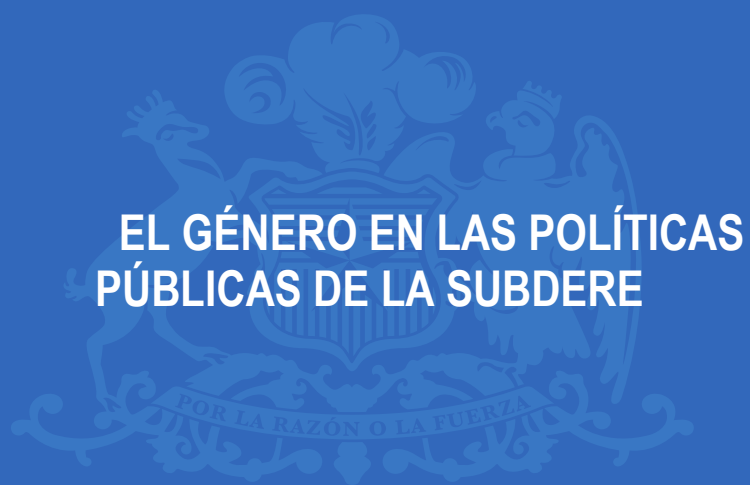


SERIE: DOCUMENTOS DE TRABAJO PARA LA DESCENTRALIZACIÓN Y  
DESARROLLO REGIONAL



**SERIE: DOCUMENTOS DE TRABAJO PARA LA DESCENTRALIZACIÓN Y DESARROLLO REGIONAL**  
**ISBN:**

**TÍTULO: EL GÉNERO EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS DE LA SUBDERE**

**Año 2016**

**AUTORIDADES:**

Ricardo Cifuentes Lillo  
Subsecretario de Desarrollo Regional y Administrativo

Viviana Betancourt Gallegos  
Jefe de División de Políticas y Estudios

**COORDINACIÓN**

Oswaldo Henríquez Opazo.  
Jefe Departamento de Políticas y Descentralización -SUBDERE

**ELABORACIÓN**

**Antonietta Castro Pellizzari**

Cientista Político

**María Antonieta Sepúlveda Navarrete**

Geógrafo

**Luis Hidalgo Valdivia**

Economista

Profesionales

Departamento de Políticas y Descentralización

**APOYO A LA PRODUCCIÓN GRÁFICA**

Centro de documentación y Publicaciones CEDOC, SUBDERE

**DISEÑO**

Constanza Herrera Celedón

**COMPAGINACIÓN**

Natalia Eyzaguirre del Real

La Serie Documentos de Trabajo, corresponde a monografías realizadas por profesionales tanto de la SUBDERE como de colaboradores externos que promueven la discusión de temas de descentralización y desarrollo regional y que se difunden a objeto de que generen procesos de discusión interna.

## ÍNDICE

ÍNDICE.....	4
PRESENTACIÓN.....	8
<b>PARTICIPACIÓN POLÍTICA DE LAS MUJERES EN LAS ESTRUCTURAS DE LAS INSTITUCIONES REGIONALES EN CHILE.....</b>	<b>9</b>
INTRODUCCIÓN.....	9
<b>EL GÉNERO EN LA POLÍTICA PÚBLICA.....</b>	<b>9</b>
LA IMPORTANCIA DEL ENFOQUE DE GÉNERO.....	9
EL GÉNERO Y LA DEMOCRACIA.....	10
LA PARTICIPACIÓN A NIVEL LOCAL.....	13
LOS CARGOS DE DESIGNACIÓN.....	13
EL CASO DE CHILE.....	13
DISTRIBUCIÓN DEL GÉNERO EN LOS CARGOS DESIGNADOS.....	17
DISTRIBUCIÓN DEL GÉNERO EN CARGOS DE ELECCIÓN POPULAR.....	22
RESUMEN.....	32
ANEXOS.....	33
BIBLIOGRAFÍA.....	34
<b>CARACTERIZACIÓN DE LAS DOTACIONES DE LOS GOBIERNOS REGIONALES - DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO.....</b>	<b>37</b>
INTRODUCCIÓN.....	37
CONTEXTO DEL MERCADO LABORAL CHILENO.....	37
MARCO LEGAL.....	37
DESIGUALDADES TERRITORIALES.....	38
ESTRUCTURA PRODUCTIVA Y SEGMENTACIÓN POR GÉNERO.....	40
BRECHA SALARIAL.....	43
<b>DOTACIONES DE LOS GOBIERNOS REGIONALES.....</b>	<b>45</b>
RELACIONES DE NIVEL NACIONAL.....	45
GOBIERNO REGIONAL DE ARICA Y PARINACOTA.....	49
GOBIERNO REGIONAL DE TARAPACÁ.....	51
GOBIERNO REGIONAL DE ANTOFAGASTA.....	54
GOBIERNO REGIONAL DE ATACAMA.....	57
GOBIERNO REGIONAL DE COQUIMBO.....	60

GOBIERNO REGIONAL DE VALPARAÍSO .....	63
GOBIERNO REGIONAL DE O'HIGGINS .....	65
GOBIERNO REGIONAL DEL MAULE .....	69
GOBIERNO REGIONAL DEL BIOBÍO .....	72
GOBIERNO REGIONAL DE LA ARAUCANÍA .....	74
GOBIERNO REGIONAL DE LOS RÍOS .....	78
GOBIERNO REGIONAL DE LOS LAGOS .....	80
GOBIERNO REGIONAL DE AYSÉN .....	83
GOBIERNO REGIONAL DE MAGALLANES .....	86
GOBIERNO REGIONAL DE LA REGIÓN METROPOLITANA .....	89
CONCLUSIONES GENERALES .....	92
<b>INCORPORACION DEL ANALISIS TERRITORIAL DE GÉNERO EN EL CONTEXTO DE LA ELABORACION DE LOS PLANES REGIONALES DE ORDENAMIENTO TERRITORIAL (PROT) - ANÁLISIS DIAGNÓSTICO Y CARTOGRÁFICO .....</b>	<b>93</b>
INTRODUCCIÓN .....	93
OBJETIVOS .....	94
OBJETIVO GENERAL .....	94
OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	94
ASPECTOS CONCEPTUALES .....	95
PERTINENCIA DEL ENFOQUE TERRITORIAL DE GÉNERO EN LA ACCIÓN PÚBLICA .....	95
CONCEPTOS RELEVANTES DESDE EL ENFOQUE DE GÉNERO .....	96
ASPECTOS CONCEPTUALES RELEVANTES DESDE EL ENFOQUE DE LA DISTRIBUCIÓN PERSONAL DE INGRESO .....	96
ASPECTOS METODOLÓGICOS .....	97
ANÁLISIS NIVEL NACIONAL .....	99
BRECHA DE INGRESOS DEL TRABAJO .....	99
ESCOLARIDAD .....	100
SECTOR DE ACTIVIDAD ECONÓMICA .....	103
CATEGORÍA OCUPACIONAL .....	106
TAMAÑO DE LA EMPRESA .....	108
RURALIDAD .....	110
REGIÓN METROPOLITANA DE SANTIAGO .....	111
BRECHA DE INGRESOS DEL TRABAJO .....	111
ESCOLARIDAD .....	114

SECTOR DE ACTIVIDAD ECONÓMICA.....	117
CATEGORÍA OCUPACIONAL.....	119
TAMAÑO DE LA EMPRESA.....	121
RURALIDAD.....	126
REGIÓN DEL LIBERTADOR BERNARDO O'HIGGINS.....	128
BRECHA DE INGRESOS DEL TRABAJO.....	128
ESCOLARIDAD.....	131
SECTOR DE ACTIVIDAD ECONÓMICA.....	132
TAMAÑO DE LA EMPRESA.....	134
RURALIDAD.....	135
REGIÓN DE BIOBÍO.....	135
BRECHA DE INGRESOS DEL TRABAJO.....	135
ESCOLARIDAD.....	138
SECTOR DE ACTIVIDAD ECONÓMICA.....	140
CATEGORÍA OCUPACIONAL.....	143
TAMAÑO DE LA EMPRESA.....	145
RURALIDAD.....	146
REGIÓN DE LOS LAGOS.....	147
BRECHA DE INGRESOS DEL TRABAJO.....	147
ESCOLARIDAD.....	148
SECTOR DE ACTIVIDAD ECONÓMICA.....	149
TAMAÑO DE LA EMPRESA.....	150
RURALIDAD.....	151
REGIÓN DE MAGALLANES Y DE LA ANTÁRTICA CHILE.....	152
BRECHA DE INGRESOS DEL TRABAJO.....	152
ESCOLARIDAD.....	154
SECTOR DE ACTIVIDAD ECONÓMICA.....	156
CATEGORÍA OCUPACIONAL.....	159
TAMAÑO DE LA EMPRESA.....	161
RURALIDAD.....	162
EQUIDAD DE GÉNERO EN EL PLAN REGIONAL DE ORDENAMIENTO TERRITORIAL.....	163
INTRODUCCIÓN.....	163
LA EVOLUCIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO.....	164

<b>GÉNERO Y ORDENAMIENTO TERRITORIAL</b> .....	174
<b>FORMULACIÓN DE UN PLAN REGIONAL DE ORDENAMIENTO TERRITORIAL</b> .....	179
<b>FASE PREPARATORIA</b> .....	180
<b>FASE DIAGNÓSTICO Y PROSPECTIVA</b> .....	181
<b>FASE ESTRATÉGICA</b> .....	185
<b>FASE FORMALIZACIÓN Y DIFUSIÓN</b> .....	186
<b>FASE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO</b> .....	187
<b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....	196

*Antonieta Castro Pellizzari*

## PRESENTACIÓN

La Presidenta Michelle Bachelet, ha hecho de la equidad de género, uno de los temas centrales de su gobierno. Ya durante su primer gobierno, este tema fue de gran importancia. Dentro de su programa de gobierno 2014 – 2018, plantea la necesidad de “Nueva Agenda de Género, basada en los derechos, igualdad y autonomía de las mujeres, impulsada por una institucionalidad renovada y de mayor rango” y dentro de los 50 compromisos presentados para cumplir durante los primeros cien días de gobierno, tres de ellos fueron presentados en el marco de lograr la equidad de género.

En este sentido, la Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo ha dado énfasis en el desarrollo de documentos que nos permitan entender la situación actual que se vive en torno a la equidad de género en el país. Con la creación de estos estudios, busca aportar al conocimiento que se necesita para la inclusión de una perspectiva de género en las políticas públicas.

En este compilado se presentan 4 estudios. El documento Participación Política de las Mujeres en las Estructuras de las Instituciones Regionales en Chile muestra como en el país existen bajos índices de participación femenina y representatividad tanto en cargos electos como designados, a lo largo del trabajo se presenta la distribución tanto de cargos de representación como designados aplicando la categorización de género, analizados por región en el país.

El estudio Caracterización de las Dotaciones de los Gobiernos Regionales. Desde la perspectiva de género presenta un análisis de las dotaciones a través de los datos presentes en las páginas de los Gobiernos Regionales (a través de Gobierno Transparente) y de datos de la Dirección de Presupuestos (DIPRES). Este busca describir de manera general la situación entre hombres y mujeres, contrastando los datos cuantitativos obtenidos en las fuentes de información oficial disponible y así plantear puntos de inflexión relevantes de considerar en futuros abordajes al problema.

En el estudio Incorporación del Análisis de Género en el contexto de la elaboración de los Planes Regionales de Ordenamiento Territorial, realizado por cinco Gobiernos Regionales y contiene la presentación del análisis de la información estadística del nivel nacional y regional y los resultados cartográficos de los Gobiernos Regionales de la Región Metropolitana de Santiago, del Libertador Bernardo O’Higgins, de Biobío, de Los Lagos y de Magallanes y la Antártica Chilena.

El cuarto estudio presenta una guía para integrar el enfoque de género en los Planes de Ordenamiento Territorial, realizados por cada región del país.



## **PARTICIPACIÓN POLÍTICA DE LAS MUJERES EN LAS ESTRUCTURAS DE LAS INSTITUCIONES REGIONALES EN CHILE**

Antonieta Castro Pellizzari

### **INTRODUCCIÓN**

Chile es un país democrático, y centralizado, y se continúa haciendo esfuerzos para su descentralización. La actual discusión sobre la elección de la autoridad regional es un claro ejemplo de la voluntad existente para avanzar a la siguiente etapa. En término locales, sus autoridades han sido electas de manera directa por años, y el año 2013 se realizó, por primera vez, la elección directa de los actuales Consejeros Regionales.

La ciudadanía ha tenido la posibilidad de elegir a sus representantes locales, pero desde las opciones entregadas desde el poder político, la ausencia de distintos grupos dentro de estas opciones es una clara señal de que la democracia no alcanza a todos los ciudadanos. En este sentido, la baja participación política de mujeres en cargos de representación ha sido un tema que ha tomado relevancia a nivel mundial en los últimos años, sigue existiendo una importante brecha de género en la participación política.

Cuando se habla de género, se tiende a pensar en “mujeres”. Sin embargo, su significado va más allá, dando la posibilidad de entender, de acuerdo a la sociedad existente, los comportamientos vistos en ella. En los siguientes apartados se realizará una presentación teórica del significado e importancia que hay en la participación política de mujeres en cargos de toma de decisiones.

### **EL GÉNERO EN LA POLÍTICA PÚBLICA**

#### **LA IMPORTANCIA DEL ENFOQUE DE GÉNERO**

El enfoque de género se ha vuelto cada vez más necesario para comprender las desigualdades de la sociedad.

Tiene raíces estructurales, basadas en la división del trabajo, e institucionales, que guían la distribución de recursos y oportunidades entre hombres y mujeres. La separación entre el espacio público y el espacio privado ha potenciado la desigualdad entre los géneros. Esto se manifiesta en que los roles tanto de hombres como mujeres han sido definidos de acuerdo a la división sexual del trabajo, donde los hombres históricamente se han hecho cargo de los espacios públicos, mientras que las mujeres han sido relegadas a los espacios privados (Guzmán, 2003). Estas relaciones se reproducen al interior de los hogares, en el trabajo y en el sistema político (Amar, 2007).

Hoy existe la intención de habilitar el espacio público y el privado para que tanto hombres como mujeres participen de ellos. Es así, que las mujeres han realizado esfuerzos para integrarse al trabajo fuera del hogar y a la política, mientras plantean la necesidad de que los hombres también participen de las tareas que surgen del espacio privado. Este comportamiento ha sido una tendencia mundial, lo que permite que se abran espacios para la generación de nuevas normas y nuevas reglas. En el caso de los hombres por ejemplo, se ha discutido su derecho a post natal donde en países como Suecia del total de 480 días otorgados, 60 deben ser tomados por el padre. En el caso de las mujeres y su apertura al espacio público, específicamente su participación en política, ha sido incentivada por ejemplo a través de leyes de cuotas, las que aseguran al menos un mínimo de candidatas en las elecciones.

## EL GÉNERO Y LA DEMOCRACIA

El tipo más generalizado de democracia que se encuentra en el mundo moderno es la democracia representativa. Esta es la forma de gobierno en la que el pueblo no toma las decisiones de manera directa, sino que elige a representantes que deben decidir por él (Bobbio, 1993). La legitimidad del sistema depende de que los actores sociales se sientan debidamente representados (Bareiro, 1996). Para que un gobierno sea democrático debe tener inclusión plena de sus ciudadanos, es decir a todas las personas que se rigen por las leyes de ese Estado. Si a algunos se les niega la oportunidad de participar del gobierno, no estarán representados por lo que no estarán protegidos y promovidos por sus gobernantes (Dahl, 1999).

Como plantean Ríos y Villar (2006) en regímenes democráticos, la marginación persistente de la mitad de la población, la desigualdad en el acceso a cargos públicos y la dificultad para que las mujeres muestren sus intereses se presentan como problemas evidentes. Las instituciones y relaciones de poder tradicional dificultan el que la mujer tenga una representación equitativa en la toma de decisiones y en las altas esferas de la vida política. La participación política es un elemento esencial de los sistemas democráticos, sin embargo, las mujeres siguen marginadas, una mayor equidad de género en la política se vincula con numerosos resultados positivos para la democracia y la sociedad en general (Krook, 2009; Krook y True, 2012 en Krook y Restrepo, 2016).

La participación de las mujeres en espacios de debate y construcción de leyes es importante a la hora de asegurar que las instituciones públicas tomen en cuenta diferentes necesidades y perspectivas, y estas sean incluidas en los procesos. De acuerdo a un estudio publicado por CEM (2002), es necesario crear una nueva noción y práctica de la democracia que institucionalice lo obtenido por las mujeres y libere la potencialidad creativa de sus diferencias. En este sentido la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres se hace necesaria.

Lo más importante a la hora de hablar de igualdad de oportunidades es “identificar los obstáculos específicos que la impiden y proponer políticas para reducirlas” (Phillips, 2009:27). Un contexto de democratización potencial exige el apoyo institucional al desarrollo de los sectores más vulnerables (CEM, 2002). Un régimen democrático permite que todo ciudadano tenga el derecho a elegir a sus representantes y ser elegido (Ríos y Villar, 2006) y si los mecanismos de un sistema electoral particular excluyen a una gran parte de un grupo particular, esto implica la exclusión de sus intereses en la estructura de toma de decisiones (Reynolds, 1999 en Mullen, 2007).

De acuerdo a la Red de Conocimientos Electorales ACE, la ausencia de mujeres en las posiciones de responsabilidad y decisión política se ha vuelto central entre asociaciones de defensa de mujeres en países occidentales, por lo que han organizado debates acerca de posibles medidas para contrarrestar este escenario.

Y a pesar de que se han ideado medidas para paliar esto, las mujeres que quieren entrar en política encuentran un ambiente político, público, cultural y social a menudo desagradable (Shvedova, 2005:33).

De acuerdo a la Unión Interparlamentaria<sup>1</sup>, solo el 22,7% de los parlamentarios en el mundo son mujeres. De igual forma, esta situación es diferente entre las regiones, así como también, entre cámaras. Siendo la cámara baja o única cámara la que presenta un 22,8% y la cámara alta o senado un 22%. En el caso de las regiones, se puede observar que los países nórdicos son quienes poseen el más alto número de parlamentarios con un 41,1%, mientras que la región pacífica posee 13,5%.

---

<sup>1</sup> Women in national parliaments, a junio de 2016. Acceso en <http://www.ipu.org/wmn-e/world.htm>

**Cuadro N°1 – Promedios Regionales Participación De Mujeres En El Parlamento**

	Única Cámara o Cámara Baja	Cámara Alta o Senado	Ambas Cámaras combinadas
Países Nórdicos	41,1%	-	-
Américas	27,7%	27%	27,6%
Europa OSCE incluyendo los países nórdicos	25,8%	24,70%	25,6%
Europa OSCE sin incluir los países nórdicos	24,3%	24,70%	24,4%
África Sub-Sahariana	23,1%	21,90%	22,9%
Asia	19,2%	15,10%	18,8%
Estados Árabes	18,4%	12,10%	17,5%
Pacífico	13,5%	36%	16%

Fuente: Women in Parliaments: World and Regional Averages. Situation as of 1st June 2016

De acuerdo a un estudio presentado por la Unión Interparlamentaria (2016), el año 2013 existía un 21,8% de promedio en el mundo de mujeres en el parlamento, mayor al presentado en 2012 de un 20,3%. Ese mismo año muestra que la presencia de mujeres en 39 cámaras bajas y 16 cámaras altas era superior al 30%. Por el contrario, en 34 cámaras bajas y 13 cámaras altas, la presencia de mujeres en el parlamento no superó el 10% y el número de cámaras compuestas sólo por hombres disminuyó de 7 a 5.

Naciones Unidas respecto de la participación política de las mujeres ha planteado que:

*"La participación igualitaria de la mujer en la adopción de decisiones no sólo es una exigencia básica de justicia o democracia, sino que puede considerarse una condición necesaria para que se tengan en cuenta los intereses de la mujer. Sin la participación activa de la mujer y la incorporación del punto de vista de la mujer a todos los niveles del proceso de adopción de decisiones no se podrán conseguir los objetivos de igualdad, desarrollo y paz." (Plataforma de Beijing, 1995).*

En los últimos veinte años se ha sido testigos de grandes transformaciones en relación a la equidad de género en cargos de elección popular. Existe mucha literatura sobre la representación de las mujeres en cargos políticos, sin embargo, mayoritariamente se ve que estos estudios muestran la representación de las mujeres a nivel nacional y pocos a nivel local en cargos electos y designados (Krook, 2009; Krook, 2010; Krook y True, 2012 en Krook y Restrepo, 2016), esto en parte gracias a la disponibilidad de datos a nivel nacional, esto ha impedido el avance en estudios que muestren lo que sucede a nivel local, regional y niveles supranacionales.

Esto podría ser una de las razones tras la exclusión de las mujeres de la política (Krook, 2010). En el nivel local, al estar más cercanas a sus electores, se plantea que las mujeres tienen mayores oportunidades de salir electas.

El aumento de los niveles de participación es asociado a algunos factores políticos, tales como el sistema electoral de representación proporcional o medidas de acción positiva, como la incorporación de cuotas de género (Paxton et al., 2009; Rosen, 2014; Bo y Navia, 2016), también se habla del comportamiento de los partidos políticos, hasta ahora, las medidas de acción positiva son el mecanismo mejor aceptado para superar los obstáculos que enfrentan las mujeres (Comunidad Mujer, 2012). En un estudio realizado difundido por Comunidad Mujer, en 53 países se demuestra que los sistemas electorales de representación proporcional estaban conformados por un 20% de congresistas mujeres, 15% en los sistemas mixtos y 11% en los mayoritarios (Htun y Jones, 2002 en Comunidad Mujer, 2012).

En el caso de las medidas de acción afirmativa, las cuotas son aceptadas para asegurar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Estas están destinadas a apoyar a que las mujeres logren superar las barreras que enfrentan para su elección, esto puede ser su menor experiencia política, estereotipos culturales y/u ocupación de cargos (Rosen, 2014). Existen tanto cuotas de mujeres como cuotas de género, donde las primeras piden un porcentaje mínimo de mujeres en las listas, y la de género establecen un porcentaje mínimo de presencia de cada uno de los sexos Comunidad Mujer, 2012). En el caso de Chile, durante el año 2016 se aprobó la inserción de las cuotas de género en la ley 20.840 que reforma el Sistema Electoral. En esta ley, se indica que deberá haber una proporción de 60/40% en las listas de candidatas, y comenzará a regir a partir de la próxima elección parlamentaria el año 2017, la ley sólo especifica la inserción de cuotas en el Parlamento. De acuerdo a lo planteado por Paxton et al. (2009), las cuotas de género influyen en cierto momento que afecta a la representación política de las mujeres ese año, no puede esperarse que estas afecten el proceso de crecimiento de un país, sino la representación femenina en cierto periodo de tiempo.

Los factores relativos a los partidos políticos que inciden en posibilitar la presencia de mujeres en el Congreso están asociados a su estructura y comportamiento (Ríos y Villar, 2006, Caul, 1999) y estos constituyen una de las barreras más importantes para que las mujeres accedan al poder político formal (Del Campo, 2005). De acuerdo a lo planteado por Ríos y Villar (2006), los países donde los partidos han estado más dispuestos a forjar mecanismos internos de equidad de género, presentan un mayor porcentaje de mujeres en sus parlamentos. En los estatutos de los partidos políticos chilenos, es muy difícil encontrar referencias a incluir cuotas de género en las listas de candidatas, es incluso difícil encontrar la palabra mujer. Sin embargo, en el Partido Socialista de Chile por ejemplo, si se han utilizado cuotas de género a la hora de elegir su directiva con una proporción de 70-30%. Cuando los partidos grandes nominan más mujeres, otros pueden sentirse presionados a hacer lo mismo (Siaroff, 2000), ocurre lo mismo en el caso de la utilización de cuotas de género (Htun, 2002) o como plantea King (2002) cuando las élites del partido realizan acción afirmativa a favor de las mujeres, otorgándoles mayores recursos para su campaña electoral (Citado en Bo y Navia, 2016).

El proceso de selección de candidatas tiene una importancia fundamental para garantizar la representación femenina (Ríos y Villar, 2006). Lo que sí está suficientemente documentado para el caso de las profesionales femeninas es que se ven sometidas a un proceso de hiperselección social para obtener estatus. (Fernández, 2008). Las mujeres enfrentan factores socioeconómicos, como la tasa de participación económica, los dispares niveles de educación y remuneraciones que afectan el acceso igualitario de hombres y mujeres a cargos de representación, sin embargo, cuando han superado ciertas barreras de entrada, muestran un grado similar de electibilidad que los hombres (Ríos y Villar, 2006).

De acuerdo a Shvedova (2005:35), las mujeres enfrentan cinco obstáculos políticos: la prevalencia del modelo masculino; falta de apoyo de los partidos, por ejemplo, apoyos con limitaciones financieras a mujeres candidatas, acceso limitado a redes políticas, y estándares y calificaciones más rigurosas aplicadas a mujeres; falta de apoyo sostenido y cooperación con otras organizaciones públicas como uniones de trabajadores y grupos de mujeres; falta de acceso a una buena educación y sistemas de entrenamiento para liderazgo de mujeres en general, para orientar a mujeres jóvenes hacia la vida política; y la naturaleza del sistema electoral, que puede o no puede ser favorable a mujeres candidatas.

### LA PARTICIPACIÓN A NIVEL LOCAL

En América Latina se ha entendido la participación de la mujer a nivel local como un primer acercamiento para avanzar hacia la participación a nivel nacional (Hinojosa, 2009 en Bo y Navia, 2016). Un estudio realizado por Nuss (1982) en 62 países del mundo (33 países en desarrollo y 29 países desarrollados) mostró como las mujeres han accedido a cargos de nivel local, traspasándose progresivamente al nivel nacional. La tendencia era que las mujeres tuvieran baja participación en asambleas nacionales y en el parlamento, y su participación en espacios de mayor nivel fuera aún menor. Sin embargo, en el estudio realizado por Sundström y Stockkemer (2015) en 29 países europeos, se encontró que los niveles de representación de las mujeres a nivel local, están ligados a su contexto nacional. Es decir, si la representación femenina es alta a nivel nacional, también tiende a ser alta a nivel local.

### LOS CARGOS DE DESIGNACIÓN

Al ser las mujeres la mitad de la población, su poca participación en el nuevo contexto global de la legitimidad de las autoridades, pone en discusión la legitimación de las decisiones de los gobiernos. Como se lee en Bohrer y Slocum-Schaffer (2008), otras investigaciones sugieren que existen diferencias significativas en el proceso y resultado de las políticas debido al aumento de la representación de las mujeres en cargos de toma de decisiones, y existe una clara demanda de más mujeres en el gobierno. De acuerdo a Davis (1997 en Bohrer y Slocum-Schaffer, 2008) "cualquier persona que argumente que las mujeres no hacen una diferencia en el gobierno, se enfrentan con la realidad empírica de que tanto hombres como mujeres quieren más mujeres en él.

El año 1984, Carroll (en Bohrer y Slocum-Schaffer, 2008) señalaba que nombrar mujeres en el gabinete era una manera de que se respondiera a las demandas feministas, sin tener que tomar medidas extraordinarias. De acuerdo a algunos investigadores (MacDonald, 1989 y Putnam, 1976 en Bohrer y Slocum-Schaffer, 2008), en estos casos las mujeres presentan aún más desventajas que en una elección. Sin embargo, Davis (1997) plantea que a menudo se encuentran similitudes entre las explicaciones que se dan en torno a la elección y designación de cargos (Bohrer y Slocum-Schaffer, 2008).

La escasa participación de mujeres entre los elegibles, se considera como uno de los factores más importantes que limitan su nombramiento. El actual gobierno de la Presidenta Michelle Bachelet, ha impulsado la política pública de la equidad de género, por lo que ha intentado mantener una alta participación de las mujeres en estos cargos. Pocos investigadores han estudiado las causas de la brecha que existe en el nombramiento de mujeres en cargos en el gabinete, y es muy difícil encontrar estudios que muestren la realidad de las mujeres en cargos designados a nivel regional o local.

### EL CASO DE CHILE

Desde principio de los 90, las chilenas han experimentado sustantivos avances en sus condiciones de vida y en el cumplimiento de sus derechos. Sin embargo, de acuerdo a Fernández (2008) en el ámbito de los derechos de participación política llama particularmente la atención la subrepresentación que existe en cargos de elección popular como en el Congreso y en los gobiernos locales. Aun cuando las mujeres en Chile han ido ganando cada vez más espacios y oportunidades en los cargos de elección popular y en el Ejecutivo, su participación sigue siendo escasa (Comunidad Mujer, 2012).

La participación de las mujeres ha ido en aumento tanto en Chile como en el resto del mundo. El actual gobierno ha incluido la igualdad de género dentro de sus pilares de gobierno, sin embargo, aún es posible ver las diferencias que existen entre hombres y mujeres a la hora de ocupar cargos de renombre. Por ejemplo, en el caso de la Corte Suprema (2016), existen sólo 5 mujeres ocupando el cargo de ministras de un total de 21 ministros.

Son pocas las mujeres en los altos niveles de decisión y muchas no están dispuestas a desafiar la práctica dominante (Guzmán, 2003). De acuerdo a datos del 2012, las mujeres son la mitad de la población, el 53% del electorado y 43% de la fuerza laboral y, sin embargo, la participación de mujeres en cargos de representación popular en Chile para ese mismo año alcanzaba sólo el 12,7% (Campaña “Más Mujeres al Poder”). Aunque en Chile se reconoce la alta participación electoral de las mujeres, esto no se ve representado en los cargos de elección ocupados por ellas (Ríos y Villar, 2006). De acuerdo al Servicio Electoral de Chile, el año 2012, el porcentaje de mujeres que votó superó al de hombres con un 54,53% del total de votos emitidos. Ya lo decía Nuss (1982) quien planteaba que el aumento en el voto de las mujeres, no iba acompañado en la participación de las mujeres en cargos de toma de decisiones.

Mientras la participación de las mujeres se ha incrementado significativamente en varios ámbitos de la vida nacional, su participación en partidos políticos ha sido menos promisoría. Uno de los principales obstáculos para la participación de la mujer en política se vincula a la decisión de los partidos de incluirlas en sus listas. En Chile, estos han tenido históricamente muchas dificultades en incorporar a mujeres en sus estructuras de dirección y en sus listas a cargos de elección popular. Han servido de manera efectiva como “porteros” que aseguran o bloquean la entrada a las competencias electorales (Ríos y Villar, 2006). Por otro lado, Susan Franceschet afirma que “es debido a que el sistema electoral en Chile produce una feroz competencia dentro de las coaliciones electorales por un relativamente restrictivo número de candidaturas que las mujeres afrontan significativos obstáculos para ser nombradas candidatas” (Fernández, 2008:222).

Históricamente los partidos políticos tradicionalmente han estado encabezados por hombres, sin embargo, el 29 de abril del año 2015 se realizaron las elecciones internas del Partido Socialista para la elección del Comité Central y se eligió como Presidenta para el periodo 2015 – 2017 a Isabel Allende, quien asumió su cargo el 17 de mayo del mismo año. Anteriormente, Gladys Marín había sido Secretaria Ejecutiva (1994 - 2002) y Presidenta (2002 - 2005) del Partido Comunista. El 2 de abril del 2016, el Presidente de la Democracia Cristiana, Jorge Pizarro, renuncia a su cargo y es electa como presidenta interina la senadora Carolina Goic. Junto al Partido Progresista, son los únicos encabezados por una mujer (Patricia Morales).

En comparación con los estándares mundiales, la presencia de mujeres en el Congreso chileno es deficiente (Amar, 2007; Ríos y Villar, 2006): el promedio de mujeres chilenas en ambas cámaras está por debajo del presentado en todas las regiones del mundo (22,7%), exceptuando los países árabes. Respecto del resto de América, Chile también se ubica bajo el promedio regional (27,6%). Las mujeres en Chile enfrentan dificultades para acceder al Senado donde de 38, sólo 6 son mujeres. Sin embargo, como se muestra en el estudio de Bo y Navia (2016), la presencia de mujeres candidatas y electas ha aumentado. De acuerdo a sus conclusiones, en las elecciones con menor proporcionalidad (alcaldes, diputados y senadores) existe un número menor de candidatas y electas que en elecciones más proporcionales (concejales municipales).

De acuerdo a Bo y Navia (2016:127) “a medida que la democracia chilena se ha consolidado, la participación de mujeres como candidatas y como representantes electas ha ido en aumento en algunos tipos de elecciones, pero se ha estancado en otros”. Los números a nivel de elecciones legislativas muestra que existen más mujeres candidatas y ganadoras, pero en las elecciones locales, estos números no han crecido con tanta fuerza.

Llama la atención, en particular, la ausencia de mujeres en posiciones de poder político una vez recuperada la democracia. En 1990, después de las primeras elecciones parlamentarias post dictadura, las mujeres sólo obtuvieron el 5,8% de los escaños en la cámara de diputados y un 2,6% en el senado. De acuerdo a lo planteado por Ríos y Villar (2006) esto no fue una derrota, sino falta de presencia de mujeres en las listas de candidatas (Ríos y Villar, 2006).

Existen dos tipos de soluciones que se proponen frecuentemente para terminar con la subrepresentación de las mujeres y consiste en un sistema de cupos proporcionales adaptados a las mujeres (Fernández, 2008). En el ámbito de la representación política, la paridad supone avanzar en la redistribución del poder social y político solicitando a instituciones y sistemas normativos incorporar las demandas de mayor equidad por parte de la sociedad civil.

Chile ha tenido una evolución progresiva pero lenta en la participación de las mujeres en política. En 1989 las senadoras correspondían a un 2,6% y tuvo un aumento a 15,8 (al 2015). En el caso de las diputadas estas aumentaron de 5,8% a 15,8%. El año 2008 el porcentaje de mujeres concejales alcanzó un 23% y el de alcaldesas un 12,5% (Comunidad Mujer, 2012). De acuerdo a Del Campo (2005), en el caso de la designación de cargos, tanto mujeres como hombres llamados a ejercer como ministros y ministras o subsecretarias y subsecretarios, está directamente relacionado con el nivel de participación de ellos en los partidos políticos que componen la colación de gobierno.

Desde los noventa, se han realizado esfuerzos para la integración de la mujer en distintos ámbitos. El año 1991 se creó el Servicio Nacional de la Mujer con el fin de promover la igualdad entre mujeres y hombres. Durante el gobierno del Presidente Patricio Aylwin (1990 – 1994), su gabinete estuvo compuesto en casi su totalidad por hombres, a excepción de la cabeza del Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM), Soledad Alvear, quien estuvo a su cargo durante todo el gobierno. En el caso del Presidente Eduardo Frei (1994 – 2000), tuvo tres mujeres en su primer gabinete (Justicia, Bienes Nacionales y SERNAM), Ricardo Lagos (2000 – 2006) aumentó a cinco (Relaciones Exteriores, Planificación, Educación, Salud y SERNAM).

En los siguientes cuadros se puede ver como la participación de las mujeres ha ido en aumento. Sin embargo, como plantean Lampert y Greene (2014) en algunos casos, la presencia de mujeres depende de la voluntad política de los gobiernos.

**Cuadro N° 2 – Porcentaje de Mujeres en el Gobierno Central y Regional desde 1990**

%	Presidente Aylwin	Presidente Frei	Presidente Lagos	Presidenta Bachelet	Presidente Piñera	Presidenta Bachelet
Ministras	4,8%	14,3%	33%	50%	28,5%	36%
Subsecretarias	11%	11,1%	27,5%	27%	24%	31%
Intendentes	8,20%	10%	27,5%	33%	20%	20%
Gobernadoras	0%	7,7%	7,6%	37%	33,9%	39%

Fuente: Desarrollo Histórico de la Participación Política de la Mujer en Chile. M. Lampert. Asesoría Técnica Parlamentaria, BCN, 2009. - Página web del Gobierno de Chile (en Lampert y Greene, 2014)

**Cuadro N° 3 – Mujeres en los Municipios Elecciones 2004 – 2008 Y 2012**

Cargo	2004		2008		2012	
	N° electas	Porcentaje	N° electas	Porcentaje	N° electas	Porcentaje
Alcaldesas	41	11,9%	43	12,5%	44	12,7%
Concejales	444	20,9%	493	23%	547	25,7%
Total cargos Municipales	485	19,6%	536	21,6%	591	23,9%

Fuente: Lampet y Greene, 2014

Para el periodo presidencial 2010-2014, se enfrentaron dos mujeres fuertes como candidatas de centro izquierda. Michelle Bachelet fue la primera mujer en ocupar el cargo de Presidenta de Chile, quien designa el primer gabinete paritario y define la Equidad de Género como prioridad de gobierno. A pesar de comenzar con un gabinete paritario, este no se mantuvo en el tiempo. Sin embargo, durante este periodo se elaboró e implementó la Agenda de transversalización de género.

Durante la administración de Sebastián Piñera, el primer gabinete ministerial fue compuesto por sólo cinco mujeres: Secretaría General de Gobierno; Trabajo y Previsión Social; Vivienda y Urbanismo; Bienes Nacionales; Servicio Nacional de la Mujer y; Medio Ambiente. Los demás 17 Ministerios fueron dirigidos por hombres. Del total de Gobernadores designados, sólo 13 (de 53) fueron mujeres, esto corresponde al 24,5% del total designado.

Uno de los puntos clave del Programa de Gobierno 2014 – 2018 del segundo mandato de la Presidenta Michelle Bachelet fue la "equidad de género". Donde se plantea la necesidad de una "Nueva Agenda de Género basada en los derechos, igualdad y autonomía de las mujeres, impulsada por una institucionalidad renovada y de mayor rango". En este también se planteó el envío al Congreso del proyecto de Ley que crea el Ministerio de la Mujer, el cual fue aprobado en marzo de 2015 con la Ley 20.820 que crea el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, el 1 de junio de 2016 comenzó a regir esta nueva institucionalidad, junto con lo anterior, también se aprueba una reforma al sistema electoral donde incorpora el principio de acción afirmativa en favor de la mujer al promulgar la ley 20.840 de mayo del año 2015, que señala que los candidatos hombres o mujeres no podrán exceder el 60%.

Si bien, durante el primer gobierno de la Presidenta Bachelet las mujeres asumieron ministerios en igual proporción a los hombres, ninguna mujer ha ocupado puestos que el ejecutivo considera claves como Hacienda o Interior (Amar, 2007). De acuerdo a Bo y Navia (2016) la visibilidad de mujeres en puestos de elección popular tiene efectos positivos sobre la aceptación de mujeres en cargos de importancia en la sociedad y en la disposición de otras mujeres a involucrarse políticamente. Podría pensarse que el hecho de que una mujer llegara a la presidencia del país, aumentaría la participación política de las mujeres. Sin embargo, de acuerdo al estudio realizado por Bo y Navia (2016) este no habría tenido un efecto positivo en la tasa de éxito de las candidatas. El estudio muestra que si existe un número mayor de mujeres electas, pero este responde a la tendencia que se ha desarrollado en los últimos años.

En las elecciones primarias municipales del 2016, sólo un 23% de los candidatos fueron mujeres. Esto es un poco mayor que la elección anterior, pero sigue siendo baja y es transversal a todos los partidos. Mientras que en la Nueva Mayoría las candidatas representaban el 27%, en Chile Vamos este número corresponde a un 17%. Al no aumentar el número de candidatas, es difícil que aumente el número de electas.



Este trabajo busca dar a conocer las diferencias de género que existen, tanto a nivel de cargos de poder designados como electos. En el siguiente apartado se realizará un análisis de cargos designados (Intendentes, Gobernadores, Secretarios Regionales Ministeriales (Seremis) y Directores Regionales de Servicios) y cargos de elección popular (Consejeros Regionales, Alcaldes y Concejales). En esta primera sección se realizará el análisis de los cargos designados, y busca mostrar cual es la presencia de las mujeres en dichos puestos a lo largo del país.

#### DISTRIBUCIÓN DEL GÉNERO EN LOS CARGOS DESIGNADOS

En la siguiente sección se analizarán los casos de cargos que son designados. Estos corresponden a los Intendentes, Gobernadores, Secretarios Regionales Ministeriales y Directores Regionales de Servicios. Estos cargos se vinculan todos a nivel local, tanto regional como provincial.

**INTENDENTES E INTENDENTAS** - De acuerdo a la Ley N° 19.175, el intendente es el representante natural e inmediato del presidente de la República en el territorio de su jurisdicción y esta nombrado por este. Al ser un cargo de confianza del mandatario, se mantendrá en sus funciones mientras cuente con la plena confianza del presidente.

Cuadro N°5 – Intendentes

Región	Sexo*	Partido
Arica y Parinacota	1	PS
Tarapacá	1	IND
Antofagasta	0	PDC
Atacama	0	PS
Coquimbo	0	PPD
Valparaíso	0	PS
Metropolitana	0	PDC
O'Higgins	0	PS
Maule	0	PPD
Biobío	0	PDC
Araucanía	0	PDC
Los Ríos	0	PS
Los Lagos	0	PPD
Aysén	0	PRSD
Magallanes	0	IND

Fuente: Gobierno de Chile <http://www.gob.cl/intendentes/> al 11.02.2016

\*1= Mujer; 2= Hombre

La participación de mujeres entre los intendentes del país es muy baja. De acuerdo a los datos recogidos hasta el 12 de febrero de 2016, sólo 2 de las 15 regiones del país son encabezadas por mujeres. Estas se encuentran ubicadas en el extremo norte, específicamente en la región de Arica y Parinacota y la región de Tarapacá. La primera corresponde a una abogada de la Universidad del Norte, socialista, mientras que la segunda corresponde a otra abogada de la Universidad Católica de Chile, quien es independiente.

La participación de mujeres en los cargos de intendente en Chile, corresponde solo a un 13,3% del total de quienes ocupan este cargo.

**GOBERNADORES Y GOBERNADORAS** - De acuerdo a la Ley Orgánica Constitucional sobre Gobierno y Administración General, Ley N° 19.175, en cada provincia existirá una gobernación, que será un órgano territorialmente desconcentrado del intendente y estará a cargo de un gobernador, quien será nombrado por la Presidenta de la República.

**Cuadro N°6 – Gobernadores del país por región por sexo**

Región	Provincia	Partido	Sexo*	Región	Provincia	Partido	Sexo*	
Arica y Parinacota	Arica	PDC	1	O'Higgins	Cachapoal	PDC	1	
	Parinacota	PPD	0		Cardenal Caro	PS	1	
Tarapacá	Iquique	PPD	0		Colchagua	PPD	1	
	Tamarugal	PC	0	Maule	Cauquenes	PS	0	
Antofagasta	Antofagasta	IND	1		Curicó	PDC	1	
	El Loa	PRSD	0		Linares	PDC	1	
	Tocopilla	PC	0	Talca	IC	0		
Atacama	Chañaral	PRSD	0	Biobío	Arauco	PS	0	
	Copiapó	PC	0		Biobío	PPD	0	
	Huasco	PDC	1		Concepción	PPD	1	
Coquimbo	Choapa	PS	0		Ñuble	MAS	1	
	Elqui	PDC	0	Araucanía	Cautín	PPD	0	
	Limarí	PDC	0		Malleco	PPD	1	
Valparaíso	Isla de Pascua	PDC	1	Los Ríos	Ranco	PPD	0	
	Los Andes	PC	1		Valdivia	PDC	1	
	Petorca	PDC	0	Los Lagos	Chiloé	PDC	0	
	Quillota	PS	0		Llanquihue	PDC	0	
	San Antonio	IND	0		Osorno	PS	0	
	Metropolitana	San Felipe de	PPD	0	Aysén	Palena	PRSD	0
		Valparaíso	PDC	0		Aysén	IND	1
Marga Marga		PDC	0	Coyhaique		PDC	0	
Magallanes	Chacabuco	PPD	1	General Carrera		PDC	1	
	Cordillera	PS	1	Capitán Prat	PRSD	0		
	Maipo	PS	0	Magallanes	Antártica Chilena	PPD	0	
	Melipilla	PPD	1		Magallanes	PDC	1	
	Santiago	-	-		Tierra del Fuego	PRSD	0	
	Talagante	PDC	1	Última Esperanza	PS	0		

Fuente: Elaboración propia en base a datos del Gobierno de Chile al 11.02.2016

\*1= Mujer; 2= Hombre

En el caso de los Gobernadores Provinciales, del total de 53 personas que ocupan el cargo, el 39,6% equivale es ocupado por mujeres, esto equivale a 21 personas. Casi todas las regiones cuentan con presencia de mujeres dentro de sus Gobernadores, sin embargo, esto no ocurre en las regiones de Tarapacá, Coquimbo y Los Lagos. En el otro extremo, la Región de O'Higgins cuenta exclusivamente con Gobernadoras en sus tres provincias (Cachapoal, Cardenal Caro, Colchagua).

**SECRETARIOS Y SECRETARIAS REGIONALES MINISTERIALES (SEREMIS)** - Como se lee en la LOCGAR N° 19.175, los ministerios se desconcentrarán territorialmente mediante secretarías regionales ministeriales, o Seremis, de acuerdo con sus respectivas leyes orgánicas, con excepción de los Ministerios del Interior, Secretaría General de la Presidencia, de Defensa Nacional y de Relaciones Exteriores. Cada secretaría regional ministerial estará a cargo de un secretario regional ministerial, quien aun siendo un representante del o de los ministerios respectivos en la región, será colaborador directo del Intendente, subordinado en todo lo relativo a

la elaboración, ejecución y coordinación de las políticas, planes, presupuestos, proyectos de desarrollo y demás materias que sean de competencia del gobierno regional. El cargo será elegido por el Presidente de la República de una terna elaborada por el intendente respectivo, con asesoría del Ministro del ramo. Además, los secretarios regionales ministeriales deberán ajustarse a las instrucciones de carácter técnico y administrativo que impartan los correspondientes ministerios.

Como se lee en la ley, a las secretarías regionales ministeriales les corresponde: elaborar y ejecutar las políticas, planes y proyectos regionales, pudiendo adoptar las medidas de coordinación necesarias para dicho fin respecto de los organismos que integran el respectivo sector; estudiar, conjuntamente con los organismos correspondientes, los planes de desarrollo sectoriales; preparar el anteproyecto de presupuesto regional en la esfera de su competencia, en coordinación con el ministerio respectivo; informar permanentemente al gobierno regional del cumplimiento del programa de trabajo de trabajo del respectivo sector; llevar a cabo las tareas que sean propias de su respectivo ministerio, de acuerdo con las instrucciones del ministro del ramo; realizar tareas de coordinación, supervigilancia o fiscalización sobre todos los organismos de la administración del Estado que integren su respectivo sector; cumplir con las demás funciones que contemplen las leyes y reglamentos, y; ejercer las atribuciones que se les deleguen por los ministros respectivos.

**Cuadro N°7 – Secretarios Regionales Ministeriales por región por sexo**

Región	Mujeres	Hombres	Total
Arica y Parinacota	6	12	18
Tarapacá	6	12	18
Antofagasta	5	13	18
Atacama	6	12	18
Coquimbo	5	13	18
Valparaíso	6	12	18
Región Metropolitana	6	10	16
O'Higgins	9	9	18
Maule	7	11	18
Biobío	3	16	19
Araucanía	5	13	18
Los Ríos	9	9	18
Los Lagos	5	12	17
Aysén	9	9	18
Magallanes	4	15	19
<b>TOTAL</b>	<b>91</b>	<b>178</b>	<b>269</b>

Fuente: Elaboración propia en base a información recogida del Gobierno de Chile al 20.12.2015

En el cuadro anterior se puede ver que, del total de 269 Seremis a nivel nacional, 91 son mujeres, equivalente al 33,8% del total, siendo el restante 66,1% hombres, equivalente a 178. En general, las regiones mantienen mayor presencia de hombres Seremis que mujeres, siendo la región de Biobío la que presenta la menor proporción con un 15,8%, es decir, 3 de 16. También existen regiones que tienen la misma proporción de hombres y de mujeres ocupando este cargo, estas corresponden a O'Higgins, Los Ríos y Aysén, donde existen 9 Seremis mujeres y 9 Seremis hombres.

**Cuadro N°8 – Secretarios Regionales Ministeriales por área en Chile**

Seremi	Mujeres	Hombres
Deporte	4	10
Economía, Fomento y Turismo	4	11
Desarrollo Social	6	9
Justicia	7	8
Salud	4	11
Agricultura	5	10
Transporte y Telecomunicaciones	4	11
Medio Ambiente	6	9
Gobierno	1	13
Trabajo y Previsión Social	5	10
Educación	5	10
Obras Públicas	1	14
Vivienda y Urbanismo	3	12
Minería	3	9
Bienes Nacionales	4	11
Energía	2	13
Servicio Nacional de la Mujer	15	0
Cultura	12	3
Hacienda	0	4
<b>Total</b>	<b>91</b>	<b>178</b>

Fuente: Elaboración propia en base a información recogida del Gobierno de Chile al 20.12.2015

En el cuadro anterior se desglosan los seremis por área de trabajo. En este caso podemos ver que la mayoría presenta mayor presencia de hombres. Sin embargo, en el SERNAM y en Cultura esto es contrario. Respectivamente son 100% y 80% de mujeres en esas reparticiones. En el caso de Justicia y Medio Ambiente, se puede apreciar que el número de hombres, es más alto, sin embargo, las mujeres alcanzan casi un 50%.

**DIRECTORES Y DIRECTORAS REGIONALES DE SERVICIOS** – De acuerdo a la ley N° 18.575 Orgánica de Bases Generales de la Administración del Estado, se establece que los servicios públicos son órganos administrativos encargados de satisfacer necesidades colectivas. Están sometidos a la dependencia o supervigilancia del Presidente de la República, a través de los respectivos ministerios, cuyas políticas, planes y programas les corresponderá aplicar, estos pueden ser centralizados o descentralizados. Los servicios públicos están a cargo de un Director, quien es el funcionario de más alta jerarquía dentro del organismo y les corresponde dirigir, organizar y administrar el correspondiente servicio; controlarlos y velar por el cumplimiento de sus objetivos; responder de su gestión, y desempeñar las demás funciones que la ley les asigne.

Cuadro N°9 – Direcciones Regionales por servicio por sexo en Chile

SERVICIO PÚBLICO	MUJER	HOMBRE	TOTAL
SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS (SII)	6	13	19
SERVICIO NACIONAL DE ADUANAS	1	9	10
DIRECTOR CORPORACIÓN DE FOMENTO PRODUCTIVO (CORFO)	1	14	15
SERVICIO DE COOPERACIÓN TÉCNICA (SERCOTEC)	7	8	15
SERVICIO NACIONAL DEL CONSUMIDOR (SERNAC)	7	8	15
SERVICIO NACIONAL DE TURISMO (SERNATUR)	7	8	15
INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS (INE)	5	9	14
DIRECTOR ZONAL DE PESCA Y ACUICULTURA XIV, I Y II REGIONES (SUBPESCA)	1	8	9
SERVICIO NACIONAL DE PESCA Y ACUICULTURA (SERNAPESCA)	2	13	15
SERVICIO NACIONAL DISCAPACIDAD (SENADIS)	12	3	15
SERVICIO NACIONAL DEL ADULTO MAYOR (SENAMA)	12	3	15
INSTITUTO NACIONAL DE LA JUVENTUD (INJUV)	7	8	15
FONDO DE SOLIDARIDAD E INV. SOCIAL (FOSIS)	8	7	15
CORPORACIÓN NAC. DESARROLLO INDÍGENA (CONADI)	4	6	10
JUNTA NAC. DE AUXILIO ESCOLAR Y BECAS (JUNAEB)	4	11	15
JUNTA NAC. DE JARDINES INFANTILES (JUNJI)	12	3	15
REGISTRO CIVIL E IDENTIFICACIÓN	3	12	15
SERVICIO NACIONAL DE MENORES (SENAME)	11	4	15
SERVICIO MEDICO LEGAL (SML)	6	9	15
GENDARMERIA DE CHILE	0	15	15
DIRECCIÓN DEL TRABAJO	5	10	15
SERVICIO NAC. DE CAPACITACION Y EMPLEO (SENCE)	5	10	15
INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL (IPS)	9	6	15
DIRECCIÓN DE VIALIDAD	2	13	15
DIRECCIÓN DE ARQUITECTURA	3	12	15
DIRECCIÓN DE PLANEAMIENTO	1	14	15
DIRECCIÓN DE AGUAS	4	11	15
DIRECCIÓN DE OBRAS HIDRÁULICAS	5	10	15
DIRECCIÓN DE OBRAS PORTUARIAS	2	9	11
DIRECCIÓN DE AEROPUERTOS	1	10	11
DIRECTOR REGIONAL SERVIU	3	12	15
CORPORACIÓN NACIONAL FORESTAL (CONAF)	4	11	15
SERVICIO AGRICOLA Y GANADERO (SAG)	3	12	15
INSTITUTO DE DESARROLLO AGROPECUARIO (INDAP)	1	14	15
SERVICIO NACIONAL PARA LA PREVENCIÓN Y REHABILITACIÓN DEL CONSUMO DE DROGAS Y ALCOHOL (SENDA)	11	4	15
DIRECTORA REGIONAL PROMOCIÓN Y DESARROLLO DE LA MUJER (PRODEMU)	13	2	15
DIRECTORA REGIONAL INTEGRAL	14	0	14
DIRECTOR OFICINA NACIONAL DEMERGENCIA (ONEMI)	3	12	15
COORDINACIÓN REGIONAL DE SEGURIDAD PÚBLICA SUBSECRETARIA DE PREVENCIÓN DEL DELITO	15	16	31
DIRECTOR REGIONAL DE SERNAGEOMIN	1	9	10
SERVICIO EVALUACIÓN AMBIENTAL (SEA)	4	11	15
SUPERINTENDENCIA DE EDUCACIÓN	5	10	15
SUPERINTENDENCIA DE SALUD	5	10	15
SUPERINTENDENCIA ELECTRICIDAD Y COMBUSTIBLE (SEC)	1	13	14
SUPERINTENDENCIA DE SERVICIOS SANITARIOS (SSIS)	0	15	15
INSTITUTO NACIONAL DEL DEPORTE (IND)	1	14	15
DIRECTORA REGIONAL DEL SERVICIO NACIONAL DE LA MUJER (SERNAM)	15	0	15
<b>TOTAL</b>	<b>252</b>	<b>441</b>	<b>693</b>

Fuente: Elaboración propia en base a información recogida en cada uno de los portales web de los servicios al 29.02.2016.

En el caso de los directores regionales de servicios, como se puede ver en el cuadro N°9, de un total de 693 cargos a nivel nacional, sólo 252 son ocupados por mujeres, esto equivale a un 36,4%, mientras el 63,6% restante es ocupado por hombres. Al desagregar los datos por región no se puede hacer un análisis claro, ya que, en algunos casos, el cargo abarca más de una región.

Si vemos los datos de manera general, es claro ver que los servicios encabezados mayormente por mujeres, son de temáticas relacionadas al "cuidado de la familia", temas a los que las mujeres son generalmente relegadas. Tal es el caso del SENADIS, SENAMA, JUNJI, SENAME, SENDA, PRODEMU, INTEGRAL y SERNAM.

## DISTRIBUCIÓN DEL GÉNERO EN CARGOS DE ELECCIÓN POPULAR

La siguiente sección se hace cargo de los cargos a los que se accede a través de elección popular a nivel regional. Esto toma en cuenta a Consejeros Regionales, Alcaldes y Concejales. En ella se realizará una comparación empírico entre quienes se han presentado como candidatos y quienes han salido elegidos.

**CONSEJERAS Y CONSEJEROS REGIONALES** – Los Consejeros Regionales integran el Consejo Regional. De acuerdo a la Ley N° 19.175, estos son elegidos por sufragio universal en votación directa. Cada consejo está integrado por catorce consejeros en las regiones con hasta cuatrocientos mil habitantes, por dieciséis en las regiones de más de cuatrocientos mil habitantes; por veinte en las regiones de más de ochocientos mil habitantes, por veintiocho en las regiones de más de un millón quinientos mil habitantes, y por treinta y cuatro en las regiones de más de cuatro millones de habitantes. En cada región los consejeros se eligen por circunscripciones provinciales, determinadas sólo para efectos de la elección.

**Cuadro N°10 – Datos de Consejeros Regionales y candidatos a Consejeros Regionales por partido por sexo Elección 2013**

CONSEJEROS REGIONALES POR REGIÓN 2013				CANDIDATOS A CONSEJEROS REGIONALES 2013			
Regiones	Mujeres	Hombres	Total	Regiones	Mujeres	Hombres	Total
Arica y Parinacota	1	13	14	Arica y Parinacota	17	64	81
Tarapacá	2	12	14	Tarapacá	17	59	76
Antofagasta	6	10	16	Antofagasta	18	68	86
Atacama	3	11	14	Atacama	14	53	67
Coquimbo	3	13	16	Coquimbo	17	64	81
Valparaíso	6	22	28	Valparaíso	28	121	149
Región Metropolitana	10	24	34	Región Metropolitana	46	154	200
O'Higgins	4	12	16	O'Higgins	13	65	78
Maule	3	17	20	Maule	14	67	81
Biobío	3	25	28	Biobío	24	131	155
Araucanía	2	18	20	Araucanía	11	55	66
Los Ríos	1	13	14	Los Ríos	12	57	69
Los Lagos	2	14	16	Los Lagos	12	64	76
Aysén	3	11	14	Aysén	12	45	57
Magallanes	2	12	14	Magallanes	16	44	60
<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>227</b>	<b>278</b>	<b>Total</b>	<b>271</b>	<b>1111</b>	<b>1382</b>
Porcentaje	18,3%	81,7%		Porcentaje	19,6%	80,4%	

Fuente: Elaboración propia en base a datos de Servel.cl

Como se puede ver en el cuadro N°10, la proporción hombre mujer de los candidatos es similar a la proporción que existe una vez que estos son electos. Es así que mientras 18,3% de los consejeros regionales electos son mujeres, del total de candidatos a este cargo, 19,6% corresponde a mujeres, número que permanece muy bajo.

Si se revisan los datos desglosados, se puede apreciar que en el caso de los candidatos al Consejo, 7 regiones presentan menos del 20% de candidatas mujeres. De las siguiente 8 regiones restantes, la Región Metropolitana es la que presenta la mayor proporción de mujeres, con un 23%, siendo este un número bastante bajo. Araucanía fue la región que presentó el menor porcentaje de mujeres candidatas con el 15,5%, seguida por Los Lagos quienes representaron el 15,8% del total de candidatos.

En el caso de quienes resultaron electas, Arica y Parícuta y Los Ríos fueron las regiones que lograron la menor representación de mujeres, ambas con un 7,1% del total de cargos obtenidos. De las 15 regiones, 7 obtuvieron menos del 15% de representación de mujeres en los cargos electos. Además de las regiones mencionadas antes, Tarapacá (14,3%), Maule (15%), Biobío (10,7%), Araucanía (10%) y Los Lagos (12,5%) fueron las que contaron con esta deficiente presencia de mujeres.

En el cuadro N°11 se puede ver el desglose de los candidatos al Consejo Regional por partido. A nivel general se puede ver que son sólo tres partidos políticos quienes presentan sobre 30% de candidatas mujeres a este cargo. Estos partidos son, en primer lugar, el Partido Ecologista Verde (PEV) quienes, a pesar de tener sólo 10 candidatos, el 40% son mujeres. En segundo lugar, se encuentran los independientes de la lista H, que agrupan a los partidos PEV, PEVN, e Igualdad. Del total de sus candidatos, 38% corresponden a mujeres. Esto sigue la tendencia de lo presentado anteriormente. En tercer lugar, los independientes de la lista A, simpatizantes del partido PH, se presentan un 30% de mujeres del total de sus candidatos.

Por el contrario, los partidos que poseen el menor porcentaje de candidatas (menor al 15%) son seis, el MAS, FDN y el Partido Liberal no presentan ninguna mujer como candidata, aunque el total de sus candidatos es un número menor. Sin embargo, en partidos como el PRSD, que presenta a 59 candidatos, sólo 5 de ellos son mujeres, lo que equivale al 8% del total. De los 30 candidatos de los independientes que van con el pacto de la Nueva Mayoría, sólo 3 son mujeres. Y de los 102 candidatos independientes pro PRI, sólo 13 son mujeres, lo que equivale a alrededor del 13%.

En el caso de los Consejeros Regionales no se puede ver una clara tendencia por ideología política de la participación que se les da a las mujeres en estas instancias. Sin embargo, si vemos exclusivamente a los partidos RN, UDI y los independientes en su pacto, podemos ver que el porcentaje de candidatas no es muy alto y rodea el 17%, con un total de 276 candidatos.

Cuadro N°11 – Candidatos al Consejo Regional por partido por sexo

Partidos	Mujeres	Hombres	Total
MAS	0	2	2
FDN	0	3	3
PARTIDO LIBERAL	0	3	3
PEVN	1	3	4
IND – L INDEPENDIENTES FUERA DE PACTO (IND L)	3	8	11
IND – B POR EL DESARROLLO DEL NORTE (FDN - IND B)	3	9	12
IND – K NUEVA MAYORÍA PARA CHILE (PDC - PS - IND K)	3	27	30
PEV	4	6	10
PARTIDO IGUALDAD	5	16	21
PRSD	5	54	59
IND – J ALIANZA (RN - UDI - IND J)	8	42	50
PH	9	25	34
PC	12	46	58
PRO	12	56	68
IND – G NUEVA MAYORÍA POR CHILE (PC- IC - MAS - PPD - PRSD - IND G)	13	49	62
PPD	13	69	82
IND – D MOVIMIENTO REGIONALISTA (PRI - IND D)	13	89	102
IND – H NUEVA COSTITUCIÓN PARA CHILE (PEV - PEVN - PARTIDO IGUALDAD - IND H)	16	26	42
IND – I SI TU QUIERES CHILE, CAMBIA (PL - PRO - IND I)	16	55	71
UDI	18	84	102
PRI	21	84	105
PDC	21	96	117
RN	21	103	124
IND – A TODOS A LA MONEDA (PH - IND A)	25	59	84
PS	29	97	126
<b>Total</b>	<b>271</b>	<b>1111</b>	<b>1382</b>

Fuente: Elaboración propia en base a datos de Servel.cl

En el cuadro N°12 se detallan los Consejeros Regionales electos el año 2013. Del total de mujeres electas COREs, el PDC es el partido que logró la mayor cantidad con un total de 10 sobre las 51 totales, esto equivale al 19,6%. En segundo lugar, se encuentran la UDI y RN con 9 electas cada uno, equivalente al 35,2% (en total).

Por el otro lado, del total de hombres electos, la UDI sacó el mayor número de electos (37) equivalentes al 16,2% del total, seguido por el PDC con 15,4% y RN con 14,1%, equivalentes a 35 y 32 electos respectivamente.

Si se hace el análisis por partido, podemos ver que quien obtuvo el mayor porcentaje de mujeres electas (sobre 10 personas que ocuparon el cargo), fue el PDC con un 22,2% del total de sus Consejeros Regionales. Esto es seguido por RN con 22%, PPD con 21,9%. Existen cuatro partidos que no consiguieron mujeres electas (IND L, PEV, PRI y PRSD). De estos, llama la atención el PRSD, quien obtuvo 12 cargos, sin embargo, fueron todos ocupados por hombres. Siete otros partidos obtuvieron una mujer en el cargo, el porcentaje más bajo se puede encontrar en el Partido Comunista (PC).



Cuadro N°12 – Consejeros Regionales electos por Partido

Partidos	Mujeres	Hombres	Total
IND – L INDEPENDIENTES FUERA DE PACTO (IND L)	0	1	1
PEV	0	1	1
PRI	0	2	2
PRSD	0	12	12
IND – A TODOS A LA MONEDA (PH - IND A)	1	0	1
IND – I SI TU QUIERES CHILE, CAMBIA (PL - PRO - IND I)	1	0	1
PRO	1	1	2
IND – B POR EL DESARROLLO DEL NORTE (FDN - IND B)	1	3	4
IND – D MOVIMIENTO REGIONALISTA (PRI - IND D)	1	5	6
IND – K NUEVA MAYORÍA PARA CHILE (PDC - PS - IND K)	1	10	11
PC	1	11	12
IND – G NUEVA MAYORÍA POR CHILE (PC - IC - MAS - PPD - PRSD - IND G)	2	11	13
IND – J ALIANZA (RN - UDI - IND J)	3	12	15
PS	4	29	33
PPD	7	25	32
RN	9	32	41
UDI	9	37	46
PDC	10	35	45
<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>227</b>	<b>278</b>

Fuente: Elaboración propia en base a datos de Servel.cl

**ALCALDES Y ALCALDESAS** – El alcalde es la máxima autoridad de una municipalidad y en tal calidad le corresponde su dirección y administración superior y la supervisión de su funcionamiento. El alcalde es electo democráticamente mediante sufragio universal por un periodo de 4 años, pudiendo ser reelegido. En los siguientes cuadros se presentan los datos obtenidos en el Servicio Electoral para las elecciones de alcaldes del año 2012.

En el cuadro N°13, se encuentran los datos tanto de alcaldes electos, como candidatos a este cargo para la elección del año 2012, los datos se muestran desagregados por región por sexo en todo el país. Del total de electos al cargo de alcaldes, el 12,5% correspondió a mujeres, mientras que el 87,5% a hombres. En el caso de los candidatos al cargo, las mujeres se encuentran con un porcentaje algo mayor (14,7%), en comparación al porcentaje que salió electo.

La región que presenta el mayor porcentaje de mujeres electas como alcaldesas, es la región de Magallanes, donde 4 de las 10 personas que ocupan el cargo son mujeres (40%). Esto se contrasta en gran medida a lo que se ve en la Región de Aysén, donde igualmente hay 10 comunas, pero todas ellas son encabezadas por hombres.

En el caso de las regiones con el mayor número de comunas mantienen una baja presencia de mujeres electas como alcaldesas. En el caso de Biobío, región con 54 comunas, sólo 6 de ellas son encabezadas por mujeres, lo que equivale a un 11,1%, mientras que en la región Metropolitana, de las 52 comunas presentes, sólo 8 son encabezadas por mujeres, lo que equivale a un bajo 15,4%.

**Cuadro N°13 – Datos de Alcaldes y Candidatos a Alcalde por región por sexo año 2012**

ALCALDES POR REGIÓN POR SEXO				CANDIDATOS A ALCALDES POR REGIÓN POR SEXO			
Regiones	Mujeres	Hombres	Total	Regiones	Mujeres	Hombres	Total
Arica y Parinacota	0	4	4	Arica y Parinacota	4	16	20
Tarapacá	0	7	7	Tarapacá	4	23	27
Antofagasta	2	7	9	Antofagasta	7	35	42
Atacama	2	7	9	Atacama	6	28	34
Coquimbo	0	15	15	Coquimbo	11	41	52
Valparaíso	6	32	38	Valparaíso	21	96	117
Región Metropolitana	8	44	52	Región Metropolitana	31	164	195
O'Higgins	4	29	33	O'Higgins	14	89	103
Maule	6	24	30	Maule	15	87	102
Biobío	6	48	54	Biobío	16	175	191
Araucanía	1	31	32	Araucanía	13	85	98
Los Ríos	3	9	12	Los Ríos	4	28	32
Los Lagos	1	29	30	Los Lagos	11	76	87
Aysén	0	10	10	Aysén	2	26	28
Magallanes	4	6	10	Magallanes	11	21	32
<b>Total</b>	<b>43</b>	<b>302</b>	<b>345</b>	<b>Total</b>	<b>170</b>	<b>990</b>	<b>1160</b>
Promedio	12,5%	87,5%		Promedio	14,7%	85,3%	

Fuente: Elaboración propia en base a datos de Servel.cl

Si comparamos entre los candidatos y electos, podemos ver que sólo en cuatro de las quince regiones existen un porcentaje mayor de mujeres electas que de candidatas. Entre estas regiones se encuentran Antofagasta, Atacama, Maule y Biobío. De manera general, se puede apreciar que las mujeres candidatas superan en un 2,2% a las electas

En el cuadro N°14 se puede ver el comportamiento de los candidatos a alcalde por partido político. El partido que presenta la mayor cantidad de candidatos, es la Unión Demócrata Independiente con 131 personas postulando al cargo, de las cuales 22,1% son mujeres. La Democracia Cristiana (PDC) está en segundo lugar con 120 candidatos, sin embargo, de estos, sólo el 11,7% son mujeres. En tercer lugar, se encuentra Renovación Nacional con un total de 118 candidatos, de los cuales 12,7% son mujeres.

Del total de los partidos presentados en el cuadro posterior, encontramos que quienes se presentan como candidatos del MAS son quienes presentan el mayor porcentaje de mujeres, con un 37,5% de un total de 8 candidatos. En segundo lugar, se encuentran los candidatos que se presentan como Independientes por la lista H con un 22,9%, ellos presentan un total de 83 candidatos. En tercer lugar, se vuelve a encontrar la UDI con 22,1% de mujeres, es en cuarto lugar por los candidatos que se presentaron como Independientes por la lista E con un 18,8%, el total de candidatos fue de 16 personas.

De manera general se puede apreciar, que de los partidos que presentaron la mayor cantidad de candidatos a alcaldes, sólo uno presentó sobre el 20% de mujeres para la obtención de ese cargo. Y del total, sólo el MAS superó el 30%, siendo que presentó sólo 8 candidatos, de los cuales 3 fueron mujeres.

Cuadro N°14 – Candidatos a Alcalde por partido por sexo

Partido	Mujeres	Hombres	Total
ChilePrimero	0	1	1
PEV	0	1	1
IND – I POR EL DESARROLLO DEL NORTE	0	2	2
IND – D CHILE ESTÁ EN OTRA	1	3	4
PC	1	6	7
PRSD	1	26	27
IND – A IGUALDAD POR CHILE	2	9	11
PARTIDO IGUALDAD	2	10	12
IND – G MÁS HUMANOS	2	20	22
MAS	3	5	8
IND – E POR UN CHILE JUSTO	3	13	16
PH	3	22	25
PRI	3	25	28
IND – C CAMBIO POR TI	3	29	32
PRO	3	41	44
IND – F CONCERTACIÓN DEMOCRÁTICA	5	30	35
IND – B REGIONALISTAS INDEPENDIENTES	5	34	39
PPD	11	50	61
PS	12	58	70
PDC	14	106	120
RN	15	103	118
IND – H COALICIÓN	19	64	83
UDI	29	102	131
IND - CI	33	230	263
<b>Total</b>	<b>170</b>	<b>990</b>	<b>1160</b>
Promedio	14,7%	85,3%	

Fuente: Elaboración propia en base a datos de Servel.cl

En el caso de los alcaldes electos, en el cuadro N°15 se puede ver su desglose por partido por sexo. De los partidos que lograron obtener cargos de alcaldes, el PC fue quien logró el mayor porcentaje de mujeres con un 25%, sin embargo, esto representa a 1 de 4 alcaldes electos. En segundo lugar, la lista IND H de la Coalición con un 24,2%, lo que equivale a 8 alcaldesas de 33 en total. En tercer lugar, se encuentra la Unión Demócrata Independiente con 9 alcaldesas de un total de 47 que ocuparon el cargo, lo que equivale a un 19,1%.

Si nos centramos en el total de mujeres que obtuvieron el cargo. De 43 electas, 9 pertenecen a la UDI y otras 9 pertenecen al PDC, entre ambos partidos hacen un 41,9%.

Cuadro N°15 – Alcaldes por partido por sexo

Partido	Mujer	Hombre	Total
IND – G MÁS HUMANOS	0	1	1
IND – I POR EL DESARROLLO DEL NORTE	0	1	1
MAS	0	1	1
PH	0	1	1
PRI	0	2	2
IND – B REGIONALISTAS INDEPENDIENTES	0	3	3
PRO	0	3	3
IND – C CAMBIO POR TI	0	4	4
IND – E POR UN CHILE JUSTO	0	7	7
PRSD	0	13	13
PC	1	3	4
PS	1	29	30
IND – F CONCERTACIÓN DEMOCRÁTICA	2	18	20
IND – CI	3	38	41
PPD	5	32	37
RN	5	36	41
IND – H COALICIÓN	8	25	33
UDI	9	38	47
PDC	9	47	56
<b>TOTAL</b>	<b>43</b>	<b>302</b>	<b>345</b>
Promedio	12,5%	87,5%	

Fuente: Elaboración propia en base a datos de Servel.cl

**CONCEJALES Y CONCEJALAS** – Los concejales municipales son electos mediante un sistema de representación proporcional. Cada Concejo Municipal está compuesto por entre seis y diez concejales, dependiendo del tamaño de la comuna y duran cuatro años en sus cargos. Una vez que su periodo termina, pueden ser reelectos. Los concejales tienen entre otras atribuciones: elegir al alcalde, en caso de vacancia; pronunciarse sobre el plan comunal de desarrollo, el presupuesto municipal, y varias otras materias, fiscalizar el cumplimiento de los planes y programas de inversión municipal y la ejecución del presupuesto municipal, analizar el registro público mensual de gastos detallados que lleva la Dirección de Administración y Finanzas; fiscalizar las actuaciones del alcalde y formularle las observaciones que le merezcan; recomendar al alcalde prioridades en la formulación y ejecución de proyectos específicos y medidas concretas de desarrollo comunal; solicitar informe a las empresas, corporaciones o fundaciones municipales, y a las entidades que reciban aportes o subvenciones de la municipalidad; fiscalizar las unidades y servicios municipales; supervisar el cumplimiento del plan comunal de desarrollo.

En el cuadro N°16 se muestran los datos de candidatos a concejales y concejales electos durante la elección de 2012. A grandes rasgos es posible ver, que siguiendo la línea en el comportamiento de los demás cargos electos, el porcentaje de hombres y mujeres que se presentan como candidatos al cargo, es muy similar al porcentaje que efectivamente sale electo. Es así, que, en el caso de los candidatos a alcaldes, un 26,4 corresponden a mujeres, mientras que electas son un total de 25,2%.

**Cuadro N°16 – Datos de Concejales y Candidatos a Concejales por región y por sexo elección 2012**

CONCEJALES ELECTOS POR REGIÓN POR SEXO				CANDIDATOS A CONCEJALES X REGIÓN X SEXO			
Regiones	Mujeres	Hombres	Total	Regiones	Mujeres	Hombres	Total
Arica y Parinacota	12	16	28	Arica y Parinacota	48	103	151
Tarapacá	11	33	44	Tarapacá	55	149	204
Antofagasta	22	38	60	Antofagasta	92	184	276
Atacama	17	39	56	Atacama	83	194	277
Coquimbo	24	72	96	Coquimbo	121	314	435
Valparaíso	60	182	242	Valparaíso	281	784	1065
Región Metropolitana	131	261	392	Región Metropolitana	567	1393	1960
O'Higgins	44	158	202	O'Higgins	251	692	943
Maule	43	145	188	Maule	199	598	797
Biobío	66	272	338	Biobío	338	1117	1455
Araucanía	46	150	196	Araucanía	201	654	855
Los Ríos	14	60	74	Los Ríos	71	223	294
Los Lagos	36	150	186	Los Lagos	168	565	733
Aysén	15	45	60	Aysén	60	164	224
Magallanes	19	43	62	Magallanes	74	155	229
<b>Total</b>	<b>560</b>	<b>1664</b>	<b>2224</b>	<b>Total</b>	<b>2609</b>	<b>7289</b>	<b>9898</b>
Promedio	25,2%	74,8%		Promedio	26,46%	73,6%	

Fuente: Elaboración propia en base a datos de Servel.cl

Mirando con un mayor detalle en el caso de los concejales electos, se puede ver que la región de Arica y Parinacota es la que obtiene el mayor porcentaje de mujeres electas en el cargo corresponden al 42,9%, representando a 12 de los 28 cargos a disposición. En segundo lugar se encuentra la región de Antofagasta con un 36,7% (22/60), seguida por la Región Metropolitana con 33,4% (131/392). En el caso de los datos de candidatos al cargo, la región que cuenta con mayor porcentaje de mujeres es la de Antofagasta (33,3%), en segundo lugar se encuentra Magallanes con 32,3%, seguida por Arica y Parinacota con 31,8% y Atacama con 30%. Como podemos ver, estas últimas cuatro regiones mencionadas, fueron las que obtuvieron el más alto número de mujeres electas.

En el cuadro N°17 se desglosa la información de los concejales electos por partido político y por sexo. En este se puede ver que el partido con mayor número de concejales electos es el partido Unión Demócrata Independiente (UDI) con 352 cargos, de ellos, sólo el 23,3% son mujeres. El segundo partido con el mayor número de concejales electos fue el PDC con 324. De ellos, 25,5% son mujeres. El tercer partido con mayor número de electos fue Renovación Nacional (RN) con 321 y un 26,2% de mujeres, mientras que el PS logró 219 cargos, obtuvo 27,4% de mujeres electas.

Si vemos los datos de manera global, centrándonos sólo en los porcentajes de mujeres por partidos. Podemos ver que aun cuando el Partido Igualdad obtuvo 100% de mujeres, esto es debido a que sólo logró una candidata electa. Con una muestra mayor, se puede apreciar que el PRI, con 95 concejales electos, logró un 29,5% de mujeres, equivalente a 28 concejalas a nivel nacional.

**Cuadro N°17 – Concejales Electos por partido por sexo**

Partido	Mujer	Hombre	Total
MAS	0	7	7
PARTIDO IGUALDAD	1	0	1
IND - CI	1	4	5
IND - I POR EL DESARROLLO DEL NORTE (FDN)	1	5	6
IND - G MAS HUMANOS (MAS - PH)	1	10	11
PH	3	10	13
PRO	4	21	25
IND - C CAMBIO POR TI (PRO - PEV - PEVN)	8	12	20
IND - B REGIONALISTAS INDEPENDIENTES (PRI)	11	29	40
PRSD	17	73	90
PC	22	70	92
IND - F CONCERTACIÓN DEMOCRÁTICA (DC - PS)	26	92	118
PRI	28	67	95
IND - E POR UN CHILE JUSTO (PPD - PRSD - PC - IC)	30	95	125
IND - H COALICIÓN (UDI - RN)	42	117	159
PPD	56	145	201
PS	60	159	219
UDI	82	270	352
PDC	83	241	324
RN	84	237	321
<b>TOTAL</b>	<b>560</b>	<b>1664</b>	<b>2224</b>

Fuente: Elaboración propia en base a datos de Servel.cl

En el cuadro N°18 los concejales electos se encuentran divididos por lista. La Lista H fue la que obtuvo el mayor número de concejales electos con un total de 832. De ellos, el 25% son mujeres, la lista con el segundo mayor número de electos fue la Lista F con 661 electos de los cuales el 25,6% fueron mujeres y en tercer lugar se encuentra la Lista E con 508 electos y un 24,6% de mujeres. Entre estas tres listas hay 502 mujeres electas, de las 560 que hay en total. Esto equivale al 89,6% del total de mujeres, por lo que se puede concluir que son estas tres tendencias las que atraen el mayor número de mujeres en el cargo de concejal para las elecciones de 2012.

**Cuadro N°18 – Concejales Electos por Lista**

Lista	Partidos	Mujeres	Hombres	Total
LISTA A IGUALDAD POR CHILE	PARTIDO IGUALDAD - IND - A	1	0	1
LISTA B REGIONALISTAS INDEPENDIENTES	PRI - IND - B	39	96	135
LISTA C CAMBIO POR TI	PRO - PEV - PEVN - IND - C	12	33	45
LISTA CI	INDEPENDIENTES	1	4	5
LISTA E POR UN CHILE JUSTO	PPD - PRSD - PC - IC - IND - E	125	383	508
LISTA F CONCERTACIÓN DEMOCRÁTICA	DC - PS - IND - F	169	492	661
LISTA G MÁS HUMANOS	MAS - PH - IND - G	4	27	31
LISTA H COALICIÓN	RN - UDI - IND - H	208	624	832
LISTA I POR EL DESARROLLO DEL NORTE	FDN - IND - I	1	5	6

Fuente: Elaboración propia en base a datos de Servel.cl

Cuadro N°19 – Candidatos a Concejales por partido por sexo

Partidos	Mujeres	Hombres	Total
Izquierda Cristiana	1	0	1
Fuerza del Norte	1	2	3
Partido Ecologista Verde	1	6	7
Chile Primero	2	3	5
Partido Ecologista Verde del Norte	2	5	7
IND - I POR EL DESARROLLO DEL NORTE (FDN)	6	18	24
Independiente D	8	24	32
Partido Igualdad	19	43	62
MAS	22	77	99
IND - A IGUALDAD POR CHILE (PARTIDO IGUALDAD)	28	44	72
IND -CI	40	102	142
IND - G MAS HUMANOS (MAS - PH)	83	228	311
Partido Humanista	87	171	258
PC	89	334	423
PRO	92	305	397
PRSD	110	360	470
PPD	141	358	499
IND - F CONCERTACIÓN DEMOCRÁTICA (DC - PS)	145	383	528
IND - C CAMBIO POR TI (PRO - PEV - PEVN)	161	387	548
IND - E POR UN CHILE JUSTO (PPD - PRSD - PC - IC)	169	523	692
IND - H COALICIÓN (UDI - RN)	183	394	577
IND - B REGIONALISTAS INDEPENDIENTES (PRI)	190	528	718
PRI	192	602	794
RN	198	620	818
PS	204	540	744
UDI	206	607	813
PDC	229	625	854
<b>TOTAL</b>	<b>2609</b>	<b>7289</b>	<b>9898</b>
Porcentaje	26,36%	73,64%	

Fuente: Elaboración propia en base a datos de Servel.cl

En el caso de los candidatos a concejal, como se puede ver en el cuadro N°19, el partido político con el mayor porcentaje de mujeres es ChilePrimero con 2 de 5 candidatas, equivalente al 40%. En segundo lugar se encuentra la lista IND – A donde el 38,9% de candidatos corresponden a mujeres, esto se traduce en que 28 de 72 quisieron asumir el desafío. En tercer lugar se encuentra el Partido Humanista con 87 mujeres de 258 candidatos, equivalente al 33,7%.

Si nos concentramos sólo en los datos de mujeres candidatas, se ve que existe un total de 229 que se presentaron por el PDC, de un total de 2609. Esto equivale al 8,8% del total. La UDI se encuentra en segunda posición con 7,9%, tercero está el PS con 7,8% del total de mujeres presentes como candidatas para las elecciones de concejales del 2012.

A diferencia de quienes salieron electas, en el cuadro de los candidatos a concejal podemos ver que las mujeres que enfrentan este desafío se encuentran dispersas en varios partidos y presentan distintas tendencias políticas, no así quienes salen electas.

## RESUMEN

Aunque la participación de la mujer ha aumentado en el último tiempo, la situación actual de las mujeres tanto en cargos de elección popular como en cargos de designación por parte del gobierno muestra distintas realidades de acuerdo al nivel en el que se encuentren.

Desde el primer gobierno democrático se puede ver un aumento en la participación de las mujeres en cargos de designación. En los datos presentados en este estudio, se puede ver que en el caso de los intendentes regionales, sólo el 13,3% de participación femenina, contrastando con el 20% con el que inició el gobierno. En el caso de Gobernadores Provinciales, los datos muestran que casi todas las regiones tienen presencia femenina en este cargo, exceptuando las regiones de Tarapacá, Coquimbo y Los Lagos. Aun así, el porcentaje de mujeres gobernadoras es de un 39,6, bastante mayor a la presencia regional.

En el caso de los Seremis, 91 de 269 son mujeres, equivalente al 33,8% del total. Sólo en las Seremías de Sernam y Cultura existe mayor presencia de mujeres, 100% en el caso del SERNAM y 80% en Cultura, y Justicia y Medio Ambiente, tienen un número más parejo de hombres y mujeres donde la primera se presenta con 46,7% y la segunda con 40% de mujeres. A nivel regional sólo Aysén y O'Higgins tienen un número igual de Seremis hombres y mujeres. El resto de las regiones se ve la presencia mayoritariamente masculina, sobre todo en Biobío, donde la presencia femenina es sólo del 15,8%.

En el caso de los Directores y Directoras Regionales de Servicios, el 36,4% son mujeres, es decir 252 de 693.

Y estas se encuentran mayoritariamente concentradas en áreas de desarrollo social o ligadas al "cuidado de la familia".

Se podría pensar que a nivel local, la participación de mujeres aumentaría, sin embargo, al menos en el caso de los cargos de designación, donde existe mayor presencia femenina es en las Provincias del país.

En el caso de los cargos de elección popular, las mujeres que se presentaron como candidatas al Consejo Regional fueron el 19,6% del total. Un porcentaje similar es el de electas con un 18,3% del total de alcaldes.

Antofagasta es la región con mayor porcentaje de mujeres con 37,5%, es decir 6 de 16 alcaldes son mujeres.

La Región Metropolitana quedó en el segundo lugar con 29,4% (10 de 34) y O'Higgins en tercer lugar con 25% (4 de 16). A nivel de partidos, el PDC logró la mayor presencia de mujeres en sus alcaldes electos, y también en el total de mujeres electas para el cargo.

Entre las alcaldesas y candidatas a alcaldesas también existe un porcentaje similar. 12,5 del total de quienes resultaron electos en el cargo son mujeres y 14,7% se presentaron como candidatas. Igualmente se ve que existe un bajo porcentaje de alcaldesas electas a nivel nacional. Magallanes fue la región con el mayor porcentaje (40%) y entre la UDI y el PDC lograron el 41,9% del total de mujeres electas.

Los datos de concejales electos y candidatos muestran también un equilibrio. Mientras que 26,5% de los candidatos a este cargo fueron mujeres, 25,2% del total de electos lo fueron. Arica y Parinacota es quien logró el mayor porcentaje de mujeres electas con 42,9%, seguido por Antofagasta (36,7%) y la Región Metropolitana (33,4). Estas últimas regiones se encuentran también entre las que tienen mayor representación de mujeres a nivel de alcaldía. Del total de electos, la UDI fue el partido con mayor número de concejales a nivel país, sin embargo, sólo 23,3% de ellos son mujeres. Es seguido por el PDC quien en sus filas alcanza un 25,5% de mujeres electas como alcaldesas. Es importante notar que entre las listas H, F y E se concentran el 89,6% del total de las mujeres alcaldesas.



Al ver los datos de manera general, no existe un patrón claro de la participación de mujeres en cargos de poder político. De acuerdo a algunos autores, se ve mayor presencia de mujeres en espacios locales, sin embargo, este no es el caso de Chile en este minuto particular. De todas formas, se puede ver que, si existe un equilibrio entre el porcentaje de mujeres que se presentan a los cargos de elección popular y el porcentaje de mujeres que salen electas, por lo que se podría inferir que, con la integración de la ley de cuotas, que obliga a un aumento de mujeres candidatas, debiera existir un aumento en su elección, sin embargo, al ser la ley aplicada a las elecciones parlamentarias, habrá que esperar a ver el comportamiento futuro.

## ANEXOS

### Pactos Elecciones 2012

LISTA	PACTO	PARTIDOS
A	IGUALDAD POR CHILE	PARTIDO IGUALDAD
B	REGIONALISATAS INDEPENDIENTES	PRI
C	CAMBIO POR TI	PRO - ECOLOGISTAS
D	CHILE ESTÁ EN OTRA	CHILEPRIMERO
E	POR UN CHILE JUSTO	PPD - PRSD - PC - IC
F	CONCERTACIÓN DEMOCRÁTICA	DC - PS
G	MAS HUMANOS	MAS - PH
H	COALICIÓN	RN - UDI
I	POR EL DESARROLLO DEL NORTE	FUERZA DEL NORTE

Fuente: Datos obtenido de Servel.cl

### Pactos Elecciones 2013

LISTA	PACTO	PARTIDOS
A	TODOS A LA MONEDA	PARTIDO HUMANISTA - INDEPENDIENTES A
B	POR EL DESARROLLO DEL NORTE	FUERZA DEL NORTE - INDEPENDIENTES B
D	PRI MOVIMIENTO REGIONALISTA	PRI - INDEPENDIENTES D
G	NUEVA MAYORÍA POR CHILE	PC - IC - MAS - PPD - PRSD - INDEPENDIENTES G
H	NUEVA CONSTITUCIÓN PARA CHILE	PARTIDO ECOLOGISTA VERDE - PARTIDO ECOLOGISTA VERDE DEL NORTE - PARTIDO IGUALDAD - INDEPENDIENTES H
I	SI TU QUIERES CHILE, CAMBIA	PL - PRO - INDEPENDIENTES I
J	ALIANZA	RN - UDI - INDEPENDIENTES J
K	NUEVA MAYORÍA PARA CHILE	PDC - PS INDEPENDIENTES K
L	INDEPENDIENTES FUERA DE PACTO	INDEPENDIENTES L

## BIBLIOGRAFÍA

- Amar, M. (2007) Participación Política y paridad de género en Chile. Serie Estudios No. 11/2007. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. Acceso en [http://www.bcn.cl/bibliodigital/pbcn/estudios/estudios\\_pdf\\_estudios/nro11-07.pdf](http://www.bcn.cl/bibliodigital/pbcn/estudios/estudios_pdf_estudios/nro11-07.pdf)
- Bareiro Line (1996) Las recién llegadas: Mujer y participación política. Instituto Interamericano de Derechos Humanos.
- Bo, c. y P. Navia (2016) Evolución de la presencia y éxito de las candidatas a elecciones en Chile, 1989 – 2009. Revista Española de Ciencia Política. Núm. 40. marzo 2016, pp. 117 – 138
- Bobbio, N. (1993) Liberalismo y Democracia. Editorial Fondo de Cultura Económica. Segunda Edición
- Bohrer, R. y Slocum-Schaffer, S.A. (2008) How much progress? Women's Representation at the Cabinet Level. Prepared for delivery at the 2008 Annual Meeting of the Southern Political Science Association, January 10-12, 2008.
- Campaña "Más Mujeres al Poder" Acceso en <http://www.observatoriogeneroyequidad.cl/index.php/las-noticias/5456-campana-qmas-mujeres-al-poderq>
- Carroll, S. (1984) The recruitment of women for Cabinet-Level Posts in State Government: A Social Control Perspective. Social Science Journal 21(1); 91-107
- Caul, M. (1999) "Women's representation in parliament: The role of political parties", *Party Politics*, 5: 79-98.
- CEM (2002) Percepción de los Líderes Políticos y Sociales sobre ley de cuotas: Contenidos y Factibilidad. Documento de Trabajo N°79. Santiago, octubre de 2002. Eugenia Hola coordinadora; Paulina Veloso, Investigadora; y Carolina Ruiz, ayudante.
- Comunidad Mujer (2012) Mujer y Política: por una mayor participación femenina en la toma de decisiones públicas. Boletín Marzo, 2012. Acceso en <http://www.comunidadmujer.cl/biblioteca-publicaciones/wp-content/uploads/2012/03/BOLETIN-marzo-final-2012-VF.pdf>
- Dahl, R. (1999) La Democracia: una guía para los ciudadanos. Editorial Taurus.
- Davis, R.H. (1997) Women and Power in Parliamentary Democracies: Cabinet Appointments in Western Europe, 1968-1992. Lincoln: University of Nebraska Press.
- Del Campo, Esther (2005) Women and Politics in Latin America: Perspectives and Limits of the Institutional Aspects of Women's Political Representation. June 2005, 83 (4): 1697-1726
- Donoso, A. y T. Valdés (2008) Participación Política de las mujeres en América Latina. Consejo de Educación Popular de América Latina y el Caribe. Acceso en [http://ceaal.org/images/stories/La%20Piragua%2027\(2\).pdf](http://ceaal.org/images/stories/La%20Piragua%2027(2).pdf) el 23 de noviembre de 2015.
- Duverger, M. (1955) The Political Role of Women. Paris: UNESCO.
- Fernández, M.A. (2008) Equidad Política de Género en el Chile actual: entre promesas y resistencias. Acceso en <http://www.anuariocdh.uchile.cl/index.php/ADH/article/viewFile/13661/13943>
- Guzmán, V. (2003) Gobernabilidad democrática y género, una articulación posible. Unidad Mujer y Desarrollo. Santiago de Chile, octubre de 2003. Acceso en [http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5911/S038566\\_es.pdf?sequence=1](http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5911/S038566_es.pdf?sequence=1)
- Htun, M. (2002) "Mujeres y poder político en Latinoamérica", en Julia Ballington y Myriam Méndez-Montalvo (eds.), *Mujeres en el parlamento: Más allá de los números*. Estocolmo: IDEA Internacional.
- Htun, M. y M. Jones (2002) "Engendering the right to participate in decision-making: Electoral Quotas and women's leadership in Latin America". En *Gender and the politics of rights and democracy in Latin America*. Londres Palgrave, 2002.
- King, J.D. (2002) "Single-member districts and the representation of women in American state legislatures: the effects of electoral system change", *State Politics & Policy Quarterly*, 2 (2): 161-175.
- Krook, M.L y J. True (2012) Rethinking the life Cycles of International Norms. The United Nations and the Global Promotion of Gender Equality. *European Journal of International Relations*, 18(1), pp. 103-127.

- Krook, M.L. (2009) *Quotas for Women in Politics: Gender and Candidate Selection Reform Worldwide*. New York: Oxford University Press
- Krook, M.L. (2010) *Studying political representation: A comparative-gendered Approach*.
- Krook, M.L. y J. Restrepo (2016) Género y violencia política en América Latina. Conceptos, debates y soluciones. *Política y Gobierno*, Vol. XXIII, No. 1 – I Semestre de 2016, pp. 127-162.
- Lampert, M. (2009) *Desarrollo Histórico de la Participación Política de la Mujer en Chile*. Asesoría Técnica Parlamentaria, BCN, 2009 – Página del Gobierno de Chile.
- Lampert, M.P. y F. Greene (2014) *Participación política femenina en Chile*. Informe Biblioteca del Congreso Nacional. Acceso en [file:///C:/Users/ancastro.ADSUBDERE/Downloads/Participacion%20politica%20de%20la%20mujer%20en%20Chile\\_enfoque%20historico\\_final\\_v2.pdf](file:///C:/Users/ancastro.ADSUBDERE/Downloads/Participacion%20politica%20de%20la%20mujer%20en%20Chile_enfoque%20historico_final_v2.pdf)
- Ley N° 20.820 Crea el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género. Marzo, 2015.
- Lovenduski, J. (1986) *Women and European Politics: Contemporary Feminism and Public Policy*. Brighton, UK: Harvester.
- MacDonald, S.E. (1989) *A Dynamic Analysis of Parliamentary Careers*. Paper presented at the Southern Political Science Association, Memphis, TN.
- Moreira, c. y N. Johnson (2003) *Democracia, Género y Equidad: Aportes para el debate sobre los mecanismos de acción afirmativa*.
- Mullen, K. (2007) *The effect of governmental interference on female ministerial appointments, parliamentary appointments, and elected officials*. Portland University. Draft prepared for ISA 2007: Chicago
- Musalim, S. (2016) *Presentación Ministerio de la Mujer para la Subsecretaría de Desarrollo Regional*, julio, 2016.
- Norris, P. (1987) *Politics and Sexual Equality: The Comparative Position of Women in Western democracies*. Boulder, Co: L. Rienner.
- Nuss, Sh. (1982) *Women in Political Life: Global Trends*. *International Journal of Sociology of the Family*, Vol. 12, No. 1 (Spring 1982), pp. 1 – 10.
- Paxton, P., M.M. Hughes y M.A. Painter (2009) *Growth in Women's Political Representation: A Longitudinal Exploration of Democracy, Electoral System, and Gender Quotas*. *European Journal of Political Research*. Volume 49, Issue 1, Version of Record online: 20 OCT 2009
- Phillips, A. (2009) "Really" equal: opportunities and autonomy. *Journal of Political Philosophy*, 14(1), pp. 18-32.
- Plataforma de Beijing (1995) Acceso en <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20S.pdf>
- PNUD (2016) *Igualdad de género en las elecciones primarias: datos de la elección de 2016*. Acceso en <http://auditoriaalademocracia.org/web/wp-content/uploads/2016/06/Igualdad-de-g%C3%A9nero-en-las-elecciones-primarias-datos-de-la-elecci%C3%B3n-de-2016.pdf>
- Programa de Gobierno Michelle Bachelet 2014 – 2018
- Putnam, R. (1976) *The Comparative Study of Political Elites*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall
- Reynolds, A. (1999) *Women in the legislatures and Executives of the World: Knocking at Highest Glass Ceiling*. *World Politics*, Volume 51, Number 4, July 1999).
- Rigon, M. y G.M. Tanzi (2012) *Does gender matter for public spending? Empirical evidence from Italian Municipalities*. Bank of Italy, Economic Research and International Relations Area, Temi di discussion no. 82.
- Ríos, Marcela y Andrés Villar. 2006. *Cuotas de género: Democracia y representación*. Santiago: IDEA/FLACSO.
- Rosen, J. (2014) "Gender and Political Representation". *Network News*. Sociologists for Women in Society: Lawrence, KS.

- Shvedova, N. (2005) Obstacles to Women's Participation in Parliament. International IDEA, 2002, Women in Parliament, Stockholm (<http://www.idea.int>) (this is an updated version of the chapter, which was originally published in International IDEA's Handbook: Women in Parliament: Beyond Numbers, Stockholm, International IDEA, 1998).
- Siaroff, A. (2000) "Women's representation in legislatures and cabinets in industrial democracies", *International political science review*, 21 (2): 197-215.
- Smith, A.R (2014) Cities where women rule: Female political incorporation and the allocation of community development block grant funding. *Politics and Gender* 10: 313-340.
- Sundström, A. y D. Stockemer (2015). What determines women's political representation at the local level? A fine-grained analysis of the European regions. *International Journal of Comparative Sociology* 2015, Vol. 56(3-4) 254-272
- UN WOMEN (s/f) Liderazgo y participación política. Acceso en <http://www.unwomen.org/es/what-we-do/leadership-and-political-participation>
- Unión Interparlamentaria (2013) Las mujeres en el parlamento, 2013. Perspectiva Anual. Acceso en <http://www.ipu.org/pdf/publications/WIP2013-s.pdf>
- Unión Interparlamentaria. Women in Parliaments. Situation as of June 1st, 2016. Acceso en <http://www.ipu.org/wmn-e/world.htm>
- Zaremberg, Gisela. 2009. "¿Cuánto y para qué?: los derechos políticos de las mujeres desde la óptica de la representación descriptiva y sustantiva", en Karina Ansolabehere y Daniela Cerva (eds.), *Género y derechos políticos. La protección jurisdiccional de los derechos político-electorales de las mujeres en México*. México: Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación.

## CARACTERIZACIÓN DE LAS DOTACIONES DE LOS GOBIERNOS REGIONALES - DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

María Antonieta Sepúlveda Navarrete

### INTRODUCCIÓN

De acuerdo a lo comprometido para el PMG asociado a “Compromiso Ministerial de Género” del año 2014, se presenta un informe específico con el análisis de las dotaciones en los Gobiernos Regionales (GORE).

Este informe sistematiza dos fuentes de información respecto a las dotaciones de los Gobiernos Regionales. La primera fuente de información son datos cuantitativos sobre dotaciones de los GORE obtenidos de bases de datos oficiales y en línea de la “Dirección de Presupuestos (DIPRES)” y la segunda fuente son datos cuantitativos sobre dotaciones de los GORE obtenidos de las bases de datos oficiales y en línea de cada uno de los Gobiernos Regionales en los links de “Gobierno Transparente”.

El objetivo de este informe es describir de manera general la situación entre Hombres y Mujeres, contrastando los datos cuantitativos obtenidos en las fuentes de información oficial disponible y así plantear puntos de inflexión relevantes de considerar en futuros abordajes al problema.

Un análisis de dotaciones requiere de un trabajo de levantamiento de información cuantitativa pertinente y contextualizada respecto de las dotaciones de cada organización, identificando, cuantificando y comparando las diferencias y/o similitudes entre hombres y mujeres que presentan estas dotaciones, en cuanto al tipo de contrato, la calidad jurídica de sus contratos, los grados según EUR y los sueldos brutos percibidos por estos funcionarios al interior de cada uno de los 15 GORE del país y también las diferencias o similitudes que estos equipos representan a nivel nacional total.

El presente documento plantea la situación entre hombres y mujeres en las dotaciones en este sector público de nivel regional, específicamente en los GORE, sistematizando información cuantitativa producida en el proceso de análisis realizado para las dotaciones existentes en el año 2013, y en particular, la existente al mes de octubre de ese año.

### CONTEXTO DEL MERCADO LABORAL CHILENO

#### MARCO LEGAL

Con fecha 02 de junio de 2009 el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, vía la Subsecretaría del Trabajo, promulgan la Ley N° 20.348, que “Resguarda el derecho a la igualdad en las remuneraciones”. Esta ley viene a modificar el Código del Trabajo, incorporando un nuevo Artículo 62 bis y modificando los Artículos 154 y 511 de dicho código.

El espíritu de esta ley es resguardar el derecho a la igualdad en las remuneraciones entre hombres y mujeres, instaurando lo siguiente:

- Reconoce a las trabajadoras el derecho a obtener igual salario que sus pares varones cuando ambos realizan el mismo trabajo.
- Indica que para poder ejercer este derecho, ambos trabajadores hombre y mujer deben realizar igual trabajo.
- Sin embargo, la ley autoriza a fijar salarios distintos frente al mismo trabajo desarrollado por hombres y mujeres, sin que ello sea discriminatorio.

- Establece medidas específicas para favorecer su cumplimiento.

La implementación de esta ley consiste en la incorporación en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de todas las empresas con más de 10 trabajadores, de un procedimiento obligatorio de reclamos de una trabajadora que se sienta vulnerada en su derecho de igualdad salarial. Si la empresa no da respuesta a su reclamo en 30 días corridos o ella no queda satisfecha con la respuesta, puede llevar su caso a la Dirección del Trabajo o su demanda a los Tribunales de Justicia. Además de lo anterior, esta ley establece que para las empresas con más de 200 trabajadores tienen también la obligación de tener un manual con la descripción de los diversos cargos y sus funciones según sus características técnicas esenciales, “con el objeto de permitir acreditar la infracción de la obligación legal”. El ente fiscalizador es la Dirección del Trabajo.

De acuerdo a diversos artículos que analizan los efectos de esta ley una vez que entra en vigencia, concuerdan en que es muy difícil su aplicación, dado que las mujeres trabajadoras se encuentran en desigualdad de poder para establecer una demanda contra su empleador y por otra parte, que es difícil conocer, por parte de las trabajadoras, de las remuneraciones que perciben sus pares a mismo cargo e iguales funciones, dado que las empresas manejan esta información como “confidencial”.

#### DESIGUALDADES TERRITORIALES

Revisando bibliografía escrita en los últimos años en Chile respecto del comportamiento del mercado laboral bajo la perspectiva de género, nos encontramos con uno en particular que aborda y documenta dos puntos relevantes que pueden complementar la caracterización de las dotaciones de los 15 Gobiernos Regionales chilenos:

- a) Respecto de las desigualdades que se registran entre personas de distintos territorios a nivel del mercado laboral, y
- b) Respecto de en qué zonas o regiones las brechas de género se manifiestan de manera más acentuada.

El documento en comento corresponde al estudio desarrollado por Andrea Betancor en junio del 2013, denominado: “Desigualdades Territoriales en los Mercados Laborales en Chile”, Documento de Trabajo N° 6, RIMISP (Centro Latinoamericano para el Desarrollo Rural), Serie Estudios Territoriales del Programa Cohesión Territorial para el Desarrollo.

En este trabajo de investigación se señala que aun cuando Chile se destaca por su “*política macroeconómica, por el desarrollo de sus mercados financieros y por la calidad de sus instituciones*”, “*el funcionamiento de su mercado laboral aparece sistemáticamente rezagado, entre otros motivos debido a la persistente desigualdad que se detecta entre hombres y mujeres*”.

Las razones con que argumenta la aseveración anterior se sustentan en las siguientes aseveraciones:

- El 44% de los ocupados se concentran en la región metropolitana (promedio nacional)
- El 47% de mujeres ocupadas está en la región metropolitana.
- La participación laboral país es de un 56%, según CASEN 2011, pero con una variabilidad importante entre regiones, con la existencia de subgrupos de regiones: “*Tarapacá, Antofagasta y Atacama; Coquimbo y Valparaíso; O’Higgins, Maule y Arica y Parícuta; Biobío y La Araucanía; Aysén y Región Metropolitana. Algunos de estos grupos están conformadas por regiones continuas; se trata de*

territorios vinculados a una misma matriz productiva, como es el caso del norte con la minería. En otros, se trata de regiones con similar dinamismo" (RMS y Aysén).

- La participación laboral femenina fluctúa desde el 36% de Los Ríos al 48% de la Región Metropolitana
- Existe evidencia sobre "persistente desigualdad territorial en los indicadores de participación laboral", ejemplo:
  1. Brida, London, Rojas (2012), detectan tres grupos de regiones: las "ricas" (Tarapacá, Antofagasta y Magallanes); las de desempeño medio (Atacama, Valparaíso y Región Metropolitana) y las "pobres" (Coquimbo, O'Higgins, Maule, Biobío, La Araucanía y Los Lagos).
  2. Corvalán y Pezo (2012), por su parte, encuentran evidencia de presencia de tres grupos con tendencias comunes: un norte pujante con una alta especialización minera (Tarapacá, Antofagasta, Atacama), un sur con crecimiento más bajo (La Araucanía y Aysén), y una región emergente (Los Lagos) especializada en pesca (salmón y mitilidos).
- Respecto de la heterogeneidad de ingresos (calculan brechas de ingresos del trabajo entre hombres y mujeres para todo el país y para cada región niveles globales y nivel educacional), señalan que "la desigualdad de género aumenta con la escolaridad, situándose en 36 % en el caso de personas con estudios universitarios completos". Con variabilidad entre regiones.
- Presentan "evidencia que sustenta la hipótesis de que las mujeres son penalizadas en términos de ingresos".

Estas aseveraciones las sustentan de los siguientes análisis estadísticos:

**Cuadro N° 1 – Población ocupada en las regiones de Chile, total y desagregada por sexo**

Regiones	Toda la población		Hombres		Mujeres	
	Ocupados/as	%	Ocupados	%	Ocupadas	%
<b>Total país</b>	6.914.037		4.115.092		2.798.945	
Tarapacá	123.124	1,80%	71.717	1,70%	51.407	1,80%
Antofagasta	222.513	3,20%	140.456	3,40%	82.057	2,90%
Atacama	109.641	1,60%	69.732	1,70%	39.909	1,40%
Coquimbo	270.288	3,90%	163.149	4,00%	107.139	3,80%
Valparaíso	674.777	9,80%	403.257	9,80%	271.520	9,70%
Libertador Bernardo O'Higgins	360.709	5,20%	222.516	5,40%	138.193	4,90%
Maule	406.836	5,90%	251.403	6,10%	155.433	5,60%
Biobío	718.665	10,40%	459.517	11,20%	259.148	9,30%
La Araucanía	336.856	4,90%	205.107	5,00%	131.749	4,70%
Los Lagos	325.367	4,70%	202.663	4,90%	122.704	4,40%
Aysén	43.489	0,60%	25.464	0,60%	18.025	0,60%
Magallanes y La Antártica chilena	67.382	1,00%	40.504	1,00%	26.878	1,00%
Región Metropolitana	3.053.904	44,20%	1.734.272	42,10%	1.319.632	47,10%
Los Ríos	134.071	1,90%	85.675	2,10%	48.396	1,70%
Arica y Parinacota	66.415	1,00%	39.660	1,00%	26.755	1,00%

Fuente: Bentancor, A. 2013. "Desigualdades Territoriales en los Mercados Laborales en Chile". Documento de Trabajo N°6. Serie Estudios Territoriales. Programa Cohesión Territorial para el Desarrollo. RIMISP, Santiago, Chile.

**Cuadro N° 2 – Participación laboral y tasa de desempleo, según género 2011**

Región	Hombres		Mujeres	
	Tasa de participación	Tasa de Desempleo	Tasa de participación	Tasa de Desempleo
<b>Total País</b>	70,1%	6,4%	43,5%	9,6%
Tarapacá	70%	4,9%	45,4%	5,1%
Antofagasta	75,1%	7,3%	39,7%	6,2%
Atacama	72,3%	5,7%	39,8%	7,6%
Coquimbo	65,7%	6,3%	38,2%	6,9%
Valparaíso	66,7%	6,9%	39,9%	10,8%
Libertador Bernardo O'Higgins	71,7%	5,7%	41,4%	8,2%
Maule	70,3%	3,9%	40,5%	8%
Biobío	66,5%	9,6%	37,5%	17,7%
La Araucanía	65,3%	9,1%	39,4%	16,4%
Los Lagos	68,7%	6,2%	41,5%	11,2%
Aysén	74,3%	4,1%	48,7%	7,5%
Magallanes y la Antártica Chilena	73,1%	6,3%	45,7%	7,9%
Región Metropolitana	72,7%	5,5%	48,8%	7,6%
Los Ríos	70%	8,8%	36,1%	12,8%
Arica y Parinacota	64,8%	5%	42,5%	10,4%

Fuente: Bentancor, A. 2013. "Desigualdades Territoriales en los Mercados Laborales en Chile". Documento de Trabajo N°6. Serie Estudios Territoriales. Programa Cohesión Territorial para el Desarrollo. RIMISP, Santiago, Chile.

### ESTRUCTURA PRODUCTIVA Y SEGMENTACIÓN POR GÉNERO

Del análisis que realiza en el estudio en comento respecto de las cifras a nivel nacional por sector económico, llegan a las siguientes conclusiones:

- El comercio, con un 22% y la Industria Manufacturera, con un 10%, "son los que concentran el mayor porcentaje de trabajadores y trabajadoras".
- "De la construcción social de género se derivan roles femeninos y masculinos que se materializan en todos los ámbitos, incluyendo el mundo del trabajo. Los servicios comunales, sociales y personales, servicio doméstico y comercio están altamente feminizados. Y, por el contrario, construcción, industria, minería y transporte están fuertemente masculinizados".
- "la segmentación por género muchas veces se ve reforzada institucionalmente. Por ejemplo, los programas que fomentan el emprendimiento femenino desde la política social terminan muchas veces centrándose en áreas asociadas a las mujeres (gastronomía y vestimenta)".
- "el mercado de trabajo chileno está segmentado por género. Un 69 % de la ocupación femenina se localiza en Comercio, Restaurantes y Hoteles, y en Servicios (cuadro 18). Esos sectores, sin embargo, ocupan solamente al 32 % de los hombres".
- "14 % del total de ocupadas chilenas está empleada en hogares particulares en tareas de servicio doméstico"
- "Cuando se analiza la proporción de hombres empleados en los diferentes sectores de actividad se aprecia que ellos tienen una mayor presencia en industrias manufactureras, en la agricultura, en la minería, en la construcción y en el transporte".
- "En el norte, a pesar de ser una zona dinámica debido a la fuerte presencia minera, vive aproximadamente 7 % de los ocupados y ocupadas del país" ("no se ha materializado como un foco



de desarrollo que, por acción directa o de encadenamientos, congregue a una proporción importante de la población”).

- “la minería es más importante en el norte que en el resto del país. Se ocupan en esta actividad el 20 % de los trabajadores y trabajadoras de Antofagasta, el 16,3 % de los de Atacama, el 8 % de los de Tarapacá y el 6 % de los de Arica y Parinacota”.
- “La agricultura, por su parte, es muy importante en Libertador Bernardo O'Higgins (22 % de los ocupados de la región), en Maule (29 %), en La Araucanía (18 %) y en Los Ríos (19 %)”.
- “El comercio es transversalmente un empleador importante, con un peso cercano o superior al 20 % en todas las regiones del país. En particular, en Tarapacá la proporción de trabajadores y trabajadoras ocupados en el comercio es muy alta, acercándose a 30 %”.

Estas aseveraciones las sustentan de los siguientes análisis estadísticos:

Cuadro N° 3 – Ocupados y ocupadas por rama de actividad, según región

Áreas	Total País	Tarapacá	Antofagasta	Atacama	Coquimbo	Valparaíso	Libertador Bernardo O'Higgins	Maule	Biobío	Araucanía	Los Lagos	Aysén	Magallanes y la Antártica Chilena	Región Me- tropolitana	Los Ríos	Arica y Parinacota
Agricultura, ganadería, casa y silvicultura	8,80%	2,5	0,7	5,9	13,2	7,9	22,3	28,5	11,9	18,3	11,5	9,4	2,8	2,9	18,8	9
Pesca	0,90%	2,9	0,9	1,1	1	0,6	0	0,3	1,2	0,5	9,2	6,4	2,1	0	1,1	1,9
Explotación de minas y canteras	2,7	7,7	20,1	16,3	10,5	2,9	6,9	1,4	0,9	0,4	0,1	1,5	3,4	0,8	0,4	5,8
Industrias manufactureras	10,1	5,9	7,3	5,4	6,9	6	8,5	8	10,8	8,5	11,5	6,3	7	12,4	10	5,9
Suministro de electricidad, gas y agua	0,8	0,4	1	0,6	1,1	0,5	0,8	0,9	1	0,5	0,9	1,1	0,4	0,8	0,5	0,8
Construcción	9,4	7,3	9	8,7	9,6	10,6	6,1	7,9	12,9	9,7	9,4	10,8	12,6	9	9,4	7,9
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores, motocicletas, efectos personales y enseres domésticos	21,9	28,9	20,1	22,1	21,7	23,8	21,8	24	20,8	19,5	19,6	16,3	18,9	22,2	17,3	21,3
Hoteles y restaurantes	3,6	5,5	3,6	5,5	3,3	4,4	2,8	2,9	3	3	4,2	3,7	4,9	3,6	4	4,9
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	7,7	9,1	8,4	8,1	6,1	8,6	4,1	4,6	8,3	7,3	7,4	6,3	11,3	8,2	6,3	10,8
Intermediación financiera	1,7	1,7	0,8	0,9	0,7	1,1	0,7	0,4	1,7	0,8	0,6	0,7	2,3	2,6	0,7	1,1
Actividades inmobiliarias empresariales y de alquiler	6,9	6,7	7,5	6,3	4,8	5,9	4,6	2,6	4,4	6,1	4,3	4	4	9,4	3,6	4,7
Administración pública y defensa: planes de seguridad social de afiliación obligatoria	4,1	4,2	3,2	4	2,6	4,4	3,5	3,5	4,2	4,5	4,6	11,8	8,1	4,1	4,5	7,1
Enseñanza	6,9	7,2	6,7	6,4	7,7	8	6,3	5,7	7,3	7,6	6,3	6,4	6,7	6,6	9,9	8,3
Servicios sociales y de salud	4,6	3,1	4	3,2	3	5,2	4,6	3,3	4,3	3,3	4	4,9	4,4	5,2	4,1	3,7
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	3,1	2,9	2,9	1,7	1,6	2,9	2,7	1,6	2,2	2,8	1,5	3,8	4,4	4	1,9	2,9
Hogares privados con servicio doméstico	6,7	4,1	3,8	3,7	6,2	7,3	4,2	4,6	5,1	7,2	5	6,7	6,9	8,2	7,6	3,7
Organizaciones y órganos extraterritoriales	0	0	0	0,1	0	0	0	0	0	0,1	0	0	0	0,1	0	0
Otros no bien especificados	0,1	0	0,1	0,1	0	0,1	0	0	0	0,1	0	0	0	0,1	0	0,2

Fuente: Bentancor, A. 2013. "Desigualdades Territoriales en los Mercados Laborales en Chile". Documento de Trabajo N°6. Serie Estudios Territoriales. Programa Cohesión Territorial para el Desarrollo. RIMISP, Santiago, Chile.

Cuadro N° 4 – Ocupados y ocupadas por rama de actividad, según sexo

Actividad	Tasa Población		Hombres		Mujeres	
	Ocupados/as	%	Ocupados	%	Ocupadas	%
<b>Total</b>	6.914.037		4.115.092		2.798.945	
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	605.905	8,8	455.619	11,1	150.286	5,4
Pesca	62.823	0,9	49.668	1,2	13.155	0,5
Explotación de minas y canteras	188.398	2,7	171.736	4,2	16.662	0,6
Industrias manufactureras	698.694	10,1	496.780	12,1	201.914	7,2
Suministro de electricidad, gas y agua	55.085	0,8	45.725	1,1	9.360	0,3
Construcción	652.685	9,4	623.447	15,2	29.238	1
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores, motocicletas, efectos personales y enseres domésticos	1.512.063	21,9	829.786	20,2	682.277	24,4
Hoteles y restaurantes	249.549	3,6	94.599	2,3	154.950	5,5
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	531.231	7,7	434.229	10,6	97.002	3,5
Intermediación financiera	118.681	1,7	57.909	1,4	60.772	2,2
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	477.459	6,9	292.955	7,1	184.504	6,6
Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria	285.383	4,1	168.538	4,1	116.845	4,2
Enseñanza	477.942	6,9	141.488	3,4	336.454	12
Servicios sociales y de salud	315.692	4,6	87.461	2,1	228.231	8,2
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	212.008	3,1	97.858	2,4	114.150	4,1
Hogares privados con servicio doméstico	464.159	6,7	63.491	1,5	400.668	14,3
Organizaciones y órganos extraterritoriales	2.701	0	1.438	0	1.263	0
Otros no bien especificados	3.579	0,1	2.365	0,1	1.214	0

Fuente: Bentancor, A. 2013. "Desigualdades Territoriales en los Mercados Laborales en Chile". Documento de Trabajo N°6. Serie Estudios Territoriales. Programa Cohesión Territorial para el Desarrollo. RIMISP, Santiago, Chile

### BRECHA SALARIAL

El Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo, desarrollo un estudio denominado "El derecho a ganar lo mismo. Ley 20.348, igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres", serie "Temas Laborales" N° 27, diciembre de 2010. Elaborado a un año de la aplicación de la Ley 20. 348, donde analizan la situación "de las mujeres en torno al trabajo" en Chile, incorporando "la brecha salarial existente entre hombres y mujeres", respecto de lo cual podemos relevar las siguientes aseveraciones:

- "la brecha de género en cuanto al ingreso promedio por hora de asalariados era de 20,1%, en 1990 y había bajado a 15,8% en 2009" (datos encuesta Casen).
- "el trimestre octubre-diciembre de 2009 la brecha de los salarios entre hombres y mujeres, calculada según los ingresos promedios mensuales, era de 12,7%" (Encuesta Suplementaria de Ingresos (INE).
- "la brecha entre ingresos promedio por hora de hombres y mujeres aumenta en la medida en que lo hace el nivel educacional. Así, entre asalariados y asalariadas con educación universitaria y de postgrado supera el 35%, mientras que en el segmento con educación básica o primaria, solo alcanza al 13,9%".

- “la brecha entre remuneraciones aumenta al subir el nivel de ingresos”. Entre 1990 y 2009 (periodo de casi 20 años) “esta diferencia se redujo de manera general, pero permaneció más amplia en los sectores de mayores ingresos, siendo muy escasa en el primer quintil de ingreso autónomo del hogar, que refleja la realidad de las familias más pobres del país” (encuesta Casen).

Estas aseveraciones las sustentan de los siguientes análisis estadísticos:

**Cuadro N°5 – Proporción relativa del ingreso y brecha salarial por hora promedio de la ocupación principal de las mujeres asalariadas respecto de los hombres asalariados, según nivel educacional**

Nivel educacional	Proporción relativa	Brecha salarial
Educación Básica o Primaria	86,1%	-13,9%
Humanidades o Educación Media Científico - Humanista	79,5%	20,5%
Educación Media Técnica Profesional	83,5%	-16,5%
Centro de Formación Técnica incompleta (sin título)	67,3%	-32,7%
Centro de Formación Técnica completa (con título)	74,2%	-25,8%
Instituto Profesional incompleto (sin título)	72,6%	-27,4%
Instituto Profesional completo (con título)	71,3%	-28,7%
Educación Universitaria incompleta (sin título)	77,5%	-22,5%
Educación Universitaria completa (con título)	64,6%	-35,4%
Universitaria de Postgrado	62,6%	-37,4%
<b>Total</b>	<b>84,2%</b>	<b>-15,8%</b>

Fuente: Helia Henríquez Riquelme y Verónica Riquelme Giagnoni: “El derecho a ganar lo mismo”; Revista Temas Laborales N° 27, diciembre 2010; Depto. Estudios, Dirección del Trabajo.

**Cuadro N° 6 - Proporción relativa del ingreso por hora promedio de la ocupación principal de las mujeres asalariadas respecto de los hombres asalariados, según quintil de ingreso autónomo del hogar**

Quintil de ingreso autónomo	1990	2009
	Proporción relativa	Proporción relativa
I	80,6%	92,2%
II	76,3%	86,5%
III	78,9%	84,2%
IV	81,5%	83,4%
V	58,6%	70,5%

Fuente: Helia Henríquez Riquelme y Verónica Riquelme Giagnoni: “El derecho a ganar lo mismo”; Revista Temas Laborales N° 27, diciembre 2010; Depto. Estudios, Dirección del Trabajo.

Los antecedentes recién expuestos acerca de la realidad del mercado laboral chileno desde la perspectiva de género, no necesariamente representan la realidad por la que transitan las dotaciones de los Gobiernos Regionales (GORE), materia central de este informe. Ello, porque éstas se rigen por la Escala Única del Sector Público en lo que respecta a salarios, y éstos están en función de la definición de perfiles de cargo para cada uno de los respectivos grados de dicha Escala de Remuneraciones. Para conocer si existen diferencias sustanciales, a continuación desarrollamos una caracterización y análisis específico de la realidad de los 15 GORE del país.

### DOTACIONES DE LOS GOBIERNOS REGIONALES

El objetivo del análisis es poder identificar, cuantificar y comparar las diferencias o similitudes entre Hombres y Mujeres que trabajan en los 15 GORE en calidad de "Planta" y de "Contrata", tanto respecto del tipo de estamento al que está adscrito, los grados según EUR y los sueldos brutos percibidos por este tipo de funcionarios del GORE y también las diferencias o similitudes que estos equipos representan a nivel nacional.

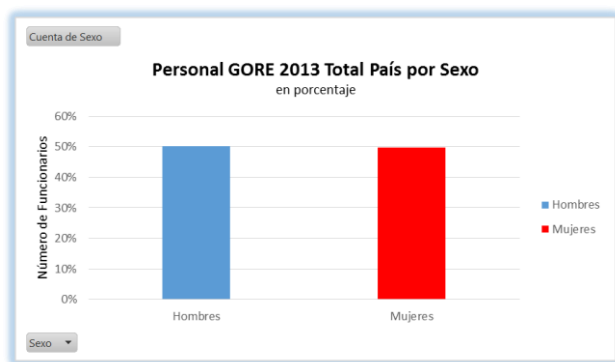
### RELACIONES DE NIVEL NACIONAL

#### DOTACIÓN MÁXIMA DE PERSONAL GOBIERNOS REGIONALES AÑO 2013 POR SEXO

Cuadro N° 7 – Funcionarios GORE 2013 por sexo

Sexo	N° Funcionarios	Porcentaje
Hombres	738	50,31
Mujeres	729	49,69
Total	1.467	100

Fuente: Elaboración Propia en base a datos año 2013, "Gobierno Transparente".



Fuente: Elaboración Propia en base a datos año 2013, "Gobierno Transparente".

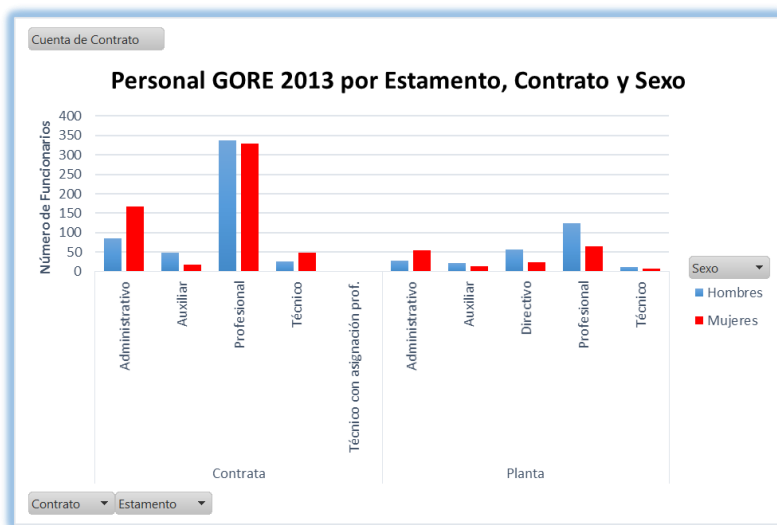
Como se puede observar en la tabla y gráfico anterior, el número de funcionarios total país, de los 15 GORE, es de 1.467 personas al mes de octubre de 2013, donde el 49,7% corresponden a mujeres (con 729 personas) y el 50,3% son hombres (con 738 personas). Por lo tanto, las dotaciones se encuentran equiparadas a nivel total país.

**DOTACIÓN MÁXIMA DE PERSONAL GOBIERNOS REGIONALES AÑO 2013 POR TIPO DE CONTRATO, ESTAMENTO Y SEXO**

**Cuadro N° 8 – Funcionarios GORE 2013 por Contrato, Estamento y Sexo**

Contrato	Estamento	Hombres	Mujeres	Total
Contrata	Administrativo	85	167	252
Contrata	Auxiliar	48	18	66
Contrata	Profesional	337	329	666
Contrata	Técnico	26	49	75
Contrata	Técnico con asignación profesional		1	1
Planta	Administrativo	28	55	83
Planta	Auxiliar	21	14	35
Planta	Directivo	57	23	80
Planta	Profesional	125	65	190
Planta	Técnico	11	8	19
<b>Total</b>		<b>738</b>	<b>729</b>	<b>1.467</b>

Fuente: Elaboración Propia en base a datos año 2013, "Gobierno Transparente".



Fuente: Elaboración Propia en base a datos año 2013, "Gobierno Transparente".

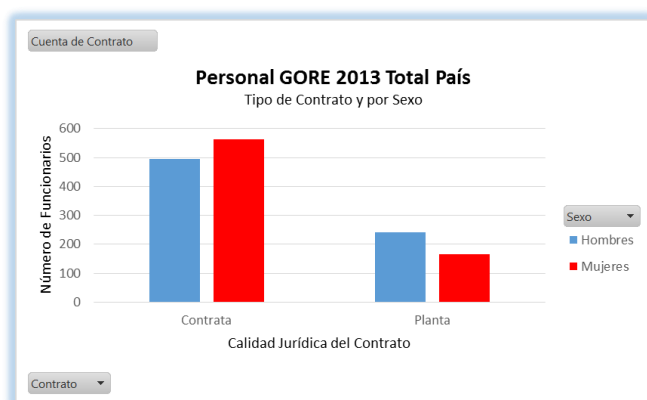
En el gráfico se pueden observar las diferencias que se producen a nivel nacional entre los funcionarios de los GORE. De partida, la mayor dotación se concentra en el estamento de “profesionales” en calidad de “contrata”, el cual presenta equidad de género, con mínimas diferencias entre hombres y mujeres. Mientras que en la calidad de “planta”, se observa una prevalencia de los profesionales de sexo masculino. Las mayores diferencias entre hombres y mujeres se manifiestan a nivel de “administrativos”, tanto de calidad de “planta” como de “contrata”, dónde prevalecen las mujeres. A nivel de “auxiliares”, tanto de planta como de contrata, prevalecen los hombres. Esto último se explica por el tipo de actividades que desarrollan y el perfil del funcionario.

### DOTACIÓN MÁXIMA DE PERSONAL GOBIERNOS REGIONALES AÑO 2013 POR TIPO DE CONTRATO

**Cuadro N° 9 – Funcionarios del GORE por tipo de contrato por sexo**

Contrato	Hombres	Mujeres	Total	Porcentaje
Contrata	496	564	1060	72,26%
Planta	242	165	407	27,74%
<b>Total</b>	<b>738</b>	<b>729</b>	<b>1.467</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración Propia en base a datos año 2013, “Gobierno Transparente”.



Fuente: Elaboración Propia en base a datos año 2013, “Gobierno Transparente”.

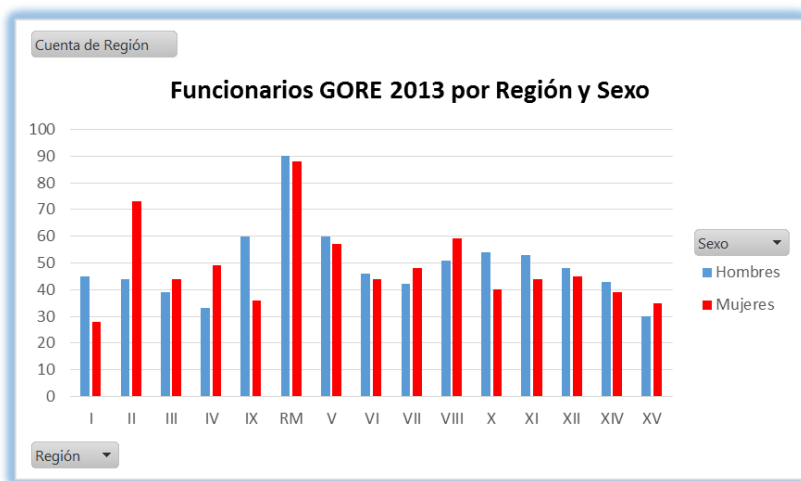
Respecto del tipo de contrato, el 72,3% de los funcionarios están en calidad de “contrata” (1.060) con prevalencia de mujeres (564), y sólo un 27,7% (407) son de planta, y con prevalencia de hombres (738).

## DOTACIÓN MÁXIMA DE PERSONAL GOBIERNOS REGIONALES AÑO 2013 POR REGIÓN Y SEXO

Cuadro N° 10 – Funcionarios GORE por región y por sexo

Región	Hombres	Mujeres	Total por Región
I	45	28	73
II	44	73	117
III	39	44	83
IV	33	49	82
IX	60	36	96
RM	90	88	178
V	60	57	117
VI	46	44	90
VII	42	48	90
VIII	51	59	110
X	54	40	94
XI	53	44	97
XII	48	45	93
XIV	43	39	82
XV	30	35	65

Fuente: Elaboración Propia en base a datos año 2013, "Gobierno Transparente".



Fuente: Elaboración Propia en base a datos año 2013, "Gobierno Transparente".

En la tabla y el gráfico precedente se establecen las diferencias entre hombres y mujeres de las dotaciones de funcionarios de los 15 GORE del país. En nueve de las regiones prevalecen los funcionarios hombres por sobre las mujeres (I, V, VI, IX, X, XI, XII, XIV y RM), pero en las regiones de Tarapacá, La Araucanía y Los Lagos esta diferencia en favor de los hombres es mayor. En cambio, en seis regiones (II, III, IV, VII, VIII y XV) prevalecen las funcionarias mujeres, siendo mayor la diferencia en las regiones de Antofagasta, Coquimbo y Biobío.



## GOBIERNO REGIONAL DE ARICA Y PARINACOTA

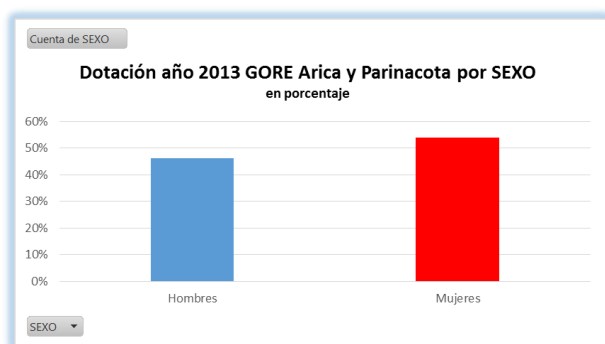
El universo de funcionarios del GORE de Arica y Parinacota analizado corresponde a un total de 65 personas en calidad de planta y de contrata. De este total, 30 corresponden a hombres (46,15%) y 35 son mujeres (53,85%), prevaleciendo las mujeres por sobre los hombres, como se muestra en la tabla y gráfico a continuación.

### DOTACIÓN AÑO 2013, GORE ARICA Y PARINACOTA POR SEXO

Cuadro N° 11 – Funcionarios 2013 GORE Arica y Parinacota por sexo

Sexo	N° Funcionarios	Porcentaje
Hombres	30	46,15%
Mujeres	35	53,85%
<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración Propia en base a datos año 2013, "Gobierno Transparente".



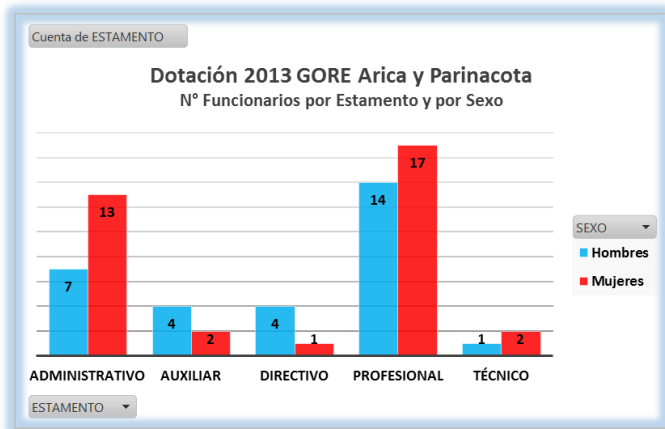
Fuente: Elaboración Propia en base a datos año 2013, "Gobierno Transparente".

### DOTACIÓN AÑO 2013, GORE ARICA Y PARINACOTA POR SEXO Y ESTAMENTO

Cuadro N° 12 – Dotación 2013 GORE Arica y Parinacota por estamento y sexo

Estamento	Hombres	Mujeres	Total	Porcentaje
Administrativo	7	13	20	30,8%
Auxiliar	4	2	6	9,2%
Directivo	4	1	5	7,7%
Profesional	14	17	31	47,7%
Técnico	1	2	3	4,6%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>35</b>	<b>65</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración Propia en base a datos año 2013, "Gobierno Transparente".



Fuente: Elaboración Propia en base a datos año 2013, "Gobierno Transparente".

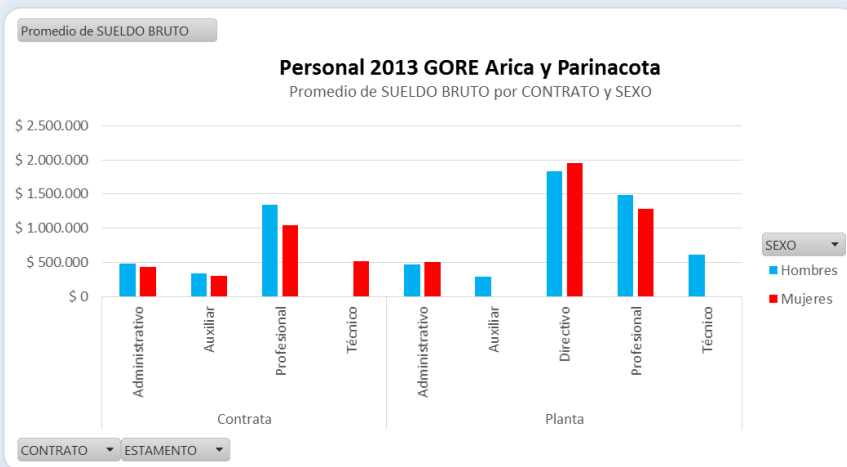
Respecto del tipo de estamento en el cual está adscrito cada uno de éstos 65 funcionarios, el grueso se concentra en el estamento de "profesionales" con un 47,7%, en que prevalecen las mujeres con 17 personas y luego los hombres con 15 personas. De segunda importancia son los funcionarios del estamento "administrativo" con un 30% del total y donde prevalecen con mayor preponderancia las mujeres (13 personas), casi doblando al número de funcionarios hombres (sólo 7 personas).

#### DOTACIÓN AÑO 2013, GORE ARICA Y PARINACOTA POR SEXO Y SUELDO BRUTO

Cuadro N° 13 – Promedio Sueldo Bruto Dotación 2013 GORE Arica y Parinacota

Tipo Contrato	Estamento	Hombres	Mujeres
Contrata	Administrativo	478.161	436.748
Contrata	Auxiliar	342.663	302.207
Contrata	Profesional	1.338.778	1.049.422
Contrata	Técnico	-	515.375
Planta	Administrativo	475.276	501.206
Planta	Auxiliar	292.621	-
Planta	Directivo	1.838.995	1.949.102
Planta	Profesional	1.492.709	1.287.060
Planta	Técnico	616.100	-

Fuente: Elaboración Propia en base a datos año 2013, "Gobierno Transparente".



Fuente: Elaboración Propia en base a datos año 2013, "Gobierno Transparente".

En cuanto a las remuneraciones de estos funcionarios, los sueldos brutos son más altos para los distintos estamentos en calidad de "planta", por sobre las dotaciones en calidad de "contrata". Respecto de las diferencias de sueldos entre mujeres y hombres, esta diferencia es mayor en el estamento profesional, privilegiando a los hombres por sobre las mujeres, al igual que en los demás estamentos, salvo en el directivo, donde es mayor el sueldo recibido por las mujeres.

### GOBIERNO REGIONAL DE TARAPACÁ

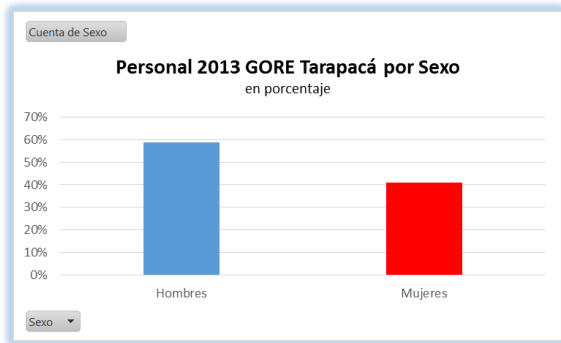
El universo de funcionarios del GORE de Tarapacá analizado corresponde a un total de 73 personas en calidad de planta y de contrata. De este total, 43 corresponden a hombres (58,9%) y 30 son mujeres (41,1%), prevaleciendo los hombres por sobre las mujeres, como se muestra en la tabla y gráfico a continuación.

### DOTACIÓN AÑO 2013, GORE TARAPACÁ POR SEXO

Cuadro N° 14 – Funcionarios 2013 GORE Tarapacá por sexo

Sexo	N° Funcionarios	Porcentaje
Hombres	43	58,9%
Mujeres	30	41,1%
<b>Total</b>	<b>73</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración Propia en base a datos año 2013, "Gobierno Transparente".



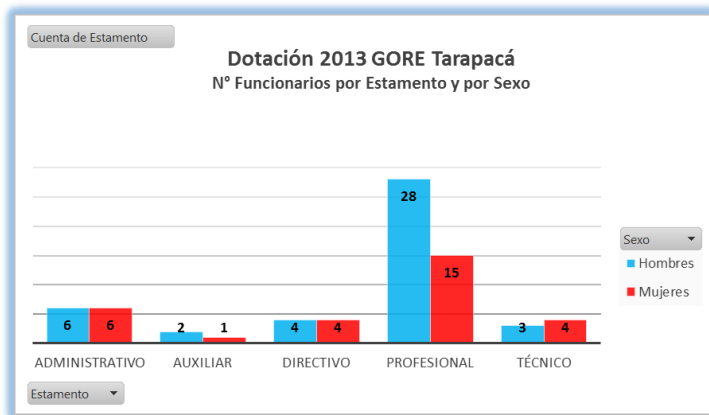
Fuente: Elaboración Propia en base a datos año 2013, "Gobierno Transparente".

### DOTACIÓN AÑO 2013, GORE TARAPACÁ POR SEXO Y ESTAMENTO

Cuadro N° 15 – Dotación 2013, GORE Tarapacá por estamento y sexo

Estamento	Hombres	Mujeres	Total	Porcentaje
Administrativo	6	6	12	16,4%
Auxiliar	2	1	3	4,1%
Directivo	4	4	8	11,0%
Profesional	28	15	43	58,9%
Técnico	3	4	7	9,6%
<b>Total</b>	<b>43</b>	<b>30</b>	<b>73</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración Propia en base a datos año 2013, "Gobierno Transparente".



Fuente: Elaboración Propia en base a datos año 2013, "Gobierno Transparente".

Respecto del tipo de estamento en el cual está adscrito cada uno de estos 73 funcionarios, el grueso se concentra en el estamento de “profesionales” con un 58,9%, en el que prevalecen los hombres, con 28 personas, por sobre las mujeres, con 15 personas. De segunda importancia son los funcionarios del estamento “administrativo” con un 16,4% del total y donde se observa equidad de género con 6 hombres y 6 mujeres.

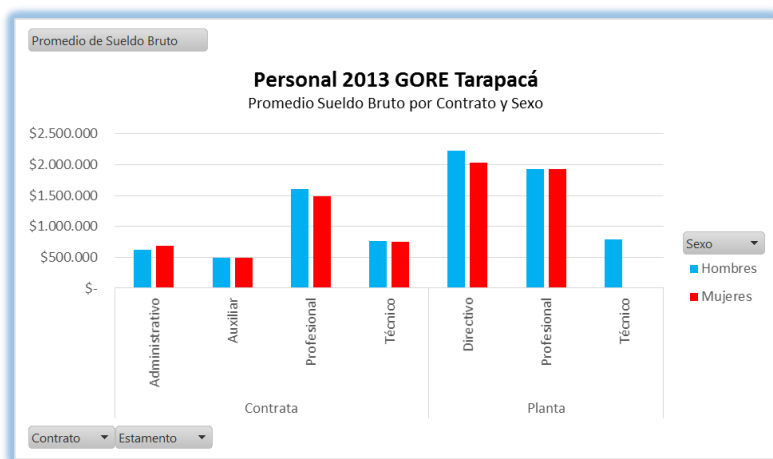
### DOTACIÓN AÑO 2013, GORE TARAPACÁ POR SEXO Y SUELDO BRUTO

Con relación a las remuneraciones de estos funcionarios, los sueldos brutos son más altos para los distintos estamentos en calidad de “planta”, por sobre las dotaciones en calidad de “contrata”. Respecto de las diferencias de sueldos entre mujeres y hombres, esta diferencia es mayor en el estamento profesional, privilegiando a los hombres por sobre las mujeres, al igual que en los demás estamentos, salvo en el directivo, donde es mayor el sueldo recibido por las mujeres. Ello se muestra en tabla y gráfico que vienen a continuación.

Cuadro N° 16 – Promedio Sueldo Bruto Dotación 2013 GORE Tarapacá

Tipo Contrato	Estamento	Hombres	Mujeres
Contrata	Administrativo	625.559	681.747
Contrata	Auxiliar	496.320	496.320
Contrata	Profesional	1.602.495	1.482.693
Contrata	Técnico	763.164	743.641
Planta	Directivo	2.219.621	2.027.011
Planta	Profesional	1.924.775	1.929.664
Planta	Técnico	786.194	-

Fuente: Elaboración Propia en base a datos año 2013, “Gobierno Transparente”.



Fuente: Elaboración Propia en base a datos año 2013, “Gobierno Transparente”.

## GOBIERNO REGIONAL DE ANTOFAGASTA

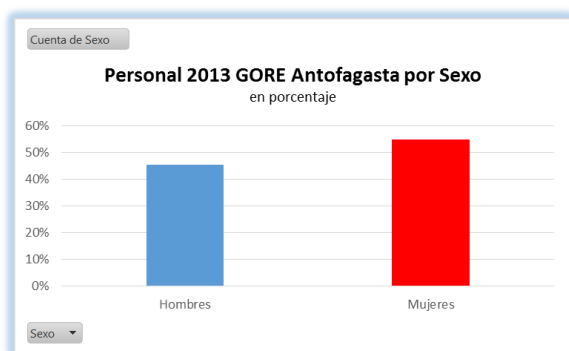
El universo de funcionarios del GORE de Antofagasta analizado corresponde a un total de 86 personas en calidad de planta y de contrata. De este total, 39 corresponden a hombres (45,3%) y 47 son mujeres (54,7%), prevaleciendo las mujeres por sobre los hombres, como se muestra en la tabla y gráfico a continuación.

### DOTACIÓN AÑO 2013, GORE ANTOFAGASTA POR SEXO

Cuadro N° 17 – Funcionarios 2013 GORE Antofagasta por sexo

Sexo	N° Funcionarios	Porcentaje
Hombres	39	45,3%
Mujeres	47	54,7%
<b>Total</b>	<b>86</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración Propia en base a datos año 2013, "Gobierno Transparente".



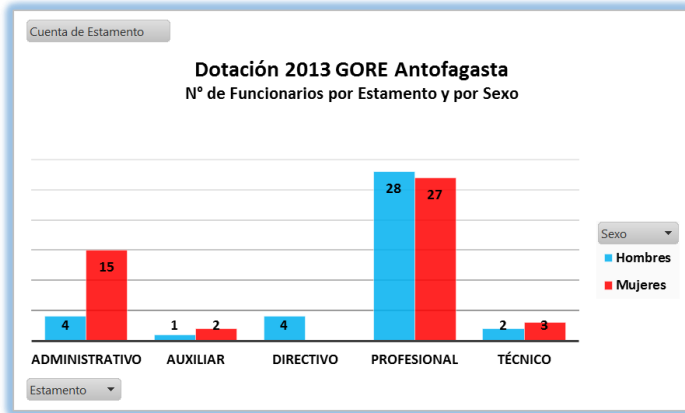
Fuente: Elaboración Propia en base a datos año 2013, "Gobierno Transparente".

### DOTACIÓN AÑO 2013, GORE ANTOFAGASTA POR SEXO Y ESTAMENTO

Cuadro N° 18 – Dotación 2013, GORE Antofagasta por estamento y sexo

Estamento	Hombres	Mujeres	Total	Porcentaje
Administrativo	4	15	19	22,1%
Auxiliar	1	2	3	3,5%
Directivo	4	0	4	4,7%
Profesional	28	27	55	64,0%
Técnico	2	3	5	5,8%
<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>47</b>	<b>86</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración Propia en base a datos año 2013, "Gobierno Transparente".



Fuente: Elaboración Propia en base a datos año 2013, "Gobierno Transparente".

Respecto del tipo de estamento en el cual está adscrito cada uno de éstos 86 funcionarios, el grueso se concentra en el estamento de "profesionales" con un 64,0%, en que prevalecen los hombres, con 28 personas, por sobre las mujeres, con 27 personas. De segunda importancia son los funcionarios del estamento "administrativo" con un 22,1% del total y donde prevalecen con mayor preponderancia las mujeres (15 personas), más que triplicando al número de funcionarios hombres (sólo 4 personas).

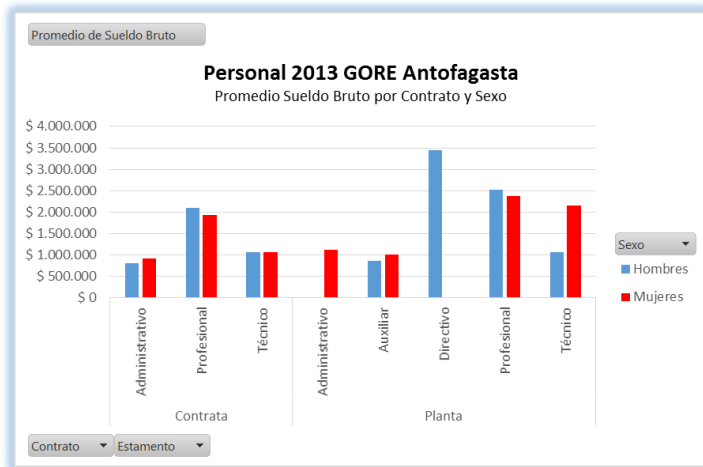
#### DOTACIÓN AÑO 2013, GORE ANTOFAGASTA POR SEXO Y SUELDO BRUTO

Con relación a las remuneraciones de estos funcionarios, los sueldos brutos son más altos para los distintos estamentos en calidad de "planta", por sobre las dotaciones en calidad de "contrata". Respecto de las diferencias de sueldos entre mujeres y hombres, esta diferencia es mayor en el estamento Directivo y en el profesional, privilegiando a los hombres por sobre las mujeres, en los demás estamentos es mayor el sueldo recibido por las mujeres. Ello se muestra en tabla y gráfico que vienen a continuación.

Cuadro N° 19 – Promedio Sueldo Bruto Dotación 2013 GORE Antofagasta

Tipo Contrato	Estamento	Hombres	Mujeres
Contrata	Administrativo	808.048	907.912
Contrata	Profesional	2.102.920	1.924.329
Contrata	Técnico	1.057.423	1.057.423
Planta	Administrativo		1.121.691
Planta	Auxiliar	869.401	1.004.900
Planta	Directivo	3.445.346	
Planta	Profesional	2.522.445	2.379.599
Planta	Técnico	1.057.423	2.156.887

Fuente: Elaboración Propia en base a datos año 2013, "Gobierno Transparente".



Fuente: Elaboración Propia en base a datos año 2013, "Gobierno Transparente".



## GOBIERNO REGIONAL DE ATACAMA

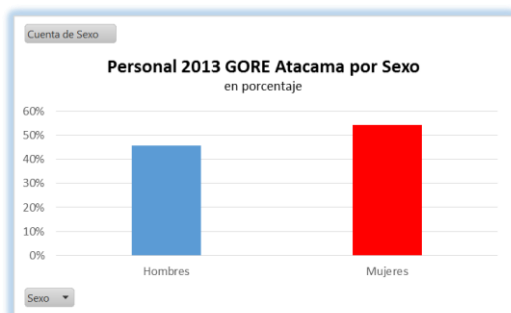
El universo de funcionarios del GORE de Atacama analizado corresponde a un total de 83 personas en calidad de planta y de contrata. De este total, 38 corresponden a hombres (45,8%) y 45 son mujeres (54,2%), prevaleciendo las mujeres por sobre los hombres, como se muestra en la tabla y gráfico a continuación.

### DOTACIÓN AÑO 2013, GORE ATACAMA POR SEXO

Cuadro N° 20 – Funcionarios 2013 GORE Atacama por sexo

Sexo	Hombres	Mujeres
Hombres	38	45,80%
Mujeres	45	54,20%
<b>Total</b>	<b>83</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración Propia en base a datos año 2013, "Gobierno Transparente".



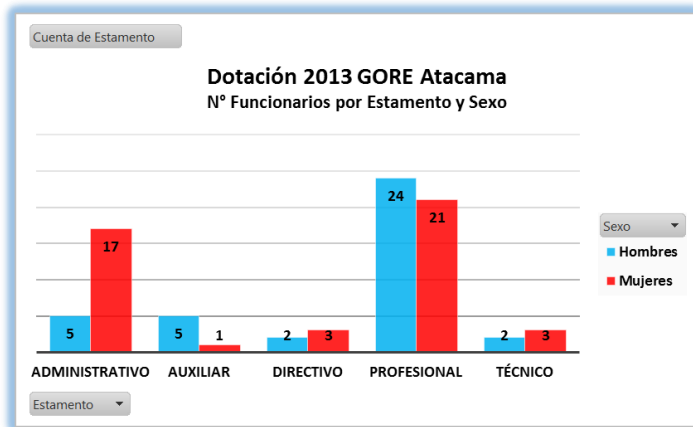
Fuente: Elaboración Propia en base a datos año 2013, "Gobierno Transparente".

### DOTACIÓN AÑO 2013, GORE ATACAMA POR SEXO Y ESTAMENTO

Cuadro N° 21 – Dotación 2013, GORE Atacama por estamento y sexo

Estamento	Hombres	Mujeres	Total	Porcentaje
Administrativo	5	17	22	26,50%
Auxiliar	5	1	6	7,20%
Directivo	2	3	5	6,00%
Profesional	24	21	45	54,20%
Técnico	2	3	5	6,00%
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>45</b>	<b>83</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración Propia en base a datos año 2013, "Gobierno Transparente".



Fuente: Elaboración Propia en base a datos año 2013, "Gobierno Transparente".

Respecto del tipo de estamento en el cual está adscrito cada uno de éstos 83 funcionarios, el grueso se concentra en el estamento de "profesionales" con un 54,2%, en que prevalecen los hombres, con 24 personas, por sobre las mujeres, con 21 personas. De segunda importancia son los funcionarios del estamento "administrativo" con un 26,5% del total y donde prevalecen con mayor preponderancia las mujeres (17 personas), más que triplicando al número de funcionarios hombres (sólo 4 personas).

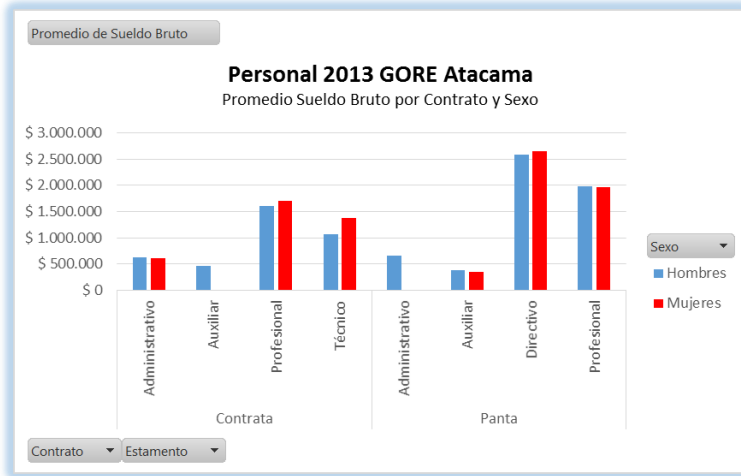
#### DOTACIÓN AÑO 2013, GORE ATACAMA POR SEXO Y SUELDO BRUTO

Con relación a las remuneraciones de estos funcionarios, los sueldos brutos son más altos para los distintos estamentos en calidad de "planta", por sobre las dotaciones en calidad de "contrata". Respecto de las diferencias de sueldos entre mujeres y hombres, esta diferencia es un poco mayor en el estamento Técnico y Profesional de Planta, como también en el de Profesional de contrata, privilegiando a las mujeres por sobre los hombres, en los demás estamentos es un poco mayor el sueldo recibido por los hombres. Ello se muestra en tabla y gráfico que vienen a continuación.

Cuadro N° 22 – Promedio Sueldo Bruto Dotación 2013 GORE Atacama

Tipo de Contrato	Estamento	Hombres	Mujeres
Contrata	Administrativo	632.317	614.805
Contrata	Auxiliar	464.575	-
Contrata	Profesional	1.606.945	1.704.472
Contrata	Técnico	1.069.570	1.379.499
Panta	Administrativo	661.455	-
Panta	Auxiliar	378.036	347.636
Panta	Directivo	2.579.945	2.651.564
Panta	Profesional	1.983.391	1.961.486

Fuente: Elaboración Propia en base a datos año 2013, "Gobierno Transparente".



Fuente: Elaboración Propia en base a datos año 2013, "Gobierno Transparente".

## GOBIERNO REGIONAL DE COQUIMBO

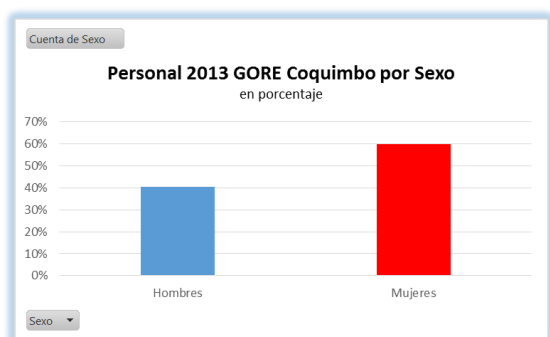
El universo de funcionarios del GORE de Coquimbo analizado corresponde a un total de 82 personas en calidad de planta y de contrata. De este total, 33 corresponden a hombres (40,2%) y 49 son mujeres (59,8%), prevaleciendo las mujeres por sobre los hombres, como se muestra en la tabla y gráfico a continuación.

### DOTACIÓN AÑO 2013, GORE COQUIMBO POR SEXO

Cuadro N° 23 – Funcionarios 2013 GORE Coquimbo por sexo

Sexo	Hombres	Mujeres
Hombres	33	40,20%
Mujeres	49	59,80%
<b>Total</b>	<b>82</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración Propia en base a datos año 2013, "Gobierno Transparente".



Fuente: Elaboración Propia en base a datos año 2013, "Gobierno Transparente".

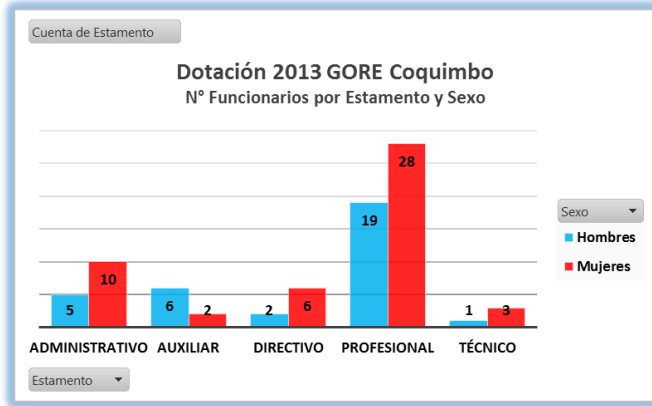
### DOTACIÓN AÑO 2013, GORE COQUIMBO POR SEXO Y ESTAMENTO

Respecto del tipo de estamento en el cual está adscrito cada uno de éstos 82 funcionarios, el grueso se concentra en el estamento de "profesionales" con un 57,3%, en que prevalecen las mujeres, con 28 personas, por sobre los hombres, con 19 personas. De segunda importancia son los funcionarios del estamento "administrativo" con un 18,3% del total y donde prevalecen con mayor preponderancia las mujeres (10 personas), duplicando al número de funcionarios hombres (sólo 5 personas).

Cuadro N° 24 – Dotación 2013, GORE Coquimbo por estamento y sexo

Estamento	Hombres	Mujeres	Total	Porcentaje
Administrativo	5	10	15	18,3%
Auxiliar	6	2	8	9,8%
Directivo	2	6	8	9,8%
Profesional	19	28	47	57,3%
Técnico	1	3	4	4,9%
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>49</b>	<b>82</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración Propia en base a datos año 2013, "Gobierno Transparente".



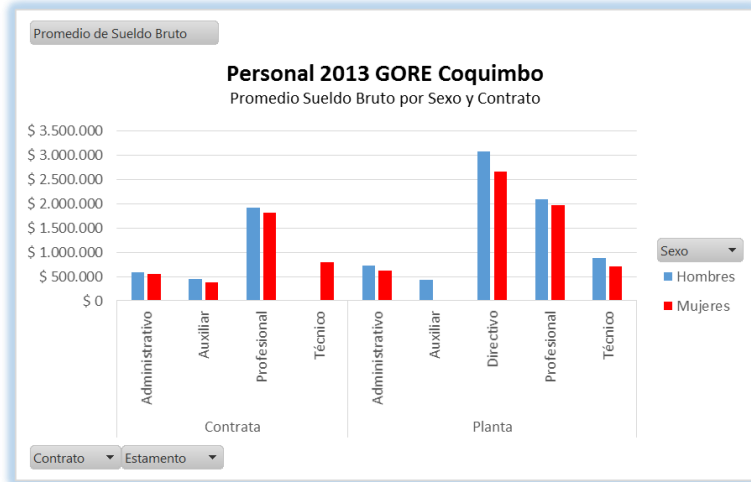
Fuente: Elaboración Propia en base a datos año 2013, "Gobierno Transparente".

## DOTACIÓN AÑO 2013, GORE COQUIMBO POR SEXO Y SUELDO BRUTO

Cuadro N° 25 – Promedio Sueldo Bruto Dotación 2013 GORE Coquimbo

Tipo Contrato	Estamento	Hombres	Mujeres
Contrata	Administrativo	587.551	546.065
Contrata	Auxiliar	453.414	387.633
Contrata	Profesional	1.923.193	1.819.832
Contrata	Técnico		788.078
Planta	Administrativo	722.764	616.943
Planta	Auxiliar	423.572	
Planta	Directivo	3.077.639	2.659.462
Planta	Profesional	2.093.993	1.977.243
Planta	Técnico	872.040	704.116

Fuente: Elaboración Propia en base a datos año 2013, "Gobierno Transparente".



Fuente: Elaboración Propia en base a datos año 2013, "Gobierno Transparente".

En relación a las remuneraciones de estos funcionarios, los sueldos brutos son más altos para los distintos estamentos en calidad de "planta", por sobre las dotaciones en calidad de "contrata". Respecto de las diferencias de sueldos entre mujeres y hombres, en todos los estamentos es mayor la remuneración de los hombres por sobre las mujeres, siendo esta diferencia un poco mayor en el estamento Directivo. Ello se puede observar en tabla y gráfico anterior.

## GOBIERNO REGIONAL DE VALPARAÍSO

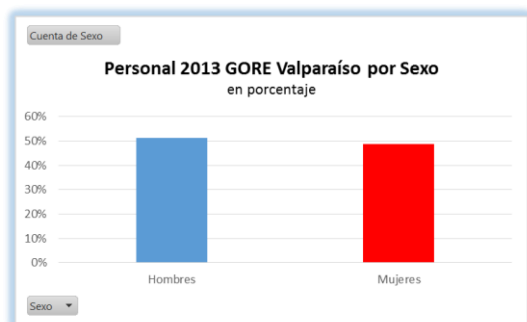
El universo de funcionarios del GORE de Valparaíso analizado corresponde a un total de 82 personas en calidad de planta y de contrata. De este total, 33 corresponden a hombres (40,2%) y 49 son mujeres (59,8%), prevaleciendo las mujeres por sobre los hombres, como se muestra en la tabla y gráfico a continuación.

### DOTACIÓN AÑO 2013, GORE VALPARAÍSO POR SEXO

Cuadro N° 26 – Funcionarios 2013 GORE Valparaíso por sexo

Sexo	N° Funcionarios	Promedio
Hombres	60	51,3%
Mujeres	57	48,7%
<b>Total</b>	<b>117</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración Propia en base a datos año 2013, "Gobierno Transparente".



Fuente: Elaboración Propia en base a datos año 2013, "Gobierno Transparente".

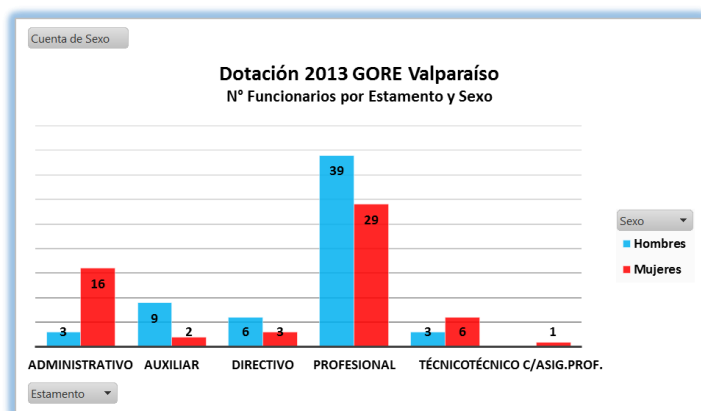
### DOTACIÓN AÑO 2013, GORE VALPARAÍSO POR SEXO Y ESTAMENTO

Con relación al tipo de estamento en el cual está adscrito cada uno de éstos 117 funcionarios, el grueso se concentra en el estamento de "profesionales" con un 58,1%, en que prevalecen los hombres, con 39 personas, por sobre las mujeres, con 29 personas. De segunda importancia son los funcionarios del estamento "administrativo" con un 16,2% del total y donde prevalecen con mayor preponderancia las mujeres (16 personas), quintuplicando al número de funcionarios hombres (sólo 3 personas). Ello se muestra en tabla y gráfico que viene a continuación.

**Cuadro N° 27 – Dotación 2013, GORE Valparaíso por estamento y sexo**

Estamento	Hombres	Mujeres	Total	Porcentaje
Administrativo	3	16	19	16,2%
Auxiliar	9	2	11	9,4%
Directivo	6	3	9	7,7%
Profesional	39	29	68	58,1%
Técnico	3	6	9	7,7%
Técnico con asignación profesional	0	1	1	0,9%
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>57</b>	<b>117</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración Propia en base a datos año 2013, "Gobierno Transparente".



Fuente: Elaboración Propia en base a datos año 2013, "Gobierno Transparente".

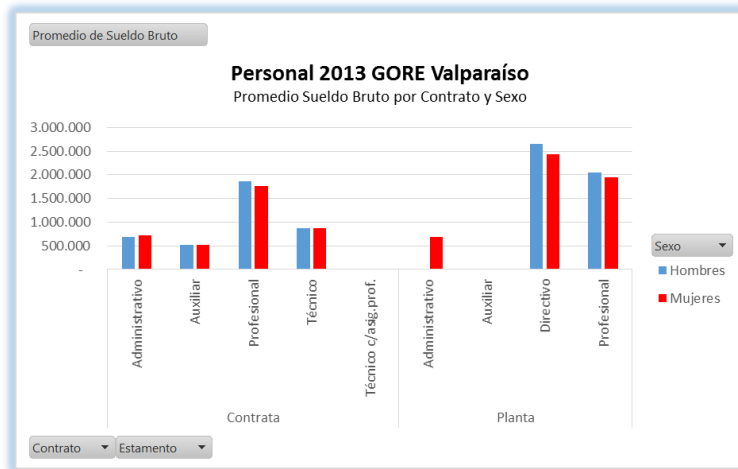
## DOTACIÓN AÑO 2013, GORE VALPARAÍSO POR SEXO Y SUELDO BRUTO

**Cuadro N° 28 – Promedio Sueldo Bruto Dotación 2013 GORE Valparaíso**

Tipo Contrato	Estamento	Hombres	Mujeres
Contrata	Administrativo	692.817	719.463
Contrata	Auxiliar	514.587	514.587
Contrata	Profesional	1.867.196	1.769.505
Contrata	Técnico	872.040	872.040
Contrata	Técnico con asignación profesional	-	-
Planta	Administrativo	-	692.619
Planta	Auxiliar	-	-
Planta	Directivo	2.647.510	2.427.956
Planta	Profesional	2.046.268	1.951.995

Fuente: Elaboración Propia en base a datos año 2013, "Gobierno Transparente".





Fuente: Elaboración Propia en base a datos año 2013, "Gobierno Transparente".

Respecto de las remuneraciones de estos funcionarios, los sueldos brutos son más altos para los distintos estamentos en calidad de "planta", por sobre las dotaciones en calidad de "contrata". Respecto de las diferencias de sueldos entre mujeres y hombres, en la mayoría de los estamentos es mayor la remuneración de los hombres por sobre las mujeres, siendo esta diferencia un poco mayor en el estamento Directivo. Sólo en los estamentos Administrativo y Técnico del tipo de "contrata", se observa una pequeña diferencia en favor de las mujeres. Ello se puede observar en tabla y gráfico anterior.

### GOBIERNO REGIONAL DE O'HIGGINS

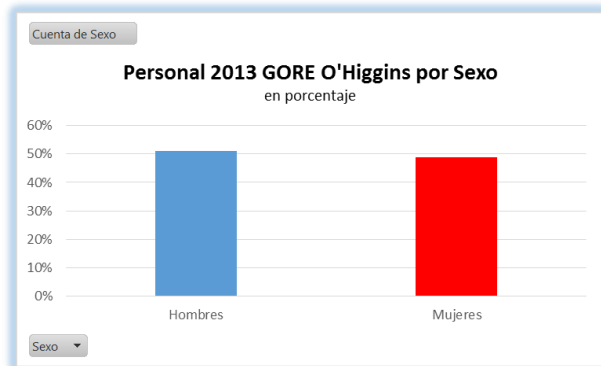
El universo de funcionarios del GORE de O'Higgins analizado corresponde a un total de 90 personas en calidad de planta y de contrata. De este total, 46 corresponden a hombres (51,1%) y 44 son mujeres (48,9%), prevaleciendo los hombres por sobre las mujeres, como se muestra en la tabla y gráfico a continuación.

### DOTACIÓN AÑO 2013, GORE DE O'HIGGINS POR SEXO

Cuadro N° 29 – Funcionarios 2013 GORE O'Higgins por sexo

Sexo	N° Funcionarios	Porcentaje
Hombres	46	51,1%
Mujeres	44	48,9%
<b>Total</b>	<b>90</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración Propia en base a datos año 2013, "Gobierno Transparente".



Fuente: Elaboración Propia en base a datos año 2013, "Gobierno Transparente".

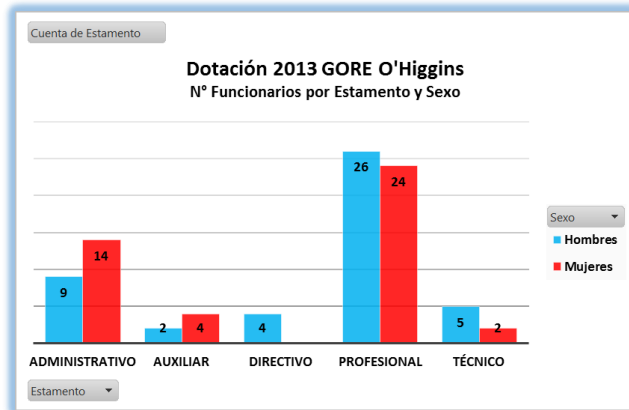
#### DOTACIÓN AÑO 2013, GORE DE O'HIGGINS POR SEXO Y ESTAMENTO

Respecto del tipo de estamento en el cual está adscrito cada uno de éstos 90 funcionarios, el grueso se concentra en el estamento de "profesionales" con un 55,6%, en que prevalecen los hombres, con 26 personas, por sobre las mujeres, con 24 personas. De segunda importancia son los funcionarios del estamento "administrativo" con un 25,6% del total y donde prevalecen con mayor preponderancia las mujeres (14 personas), por sobre los funcionarios hombres (sólo 9 personas). Ello se muestra en tabla y gráfico que viene a continuación.

Cuadro N° 30 – Dotación 2013, GORE O'Higgins por estamento y sexo

Estamento	Hombres	Mujeres	Total	Porcentaje
Administrativo	9	14	23	25,6%
Auxiliar	2	4	6	6,7%
Directivo	4	0	4	4,4%
Profesional	26	24	50	55,6%
Técnico	5	2	7	7,8%
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>44</b>	<b>90</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración Propia en base a datos año 2013, "Gobierno Transparente".



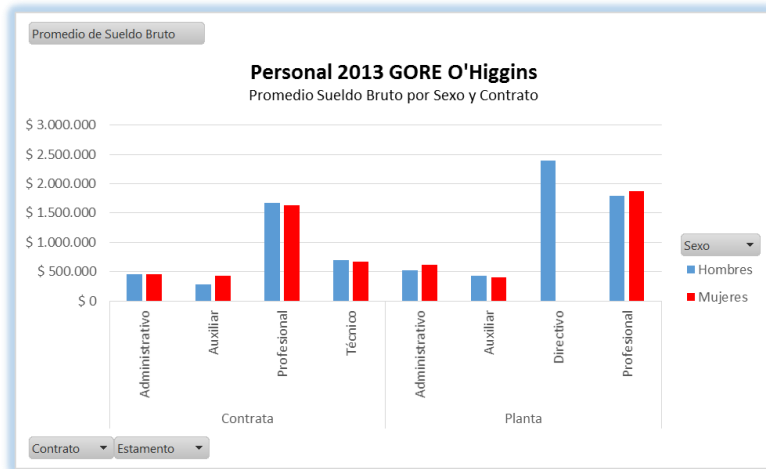
Fuente: Elaboración Propia en base a datos año 2013, "Gobierno Transparente".

## DOTACIÓN AÑO 2013, GORE DE O'HIGGINS POR SEXO Y SUELDO BRUTO

Cuadro N° 31 – Promedio Sueldo Bruto Dotación 2013 GORE O'Higgins

Tipo Contrato	Estamento	Hombres	Mujeres
Contrata	Administrativo	450.394	451.918
Contrata	Auxiliar	277.319	425.819
Contrata	Profesional	1.671.610	1.631.173
Contrata	Técnico	699.171	667.882
Planta	Administrativo	520.796	618.403
Planta	Auxiliar	425.819	403.370
Planta	Directivo	2.397.932	-
Planta	Profesional	1.786.349	1.870.012

Fuente: Elaboración Propia en base a datos año 2013, "Gobierno Transparente".



Fuente: Elaboración Propia en base a datos año 2013, "Gobierno Transparente".

Con respecto de las remuneraciones de estos funcionarios, los sueldos brutos son más altos para los distintos estamentos en calidad de "planta", por sobre las dotaciones en calidad de "contrata". Respecto de las diferencias de sueldos entre mujeres y hombres, en la mayoría de los estamentos la diferencia es muy pequeña, salvo en el estamento "Directivo" donde el estamento es ocupado sólo por hombres. En los restantes, tres estamentos favorecen a hombres (profesional y técnico de contrata y auxiliar de planta) y tres favorecen a las mujeres (auxiliar de contrata, administrativo y profesional de planta). Ello se puede observar en tabla y gráfico anterior.

## GOBIERNO REGIONAL DEL MAULE

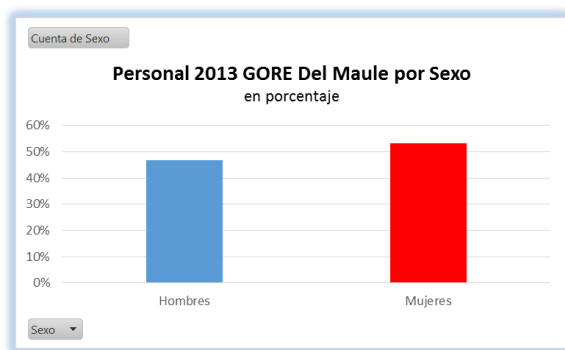
El universo de funcionarios del GORE del Maule analizado corresponde a un total de 90 personas en calidad de planta y de contrata. De este total, 42 corresponden a hombres (46,7%) y 48 son mujeres (53,3%), prevaleciendo las mujeres por sobre los hombres, como se muestra en la tabla y gráfico a continuación.

### DOTACIÓN AÑO 2013, GORE DEL MAULE POR SEXO

Cuadro N° 32 – Funcionarios 2013 GORE Maule por sexo

Sexo	N° Funcionarios	Porcentaje
Hombres	42	46,7%
Mujeres	48	53,3%
<b>Total</b>	<b>90</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración Propia en base a datos año 2013, "Gobierno Transparente".



Fuente: Elaboración Propia en base a datos año 2013, "Gobierno Transparente".

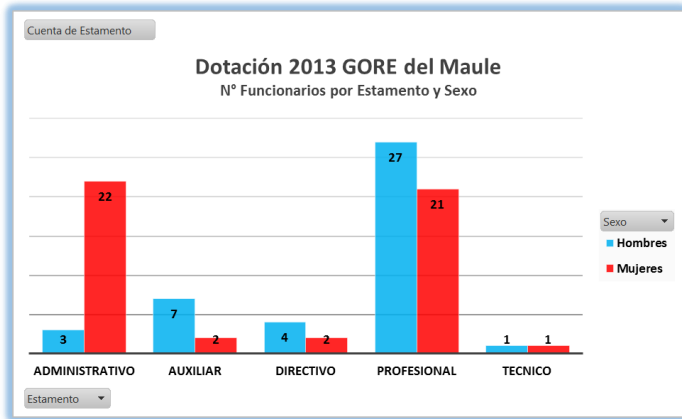
### DOTACIÓN AÑO 2013, GORE DEL MAULE POR SEXO Y ESTAMENTO

Respecto del tipo de estamento en el cual está adscrito cada uno de estos 90 funcionarios, el grueso se concentra en el estamento de "Profesionales" con un 53,3%, en que prevalecen los hombres, con 27 personas, por sobre las mujeres, con 21 personas. De segunda importancia son los funcionarios del estamento "Administrativo" con un 27,8% del total y donde prevalecen con mayor preponderancia las mujeres (22 personas), septuplicando a los funcionarios hombres (sólo 3 personas). Ello se muestra en tabla y gráfico que viene a continuación.

Cuadro N° 33 – Dotación 2013, GORE Maule por estamento y sexo

Estamento	Hombres	Mujeres	Total	Porcentaje
Administrativo	3	22	25	27,8%
Auxiliar	7	2	9	10,0%
Directivo	4	2	6	6,7%
Profesional	27	21	48	53,3%
Técnico	1	1	2	2,2%
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>48</b>	<b>90</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración Propia en base a datos año 2013, "Gobierno Transparente".



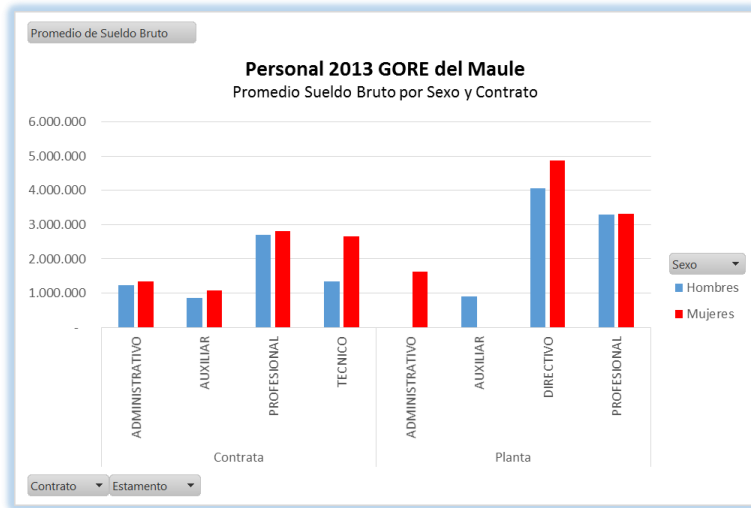
Fuente: Elaboración Propia en base a datos año 2013, "Gobierno Transparente".

## DOTACIÓN AÑO 2013, GORE DEL MAULE POR SEXO Y SUELDO BRUTO

Cuadro N° 34 – Promedio Sueldo Bruto Dotación 2013 GORE Maule

Tipo Contrato	Estamento	Hombres	Mujeres
Contrata	Administrativo	1.227.761	1.331.133
Contrata	Auxiliar	861.746	1.083.222
Contrata	Profesional	2.711.181	2.800.688
Contrata	Técnico	1.338.881	2.665.252
Planta	Administrativo	-	1.635.413
Planta	Auxiliar	910.725	-
Planta	Directivo	4.056.630	4.872.031
Planta	Profesional	3.300.593	3.312.102

Fuente: Elaboración Propia en base a datos año 2013, "Gobierno Transparente".



Fuente: Elaboración Propia en base a datos año 2013, "Gobierno Transparente".

Respecto de las remuneraciones de estos funcionarios, los sueldos brutos son más altos para los distintos estamentos en calidad de "planta", por sobre las dotaciones en calidad de "contrata". Respecto de las diferencias de sueldos entre mujeres y hombres, esta diferencia es mayor en el estamento profesional, privilegiando a las mujeres por sobre los hombres. En el resto de los estamentos, la diferencia es muy pequeña favoreciendo a las mujeres, salvo en el "Auxiliar" de planta, donde sólo hay funcionarios hombres. Ello se puede observar en tabla y gráfico anterior.

## GOBIERNO REGIONAL DEL BIOBÍO

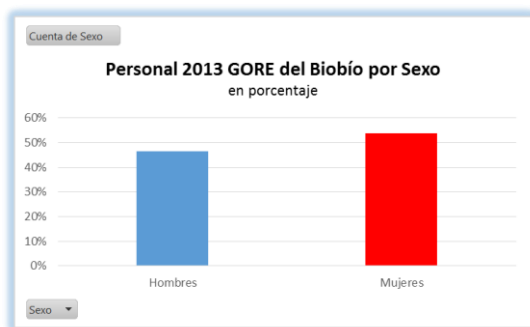
El universo de funcionarios del GORE del Biobío analizado corresponde a un total de 110 personas en calidad de planta y de contrata. De este total 51 corresponden a hombres (46,4%) y 59 son mujeres (53,6%), prevaleciendo las mujeres por sobre los hombres, como se muestra en la tabla y gráfico a continuación.

### DOTACIÓN AÑO 2013, GORE DEL BIOBÍO POR SEXO

Cuadro N° 35 – Funcionarios 2013 GORE Biobío por sexo

Sexo	N° Funcionarios	Porcentaje
Hombres	51	46,4%
Mujeres	59	53,6%
<b>Total</b>	<b>110</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración Propia en base a datos año 2013, "Gobierno Transparente".



Fuente: Elaboración Propia en base a datos año 2013, "Gobierno Transparente".

### DOTACIÓN AÑO 2013, GORE DEL BIOBÍO POR SEXO Y ESTAMENTO

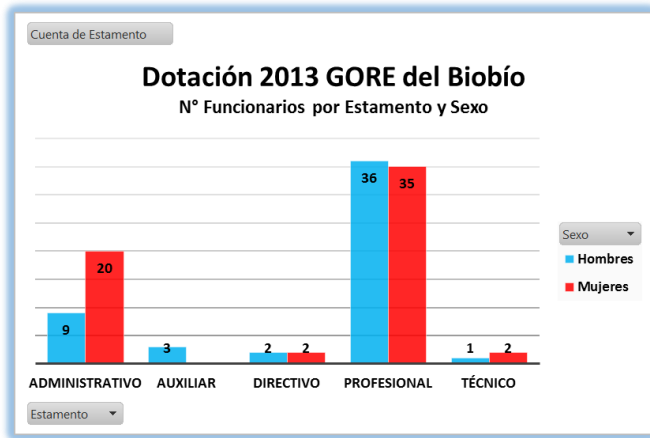
Respecto del tipo de estamento en el cual está adscrito cada uno de estos 110 funcionarios, el grueso se concentra en el estamento de "Profesionales" con un 64,5%, en que prevalecen los hombres, con 36 personas, por sobre las mujeres, con 35 personas. De segunda importancia son los funcionarios del estamento "Administrativo" con un 26,4% del total y donde prevalecen con mayor preponderancia las mujeres (20 personas), duplicando a los funcionarios hombres (sólo 9 personas). Ello se muestra en tabla y gráfico que viene a continuación.

Cuadro N° 36 – Dotación 2013 GORE Biobío por estamento y sexo

Estamento	Hombres	Mujeres	Total	Porcentaje
Administrativo	9	20	29	26,40%
Auxiliar	3	0	3	2,70%
Directivo	2	2	4	3,60%
Profesional	36	35	71	64,50%
Técnico	1	2	3	2,70%
<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>59</b>	<b>110</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración Propia en base a datos año 2013, "Gobierno Transparente".





Fuente: Elaboración Propia en base a datos año 2013, "Gobierno Transparente".

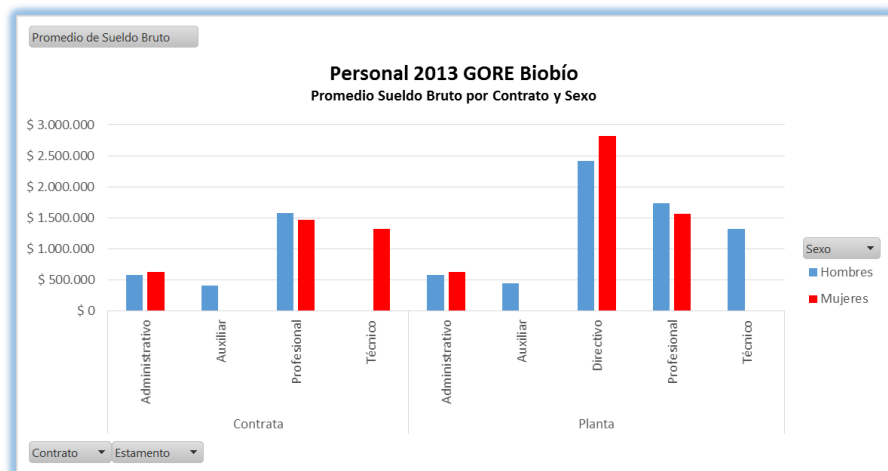
#### DOTACIÓN AÑO 2013, GORE DEL BIOBÍO POR SEXO Y SUELDO BRUTO

Respecto de las remuneraciones de estos funcionarios, los sueldos brutos son más altos para los distintos estamentos en calidad de "planta", por sobre las dotaciones en calidad de "contrata". Respecto de las diferencias de sueldos entre mujeres y hombres, esta diferencia es mayor en el estamento "Directivo", privilegiando a las mujeres por sobre los hombres. En el resto de los estamentos, la diferencia es menor, favoreciendo a los hombres en los estamentos "profesional", tanto de planta como de "contrata", salvo en el "Auxiliar" de "planta" y de "contrata", como en el "técnico" de "planta", donde sólo hay funcionarios hombres; y, favoreciendo a las mujeres en los estamentos "administrativo", tanto de "planta" como de "contrata", salvo en el estamento "técnico" de "contrata", donde sólo hay mujeres. Ello se puede observar en tabla y gráfico que vienen a continuación.

Cuadro N° 37 – Promedio Sueldo Bruto Dotación 2013 GORE Biobío

Tipo Contrato	Estamento	Hombres	Mujeres
Contrata	Administrativo	570.974	629.277
Contrata	Auxiliar	402.862	-
Contrata	Profesional	1.575.833	1.467.084
Contrata	Técnico	-	1.321.992
Planta	Administrativo	575.683	629.661
Planta	Auxiliar	439.672	-
Planta	Directivo	2.417.356	2.815.164
Planta	Profesional	1.733.167	1.558.586
Planta	Técnico	1.321.992	-

Fuente: Elaboración Propia en base a datos año 2013, "Gobierno Transparente".



Fuente: Elaboración Propia en base a datos año 2013, "Gobierno Transparente".

### GOBIERNO REGIONAL DE LA ARAUCANÍA

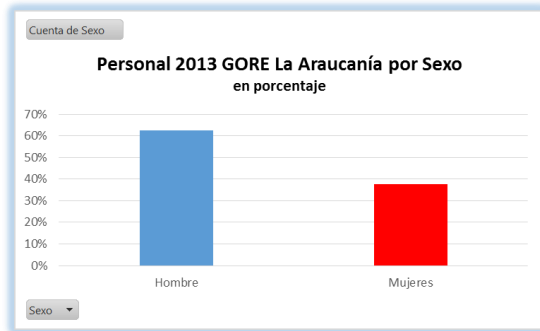
El universo de funcionarios del GORE de La Araucanía analizado corresponde a un total de 96 personas en calidad de planta y de contrata. De este total 60 corresponden a hombres (62,5%) y 36 son mujeres (37,5%), prevaleciendo los hombres por sobre las mujeres, como se muestra en la tabla y gráfico a continuación.

### DOTACIÓN AÑO 2013, GORE DE LA ARAUCANÍA POR SEXO

Cuadro N° 38 – Funcionarios 2013 GORE de la Araucanía por sexo

Sexo	N° funcionarios	Porcentaje
Hombre	60	62,5%
Mujeres	36	37,5%
<b>Total</b>	<b>96</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración Propia en base a datos año 2013, "Gobierno Transparente".



Fuente: Elaboración Propia en base a datos año 2013, "Gobierno Transparente".

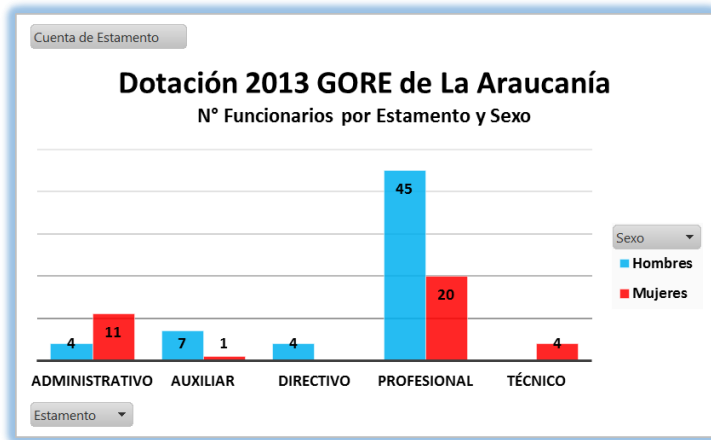
### DOTACIÓN AÑO 2013, GORE DE LA ARAUCANÍA POR SEXO Y ESTAMENTO

Respecto del tipo de estamento en el cual está adscrito cada uno de estos 96 funcionarios, el grueso se concentra en el estamento de "Profesionales" con un 67,7%, en que prevalecen los hombres, con 45 personas, por sobre las mujeres, con 20 personas. De segunda importancia son los funcionarios del estamento "Administrativo" con un 15,6% del total y donde prevalecen con mayor preponderancia las mujeres (11 personas), duplicando a los funcionarios hombres (sólo 4 personas). Ello se muestra en tabla y gráfico que viene a continuación.

Cuadro N° 39 – Dotación 2013 GORE La Araucanía por estamento y sexo

Estamento	Hombres	Mujeres	Total	Porcentaje
Administrativo	4	11	15	15,6%
Auxiliar	7	1	8	8,3%
Directivo	4	0	4	4,2%
Profesional	45	20	65	67,7%
Técnico	0	4	4	4,2%
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>36</b>	<b>96</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración Propia en base a datos año 2013, "Gobierno Transparente".



Fuente: Elaboración Propia en base a datos año 2013, "Gobierno Transparente".

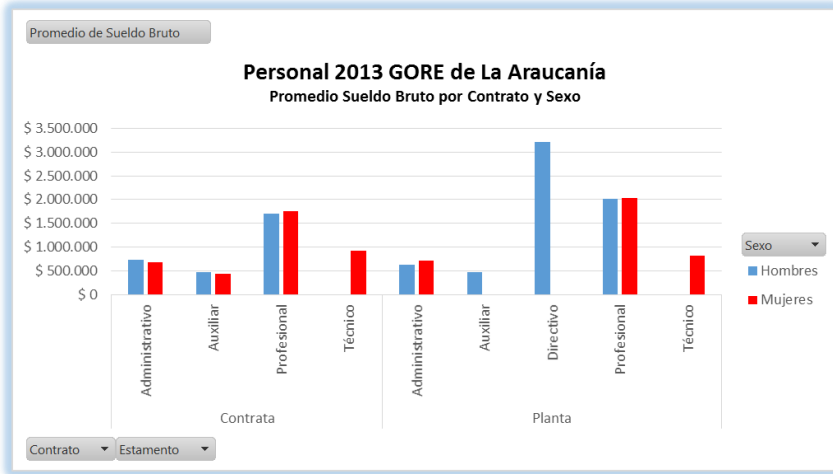
#### DOTACIÓN AÑO 2013, GORE DE LA ARAUCANÍA POR SEXO Y SUELDO BRUTO

Respecto de las remuneraciones de estos funcionarios, los sueldos brutos son más altos para los distintos estamentos en calidad de "planta", por sobre las dotaciones en calidad de "contrata". Respecto de las diferencias de sueldos entre mujeres y hombres, esta diferencia es absoluta en el estamento "Directivo" dado que en el sólo existen hombres. En el resto de los estamentos, la diferencia es menor, favoreciendo levemente a las mujeres en los estamentos "profesional" y en el estamento "administrativo" de "planta", salvo en el "técnico" de "planta" y de "contrata" donde sólo hay funcionarias mujeres. Sólo en el estamento "administrativo" de "contrata" prevalecen levemente los hombres por sobre las mujeres. Ello se puede observar en tabla y gráfico que vienen a continuación.

Cuadro N° 40 – Promedio Sueldo Bruto Dotación 2013 GORE de la Araucanía

Tipo Contrato	Estamento	Hombres	Mujeres
Contrata	Administrativo	728.072	679.435
Contrata	Auxiliar	475.295	430.544
Contrata	Profesional	1.709.807	1.755.543
Contrata	Técnico	-	913.766
Planta	Administrativo	631.182	718.590
Planta	Auxiliar	479.326	-
Planta	Directivo	3.208.852	-
Planta	Profesional	2.019.360	2.023.134
Planta	Técnico	-	818.320

Fuente: Elaboración Propia en base a datos año 2013, "Gobierno Transparente".



Fuente: Elaboración Propia en base a datos año 2013, "Gobierno Transparente".

## GOBIERNO REGIONAL DE LOS RÍOS

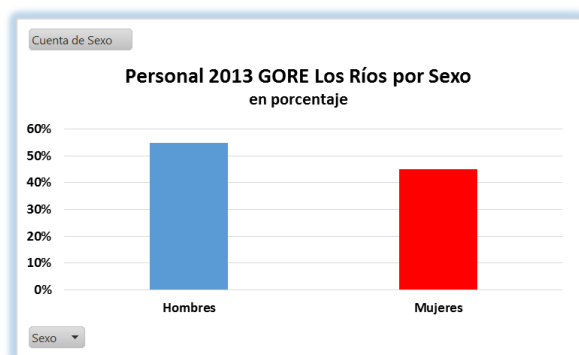
El universo de funcionarios del GORE de Los Ríos analizado corresponde a un total de 82 personas en calidad de planta y de contrata. De este total 45 corresponden a hombres (54,9%) y 37 son mujeres (45,1%), prevaleciendo los hombres por sobre las mujeres, como se muestra en la tabla y gráfico a continuación.

### DOTACIÓN AÑO 2013, GORE DE LOS RÍOS POR SEXO

Cuadro N° 41 – Funcionarios 2013 GORE Los Ríos por sexo

Sexo	N° Funcionarios	Porcentaje
Hombres	45	54,9%
Mujeres	37	45,1%
<b>Total</b>	<b>82</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración Propia en base a datos año 2013, "Gobierno Transparente".



Fuente: Elaboración Propia en base a datos año 2013, "Gobierno Transparente".

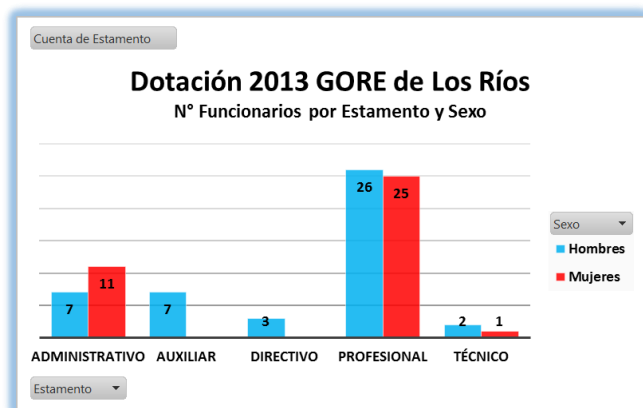
### DOTACIÓN AÑO 2013, GORE DE LOS RÍOS POR SEXO Y ESTAMENTO

Respecto del tipo de estamento en el cual está adscrito cada uno de estos 82 funcionarios, el grueso se concentra en el estamento de "Profesionales" con un 62,2%, en el que prevalecen los hombres, con 26 personas, por sobre las mujeres, con 25 personas. De segunda importancia son los funcionarios del estamento "Administrativo" con un 22,0% del total y donde prevalecen las mujeres con 11 personas, por sobre los hombres con 7 personas. Ello se muestra en tabla y gráfico que viene a continuación.

Cuadro N° 42 – Dotación 2013 GORE Los Ríos por estamento y sexo

Estamento	Hombres	Mujeres	Total	Porcentaje
Administrativo	7	11	18	22%
Auxiliar	7	0	7	8,5%
Directivo	3	0	3	3,7%
Profesional	26	25	51	62,2%
Técnico	2	1	3	3,7%
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>37</b>	<b>82</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración Propia en base a datos año 2013, "Gobierno Transparente".



Fuente: Elaboración Propia en base a datos año 2013, "Gobierno Transparente".

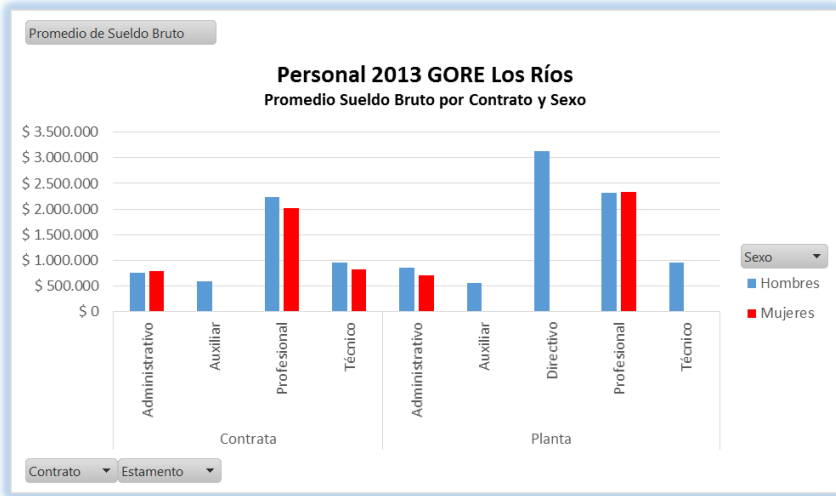
#### DOTACIÓN AÑO 2013, GORE DE LOS RÍOS POR SEXO Y SUELDO BRUTO

Respecto de las remuneraciones de estos funcionarios, los sueldos brutos son más altos para los distintos estamentos en calidad de "planta", por sobre las dotaciones en calidad de "contrata". Respecto de las diferencias de sueldos entre mujeres y hombres, esta diferencia es absoluta en el estamento "Directivo", "Auxiliar", tanto de "planta" como de "contrata" y en el estamento "Técnico" de "planta", dado que en estos sólo existen funcionarios hombres. En el resto de los estamentos, la diferencia es menor, favoreciendo a los hombres en los estamentos "profesional" de "contrata", "técnico" de "contrata" y "administrativo" de "planta". Sólo en los estamentos "profesional" de "planta", las mujeres superan levemente a los hombres. Lo mismo que en el estamento "administrativo" de "contrata". Ello se puede observar en tabla y gráfico que vienen a continuación.

Cuadro N° 43 – Promedio Sueldo Bruto Dotación 2013 GORE Los Ríos

Dotación 2013 GORE de Los Ríos			
Tipo Contrato	Estamento	Hombres	Mujeres
Contrata	Administrativo	753.776	795.740
Contrata	Auxiliar	597.077	-
Contrata	Profesional	2.232.019	2.013.747
Contrata	Técnico	962.283	819.070
Planta	Administrativo	864.438	710.535
Planta	Auxiliar	560.966	-
Planta	Directivo	3.132.752	-
Planta	Profesional	2.309.978	2.341.353
Planta	Técnico	962.283	-

Fuente: Elaboración Propia en base a datos año 2013, "Gobierno Transparente".



Fuente: Elaboración Propia en base a datos año 2013, "Gobierno Transparente".

### GOBIERNO REGIONAL DE LOS LAGOS

El universo de funcionarios del GORE de Los Lagos analizado corresponde a un total de 95 personas en calidad de planta y de contrata. De este total 54 corresponden a hombres (56,8%) y 41 son mujeres (43,2%), prevaleciendo los hombres por sobre las mujeres, como se muestra en la tabla y gráfico a continuación.

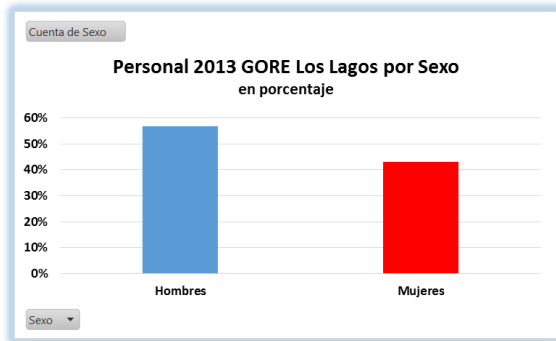
### DOTACIÓN AÑO 2013, GORE DE LOS LAGOS POR SEXO

Cuadro N° 44 – Funcionarios 2013 GORE Los Lagos por sexo

Sexo	N° Funcionarios	Porcentaje
Hombres	54	56,8%
Mujeres	41	43,2%
<b>Total</b>	<b>95</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración Propia en base a datos año 2013, "Gobierno Transparente".





Fuente: Elaboración Propia en base a datos año 2013, "Gobierno Transparente".

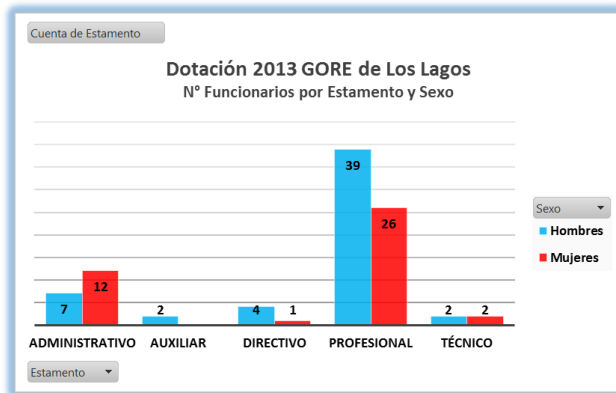
### DOTACIÓN AÑO 2013, GORE DE LOS LAGOS POR SEXO Y ESTAMENTO

Con relación al tipo de estamento en el cual está adscrito cada uno de estos 95 funcionarios, el grueso se concentra en el estamento de "Profesionales" con un 68,4%, en el que prevalecen los hombres, con 39 personas, por sobre las mujeres, con 26 personas. De segunda importancia son los funcionarios del estamento "Administrativo" con un 20,0% del total y donde prevalecen las mujeres con 12 personas, por sobre los hombres con 7 personas. Ello se muestra en tabla y gráfico que viene a continuación.

Cuadro N° 45 – Dotación 2013 GORE Los Lagos por estamento y sexo

Estamento	Hombres	Mujeres	Total	Porcentaje
Administrativo	7	12	19	20%
Auxiliar	2	0	2	2,1%
Directivo	4	1	5	5,3%
Profesional	39	26	65	68,4%
Técnico	2	2	4	4,2%
<b>Total</b>	<b>54</b>	<b>41</b>	<b>95</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración Propia en base a datos año 2013, "Gobierno Transparente".



Fuente: Elaboración Propia en base a datos año 2013, "Gobierno Transparente".

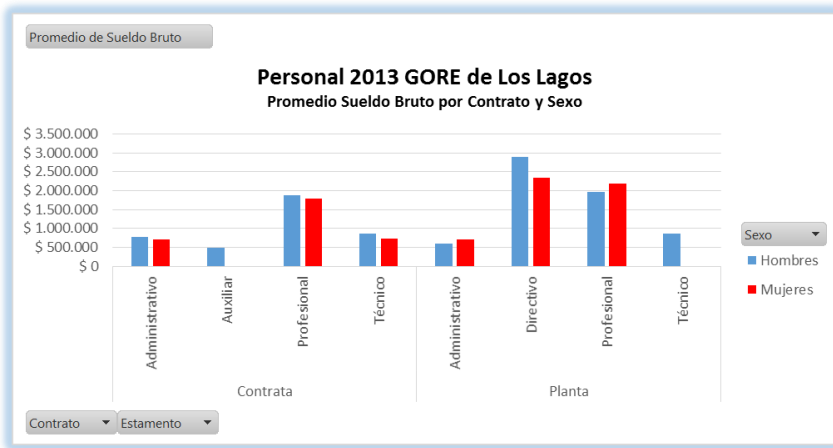
### DOTACIÓN AÑO 2013, GORE DE LOS LAGOS POR SEXO Y SUELDO BRUTO

Con relación a las remuneraciones de estos funcionarios, los sueldos brutos son más altos para los distintos estamentos en calidad de "planta", por sobre las dotaciones en calidad de "contrata". Respecto de las diferencias de sueldos entre mujeres y hombres, esta diferencia es absoluta en los estamentos "Auxiliar" de "Contrata" y de "Técnico" de "Planta" al ser sus funcionarios sólo del sexo masculino. Estas diferencias de sueldos son mayor en los estamentos "Directivo" en favor de los hombres, "Profesional" de "Planta" en favor de las mujeres, "Profesional" de "Contrata" y "Técnico" de "Contrata", ambos en favor de los hombres. En los estamentos "Administrativo" la diferencia es menor, siendo en favor de las mujeres para los contratos de planta y en favor de los hombres en las "contrata". Ello se muestra en tabla y gráfico que vienen a continuación.

**Cuadro N° 46 – Promedio Sueldo Bruto Dotación 2013 GORE Los Lagos**

Tipo Contrato	Estamento	Hombres	Mujeres
Contrata	Administrativo	771.608	716.388
Contrata	Auxiliar	489.327	-
Contrata	Profesional	1.872.913	1.790.712
Contrata	Técnico	855.925	732.348
Planta	Administrativo	593.112	720.751
Planta	Directivo	2.882.417	2.339.447
Planta	Profesional	1.961.865	2.186.302
Planta	Técnico	855.925	-

Fuente: Elaboración Propia en base a datos año 2013, "Gobierno Transparente".



Fuente: Elaboración Propia en base a datos año 2013, "Gobierno Transparente".

## GOBIERNO REGIONAL DE AYSÉN

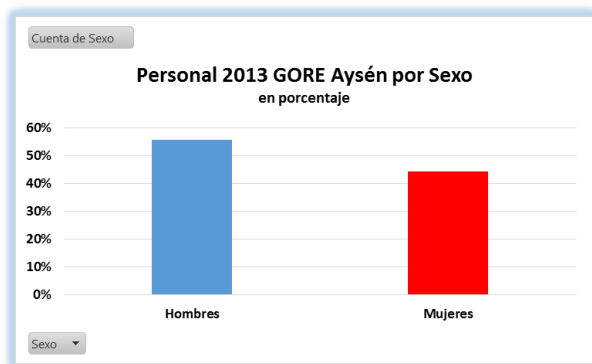
El universo de funcionarios del GORE de Aysén analizado corresponde a un total de 97 personas en calidad de planta y de contrata. De este total 54 corresponden a hombres (55,7%) y 43 son mujeres (44,3%), prevaleciendo los hombres por sobre las mujeres, como se muestra en la tabla y gráfico a continuación.

### DOTACIÓN AÑO 2013, GORE DE AYSÉN POR SEXO

Cuadro N° 47 – Funcionarios 2013 GORE Aysén por sexo

Sexo	N° Funcionarios	Porcentaje
Hombres	54	55,7%
Mujeres	43	44,3%
<b>Total</b>	<b>97</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración Propia en base a datos año 2013, "Gobierno Transparente".



Fuente: Elaboración Propia en base a datos año 2013, "Gobierno Transparente".

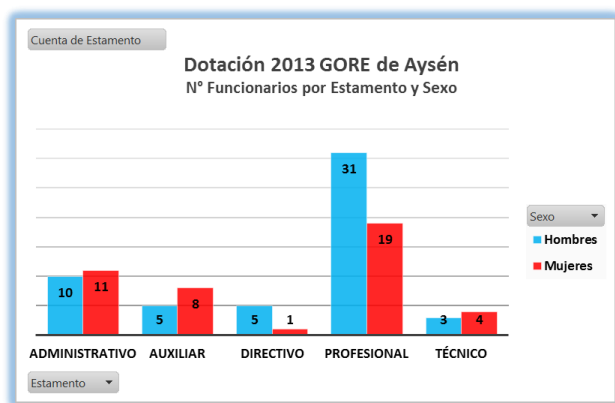
### DOTACIÓN AÑO 2013, GORE DE AYSÉN POR SEXO Y ESTAMENTO

En relación con el tipo de estamento en el cual está adscrito cada uno de estos 97 funcionarios, el grueso se concentra en el estamento de “Profesionales” con un 51,5%, en el que prevalecen los hombres, con 31 personas, por sobre las mujeres, con 19 personas. De segunda importancia son los funcionarios del estamento “Administrativo” con un 21,6% del total y donde prevalecen las mujeres con 11 personas, por sobre los hombres con 10 personas. Ello se muestra en tabla y gráfico que viene a continuación.

**Cuadro N° 48 – Dotación 2013 GORE Aysén por estamento y sexo**

Estamento	Hombres	Mujeres	Total	Porcentaje
Administrativo	10	11	21	21,6%
Auxiliar	5	8	13	13,4%
Directivo	5	1	6	6,2%
Profesional	31	19	50	51,5%
Técnico	3	4	7	7,2%
<b>Total</b>	<b>54</b>	<b>43</b>	<b>97</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración Propia en base a datos año 2013, “Gobierno Transparente”.



Fuente: Elaboración Propia en base a datos año 2013, “Gobierno Transparente”.

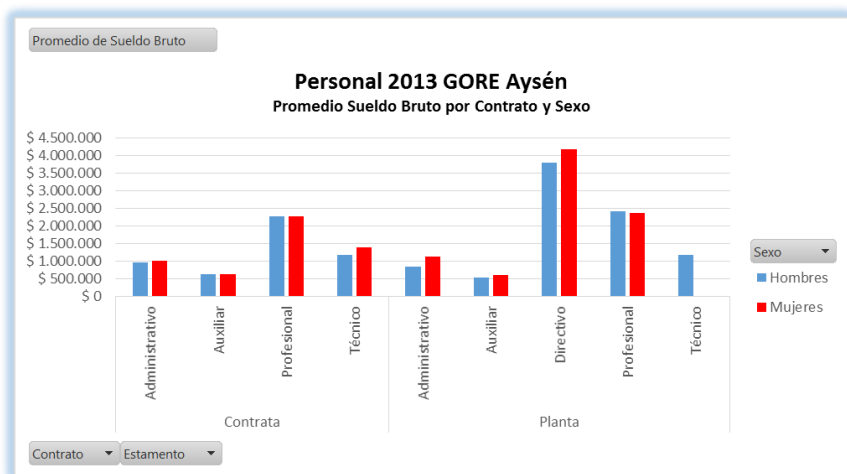
### DOTACIÓN AÑO 2013, GORE DE AYSÉN POR SEXO Y SUELDO BRUTO

Con relación a las remuneraciones de estos funcionarios, los sueldos brutos son más altos para los distintos estamentos en calidad de “planta”, por sobre las dotaciones en calidad de “contrata”. Respecto de las diferencias de sueldos entre mujeres y hombres, esta diferencia es absoluta en el estamento “técnico” de “planta” al ser sus funcionarios sólo del sexo masculino. Por otra parte, estas diferencias de sueldos son mayor en los estamentos “directivo”, “administrativo” y “auxiliar”, todos de “planta” y en favor de las mujeres. En el estamento “profesional” de “planta” la diferencia es menor y en favor de los hombres. Además, en los estamentos “administrativo”, “auxiliar” y “profesional” de contrata, no existen diferencias entre los sueldos de hombres y mujeres. Ello se muestra en tabla y gráfico que vienen a continuación.

**Cuadro N° 49 – Promedio Sueldo Bruto Dotación 2013 GORE Aysén**

Tipo Contrato	Estamento	Hombres	Mujeres
Contrata	Administrativo	962.785	995.722
Contrata	Auxiliar	632.049	632.049
Contrata	Profesional	2.275.017	2.265.465
Contrata	Técnico	1.166.460	1.383.411
Planta	Administrativo	845.199	1.119.627
Planta	Auxiliar	532.678	604.858
Planta	Directivo	3.789.699	4.178.254
Planta	Profesional	2.425.976	2.366.267
Planta	Técnico	1.166.460	-

Fuente: Elaboración Propia en base a datos año 2013, "Gobierno Transparente".



Fuente: Elaboración Propia en base a datos año 2013, "Gobierno Transparente".

## GOBIERNO REGIONAL DE MAGALLANES

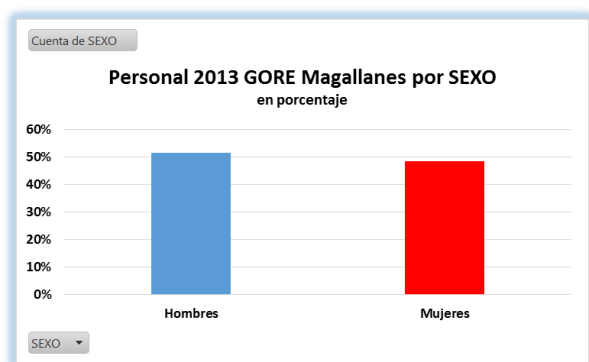
El universo de funcionarios del GORE de Aysén analizado corresponde a un total de 93 personas en calidad de planta y de contrata. De este total 48 corresponden a hombres (51,6%) y 45 son mujeres (48,4%), prevaleciendo los hombres por sobre las mujeres, como se muestra en la tabla y gráfico a continuación.

### DOTACIÓN AÑO 2013, GORE DE MAGALLANES POR SEXO

Cuadro N° 50 – Funcionarios 2013 GORE Magallanes por sexo

Sexo	N° Funcionarios	Porcentaje
Hombres	48	51,60%
Mujeres	45	48,40%
<b>Total</b>	<b>93</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración Propia en base a datos año 2013, "Gobierno Transparente".



Fuente: Elaboración Propia en base a datos año 2013, "Gobierno Transparente".

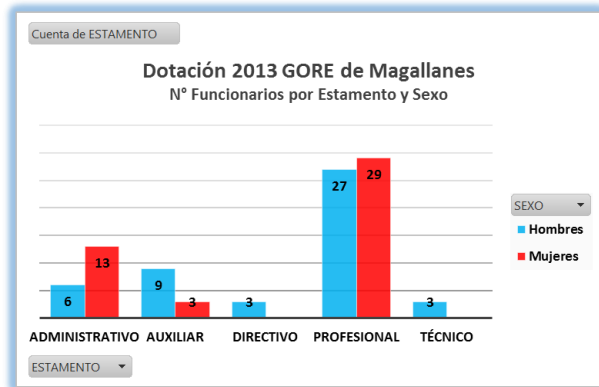
### DOTACIÓN AÑO 2013, GORE DE MAGALLANES POR SEXO Y ESTAMENTO

En relación con el tipo de estamento en el cual está adscrito cada uno de estos 93 funcionarios, el grueso se concentra en el estamento de "Profesionales" con un 60,2%, en el que prevalecen las mujeres, con 29 personas, por sobre los hombres, con 27 personas. De segunda importancia son los funcionarios del estamento "Administrativo" con un 20,4% del total y donde prevalecen las mujeres con 13 personas, duplicando a los hombres, con sólo 6 personas. Ello se muestra en tabla y gráfico que viene a continuación.

Cuadro N° 51 – Dotación 2013 GORE Magallanes por estamento y sexo

Estamento	Hombres	Mujeres	Total	Porcentaje
Administrativo	6	13	19	20,4%
Auxiliar	9	3	12	12,9%
Directivo	3	0	3	3,2%
Profesional	27	29	56	60,2%
Técnico	3	0	3	3,2%
<b>Total</b>	<b>48</b>	<b>45</b>	<b>93</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración Propia en base a datos año 2013, "Gobierno Transparente".



Fuente: Elaboración Propia en base a datos año 2013, "Gobierno Transparente".

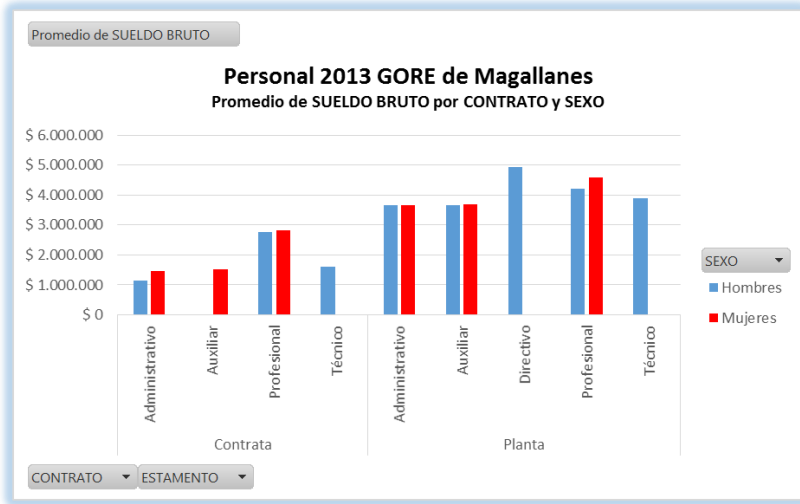
#### DOTACIÓN AÑO 2013, GORE DE MAGALLANES POR SEXO Y SUELDO BRUTO

Respecto de las remuneraciones de estos funcionarios, los sueldos brutos son más altos para los distintos estamentos en calidad de "planta", por sobre las dotaciones en calidad de "contrata". Respecto de las diferencias de sueldos entre mujeres y hombres, esta diferencia es absoluta en los estamentos "Directivo" de "planta" y "Técnico", tanto de "planta" como de "contrata", dado que en éstos sólo existen funcionarios hombres; como también en el estamento "Auxiliar" de "contrata", donde sólo hay funcionarias mujeres. Por otra parte, tanto en el estamento de "Profesionales" de "planta", como en el estamento "Administrativo" de "contrata" los sueldos de las mujeres son mayores que el de los hombres. En el resto de los estamentos, casi se da paridad entre hombres y mujeres, presentándose una diferencia muy menor en favor de las mujeres. Ello se puede observar en tabla y gráfico que vienen a continuación.

Cuadro N° 52 – Promedio Sueldo Bruto Dotación 2013 GORE

Tipo Contrato	Estamento	Hombres	Mujeres
Contrata	Administrativo	1.150.157	1.458.928
Contrata	Auxiliar	-	1.525.920
Contrata	Profesional	2.777.878	2.820.095
Contrata	Técnico	1.615.551	-
Planta	Administrativo	3.652.455	3.672.437
Planta	Auxiliar	3.655.101	3.701.815
Planta	Directivo	4.933.899	-
Planta	Profesional	4.208.162	4.587.523
Planta	Técnico	3.898.145	-

Fuente: Elaboración Propia en base a datos año 2013, "Gobierno Transparente".



Fuente: Elaboración Propia en base a datos año 2013, "Gobierno Transparente".



## GOBIERNO REGIONAL DE LA REGIÓN METROPOLITANA

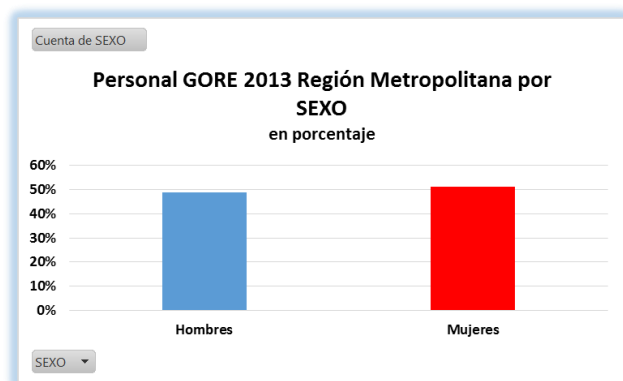
El universo de funcionarios del GORE de la Región Metropolitana analizado corresponde a un total de 178 personas en calidad de planta y de contrata. De este total 87 corresponden a hombres (48,9%) y 91 son mujeres (51,1%), prevaleciendo los hombres por sobre las mujeres, como se muestra en la tabla y gráfico a continuación.

### DOTACIÓN AÑO 2013, GORE DE LA REGIÓN METROPOLITANA POR SEXO

Cuadro N° 53 – Funcionarios 2013 GORE Región Metropolitana por sexo

Sexo	N° Funcionarios	Porcentaje
Hombres	87	48,9%
Mujeres	91	51,1%
<b>Total</b>	<b>178</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración Propia en base a datos año 2013, "Gobierno Transparente".



Fuente: Elaboración Propia en base a datos año 2013, "Gobierno Transparente".

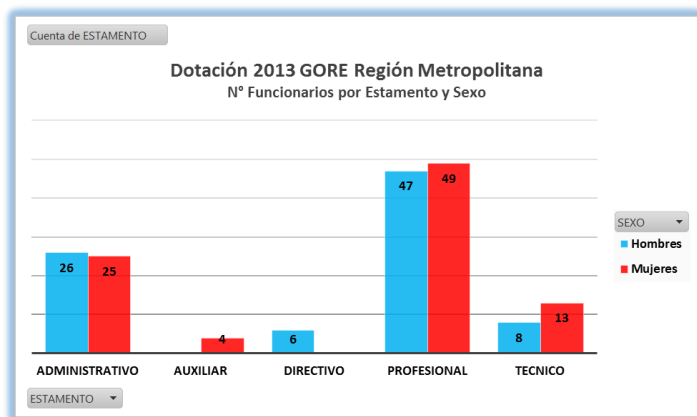
### DOTACIÓN AÑO 2013, GORE DE LA REGIÓN METROPOLITANA POR SEXO Y ESTAMENTO

En relación con el tipo de estamento en el cual están adscritos cada uno de estos 178 funcionarios, el grueso se concentra en el estamento de "Profesionales" con un 53,9%, en el que prevalecen las mujeres (con 49 personas) por sobre los hombres (con 47 personas). De segunda importancia son los funcionarios del estamento "Administrativo" con un 28,7% del total y donde prevalecen los hombres con 26 personas, por sobre las mujeres con 25 personas. Ello se muestra en tabla y gráfico que viene a continuación.

Cuadro N° 54 – Dotación 2013 GORE Región Metropolitana por estamento y sexo

Estamento	Hombres	Mujeres	Total	Porcentaje
Administrativo	26	25	51	28,7%
Auxiliar	0	4	4	2,2%
Directivo	6	0	6	3,4%
Profesional	47	49	96	53,9%
Técnico	8	13	21	11,8%
<b>Total</b>	<b>87</b>	<b>91</b>	<b>178</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración Propia en base a datos año 2013, "Gobierno Transparente".



Fuente: Elaboración Propia en base a datos año 2013, "Gobierno Transparente".

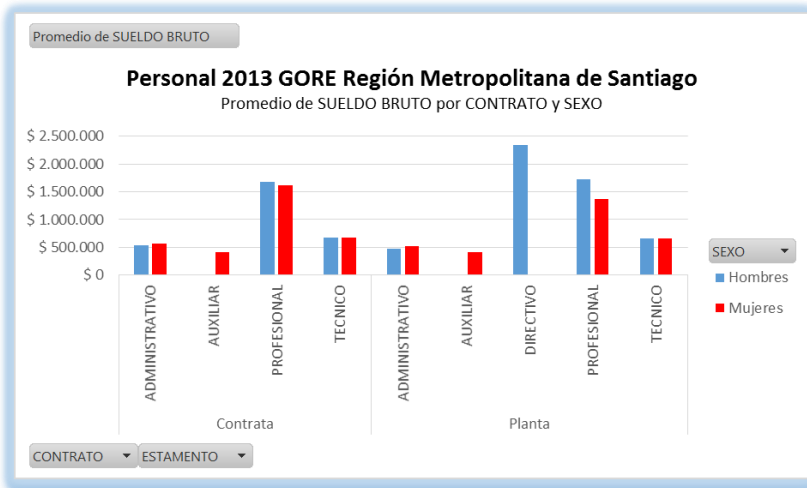
### DOTACIÓN AÑO 2013, GORE DE LA REGIÓN METROPOLITANA POR SEXO Y SUELDO BRUTO

Respecto de las remuneraciones de estos funcionarios, los sueldos brutos son más altos para los distintos estamentos en calidad de "planta", por sobre las dotaciones en calidad de "contrata". Respecto de las diferencias de sueldos entre mujeres y hombres, esta diferencia es absoluta en los estamentos "Directivo" de "planta", donde hay sólo hombres; y "Auxiliar", tanto de "planta" como de "contrata", dado que en éstos sólo existen funcionarias mujeres. Por otra parte, en el estamento de "Profesionales" de "planta" y de "contrata", prevalece el sueldo de los hombres por sobre el de las mujeres. En el resto de los estamentos, casi se da paridad entre hombres y mujeres, presentándose una diferencia muy menor en favor de las mujeres. Ello se puede observar en tabla y gráfico que vienen a continuación.

**Cuadro N° 55 – Promedio Sueldo Bruto Dotación 2013 GORE**

Tipo Contrato	Estamento	Hombres	Mujeres
Contrata	Administrativo	534.716	574.472
Contrata	Auxiliar	-	413.456
Contrata	Profesional	1.671.322	1.624.054
Contrata	Técnico	675.223	670.318
Planta	Administrativo	470.956	528.153
Planta	Auxiliar	-	412.079
Planta	Directivo	2.339.212	-
Planta	Profesional	1.725.457	1.370.966
Planta	Técnico	658.219	658.219

Fuente: Elaboración Propia en base a datos año 2013, "Gobierno Transparente".



Fuente: Elaboración Propia en base a datos año 2013, "Gobierno Transparente".

## CONCLUSIONES GENERALES

De la caracterización y análisis de las dotaciones, de planta y de contrata, de los Gobiernos Regionales del País, se pueden concluir las siguientes características comunes:

De los 15 GORE analizados en cuanto a su personal en calidad de planta y de contrata, el número total de funcionarios del país asciende a 1.467 personas, al mes de octubre de 2013, donde el 49,7% corresponden a mujeres (con 729 personas) y el 50,3% son hombres (con 738 personas). Por lo tanto, estas dotaciones se encuentran prácticamente equiparadas a nivel total país, con una pequeña prevalencia del personal masculino.

En nueve de los Gobiernos Regionales prevalecen los funcionarios hombres por sobre las mujeres (I, V, VI, IX, X, XI, XII, XIV y RM), pero en las regiones de Tarapacá, La Araucanía y Los Lagos esta diferencia en favor de los hombres es mayor. En cambio, en seis regiones (II, III, IV, VII, VIII y XV) prevalecen las funcionarias mujeres, siendo mayor la diferencia en las regiones de Antofagasta, Coquimbo y Biobío.

Respecto del tipo de contrato, el 72,3% de los funcionarios están en calidad de “contrata” con prevalencia de mujeres, y sólo un 27,7% son de planta, y con prevalencia de hombres.

En relación al tipo de estamento, a nivel país, la mayor dotación se concentra en el estamento de “profesionales” en calidad de “contrata”, el cual presenta equidad de género, con mínimas diferencias entre hombres y mujeres. Mientras que en la calidad de “planta”, se observa una prevalencia de los profesionales de sexo masculino. Las mayores diferencias entre hombres y mujeres se manifiestan a nivel de “administrativos”, tanto de calidad de “planta” como de “contrata”, donde prevalecen las mujeres. A nivel de “auxiliares”, tanto de planta como de contrata, prevalecen los hombres. Esto último se explica por el tipo de actividades que desarrollan y el perfil del funcionario.

El estamento que mayoritariamente cuenta con personal femenino es el “administrativo”, ya sea en los contratos de “planta” como en los de “contrata”. Como a la inversa, el estamento “auxiliar” concentra mayores dotaciones masculinas. Ello, en función del perfil y tipo de funciones asociados a estos dos estamentos.

Con respecto a las remuneraciones de estos funcionarios, los sueldos brutos son más altos para los distintos estamentos en calidad de “planta”, por sobre las dotaciones en calidad de “contrata”. Y, de las diferencias en cuanto al sueldo bruto por estamento y sexo, dado que por la escala única de trabajadores las remuneraciones más altas corresponden a los estamentos “directivo” y luego viene el “profesional”, las diferencias por sexo presentan una prevalencia de los hombres por sobre las mujeres.

Uno de los estamentos que presenta las diferencias por sexo más significativas, y que probablemente obedezcan a un patrón cultural muy arraigado en nuestra sociedad chilena, tiene que ver con los cargos de mayor rango dentro de la institución, como es el de los “directivos”, y que dada su obvia responsabilidad, corresponden al estamento con el grado más alto de la escala única y el de mayor sueldo bruto. Al respecto, del análisis de las dotaciones de los 15 Gobiernos Regionales se observa una diferencia absoluta en favor de los hombres en seis de los 15 GORE: Antofagasta, O’Higgins, La Araucanía, Los Ríos, Magallanes y Región Metropolitana. En otras cuatro regiones prevalecen los hombres en este estamento: Tarapacá, Coquimbo, Valparaíso y Los Lagos, dándoles un carácter más “machista” a un total 10 GORE a los cargos de mayor rango y responsabilidad de éstas regiones. Y, solamente en cinco GORE prevalecen las mujeres en este estamento.

## INCORPORACION DEL ANALISIS TERRITORIAL DE GÉNERO EN EL CONTEXTO DE LA ELABORACION DE LOS PLANES REGIONALES DE ORDENAMIENTO TERRITORIAL (PROT) - ANÁLISIS DIAGNÓSTICO Y CARTOGRÁFICO

Luis Hidalgo Valdivia

\*Este documento se realizó con la colaboración de Gerardo Ubilla (Gobierno Regional Región Metropolitana); Geraldine Fuentealba y Aldo Herrera (Gobierno Regional del Libertador Bernardo O'Higgins); Claudia Toledo y Joselyn Sanjuán (Gobierno Regional de Biobío) y; Milena Ruiz (Gobierno Regional de Magallanes y la Antártica Chilena).

### INTRODUCCIÓN

El presente documento es el tercer informe de avance y final correspondiente a la incorporación del Análisis Territorial de Género realizado por cinco Gobiernos Regionales (GORE) en el contexto de la formulación de sus Planes Regionales de Ordenamiento Territorial (PROT) y contiene la presentación del análisis de la información estadística del nivel nacional y regional y los resultados cartográficos realizados en conjunto por Subdere y los Gobiernos Regionales de la Región Metropolitana de Santiago, del Libertador Bernardo O'Higgins, de Biobío, de Los Lagos y de Magallanes y la Antártica Chilena.

Para Subdere esta tarea se inscribe en el objetivo estratégico de fortalecer la capacidad de gestión de los gobiernos regionales y municipalidades, a través del apoyo a la implementación de procesos de mejoramiento continuo, de la capacitación de su recurso humano y la provisión de información relativa a sus procesos y resultados para que entreguen un mejor servicio a sus usuarios y da cuenta de su compromiso de apoyar a los GOREs en la incorporación de habilidades, metodología y tecnologías, que apunten a su desarrollo institucional y más en particular con enfrentar las brechas de género que se aprecian en la invisibilización de los temas de género en los instrumentos metodológicos traspasados a los gobiernos subnacionales tales como, entre otros, son los Planes Regionales de Ordenamiento Territorial<sup>2</sup>. Esto en el contexto de la implementación de un modelo de transferencia de competencias desde el nivel central hacia los Gobiernos Regionales en los ámbitos de planificación y ordenamiento territorial.

Los Planes Regionales de Ordenamiento Territorial (PROT) hacen parte del Sistema Regional de Planificación que implementan los GORE expresando este instrumento el acuerdo institucional de los actores públicos y privados relevantes de la región respecto del uso del espacio en concordancia con las definiciones y lineamientos establecidos en su Estrategia Regional de Desarrollo.

De acuerdo a esta intención y contexto, la incorporación del análisis territorial y de género en la formulación de los PROT contribuye a un ejercicio más pertinente de las funciones que tienen los GORE en términos de la administración superior de la Región en general y en el ámbito del ordenamiento territorial en particular<sup>3</sup>.

No obstante, como se destaca en el documento interno "SUBDERE: PMG Sistema Equidad de Género Plan Plurianual 2012 – 2014 y Programa de Trabajo 2012 "la incorporación del enfoque de género en este instrumento implica la concurrencia de Gores, Servicios Públicos, COREs, entre otros, por cuanto Subdere solo puede sugerir pero son los actores señalados quienes pueden concretar la incorporación del enfoque de género en su instrumento de ordenamiento territorial", así mismo hacer presente que la incorporación del enfoque de

<sup>2</sup> SUBDERE: PMG Sistema Equidad de Género Plan Plurianual 2012 – 2014 y Programa de Trabajo 2012.

<sup>3</sup> Ver capítulo 1 Título Segundo Naturaleza y Funciones del Gobierno Regional de la Ley Orgánica N° 19.175, sobre Gobierno y Administración Regional.

género en el PROT en un ejercicio que involucra el desarrollo cartográfico requiere la participación de profesionales especializados en sistemas de información geográfica y análisis territorial.

En este contexto la labor realizada y que aquí se informa, es el resultado de un trabajo conjunto con las Divisiones de Planificación de los GORE mencionados, de sus profesionales responsables tanto del tema género como del procesamiento cartográfico quienes convocaron a otros actores regionales para realizar el análisis de la información territorial y plasmarla en sendos mapas incluidos en este informe.

En este caso la incorporación del enfoque de género en el análisis territorial propio de un instrumento de ordenamiento como el PROT se centró en la identificación de las brechas de ingresos del trabajo entre hombres y mujeres a nivel nacional regional, en identificar mediante mapas territorios (comunas) donde esta es más crítica y en levantar explicaciones e hipótesis sobre los factores que pudieran estar determinándola.

Para estos efectos se presentan en este informe el análisis de la información seleccionada como pertinente referida a los ingresos del trabajo de hombres y mujeres a nivel de regiones y comunas; y de las variables que los determinan según el enfoque de la distribución personal del ingreso.

Cabe destacar la limitación que enfrenta este análisis subregional dada la carencia de bases de datos socioeconómicos del nivel comunal confiables y actuales para todo el país y que aborden esta temática, dado que la encuesta CASEN 2011 modificó la estructura de su muestra privilegiando la representatividad del nivel regional sobre el comunal<sup>4</sup> y otras encuestas del Instituto Nacional de Estadística como son las de empleo y de ingresos (NENE y NESI) también se restringen a los centros urbanos más significativos del país excluyendo comunas pequeñas y sectores de difícil acceso. A esta situación se agrega que el reciente Censo 2012 eliminó las preguntas referidas a rama o sector de actividad económica y ocupación u oficio de la población.

Con este alcance, en este informe se presentan los objetivos, marco conceptual, marco metodológico, análisis, mapas y bases de información estadística procesada con los gobiernos regionales participantes de las Divisiones de Planificación y Desarrollo Regional de los Gobiernos Regionales de la Región Metropolitana de Santiago, del Libertador Bernardo O'Higgins, de Biobío, Los Lagos y Magallanes.

## **OBJETIVOS**

### **OBJETIVO GENERAL**

Identificar mediante cartografía las brechas de ingresos del trabajo entre hombres y mujeres que a nivel subregional se aprecian en cinco regiones del país y levantar a nivel de hipótesis explicaciones sobre los factores económicos, sociales, y/o culturales explicativos de las diferencias entre los ingresos promedio del trabajo que se aprecian entre hombres y mujeres en las comunas de las regiones del estudio.

### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Compartir un enfoque sobre el concepto de brecha de ingresos del trabajo y sus factores determinantes.
- Desarrollar en forma participativa con informantes calificados un ejercicio de análisis territorial y de género de la información estadística comunalizada disponible.
- Generar un informe ejecutivo de carácter cualitativo y una cartografía ilustrativa de las brechas apreciadas y de los principales factores que la explican a nivel subregional regional y que pueda servir al proceso de elaboración del PROT, en tanto instrumento que territorializa los lineamientos de la ERD.

<sup>4</sup> Ministerio de Desarrollo Social: "Metodología del Diseño Muestral y Factores de Expansión Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional" pp. 12-13. OBSERVATORIO SOCIAL, Documentos Metodológicos, N°1 septiembre de 2012. Versión Preliminar

## ASPECTOS CONCEPTUALES

### PERTINENCIA DEL ENFOQUE TERRITORIAL DE GÉNERO EN LA ACCIÓN PÚBLICA

La integración de los enfoques territorial y de género asumen relevancia a los menos desde tres dimensiones de la acción pública: como perspectiva de análisis que permite diagnosticar, planificar y priorizar la acción pública en el territorio, como enfoque de intervención que facilita una acción más pertinente y efectiva de la acción pública y desde su dimensión institucional en la medida que hace parte del cumplimiento de las definiciones normativas y competencias propias de la institucionalidad pública territorial.

#### Como perspectiva de análisis cabría destacar cuatro potencialidades

Permite el relevamiento del género una variable transversal habitualmente explícita en ERD, Políticas Públicas Regionales (PPR) y Planes de Desarrollo Comunal (Pladecos) que es generalmente “invisible” en los instrumentos de Ordenamiento Territorial y en los Instrumentos de Planificación Territorial (IPT) como son los Planos Reguladores Comunales, intercomunales o Metropolitanos particularmente posibilitando su visualización mediante cartografías que reflejen inequidades de género en el análisis de la Situación Actual y de Escenarios Deseado, Tendencial y Factible de estos últimos instrumentos.

Permite el reconocimiento de la expresión espacial de las disparidades y brechas económicas, sociales, culturales las que no se manifiestan en forma homogénea en el territorio favoreciendo con esto el levantamiento de un análisis más detallado de las variables que inciden en estas disparidades.

Permite un análisis más preciso del acceso de la población a los Servicios públicos (SSPP) y por ende en qué medida se hace efectiva la aspiración de equidad territorial y de género.

Constituye también una posibilidad de identificación de la dimensión territorial de los patrones culturales en los que se asientan las inequidades de género, considerando que la cultura se expresa también en forma diversa en el territorio.

#### Como enfoque de intervención:

Permite como oportunidad, el diseño sistémico multisectorial de la acción pública en la medida que los territorios y los hogares como unidad de intervención involucran problemáticas de múltiples dimensiones que habitualmente demandan una intervención coordinada entre los actores públicos.

Permite establecer criterios para la localización de inversiones y focalización de programas públicos en la medida que permita identificar sectores sociales y territorios donde se evidencian las brechas más significativas.

Constituye también una oportunidad de buenas prácticas de gestión y políticas públicas que aprovechen las sinergias y fortalezas propias de los territorios y grupos humanos.

#### Como Prioridad Gubernamental e Institucional

Es una prioridad del Programa de Gobierno que señala explícitamente como objetivo promover el rol de la mujer en la sociedad y remover todos aquellos obstáculos que impiden su acceso efectivo al mundo del trabajo y las discriminan en materia de salarios.

Economía sociedad y territorio son dimensiones indispensables de analizar en los procesos de planificación y por ende hacen parte de la que hacer propio, definición y función de las Divisiones de Planificación de los Gobiernos Regionales en tanto unidades asesoras del ejecutivo del Gobierno Regional.

Son dimensiones relacionadas con los compromisos establecidos en Programas de mejoramiento de gestión referidos a género y descentralización de las Instituciones Públicas.

#### CONCEPTOS RELEVANTES DESDE EL ENFOQUE DE GÉNERO

El desarrollo de este trabajo se hace parte de las definiciones propias del enfoque de género en tanto parte de las siguientes distinciones:

**SEXO:** Es lo biológico, está dado por una anatomía del cuerpo diferente entre hombres y mujeres

**GÉNERO:** Es el conjunto de ideas, creencias y atribuciones asignadas a hombres y mujeres según un determinado momento histórico y cultural. También puede decirse que “Género” se usa para referirse a las consecuencias sociales de las diferencias biológicas entre mujeres y hombres.

**INEQUIDADES DE GÉNERO:** Situaciones injustas por razones de género.

**BRECHAS DE GÉNERO:** Cuantificación de diferencias entre hombres y mujeres que constituyen inequidades de género.

**ANÁLISIS DE GÉNERO:** Identificación de los factores sociales, económicos y/o culturales que explican las brechas de género.

#### ASPECTOS CONCEPTUALES RELEVANTES DESDE EL ENFOQUE DE LA DISTRIBUCIÓN PERSONAL DE INGRESO

A efectos de este ejercicio de análisis se entiende por **INGRESOS** la remuneración o contraparte que reciben los agentes productivos por su participación u aporte al proceso de producción de bienes y servicios e **INGRESOS DEL TRABAJO** los ingresos que obtienen las personas en su ocupación por concepto de sueldos y salarios (monetarios y en especies), ganancias provenientes del trabajo independiente y la auto provisión de bienes producidos por el hogar<sup>5</sup>.

En la explicación de los factores determinantes de la distribución del ingreso se pueden reconocer dos **ENFOQUES CONCEPTUALES SOBRE LA DISTRIBUCIÓN DEL INGRESO**

El **enfoque de la distribución factorial o funcional del Ingreso** que explica cómo el Ingreso generado en la actividad productiva se distribuye entre quienes aportan capital, trabajo y/o recursos naturales (Ingresos de la propiedad vs. Ingresos del trabajo).

El **enfoque de la Distribución personal del Ingreso** explica cómo el Ingreso se distribuye entre las personas independientemente de la distinción entre los factores productivos o recursos económicos que aportan al proceso de producción de bienes y servicios.

Desde este último enfoque los principales factores que explican la distribución personal del ingreso son:

- Distribución de la propiedad de los recursos económicos y patrimonio de las personas, dado que estas pueden percibir ingresos por más de un tipo de recurso aportado a la producción de bienes y servicios o fuente de ingresos.

---

<sup>5</sup> Ministerio de Desarrollo Social: "Manual del Investigador Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional: Módulos Registro, Residentes, Trabajo e Ingresos" p. 79 OBSERVATORIO SOCIAL, Serie Documentos Metodológicos, N°2 10 de septiembre de 2012. Versión Revisada



- Nivel Educativo, experiencia laboral y capital humano que en términos generales dan cuenta de las competencias, aptitudes, habilidades, cualidades y en definitiva la productividad con que las personas aportan al proceso productivo
- Jerarquía y Responsabilidad Ocupacional que da cuenta de la responsabilidad en la gestión del proceso productivo y que se expresa en la ubicación de los trabajadores en el organigrama de la empresa.
- Dinámica del sector de actividad económica y competitividad de la empresa, en el sentido que sectores y empresas más dinámicos capturan una mayor proporción del excedente generado en los mercados en que participan y por ende están en condiciones de remunerar mejor a quienes aportan recursos para la producción.
- Discriminación entendida como el factor residual que al margen de la participación efectiva y aporte que las personas hacen al proceso productivo, explica las diferencias en las remuneraciones percibidas por factores extra productivos tales como son los étnicos, de sexo, religiosos, de nacionalidad u otros.

#### ASPECTOS METODOLÓGICOS

El análisis desarrollado considera como variable a ser explicada o sujeto de análisis los Ingresos promedio del trabajo de hombres y mujeres y la brecha entre ellos tal como estos se definieron anteriormente y aparecen registrados en la encuesta de caracterización socio económica CASEN

Como variables de análisis que contribuyan a la generación de hipótesis explicativas las variables de

Nivel Educativo medido por los años de escolaridad de las personas como un variable proxy del capital humano

Categoría ocupacional como un variable proxy de la ubicación en la jerarquía ocupacional.

Rama de Actividad Económica como una variable que permita levantar hipótesis sobre la dinámica y/o competitividad del sector donde se realiza la actividad económica.

Tamaño de empresa distinguiendo desde la microempresa unipersonal hasta el trabajo en la gran empresa como un variable proxy de la competitividad de la empresa donde se realiza la actividad económica.

Ruralidad considerada como un factor adicional que permita levantar hipótesis sobre la presencia de patrones culturales diferenciados respecto de roles socioeconómicos diferenciados entre hombres y mujeres y que pudieran incidir en brecha de ingresos.

Por último, cabe señalar que dado que, como se explica en el informe de Metodología del Diseño Muestral y Factores de Expansión de la encuesta de CASEN 2011, en la realización de esta nueva versión de la encuesta se optó por *“reemplazar las comunas como dominio de estudio por otros que estén más en línea con los objetivos de la encuesta producir información confiable (de alta precisión) para informar la toma de decisiones en la esfera de las políticas públicas. Se opta entonces por definir como nuevos dominios de estudio a las regiones”*<sup>6</sup> y que

<sup>6</sup> “Hasta 2009, el Ministerio definió las comunas como dominios de estudio, por lo tanto, la muestra consideraba un número mínimo de viviendas seleccionadas en cada comuna. Esto, ya que el objetivo final era producir estimaciones de la tasa de pobreza para cada una de las comunas en la muestra a partir de los datos de la encuesta.

Lo que no se explicita en los documentos metodológicos, sin embargo, es cuál fue el nivel de precisión utilizado para determinar el tamaño muestral requerido para cada comuna. Es decir, si bien se planeaba contar con entrevistas y estimaciones en todas las comunas, no se explicitaba en nivel de confiabilidad estadística (nivel de precisión) que se esperaba en las estimaciones. Las observaciones de la Comisión Técnicos Casen en relación a este punto son ilustrativas. Para algunas comunas en 2009 el margen de error (nivel de

en particular en la Casen 2011 no se levantaron muestras para las comunas denominadas por INE como áreas de difícil acceso según se señalan en el siguiente cuadro, se opta para este ejercicio integrado de análisis territorial y de género por aplicar como información base la Casen 2009 a objeto de tener en la siguiente fase un mínimo de información sobre todas las comunas de las regiones participantes no obstante las limitaciones que esta tiene.

Señalado esto se presenta a continuación el análisis de la información base procesada por el paquete estadístico Special Program for Social Sciences SPSS a nivel nacional y regional los cuadros estadísticos de la información procesada a nivel comunal para las regiones seleccionadas y los mapas generados para este análisis.

**Cuadro N° 1 – Áreas de difícil acceso definidas por<sup>7</sup>**

Región	Provincia	Comuna
Arica y Parinacota	Parinacota	General Lagos
Tarapacá	Tamarugal	Colchane
Antofagasta	El Loa	Ollagüe
Valparaíso	Valparaíso	Juan Fernández
	Isla de Pascua	Isla de Pascua
Los Lagos	Llanquihue	Cochamó
	Palena	Chaitén
		Futaleufú
		Hualaihué
		Palena
Aisén del Gral. Carlos Ibáñez del Campo	Coihaique	Lago Verde
	Aisén	Guaitecas
	Capitán Prat	O'Higgins
		Tortel
Magallanes y de la Antártica Chilena	Magallanes	Laguna Blanca
		Río Verde
		San Gregorio
	Antártica Chilena	Cabo de Hornos (Ex - Navarino)
		Antártica
	Tierra del Fuego	Primavera
		Timaukel
	Última Esperanza	Torres del Paine

Para el desarrollo de esta actividad se realizaron en cada región talleres en los que junto a profesionales de las Divisiones de Planificación y Desarrollo y el o la encargada del tema género en los GORE se convocó a un

precisión) para la estimación de la tasa de pobreza es tan grande que los resultados se tornan poco informativos (nivel de precisión bajo) para la toma de decisiones. En este contexto, el Ministerio opta por reemplazar las comunas como dominio de estudio por otros que estén más en línea con los objetivos de la encuesta – producir información confiable (de alta precisión) para informar la toma de decisiones en la esfera de las políticas públicas. Se opta entonces por definir como nuevos dominios de estudio a las regiones, en atención a la creciente demanda de información con que se requiere a este nivel territorial”

Ministerio de Desarrollo Social: “Metodología del Diseño Muestral y Factores de Expansión Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional” pp. 12-OBSERVATORIO SOCIAL, Documentos Metodológicos, N°1 septiembre de 2012. Versión Preliminar  
<sup>7</sup> Citado en Ministerio de Desarrollo Social: “Metodología del Diseño Muestral y Factores de Expansión Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional” pp. 12-OBSERVATORIO SOCIAL, Documentos Metodológicos, N°1 septiembre de 2012. Versión Preliminar

grupo de profesionales de la misma institución o de otras tales como Sernam, Ministerio de Desarrollo Social, Sence u otros que pudieran aportar con su experiencia a un análisis más pertinente de la información. (Ver acápite 11 de este informe).

## ANÁLISIS NIVEL NACIONAL

### BRECHA DE INGRESOS DEL TRABAJO

Tal como se aprecia en el cuadro la brecha de ingresos del trabajo entre hombres y mujeres a nivel nacional es del orden del 36%, en otros términos, las mujeres ocupadas ganan en promedio el 64 % de los que lo también en promedio perciben los hombres.

No obstante, esta brecha a nivel nacional no se expresa en forma homogénea entre las regiones destacando la de Magallanes donde esta es más crítica siendo que según los datos de la Casen 2009 las mujeres en esta región perciben el 48% de lo que perciben los ocupados varones.

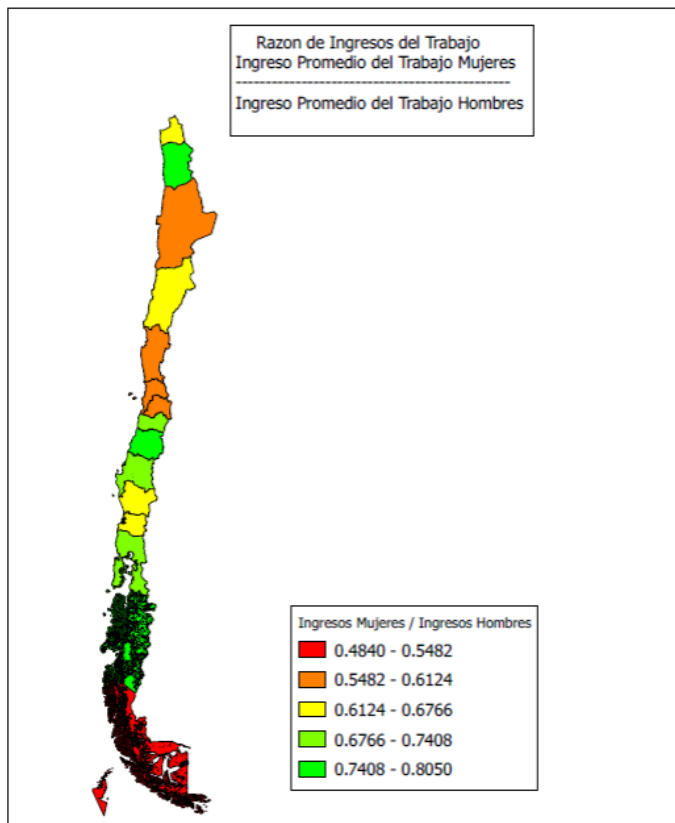
En el otro extremo la región del Maule expresa los menores niveles de brecha entre los Ingresos promedio de Hombres y mujeres siendo que estas últimas ganan en promedio el 80% en promedio de lo que perciben los hombres

Cuadro N° 2 – Ingreso Promedio del Trabajo según sexo en pesos 2009

Región	Hombre	Mujer	Total	Brecha IM/IH
Tarapacá	461.453	353.294	422.000	0,77
Antofagasta	547.455	317.071	464.547	0,58
Atacama	476.760	294.142	410.969	0,62
Coquimbo	402.247	237.373	341.235	0,59
Valparaíso	460.694	277.965	386.019	0,6
Libertador Bernardo O'Higgins	391.155	269.552	346.584	0,69
Maule	<b>359.618</b>	<b>289.436</b>	<b>333.558</b>	<b>0,8</b>
Bío Bío	377.189	265.884	333.896	0,7
La Araucanía	352.406	231.498	308.971	0,66
Los Lagos	389.263	276.854	346.390	0,71
Aysén	534.523	416.783	488.805	0,78
Magallanes Y La Antártica Ch.	<b>604.329</b>	<b>292.236</b>	<b>485.385</b>	<b>0,48</b>
Región Metropolitana	679.241	413.223	567.866	0,61
Los Ríos	353.535	234.734	306.207	0,66
Arica y Parinacota	500.529	327.909	433.708	0,66
<b>Total</b>	<b>523.081</b>	<b>337.309</b>	<b>449.295</b>	<b>0,64</b>

Destaca también, como se parecía en el mapa N° 1 que las diferencias de ingresos medios del trabajo entre hombres y mujeres tienden a ser mayores en la zona norte centro vinculadas a labores mineras entre las regiones de Antofagasta a Santiago que en las regiones centro sur de O'Higgins a Aysén o las del norte extremo Arica y Parinacota y Tarapacá.

Mapa N°1 – Distribución de la Diferencial de Ingresos Medios de Trabajo entre Mujeres y Hombres en Chile.  
Distribución Intra Regional de la Diferencia



En los siguientes cuadros se presenta los antecedentes estadísticos respecto de variables que pudieran estar afectando estas situaciones de brecha de ingresos por factores de género.

### ESCOLARIDAD

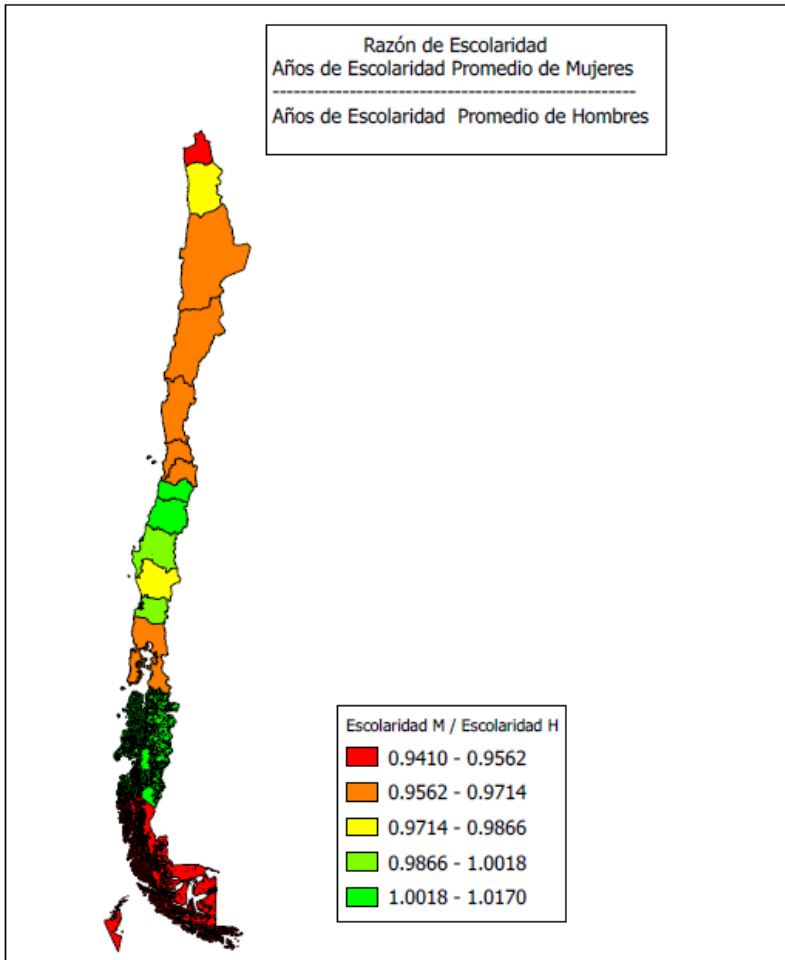
El nivel educacional, capital humano acumulado, pudiera ser un factor explicativo del mayor o menor nivel de ingreso que perciben las personas en la medida que mayor escolaridad se debiera traducir en un aporte más calificado a los procesos productivos y en ese sentido una productividad o aporte mayor. La escolaridad medida en años de estudio en ese sentido podría estar reflejando si este es un factor explicativo para justificar las diferencias de ingreso entre hombres y mujeres. Sin embargo, al apreciar la escolaridad promedio entre hombres y mujeres a nivel nacional se aprecia que en este factor la brecha es de 3% en favor de los hombres muy por debajo del 36 % que separa los ingresos entre ambos sexos.

No obstante, lo anterior se puede apreciar que coincidentemente con una brecha de ingresos mayor en la región de Magallanes y menor en la del Maule es en estas regiones donde se aprecia una mayor diferencia relativa en la escolaridad promedio de hombres y mujeres, siendo que en esta última la tendencia se revierte en favor de las mujeres que tienen 2% más años de estudios que los hombres.

**Cuadro N° 3 – Escolaridad Promedio por región según sexo**

Región	Hombre	Mujer	Total	Brecha EM/EH
Tarapacá	10,8	10,5	10,7	0,98
Antofagasta	10,8	10,5	10,6	0,97
Atacama	10,5	10,2	10,3	0,97
Coquimbo	9,9	9,6	9,7	0,96
Valparaíso	10,8	10,5	10,6	0,97
Libertador Bernardo O'Higgins	9,4	9,5	9,5	1,02
Maule	<b>9</b>	<b>9,1</b>	<b>9,1</b>	<b>1,02</b>
Bío Bío	10	9,9	9,9	0,99
La Araucanía	9,2	9,1	9,2	0,98
Los Lagos	9,2	8,9	9,1	0,97
Aysén	9,4	9,4	9,4	1
Magallanes Y La Antártica Ch.	<b>10,5</b>	<b>9,9</b>	<b>10,2</b>	<b>0,94</b>
Región Metropolitana	11,5	11	11,2	0,96
Los Ríos	9,3	9,2	9,3	0,99
Arica y Parinacota	11,4	10,8	11,1	0,95
<b>Total</b>	<b>10,5</b>	<b>10,2</b>	<b>10,4</b>	<b>0,97</b>

Mapa N°2 – Distribución Interregional de la Diferencial de Escolaridad Promedio entre mujeres y hombres en Chile



## SECTOR DE ACTIVIDAD ECONÓMICA

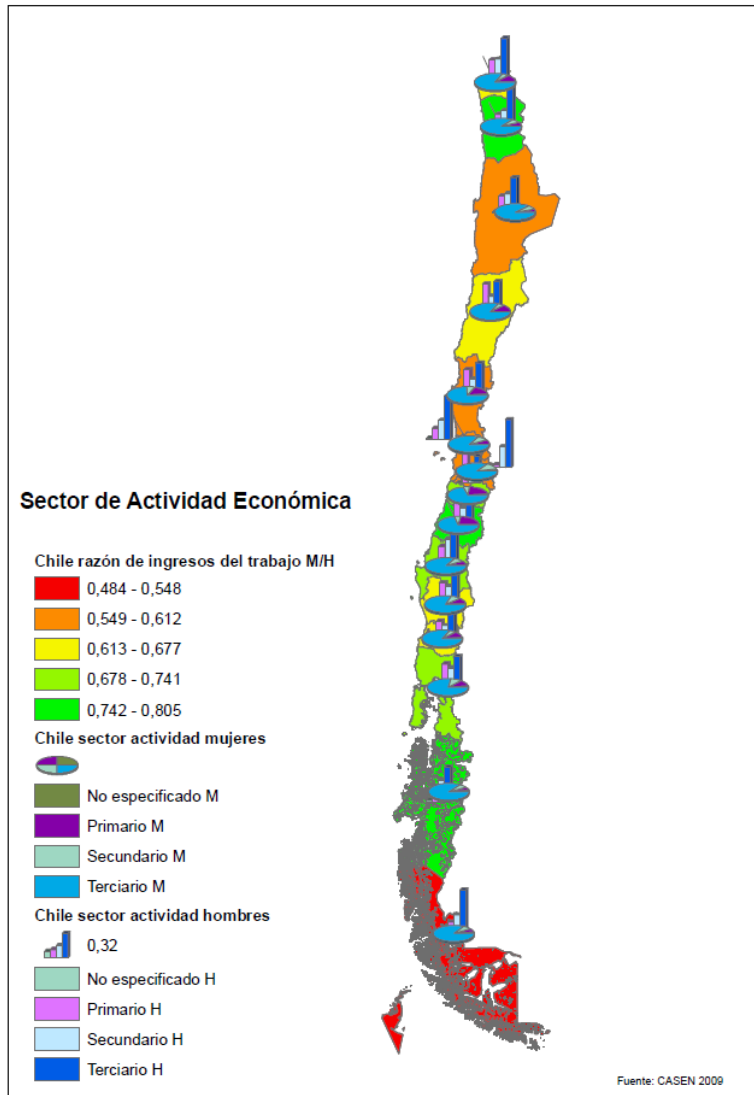
Una apreciación que salta a la vista al revisar la información respecto del sector de actividad económica donde se desempeñan hombres y mujeres a nivel nacional es que estas últimas mayoritariamente lo hacen en los de comercio, restaurantes y hoteles y en el de servicios comunales sociales y personales (27,5% y 45% respectivamente), sectores en los que como se ha mencionado en diversos estudios sobre el tema plausiblemente realizan labores similares a las que ejercen en el hogar y por las que seguramente reciben menores remuneraciones en términos comparativos.

Los hombres en cambio tienen una distribución sectorial más diversificada siendo su participación mayoritaria en las actividades vinculadas al sector primario: agricultura, caza, silvicultura y pesca, el de la minería, el sector de la construcción y el de transporte y comunicaciones (14,7%, 3,3%, 1,1%, 13,5% y 10,7% respectivamente) donde la participación porcentual de los hombres más que dobla a las de las mujeres y donde se pudiera hipotetizar se mantienen distribuciones labores tradicionalmente vinculadas a labores masculinas y que impactan en el acceso a mejores ingresos al ser coincidentemente sectores (como es el caso de la minería) que tienen dinámicas vinculadas a las exportaciones y a la expansión del consumo interno. Destacan como sectores emergentes donde la brecha en cuanto a porcentaje de participación de género es menor los de electricidad, gas y agua y los de establecimientos financieros y seguros donde pudiéramos insertar en tareas de mayor nivel de calificación.

Respecto de la distribución territorial de la participación sectorial de hombres y mujeres destaca la mayor inserción de los hombres en las actividades mineras en las regiones nortinas de Tarapacá a Atacama, los mayores niveles de diversificación relativa del empleo en las de Coquimbo, Metropolitana de Santiago y Biobío, la mayor concentración en los sectores de agricultura, silvicultura y pesca en las del centro sur particularmente entre O'Higgins hasta Los Lagos y lo de los que se realiza en el sector de los servicios sociales, comunales y personales en las del extremo sur y norte: Arica y Parinacota, Aysén y Magallanes seguramente vinculadas a labores vinculadas al sector público y fuerzas armadas.

En cuanto a las mujeres adicionalmente a la ya destaca fuerte concentración en el sector de los servicios cabría señalar la presencia de una fuerte concentración de empleo femenino en el sector agrícola en las regiones de Arica y Parinacota, Coquimbo, O'Higgins y Maule seguramente en sus sectores rurales y la mayor presencia en el sector financiero y de seguros en la Región Metropolitana de Santiago tal como se aprecia en el siguiente cuadro.

Mapa N°3 – Sector de actividad Económica Mujeres y Hombres y distribución de brecha de ingresos del trabajo





Cuadro N° 4 – Sector de Actividad Económica por región según sexo

	Región	Actividades No Bien Especificadas	Agricultura. Caza y Silvicultura	Explotación Minas y Canteras	Industrias Manufactureras	Electricidad, Gas y Agua	Construcción	Comercio Mayor/Menor Restaurantes - Hoteles	Transporte y Comunicaciones	Establecimientos Financieros Seguros	Servicios Comunales Sociales	Total
Hombre	Tarapacá	802	4358	7470	5934	506	9262	12491	11787	4831	15811	73252
	Antofagasta	2419	3316	29868	14714	3084	19380	18776	19982	10581	18308	140428
	Atacama	1141	8105	16191	4107	1042	8463	7106	7544	2425	9661	65785
	Coquimbo	2215	39856	19514	10853	1112	26055	26091	15657	9168	24659	175180
	Valparaíso	4322	45636	13232	35245	6301	59187	69800	48793	30476	81525	394517
	L. Bernardo O'Higgins	2774	76960	14759	22102	1787	24336	30130	18252	7003	27232	225335
	Maule	1339	98873	2497	20738	2707	22059	37387	16562	9235	30038	241435
	Bío Bío	2817	88173	5330	64736	4995	66934	55097	46601	23187	80994	438864
	La Araucanía	1383	59786	709	18772	1913	29716	27486	19074	10279	35240	204358
	Los Lagos	2784	61758	124	20260	1557	29763	29872	17880	4662	29360	198020
	Aysén	647	5596	268	1640	164	6225	3699	2509	773	6228	27749
	Magallanes y la A. Ch.	378	4934	1641	3324	554	7073	7165	6101	1961	10453	43584
	Región Metropolitana	21479	67055	16559	251917	17419	218619	350630	189796	224805	334147	1692426
	Los Ríos	904	23882	300	7526	543	11453	8183	7081	4394	12967	77233
Arica y Parinacota	215	6692	3009	3809	4	6400	6183	4301	2857	8561	42031	
<b>Total</b>	<b>45619</b>	<b>594980</b>	<b>131471</b>	<b>485677</b>	<b>43688</b>	<b>544925</b>	<b>690096</b>	<b>431920</b>	<b>346637</b>	<b>725184</b>	<b>4040197</b>	
Mujer	Tarapacá	155	1870	506	2178	122	716	17341	300	3542	16793	43523
	Antofagasta	673	1248	1992	3211	285	1244	26283	3758	4424	34908	78026
	Atacama	321	2800	999	1345	136	712	12851	1422	1384	14831	36801
	Coquimbo	1546	14241	812	6350	299	2392	31543	1898	3856	35555	98492
	Valparaíso	1402	16111	544	18930	468	2160	71386	7841	16560	125158	260560
	L. Bernardo O'Higgins	2439	26607	230	7586	287	1116	33304	1814	4172	48463	126018
	Maule	367	29962	0	8303	446	1013	39756	1614	4715	47250	133426
	Bío Bío	1570	19331	0	15600	1052	4608	70619	7784	11281	133560	265405
	La Araucanía	1105	9720	40	7134	745	1451	31907	1292	4474	50637	108505
	Los Lagos	1725	11817	0	10854	1313	431	34012	2707	5490	52314	120663
	Aysén	418	781	0	826	5	262	4436	446	1386	8708	17268
	Magallanes Y La A. Ch.	471	1222	123	1786	0	19	7122	650	739	13293	25425
	Región Metropolitana	13824	22840	5053	109994	1036	12706	312299	54552	123642	558635	1214581
	Los Ríos	638	4434	16	2042	126	464	11633	3804	1360	20765	45282
Arica y Parinacota	235	2803	250	1207	123	249	9808	219	1313	10660	26867	
<b>Total</b>	<b>26889</b>	<b>165787</b>	<b>10565</b>	<b>197346</b>	<b>6443</b>	<b>29543</b>	<b>714300</b>	<b>90101</b>	<b>188338</b>	<b>1171530</b>	<b>2600842</b>	

## CATEGORÍA OCUPACIONAL

La categoría ocupacional como distinción analítica da cuenta del tipo de inserción laboral de las personas en términos del tipo de función que desempeñan tanto en relación a la responsabilidad dentro del proceso productivo distinguiendo entre empleadores o patrones, empleados y obreros o trabajadores independientes, como del tipo de "empresa" en que se desempeñan distinguiendo entre sector privado el servicio doméstico en los hogares y el sector público distinguiendo en este último caso entre empresas públicas, oficinas o reparticiones gubernamentales y fuerzas armadas.

Visto por sexo se hace evidente la mayor participación relativa de los hombres en las categorías de empleadores o patrones, cuentapropistas, empleados del sector privado y en las fuerza armadas mientras las mujeres proporcionalmente se insertan mayormente en el sector público tanto a nivel de empresas como reparticiones gubernamentales, el servicio doméstico y como familiar no remunerado dando cuenta de la presencia de factores socioculturales que explican esta desigual distribución no obstante no sean, salvo en el caso del trabajo en el servicio doméstico, estas diferencias muy significativas.

Es probablemente esta inserción en el servicio doméstico un factor explicativo relevante de las disparidades territoriales en cuanto a la brecha de ingresos entre hombres y mujeres toda vez que regiones como Magallanes que exhibe la mayor proporción de mujeres en esta categoría (15.9%).

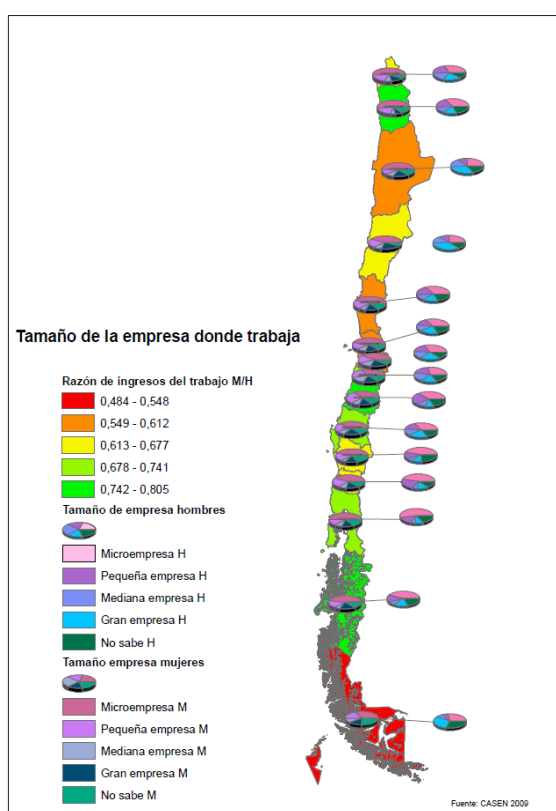
Cuadro N° 5 – Categoría Ocupacional por región según sexo

	Región	Patrón o empleador	C propia Trabajador por	S público Empleado u obrero del (Gov. Central o Municipal)	E públicas Empleado u obrero de	S privado Empleado u obrero del	P adentro Servicio doméstico	P afuera Servicio Doméstico	F no remunerado	FF.AA. y del Orden	Total
Hombres	Tarapacá	6,8%	30,8%	3,9%	3,5%	49,4%	0,0%	0,0%	0,6%	5,0%	100%
	Antofagasta	1,7%	15,1%	3,8%	6,6%	72,4%	0,2%	0,0%	0,2%	0,0%	100%
	Atacama	2,7%	15,3%	4,2%	10,8%	65,0%	0,0%	1,9%	0,1%	0,2%	100%
	Coquimbo	5,1%	19,9%	3,4%	3,6%	67,1%	0,0%	0,2%	0,5%	0,2%	100%
	Valparaíso	2,9%	19,7%	4,5%	3,1%	66,7%	0,1%	0,1%	0,2%	2,6%	100%
	L. Bernardo O'Higgins	3,7%	15,1%	2,5%	7,0%	70,9%	0,0%	0,1%	0,4%	0,3%	100%
	Maule	2,6%	19,1%	4,2%	2,2%	71,4%	0,0%	0,1%	0,1%	0,3%	100%
	Biobío	2,7%	18,4%	6,0%	5,3%	66,4%	0,0%	0,1%	0,5%	0,7%	100%
	La Araucanía	3,7%	32,5%	4,4%	5,1%	52,8%	0,3%	0,1%	0,2%	0,8%	100%
	Los Lagos	3,2%	28,6%	5,4%	3,0%	58,3%	0,0%	0,2%	0,6%	0,7%	100%
	Aysén	5,6%	30,6%	9,0%	6,6%	46,5%	0,0%	0,0%	0,2%	1,5%	100%
	Magallanes Y La A. Ch.	6,1%	22,1%	6,7%	6,3%	51,1%	0,0%	0,3%	0,3%	7,1%	100%
	Región Metropolitana	4,0%	20,0%	3,7%	4,4%	66,3%	0,0%	0,2%	0,4%	0,9%	100%
	Los Ríos	2,4%	27,9%	5,1%	6,3%	56,2%	0,0%	0,1%	0,4%	1,6%	100%
	Arica y Parinacota	5,0%	20,0%	6,4%	0,6%	61,4%	0,0%	0,6%	1,3%	4,8%	100%
<b>Total</b>	<b>3,6%</b>	<b>20,7%</b>	<b>4,2%</b>	<b>4,5%</b>	<b>65,2%</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,2%</b>	<b>0,4%</b>	<b>1,1%</b>	<b>100%</b>	
Mujeres	Tarapacá	6,7%	30,3%	8,3%	6,3%	33,7%	1,3%	7,6%	5,4%	0,5%	100%
	Antofagasta	1,1%	18,3%	7,3%	7,8%	54,6%	1,2%	9,4%	0,4%	0,0%	100%
	Atacama	2,8%	20,6%	8,6%	7,1%	51,7%	0,7%	8,0%	0,6%	0,0%	100%
	Coquimbo	3,4%	20,9%	6,7%	5,7%	53,8%	0,8%	8,3%	0,3%	0,1%	100%
	Valparaíso	2,0%	18,3%	7,9%	4,5%	51,9%	2,3%	12,3%	0,5%	0,3%	100%
	L. Bernardo O'Higgins	2,9%	15,3%	6,6%	5,8%	58,7%	0,9%	9,0%	0,7%	0,0%	100%
	Maule	2,1%	14,6%	9,6%	6,1%	56,7%	1,2%	8,9%	0,5%	0,2%	100%
	Bio Bio	2,3%	17,1%	12,2%	8,8%	45,7%	1,5%	11,5%	0,6%	0,2%	100%
	La Araucanía	2,2%	22,3%	11,8%	7,1%	43,5%	2,8%	9,3%	1,1%	0,1%	100%
	Los Lagos	1,6%	22,3%	12,5%	5,9%	42,8%	2,1%	10,9%	1,5%	0,3%	100%
	Aysén	6,5%	18,5%	11,9%	11,8%	35,5%	1,9%	13,5%	0,1%	0,3%	100%
	Magallanes Y La A. Ch.	5,5%	12,0%	5,6%	12,1%	46,6%	0,3%	15,6%	0,0%	2,3%	100%
	Región Metropolitana	2,2%	19,7%	5,4%	6,2%	53,5%	2,4%	9,8%	0,4%	0,4%	100%
	Los Ríos	1,1%	18,7%	10,8%	11,1%	45,4%	2,5%	9,6%	0,8%	0,1%	100%
	Arica y Parinacota	3,9%	26,6%	11,6%	2,5%	46,5%	0,4%	3,1%	2,6%	2,8%	100%
<b>Total</b>	<b>2,3%</b>	<b>19,2%</b>	<b>7,6%</b>	<b>6,5%</b>	<b>51,3%</b>	<b>2,0%</b>	<b>10,0%</b>	<b>0,6%</b>	<b>0,3%</b>	<b>100%</b>	

## TAMAÑO DE LA EMPRESA

La utilización de la información sobre el tamaño de la empresa donde se desempeña la fuerza de trabajo pudiera ser considerada, en términos generales, como una variable proxy del dinamismo de la empresa y por ende de la posibilidad de acceder a mejores remuneraciones, toda vez que es en la gran empresa donde se concentran los mayores volúmenes de ventas a nivel nacional y los menores niveles de empleo mientras en la microempresa y trabajo independiente se concentran por el contrario los mayores niveles de empleo y menores niveles de ventas <sup>8</sup>

Mapa N°4 – Tamaño de Empresa donde trabajan Mujeres y Hombres y distribución de brecha de ingresos del trabajo en Chile



Esta asociación entre tamaño de empresa y posibilidades de acceder a mejores niveles de ingreso se ve ratificada por la distribución de la ocupación de hombres y mujeres por tamaño de empresas siendo que en el caso de los primeros es mayoritaria la inserción en la gran empresa (22,4%) y en el caso de las últimas en el

<sup>8</sup> Ver OIT y SERCOTEC: La situación de la micro y pequeña empresa en Chile – 2010 Santiago, Oficina Internacional del Trabajo, 2010  
ISBN 978-92-2-323376-1 (impreso) ISBN 978-92-2-323377-8 (web pdf ) <http://www.oitchile.cl/pdf/peq001.pdf>

trabajo independiente (25,5%). Siendo en los otros tamaños de empresa la distribución bastante similar entre hombres y mujeres.

**Cuadro N° 6 – Tamaño de Empresa por región según sexo**

Región	Una (1)	2 a 5	6 a 9	1 a 9	10 a 49	50 a 199	200 y más	Total F de T	
<b>Hombres</b>	Tarapacá	21,4%	9%	4,3%	34,7%	17,4%	10,5%	17,4%	100%
	Antofagasta	13,1%	7,6%	4%	24,6%	12,1%	15,1%	31,3%	100%
	Atacama	13%	8,7%	3,5%	25,3%	13,2%	12,5%	36,9%	100%
	Coquimbo	15,9%	13,4%	5,5%	34,9%	16,5%	10%	19,8%	100%
	Valparaíso	14,8%	14,4%	6%	35,3%	13,3%	10%	23,1%	100%
	L. Bernardo O'Higgins	12,1%	11,7%	5,1%	28,9%	18,5%	14,5%	21,6%	100%
	Maule	14,7%	17,2%	6,8%	38,7%	20,9%	11,4%	10,9%	100%
	Biobío	14,6%	13,9%	5,7%	34,3%	14,1%	10,7%	24,5%	100%
	La Araucanía	25,8%	16,2%	4,3%	46,4%	10,2%	6,2%	13,7%	100%
	Los Lagos	23,3%	21,6%	7,3%	52,2%	14,4%	7%	11,1%	100%
	Aysén	21,4%	18,4%	4,5%	44,3%	11,8%	7,4%	18,2%	100%
	Magallanes Y La A. Ch.	11,4%	13,2%	3,1%	27,7%	7,1%	7,5%	27,3%	100%
	Región Metropolitana	14,6%	12,8%	6%	33,3%	15,8%	13%	25,2%	100%
	Los Ríos	21,4%	19,8%	5,1%	46,4%	19,1%	7,6%	15,1%	100%
	Arica y Parinacota	13,6%	13,3%	4,6%	31,5%	18,8%	16,7%	23,1%	100%
	<b>Total</b>	<b>15,7%</b>	<b>13,8%</b>	<b>5,7%</b>		<b>15,3%</b>	<b>11,6%</b>	<b>22,4%</b>	<b>100%</b>
<b>Mujeres</b>	Tarapacá	29,5%	17,2%	5%	51,7%	19,6%	6,9%	9,1%	100%
	Antofagasta	26,1%	16,9%	6,6%	49,6%	9%	9,6%	20,5%	100%
	Atacama	25,2%	14,7%	4,6%	44,5%	15%	9,9%	24%	100%
	Coquimbo	23,2%	15,7%	5,6%	44,5%	15,9%	8,2%	17,8%	100%
	Valparaíso	27,9%	13,1%	5,8%	46,7%	13,1%	10,3%	17,7%	100%
	L. Bernardo O'Higgins	22,1%	9,3%	4,3%	35,7%	17,4%	15%	19,2%	100%
	Maule	20%	13%	4,7%	37,7%	22,1%	10,4%	16,5%	100%
	Biobío	26%	11,5%	3,9%	41,4%	14,9%	8,3%	22,5%	100%
	La Araucanía	27,8%	14,6%	3,5%	46%	14,3%	5,8%	16%	100%
	Los Lagos	31,2%	15,5%	3,3%	49,9%	11%	8,9%	16,5%	100%
	Aysén	28,5%	13,8%	5,2%	47,6%	14%	6%	21,5%	100%
	Magallanes Y La A. Ch.	21,2%	12,6%	1,4%	35,2%	15,8%	7,9%	16%	100%
	Región Metropolitana	25,3%	12,7%	4%	42%	14,6%	12,6%	21,8%	100%
	Los Ríos	25,5%	15,3%	3,2%	44%	17,3%	10,1%	17,5%	100%
	Arica y Parinacota	20,9%	22,8%	7%	50,6%	17,5%	10,5%	14,4%	100%
	<b>Total</b>	<b>25,5%</b>	<b>13,2%</b>	<b>4,3%</b>		<b>14,9%</b>	<b>11%</b>	<b>20%</b>	<b>100%</b>

Comentado [NEDR1]:

## RURALIDAD

Por último se incluye como una información relevante para el análisis de cada región en particular la distribución de la población entre los sectores urbano y rural toda vez que esto junto con complementar antecedentes anteriores relativos a la actividad económica desarrollada por hombres y mujeres pudiera dar pie al levantamiento e hipótesis sobre la presencia de factores culturales tradicionales propios del sector rural que expliquen brechas de género no obstante a nivel nacional se aprecia que el nivel de ruralidad de las mujeres es menor que el de los varones.

**Cuadro N° 7 – Población Urbano-Rural por región según sexo**

Región	Zona	Hombre	Mujer	Total
Tarapacá	Urbano	93,0%	93,9%	93,5%
	Rural	7,0%	6,1%	6,5%
Antofagasta	Urbano	97,5%	97,5%	97,5%
	Rural	2,5%	2,5%	2,5%
Atacama	Urbano	91,0%	90,7%	90,9%
	Rural	9,0%	9,3%	9,1%
Coquimbo	Urbano	80,0%	80,7%	80,4%
	Rural	20,0%	19,3%	19,6%
Valparaíso	Urbano	90,8%	92,2%	91,5%
	Rural	9,2%	7,8%	8,5%
L. Bernardo O'Higgins	Urbano	69,8%	71,9%	70,9%
	Rural	30,2%	28,1%	29,1%
Maule	Urbano	65,2%	68,8%	67,1%
	Rural	34,8%	31,2%	32,9%
Biobío	Urbano	82,7%	84,0%	83,4%
	Rural	17,3%	16,0%	16,6%
La Araucanía	Urbano	66,6%	69,2%	67,9%
	Rural	33,4%	30,8%	32,1%
Los Lagos	Urbano	68,6%	71,4%	70,1%
	Rural	31,4%	28,6%	29,9%
Aysén	Urbano	83,0%	85,1%	84,1%
	Rural	17,0%	14,9%	15,9%
Magallanes Y La Antártica Chilena	Urbano	92,6%	93,3%	92,9%
	Rural	7,4%	6,7%	7,1%
Región Metropolitana	Urbano	96,7%	97,0%	96,9%
	Rural	3,3%	3,0%	3,1%
Los Ríos	Urbano	67,1%	70,8%	69,1%
	Rural	32,9%	29,2%	30,9%
Arica y Parinacota	Urbano	89,9%	91,5%	90,8%
	Rural	10,1%	8,5%	9,2%
Total país	Urbano	86,4%	87,6%	87,0%
	Rural	13,6%	12,4%	13,0%

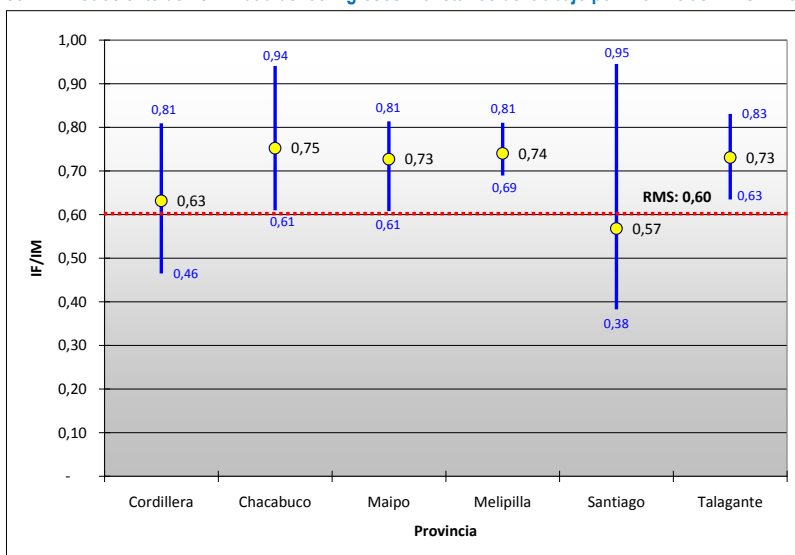
## REGIÓN METROPOLITANA DE SANTIAGO

### BRECHA DE INGRESOS DEL TRABAJO

En relación al Mapa N° 5 se pueden inferir varias hipótesis. La primera es que en las áreas rurales existe una menor proporción de brechas de ingresos por género, debido a que los ingresos son bajos y relativamente similares por la actividad económica predominante. Otra observación es que, en las comunas de menores ingresos, las diferencias de las brechas de género, no son tan marcadas como en aquellas de altos ingresos.

Desde un punto de vista espacial las mayores brechas de género en la RMS se observan en las comunas del cono nororiental, donde existen mujeres que trabajan como asesoras del hogar y su ingreso es menor, y también se da la condición que en general las mujeres no trabajan formalmente. Siguiendo con la argumentación, se puede sostener que en las comunas con mayores ingresos coinciden con la mayor diferencia de ingresos hombre/mujer, porque los hombres son los dueños de las grandes empresas y las mujeres tienen actividad asociada al voluntariado o de carácter social. Esto es distinto a la situación en zonas rurales donde en general existen muchos empleos de temporeros o MIPES, lo que genera mayor equidad de ingresos.

Gráfico N°1 – Cuociente de Femenidad de los ingresos monetarios del trabajo por Provincias. RMS. Año 2009



Fuente de datos: MIDEPLAN, 2009. Encuesta CASEN.

Otro caso a destacar: en comunas como Lampa, Calera de Tango o Peñaflo, la brecha puede entenderse por el hábitat residencial de parcelas de agrado, en donde hay preferencia por la crianza de los niños, lo que demanda la presencia de mujer en la casa. Por otra parte, en comunas como Buin, Paine o Isla de Maipo, la brecha de ingresos por género es menor, dada que la actividad económica principal (agricultura) demanda trabajo masculino como femenino, de baja calificación.

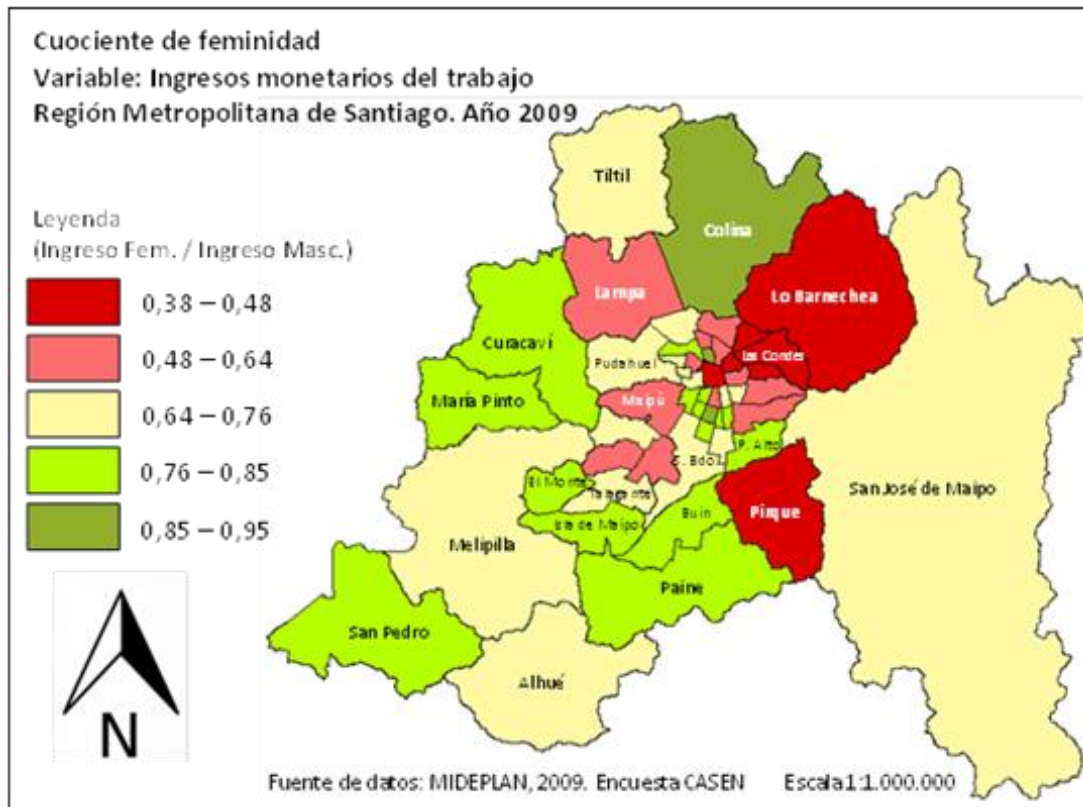
En relación a las provincias, la tendencia es hacia una desigual brecha de entre 0,64 y 0,85 (desigual brecha normal o promedio), debido a que estas comunas presentan en general menores ingresos, homogenizado entre hombres y mujeres, por corresponder en general a mano de obra poco calificada”.

Para finalizar, se observan las siguientes estructuras espaciales:

- Eje Gran Avenida y Ciudad Sur: brechas promedio.
- Abanico montañoso del piedemonte: mayor desigualdad.
- Periurbano/fenómeno de las parcelas de agrado: brechas promedio de en transición de mayor desigualdad.

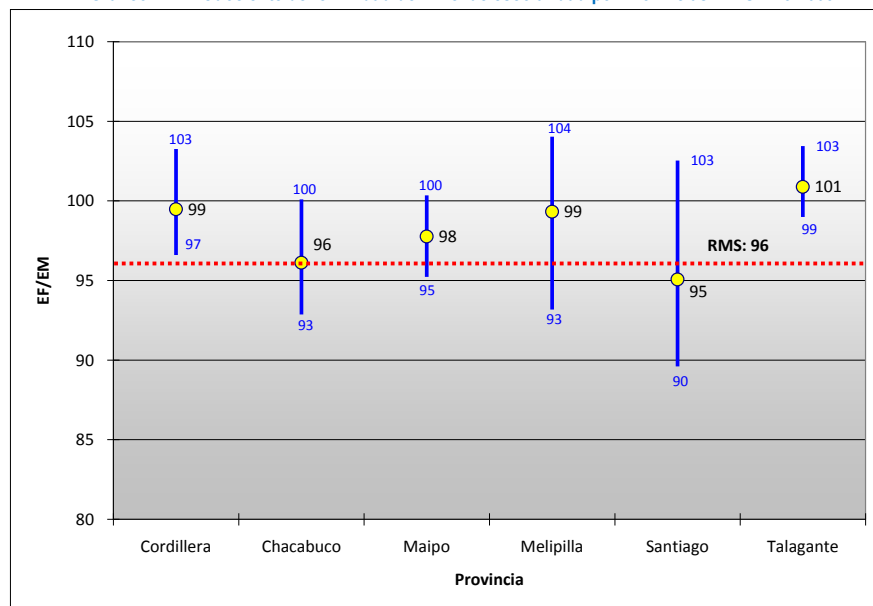


Mapa N°5 – Cuociente de Feminidad de los Ingresos Monetarios del trabajo por comunas RMS Año 2009



## ESCOLARIDAD

Gráfico N°2 – Cuociente de feminidad del nivel de escolaridad por Provincias. RMS Año 2009



Fuente de datos: MIDEPLAN, 2009. Encuesta CASEN.

La Figura 2 presenta el cuociente de feminidad del nivel de escolaridad. Una de las hipótesis que surge es que en las áreas rurales existe una mayor equidad por género de esta variable en la Región, e incluso en algunas zonas las mujeres tienen mayor escolaridad, debido a que las condiciones de estudio son muy similares entre sí. Esto se puede asociar a que existe una cobertura de educación básica y media de carácter público. Por el contrario, se tiene que en las comunas de mayores ingresos (como nororiente de la Metrópoli de Santiago), hay una fuerte presencia de colegios particulares y subvencionados lo que produce una distorsión en la tasa de deserción. De todas maneras, hay que destacar que la brecha no es tan marcada como en la variable de los ingresos. A esta situación surgen dos excepciones: Colina y Melipilla.

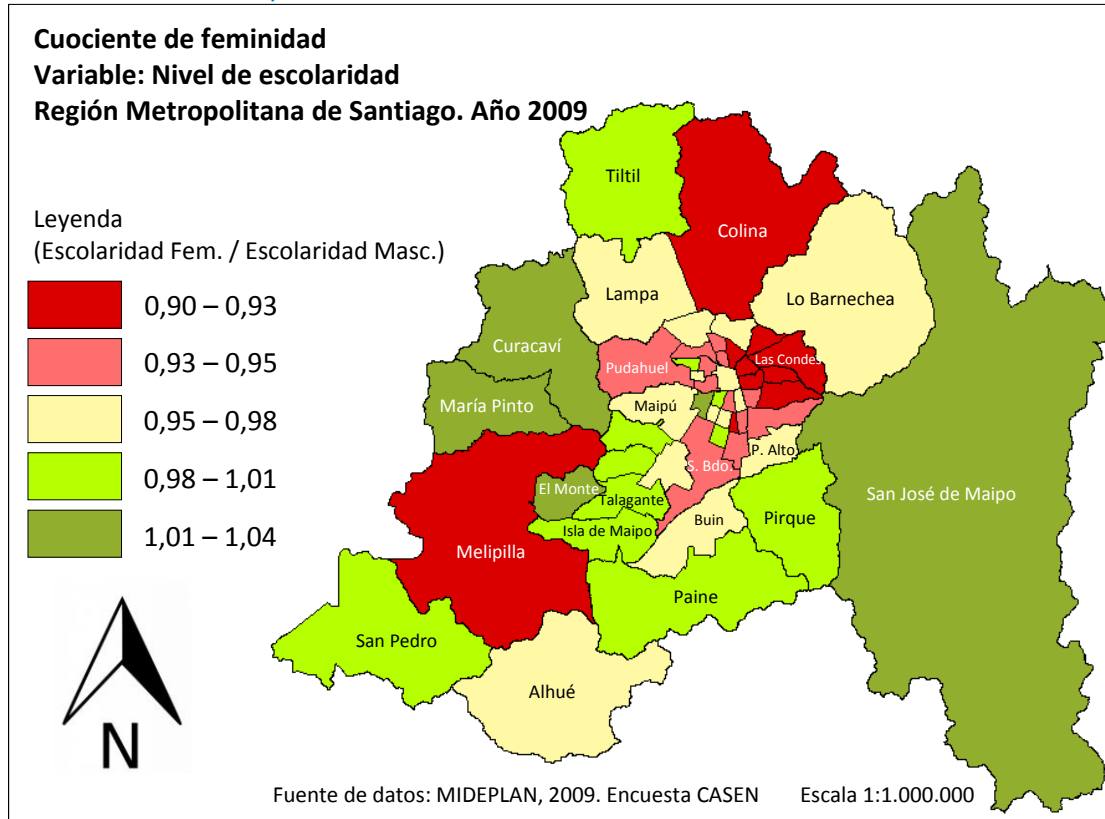
Otro fenómeno que se puede advertir en general, es que la mayoría de las comunas presenta un nivel de escolaridad masculino mayor al femenino, formando una corona en la Región (periferia regional). Una excepción, es que la comuna de Cerrillos, que es parte de la Metrópoli de Santiago tiene un nivel de escolaridad femenino mayor al masculino, situándolo como el caso más extremo. Sin embargo, es difícil plantear una hipótesis inicial en este caso.

Una hipótesis que puede abordar la situación del por qué las áreas rurales tienen mayor nivel de escolaridad femenino, se debe a que en general el hombre sale a trabajar a temprana edad en actividades como temporero, para posteriormente ejercer en horario completo en la actividad económica, predominantemente es primaria (agricultura) la cual demanda mayor trabajo masculino que femenino, en general de baja calificación.

Para finalizar, se observan las siguientes estructuras espaciales:

- Periferia de la Metrópoli de Santiago: mayor desigualdad.
- Las brechas promedio no presentan un patrón concentrado.
- Periferia de la Región: mayor equidad y en algunos casos, las mujeres con mayor escolaridad que los hombres.

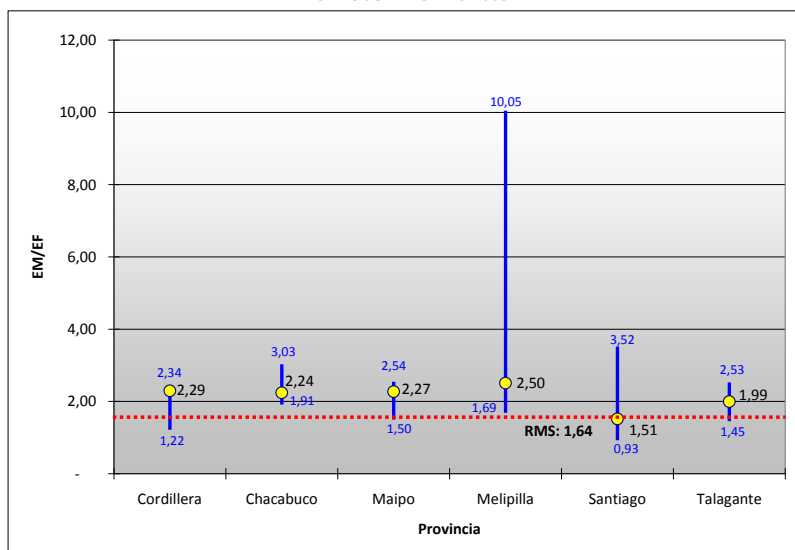
Mapa N°6 – Cuociente de Femenidad del nivel de escolaridad RMS. Año 2009



### SECTOR DE ACTIVIDAD ECONÓMICA

Si bien se puede observar que el patrón espacial regional de esta variable es continuo (ver Figura 3), éste no obedece necesariamente a fuertes relaciones asociadas a las actividades agrícolas o ruralidad, ya que presenta situaciones disímiles tanto en comunas urbanas como rurales.

Gráfico N°3 – Cuociente de Masculinidad del tamaño de las Empresas, caso mayor a 200 empleados por Provincias. RMS Año 2009



Fuente de datos: MIDEPLAN, 2009. Encuesta CASEN.

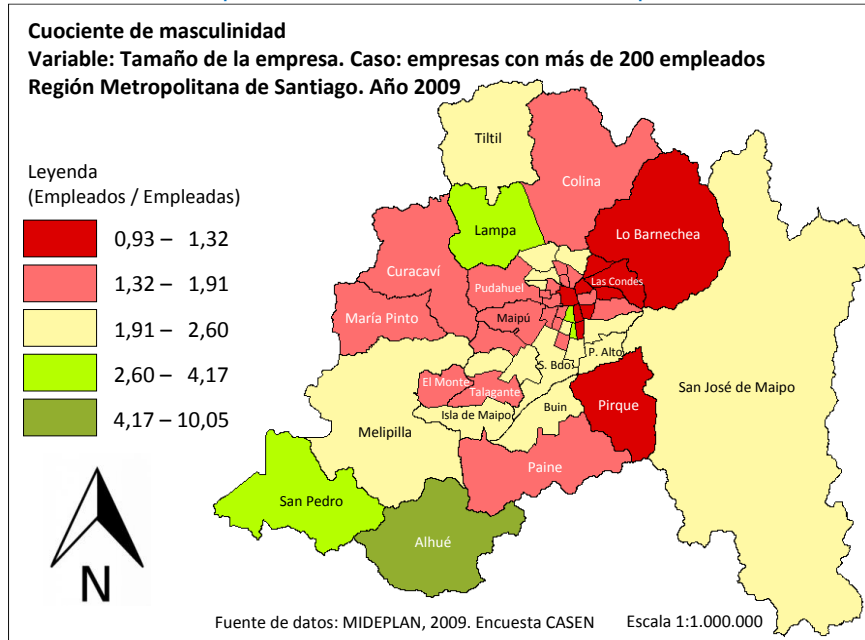
Al igual que en el caso de los ingresos, desde un punto de vista espacial, las comunas de Providencia, La Reina y Vitacura (cono nororient) concentran valores de brechas de género asociado a mayor cantidad de mujeres respecto de los hombres en la RMS. A modo de hipótesis, podría plantearse que hay mayor concentración de mujeres en los territorios donde se genera mayor riqueza.

En el otro extremo, se observa que las comunas del extremo sur poniente de la Región, presentan valores de masculinidad bastante altos, lo cual podría inferirse como hipótesis (para ese caso en particular) que existe una relación entre esta variable y las condiciones de aislamiento de carácter físico geográfico de esta zona. En general se advierte una distribución relativamente equitativa del fenómeno en la Región, con los casos puntuales ya mencionados.

Para finalizar, se observan las siguientes estructuras espaciales:

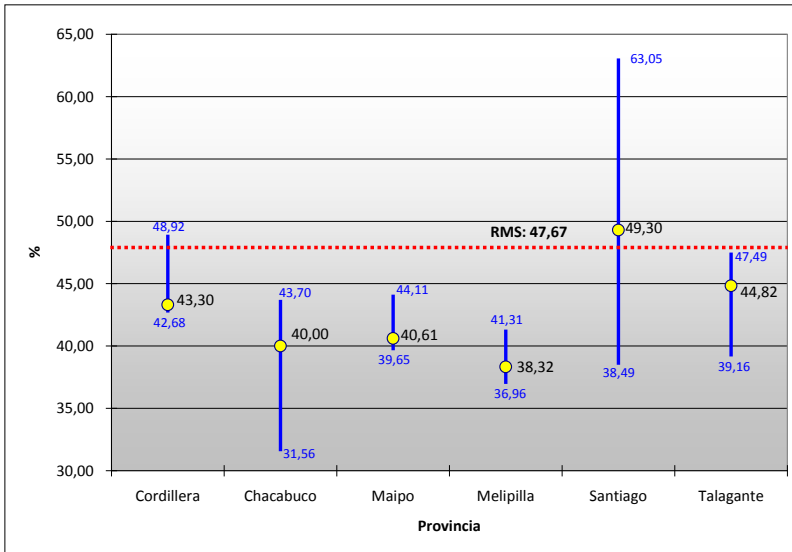
- Extremo sur-poniente de la RMS: fuerte desigualdad masculina.
- Cinturón amarillo: patrón concentrado en torno al eje del río Maipo.
- Cinturón rojo: mayor equidad y en algunos casos, las mujeres con mayor empleabilidad que los hombres.

Mapa N°7 – Cuociente de Masculinidad Tamaño de Empresa RMS



## CATEGORÍA OCUPACIONAL

Gráfico N°4 – Porcentaje de la Fuerza de trabajo femenina por Provincias. RMS. Año 2009



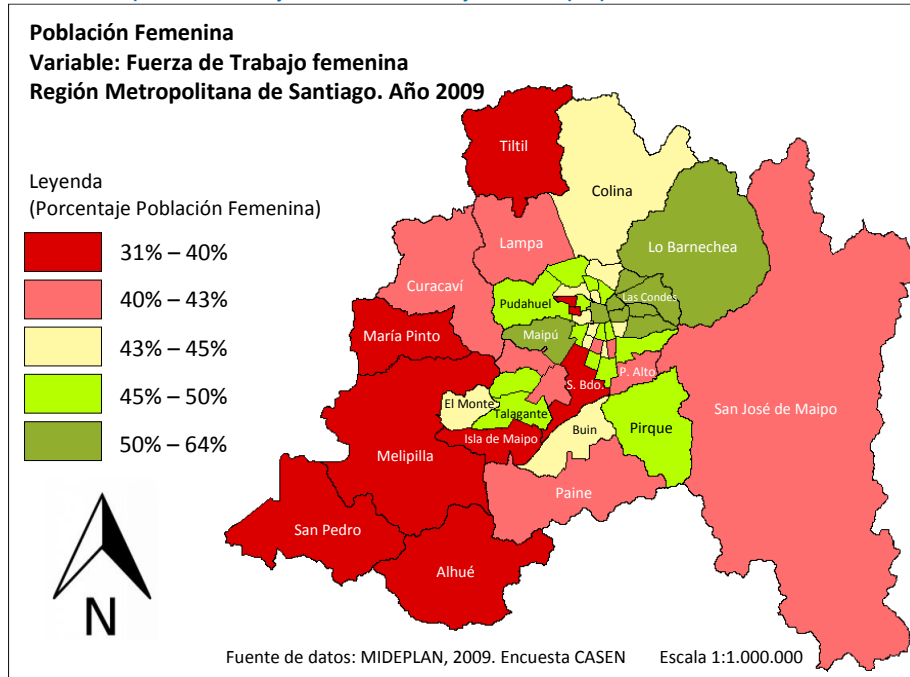
Fuente de datos: MIDEPLAN, 2009. Encuesta CASEN.

El patrón espacial en relación al porcentaje de la fuerza de trabajo femenina para el año 2009 (Figura 4), está fuertemente influida por el tipo de actividad económica regional. De esta forma, las comunas urbanas de la Metrópoli de Santiago, tienen una predominancia sobre el 50% de fuerza de trabajo femenina. En oposición, prácticamente todas las comunas de predominancia rural (a excepción de Pirque) tienen niveles bajo el 43%.

Otro fenómeno que se puede advertir en general, con una visión espacial específica del Área Metropolitana de Santiago, es que nuevamente se forma un cono cuyo ápice es la comuna de Santiago y la zona distal lo conforman: Lo Barnechea, Vitacura y La Reina. En la misma zona geográfica, se observa comunas cuyos niveles de participación son menores, localizadas preferentemente en la periferia del Área Metropolitana de Santiago. Así se observan las comunas de Lo Prado, Cerro Navia, Puente Alto y San Bernardo.

La hipótesis en esta variable es que el nivel de escolaridad, de ingreso y actividad económica, se relaciona fuertemente con la tasa de participación de población femenina, tal como se puede constatar en los casos anteriores.

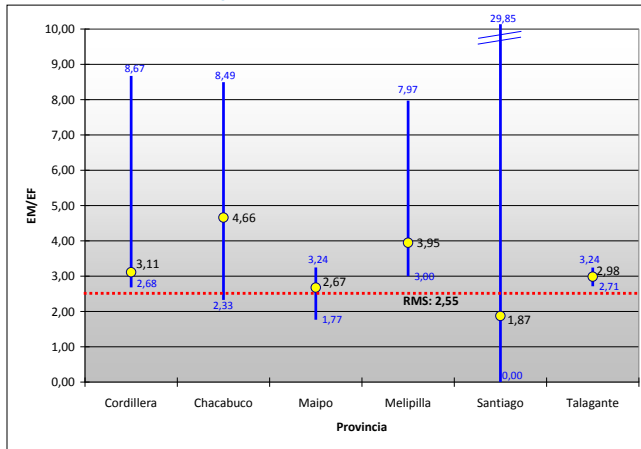
Mapa N°8 – Porcentaje de la Fuerza de trabajo femenina, por provincias. RMS. Año 2009





## TAMAÑO DE LA EMPRESA

Gráfico N°5 – Cuociente de masculinidad de la rama de actividad económica, caso: actividades primarias, por provincias. RMS. Año 2009



Fuente de datos: MIDEPLAN, 2009. Encuesta CASEN.

Gráfico N°6 – Cuociente de masculinidad de la rama de actividad económica, caso: actividades secundarias, por provincias. RMS. Año 2009

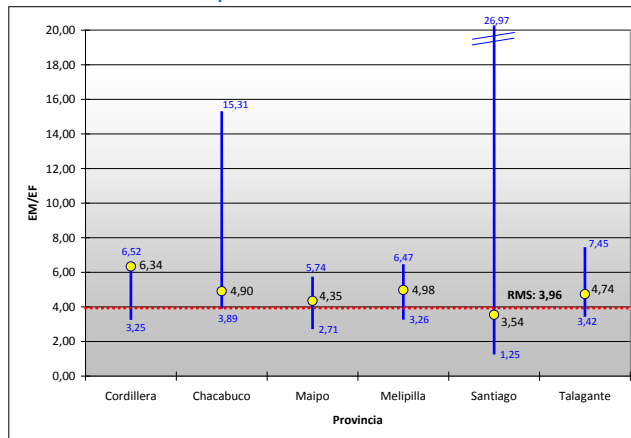
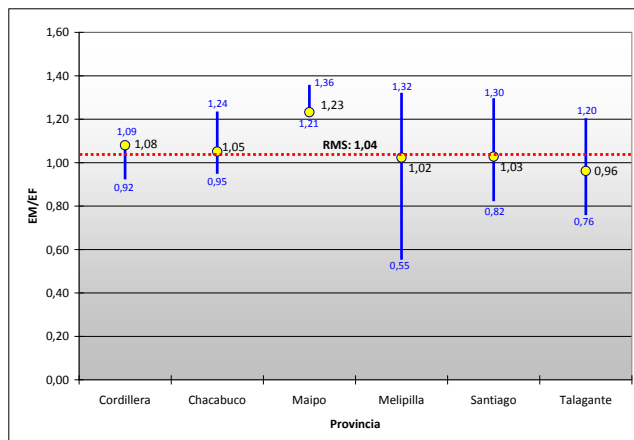


Gráfico N°7 – Cuociente de masculinidad de la rama de actividad económica, caso: actividades terciarias, por Provincias. RMS. Año 2009



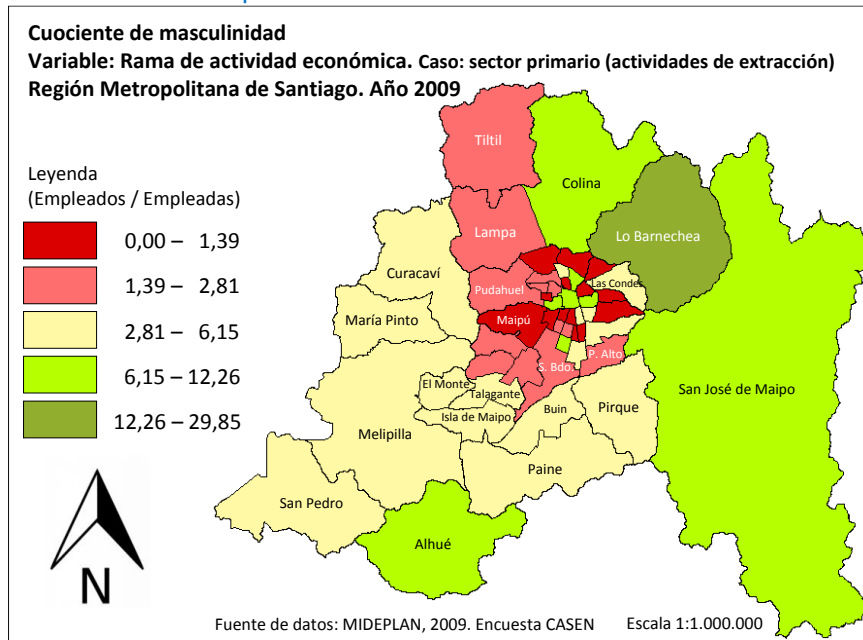
Fuente de datos: MIDEPLAN, 2009. Encuesta CASEN.

Para el caso de la población que trabaja en actividades primarias, se puede constatar empíricamente con los datos del año 2009, que existe una fuerte masculina en la Región, ya que todas las categorías presentan valores que superan el "1" (ver Figura 5). Esto significa que casi que, en todas comunas, los empleados en actividades relacionados con la extracción, son mayoría frente a las mujeres empleadas.

En términos generales, se observan las siguientes estructuras espaciales:

- Una forma de "J" rotada: comunas que siguen el cordón industrial y parte del Área Metropolitana de Santiago.
- Mayor desigualdad en las comunas del área oriente y un caso en el sur de la RMS (comuna de Alhué).
- Categoría de valores medios: patrón de media luna formado por las provincias de Melipilla y las comunas de Buin y Paine.

Mapa N°9 – Cuociente de Masculinidad Sector Primario RMS



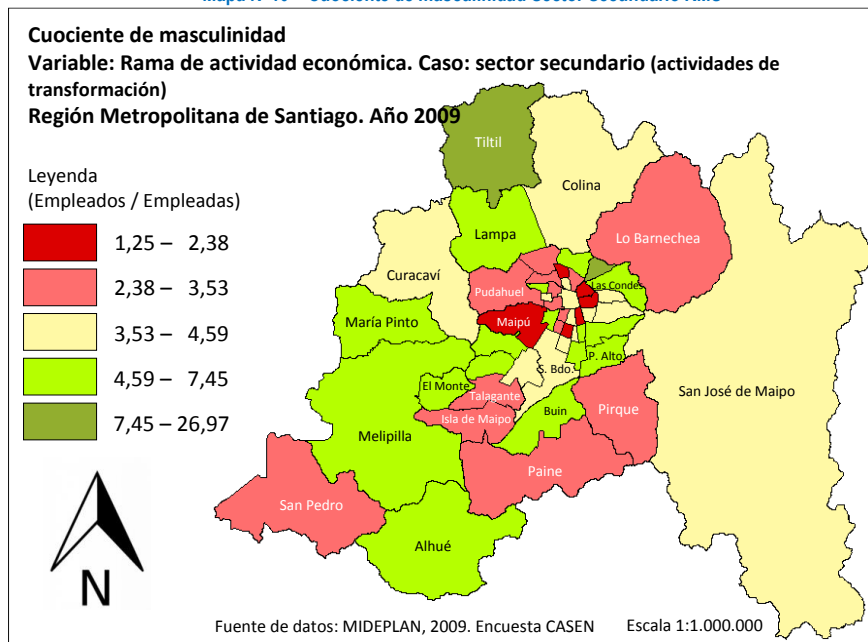
La Figura 6 correspondiente al cuociente de masculinidad de las actividades secundarias, muestra una distribución espacial singular, dando cuenta de una dispersión geográfica poco explicada por otros factores.

Una hipótesis que se puede señalar es que, tanto en áreas urbanas como rurales, el empleo es desarrollado en su mayoría por la población masculina en relación a la femenina en todas las comunas de la Región. En cuanto a las categorías, tanto las de mayor como menor valor, se localizan en comunas predominantemente urbanas como rurales.

Para finalizar, se pueden identificar las siguientes estructuras espaciales:

- Periferia de la Metrópoli de Santiago: mayor desigualdad.
- Las brechas promedio no presentan un patrón concentrado.
- Periferia de la Región: mayor equidad y en algunos casos, las mujeres con mayor escolaridad que los hombres.

Mapa N°10 – Cuociente de masculinidad Sector Secundario RMS



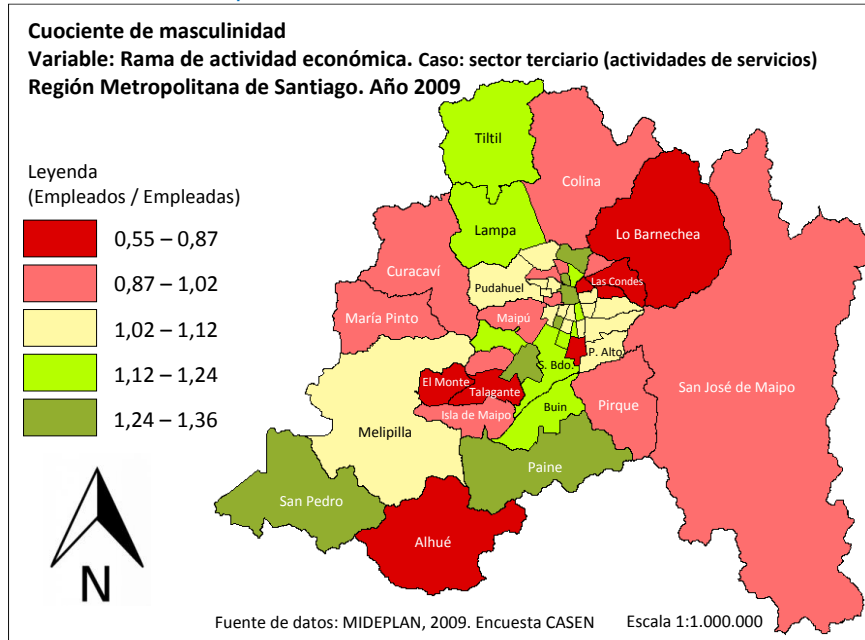
Para el caso de la población que trabaja en actividades terciarias (servicios), espacialmente se aprecian casos extremos entre las zonas urbanas y las áreas rurales, salvo algunas excepciones (ver Figura 7).

Desde el punto de vista de la superficie regional, en general predominan las categorías de valores altos (gama de colores rojos y amarillo) con algunas intrusiones de valores bajos (gama de colores verdes). En este caso, plantear una hipótesis resulta difícil ya que los patrones territoriales no son claros y no obedecen necesariamente a otras variables que puedan ejercer algún tipo de peso especial sobre ésta.

Para finalizar, se observan las siguientes estructuras espaciales:

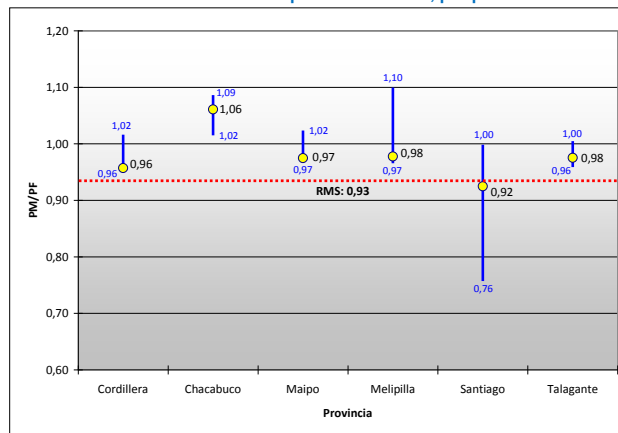
- Mayor empleabilidad femenina: comunas de la Cordillera de los Andes (se destacan las comunas del cono nororiental), enclave en la provincia de Talagante, comuna de Alhué y zona norte de la provincia de Melipilla.
- Relativa igualdad de empleabilidad en las comunas del área pericentral y periférico del Área Metropolitana de Santiago y la comuna de Melipilla.
- Mayor empleabilidad masculina (valores sobre "1"): provincia del Maipo (eje central sur de la RMS), comuna de San Pedro en el extremo sur poniente, eje norte (asociado a la Ruta 5) con las comunas de Tiltil y Lampa, y eje longitudinal a través de la Metrópoli de Santiago.

Mapa N°11 – Cuociente de masculinidad Sector Terciario RMS



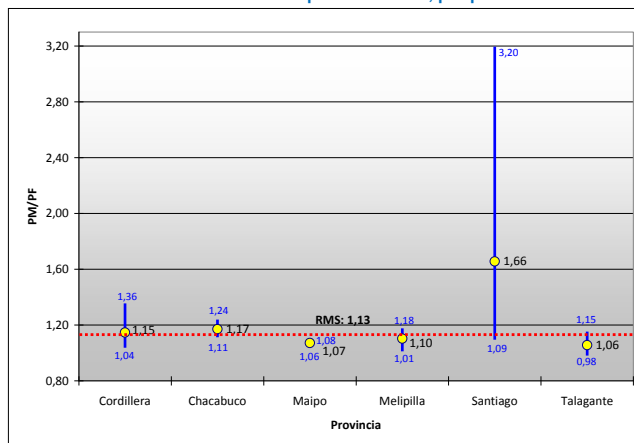
## RURALIDAD

Gráfico N°8 – Cuociente de masculinidad de la población urbana, por provincias. RMS. Año 2002



Fuente de datos: INE, 2002. Censo.

Gráfico N°9 – Cuociente de masculinidad de la población rural, por provincias. RMS. Año 2002



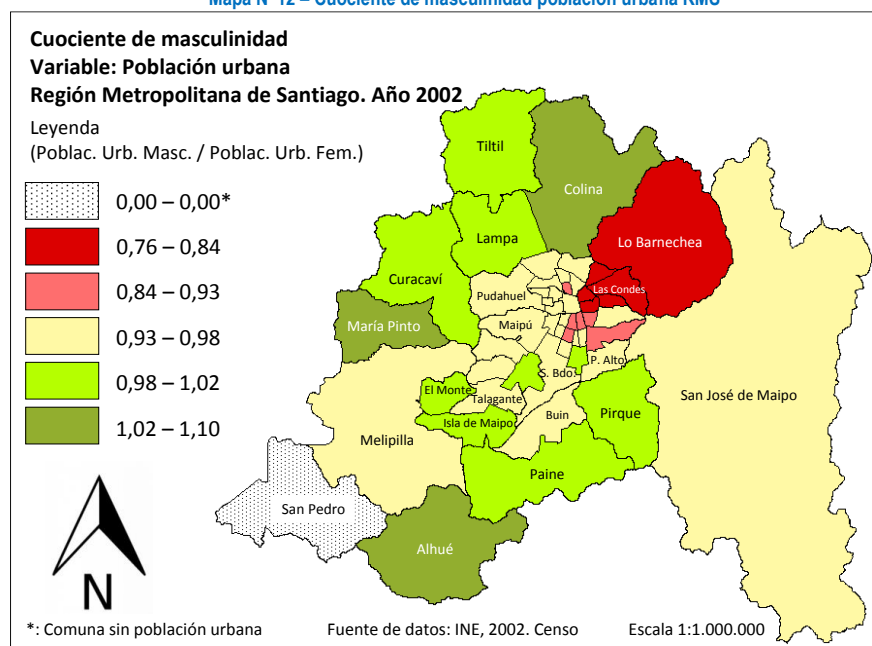
Fuente de datos: INE, 2002. Censo.

Un elemento inicial importante a destacar, es que aquellas comunas denominadas "rurales" en la RMS, tiene relación con la superficie territorial, por lo tanto, es menester indicar que dentro de estas comunas también concentran núcleos de población urbana.

En la Figura 8 se advierte la fuerte presencia de mujeres en las comunas del cono nororiente de la Metrópoli de Santiago, que se destaca en color rojo. Las comunas donde predomina la población urbana masculina por sobre la

femenina, corresponden a las de la periferia comunal tanto en el sector septentrional como en el austral de la RMS. El único caso que queda fuera del análisis es San Pedro por no tener población urbana.

Mapa N°12 – Cuociente de masculinidad población urbana RMS



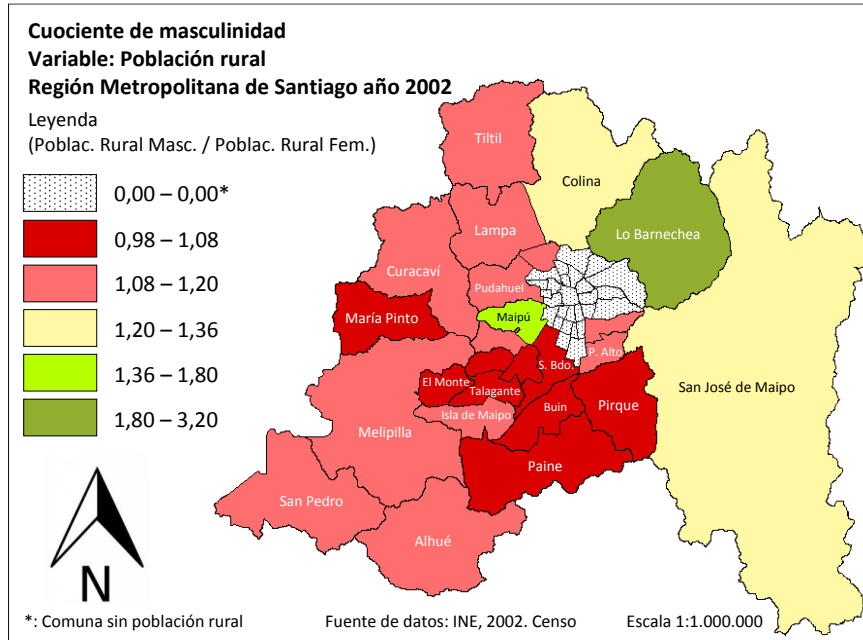
Para el caso de la población que vive en las áreas rurales, existen 26 comunas del Área Metropolitana de Santiago que quedan fuera del análisis que se observan en el centro de la Figura 9.

Si bien el rango de colores muestra las diferencias por categorías en la Región, cabe mencionar que en general todos los valores sobrepasan el valor “1”. Esto significa que prácticamente que, en todas comunas con población rural, viven más hombres que mujeres con casos muy extremos como el de Lo Barnechea.

A modo de síntesis, se observan las siguientes estructuras espaciales:

- Fuera del análisis por no tener población rural: comunas centrales.
- Menor desigualdad en las comunas del área poniente y sur de la RMS.
- Dos casos particulares extremos: Lo Barnechea y Maipú.
- Territorios con categoría de valores medios: Colina y San José de Maipo.

Mapa N°13 – Cuociente de masculinidad población rural RMS



## REGIÓN DEL LIBERTADOR BERNARDO O'HIGGINS

### BRECHA DE INGRESOS DEL TRABAJO

Al trabajar los datos señalados a los distintos territorios que componen la región, se pueden identificar algunas áreas, en las cuales estas brechas son mayores:

1. Se identifica un área norte, la cual cruza el valle, en la cual se ubica Rancagua, Coltauco, La Estrella y Navidad, en donde la brecha salarial es más alta que en el resto. Esta situación, se podría explicar por las actividades económicas predominantes, como es el caso de la capital regional, en donde la actividad minera y servicios asociados, es una de las áreas en donde la brecha es mayor, dada la naturaleza del trabajo que se desarrolla y a eso se debe suma aspectos culturales, en donde hay una supremacía del hombre por sobre la mujer, lo cual se traduce finalmente en diferencias salariales.
2. En el caso de la comuna de Coltauco, se pudiese indicar que allí la principal actividad es la vinculada a la agricultura, pero en la cual hay una baja participación laboral femenina, la cual se concentra en el área de servicio doméstico puertas afuera. Se plantea que además los hombres se trasladan a otras comunas, para acceder a una mejor remuneración y la mujer no puede hacerlo, ya que, las redes sociales de apoyo son insuficientes.
3. En el caso de La Estrella y Navidad, las mujeres tienen mayor participación en el sector terciario, lo cual es coherente, ya que, son comunas rurales, en donde los factores culturales asociados a que las mujeres realizan actividades asociadas a su género, por lo tanto, priman aquellas vinculadas a los servicios. A esta situación, se debe sumar que en la zona la actividad económica asociada a la



silvicultura y a la pesca es una de las más importantes y las cuales se caracterizan por una baja participación femenina.

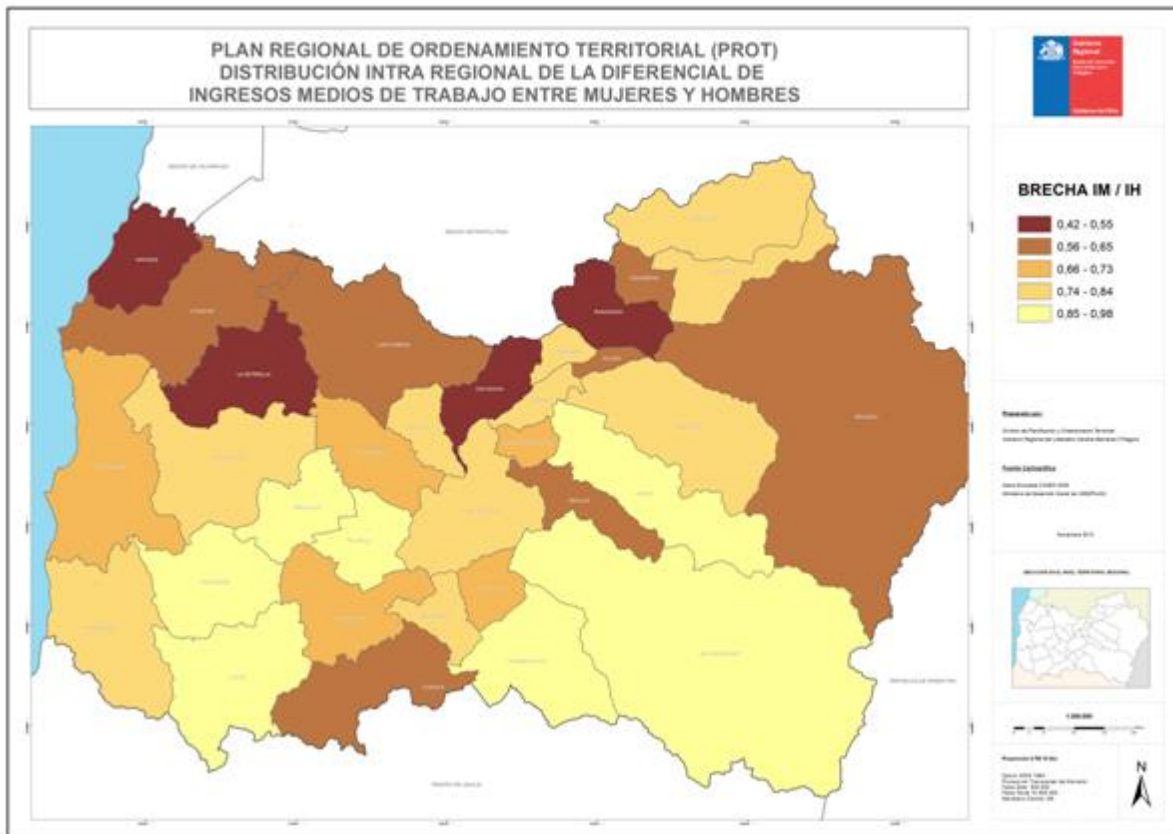
4. Al analizar la estructura de la PEA en función del género para las actividades del sector primario se observa un comportamiento similar al observado para las comunas, vale decir Rancagua concentra el mayor porcentaje de la PEA en este sector, seguido por las comunas de San Fernando Chimbarongo y Rengo. En cuanto a las comunas con menor cantidad de Población Económicamente Activa de sexo femenino en el sector primario destacan las comunas del borde costero y del secano.

En lo referente al sector secundario nuevamente las comunas de Rancagua y San Fernando son las que concentran a la mayor cantidad de PEA, sumándoseles Rengo.

Por su parte, para el sector terciario es notoria la escasa participación femenina en comunas del valle central como Pichidegua, Peumo, Palmilla, Nancagua, Malloa, Coltauco y Chépica, a las que se suman las comunas del borde costero y del secano.

Finalmente es notorio a nivel de comunas que la participación de la mujer se hace representativa solo en el sector terciario.

Mapa N°14 – Distribución intra regional de la diferencial de ingresos medios del trabajo entre mujeres y hombres O'Higgins

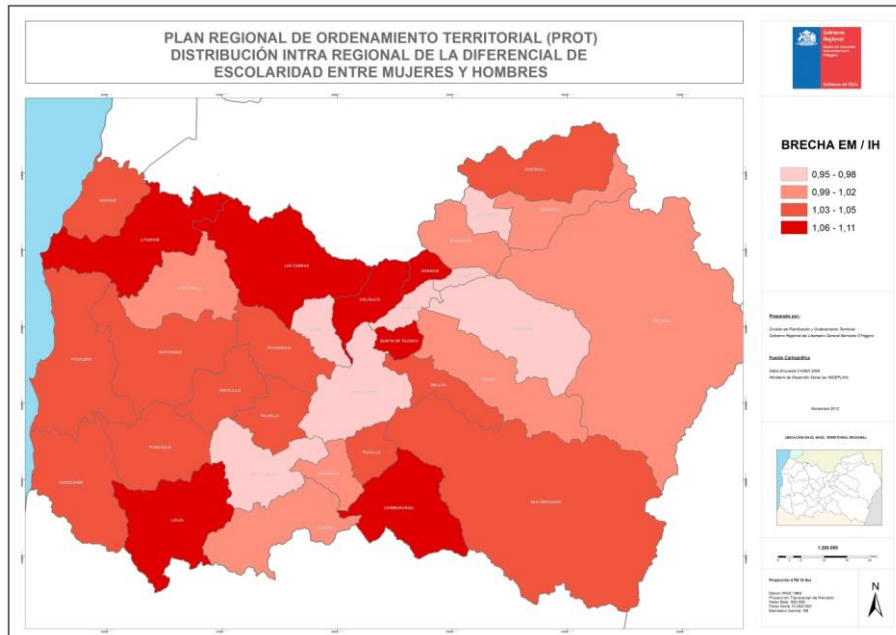


## ESCOLARIDAD

Las mayores brechas, se observan más claramente en la zona del valle central O'Higgins, las cuales se explicarían por aspectos culturales asociados a comunas, en donde las actividades económicas predominantes están vinculadas al sector primario, observándose que allí, no hay mayores exigencias en términos educacionales, ni para mujeres ni para hombres.

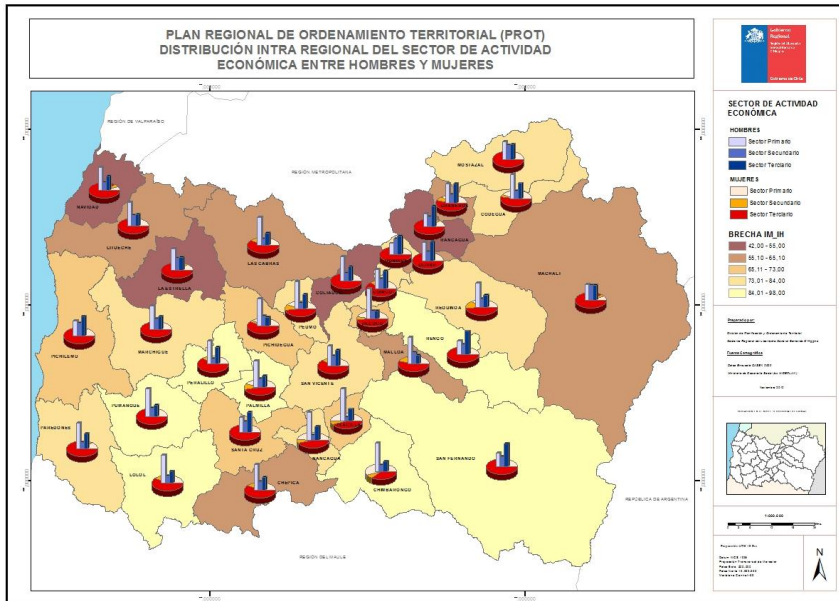
Asimismo, se observa que comunas ubicadas en el seco, no presentan brechas de género en dicha materia.

Mapa N°15 – Distribución intra regional de la diferencial de escolaridad entre hombres y mujeres. O'Higgins



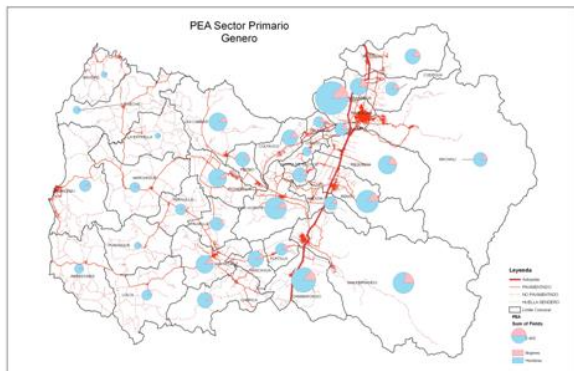
## SECTOR DE ACTIVIDAD ECONÓMICA

Mapa N°16 – Distribución intra regional de del sector de actividad económica entre hombres y mujeres.  
O'Higgins

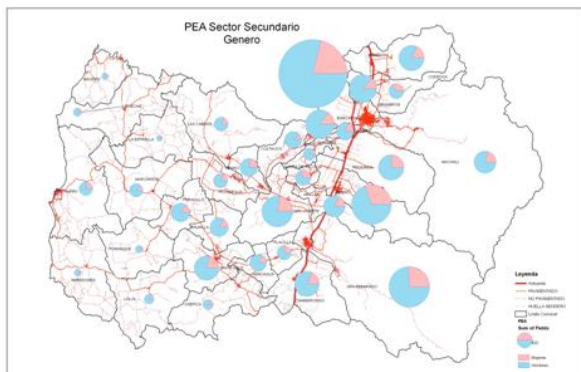


Se puede desprender del mapa anterior, que las mayores brechas están en el sector norte de la región, en donde las mujeres trabajan en el sector terciario y los hombres trabajan en el sector primario, lo cual mantiene la vinculación de la ocupación a los roles de género. Se debe señalar que tanto, Navidad, La Estrella, Coltauco y Rancagua, son también las que presentan mayores brechas de escolaridad. Esta situación reafirma que las variables culturales asociadas a estereotipos tienen una alta influencia en los aspectos económicos.

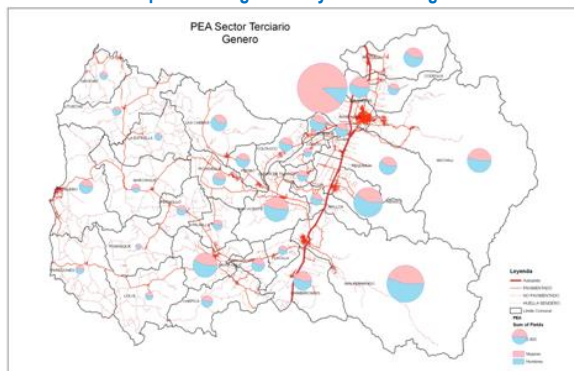
Mapa N°17 – PEA sector primario según sexo y comuna. Región del Libertador B. O'Higgins



Mapa N°18 – PEA sector primario según sexo y comuna. Región del Libertador B. O'Higgins

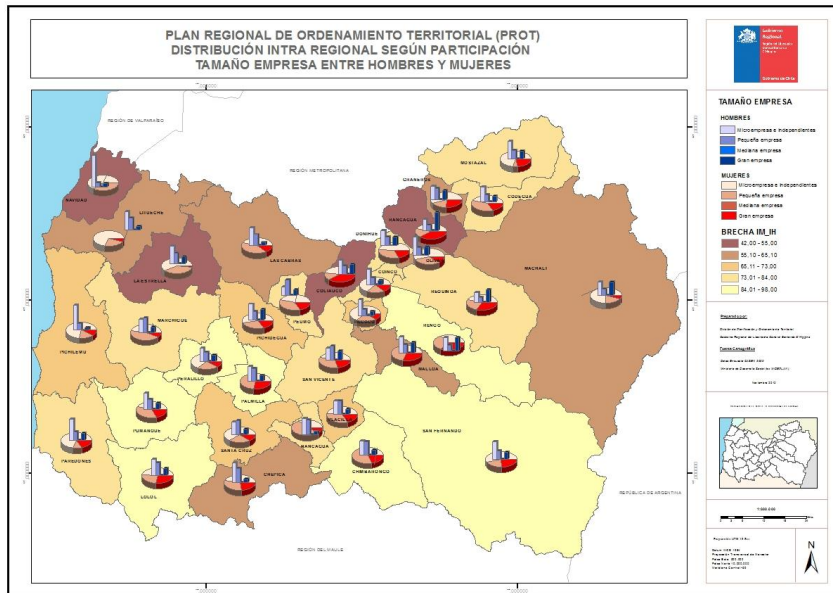


Mapa N°19 – PEA sector primario según sexo y comuna. Región del Libertador B. O'Higgins



## TAMAÑO DE LA EMPRESA

Mapa N°20 – Distribución intra regional según tamaño de empresa donde trabajan hombres y mujeres Región del Libertador B. O'Higgins



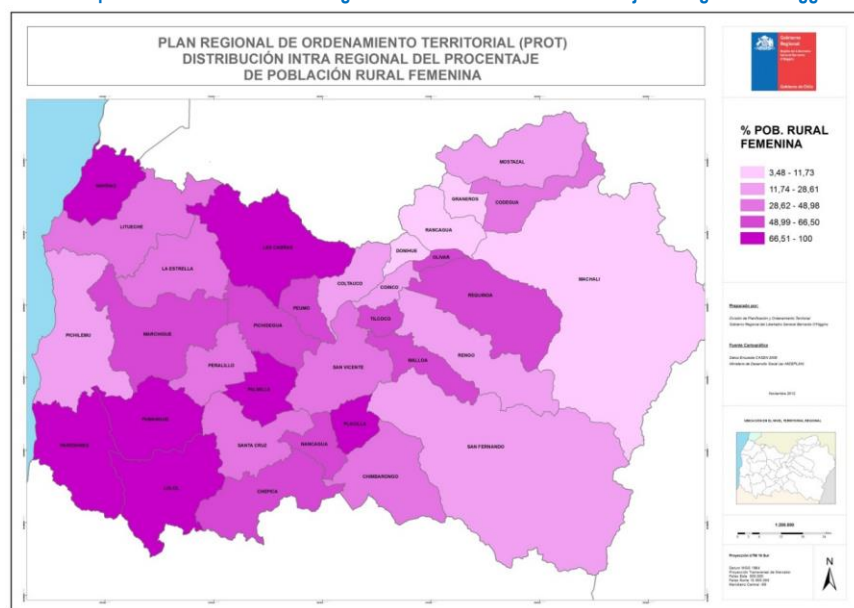
Las comunas ubicadas en la zona norte de la región, a excepción de Codegua y Mostazal, son las que presentan las mayores brechas en términos del tamaño de las empresas, resultando difícil identificar un territorio que presente un patrón común, ya que, los territorios vinculados al secano las mujeres en mayor proporción son microempresarias e independientes, en cambio en Rancagua y Coltauco, el porcentaje de grandes empresarias sube a valores que bordean el 30%. Esta situación, se podría explicar por la ruralidad y los aspectos culturales asociados.

En relación a la categoría ocupacional se puede apreciar que la mayor brecha se encuentra en la categoría "Servicio doméstico" puertas adentro y puertas afuera, lo que claramente está asociado a labores de género, en donde las cifras de hombres empleados en dicha categoría son prácticamente cero.

Por otra parte, se puede apreciar que los porcentajes de "trabajadores por cuenta propia" son similares entre hombres y mujeres a nivel regional presentándose variaciones importantes en la comuna de Coltauco, en donde sólo mujeres han iniciado trabajos por cuenta propia mientras que los hombres no

## RURALIDAD

Mapa N°21 – Distribución intra regional del cociente de ruralidad mujeres Región de O'Higgins



Los mayores porcentajes de ruralidad se encuentran ubicados en la zona del secano tanto interior como costero. Además, es consistente con los porcentajes de ruralidad que presentan las diversas comunas de la región.

## REGIÓN DE BIOBÍO

### BRECHA DE INGRESOS DEL TRABAJO

En cuanto a las brechas de ingreso, se aprecia que las mayores diferencias se localizan en sectores rurales, especialmente en comunas como Hualqui, Florida, Alto Biobío, Bulnes, Coihueco, El Carmen y San Ignacio en donde el tipo de trabajo está enfocado hacia la agricultura, caza o silvicultura, en donde en su mayoría se desempeñan hombres. El tipo de trabajo que desarrolla la mujer en estos sectores, está orientado a actividades dentro de sus pequeños predios, con nula o mínima remuneración.

En el caso de la comuna de Tomé, los factores de arraigo cultural impiden salir en búsqueda de una oferta laboral con mejores remuneraciones, además que si bien Tomé pertenece al área metropolitana de Concepción, existen aún dentro de la comuna localidades rurales, lo que dificulta el traslado a mejores opciones.

En el caso de Laja, la actividad principal que ofrece una mejor remuneración está asociada a la gran empresa, en este caso, el hombre concentra en este rubro una alta presencia, en desmedro de las actividades que realiza la mujer asociadas al comercio u/o servicios sociales, que de por sí ofrecen una remuneración más baja, lo que acrecienta la brecha salarial. Algo similar sucede con la comuna de Hualpén que concentra su oferta laboral en la gran empresa, en donde domina la presencia de hombres con en desmedro de las actividades que realiza la mujer.

En el caso de Cañete, la principal actividad se encuentra ligada a trabajos masculinizados, en este caso fundamentalmente asociado a la actividad forestal.





## ESCOLARIDAD

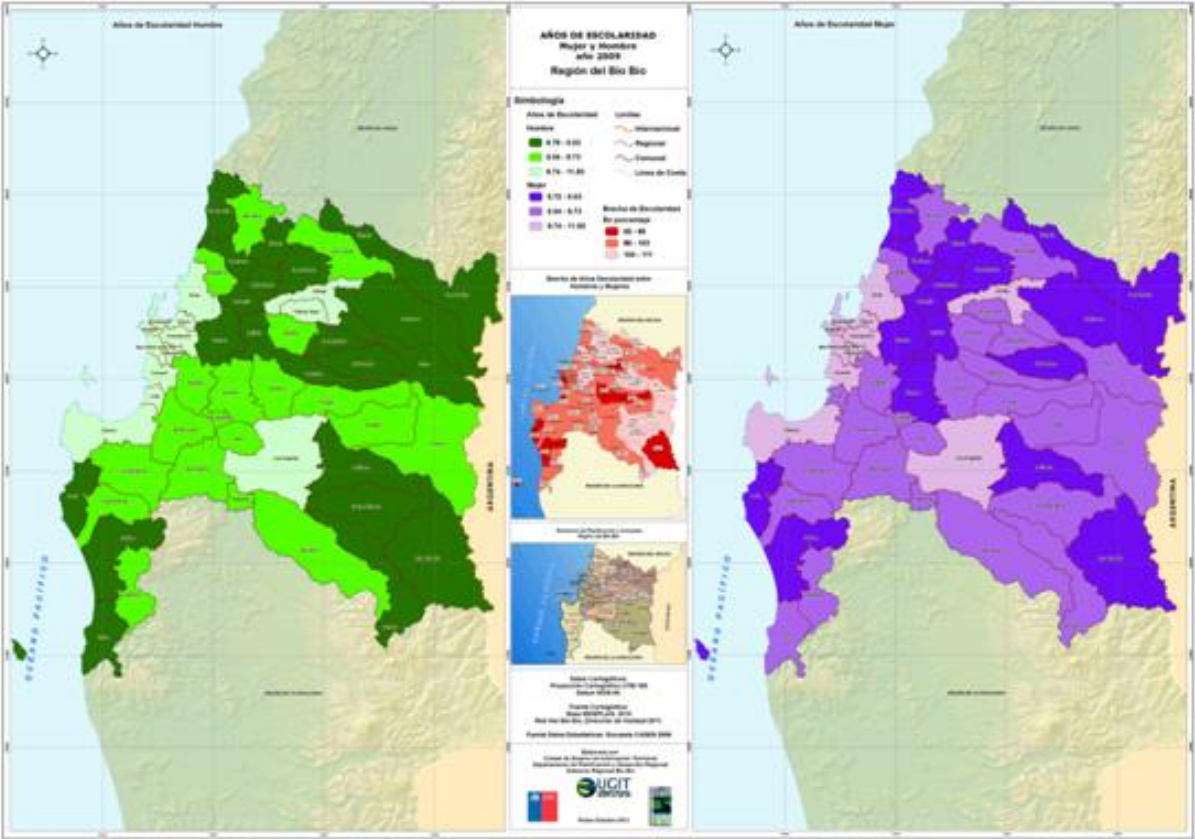
En el caso de la escolaridad, si bien existen diferencias están no son tan relevantes, además también existen brecha a favor de la mujer, como por ejemplo pasa en Florida, Hualqui, Santa Juana y otras comunas. En la única comuna en donde se aprecia una brecha significativa en niveles de escolaridad es en la comuna de Alto Biobío, lo que se entiende por las dificultades de traslado para acceder a los establecimientos educacionales y además de los factores culturales. De todas maneras, en general, tanto en hombres como en mujeres, los niveles de escolaridad son los más bajos de la región.

En cuanto al nivel educacional, se aprecia que, en las comunas eminentemente urbanas, como Concepción, Hualpen, San Pedro de la Paz, etc., el número de mujeres que cumple con la escolaridad completa ya sea básica, media y universitaria es mayor que el número de hombres que logran completar este nivel de escolaridad. En las comunas rurales en algunos casos el número también resulta mayor, pero tiende a equipararse. Otro dato que reflejan los datos, es que con respecto al número de mujeres sin educación formal es mayor prácticamente en todas las comunas v/s el número de hombres. Esto da a entender que en la actualidad aún siguen existiendo mujeres que no cumplen con los niveles de escolaridad que le permitan acceder a empleos de mejor remuneración.

Al revisar comuna a comuna, se aprecia que las comunas urbanas como San Pedro de la Paz, Talcahuano y Coronel por ejemplo la brecha de escolaridad se acrecienta. Esto también sucede en los niveles de escolaridad incompleta tanto en básica como en media, lo que se puede dar por ejemplo por el embarazo adolescente, lo que hace que en muchos casos la mujer deba abandonar los estudios por hacerse cargo de los hijos.

Otro dato importante, es que en el nivel educacional correspondiente a técnico profesional es preponderante la presencia de hombres por sobre las mujeres, esto se explica dado el tipo de carreras que imparten estos establecimientos, por ejemplo, en la comuna de Nacimiento el número de hombres que opta por una carrera profesional prácticamente quintuplica el número de mujeres, lo que se da por la oferta laboral por la presencia de una celulosa. En comunas asociadas al turismo, como Cobquecura o Quillón, con carreras asociadas a esta actividad.

Mapa N°23 – Años de escolaridad Mujeres y Hombres por comuna Región de Biobío

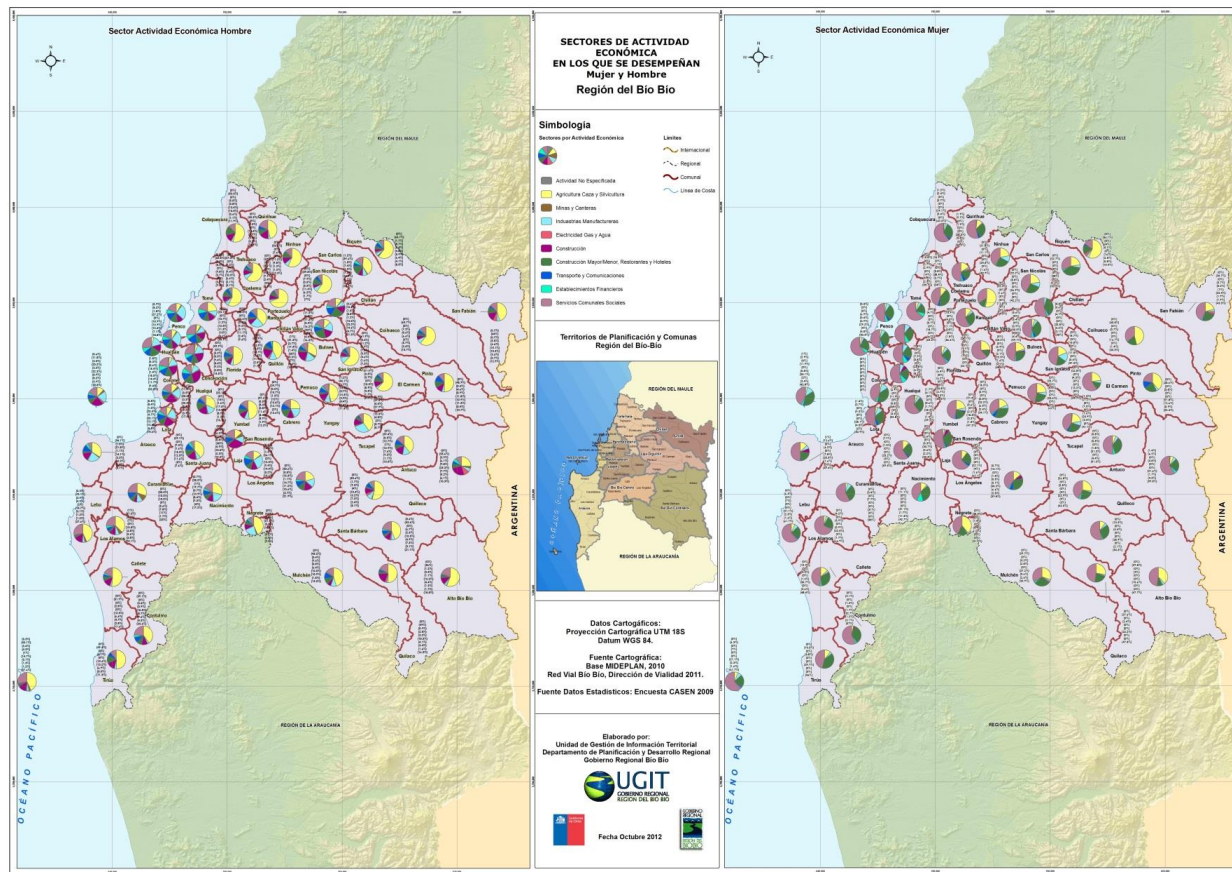


### SECTOR DE ACTIVIDAD ECONÓMICA

En el caso de la actividad económica, el sector servicios comunales sociales, es el sector en donde las mujeres se desempeñan en mayor número alcanzando el 50,2%. En este aspecto las comunas de Los Álamos, Tomé, Hualpen, Chiguayante, Laja y Cobquecura, incluso poseen % sobre el 60%. Le sigue como principal actividad en donde se desempeñan las mujeres el sector comercio, en este caso las comunas de Tirúa, Coelemu, San Carlos, Coronel, alcanzan sobre el 35%.

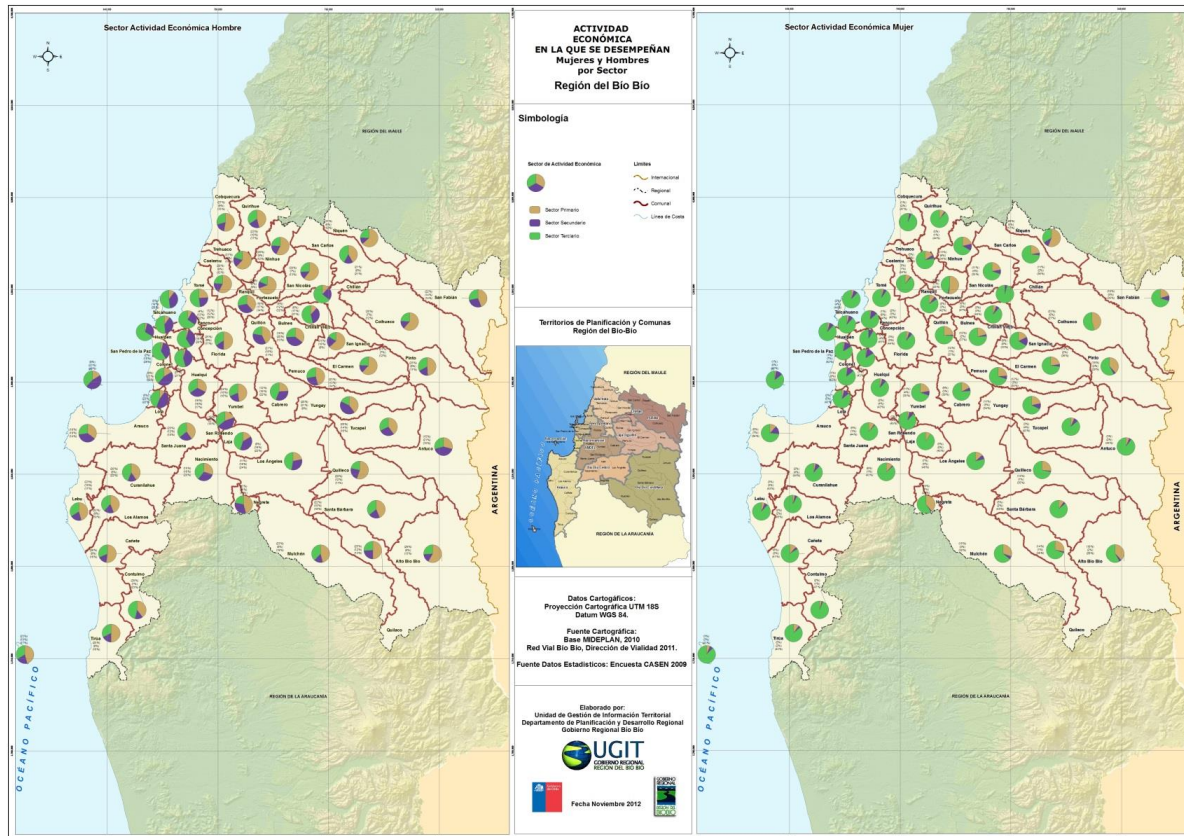
En el caso de los hombres, la actividad económica se concentra en el sector Agricultura, caza y silvicultura, alcanzando en comunas como Coihueco, El Carmen, Ñiquén, Portezuelo, San Ignacio y Trehuaco, porcentajes sobre el 60%, estas comunas se caracterizan por ser eminentemente rurales, en donde la mujer también alcanza niveles altos de presencia en este rubro en especial en las comunas de Coihueco, Ñiquén y Portezuelo, con porcentajes sobre el 45%, lo cual se debe al desempeño en el área frutícola, especialmente dado las actividades temporales.

Mapa N°24 – Actividad económica en la que se desempeñan Mujeres y Hombres Región de Biobío





Mapa N°25 – Sector de actividad económica en los que se desempeñan Mujeres y Hombres Región de Biobío



## CATEGORÍA OCUPACIONAL

En cuanto a la categoría ocupacional, en general la concentración tanto en hombres como en mujeres se encuentra en las categorías correspondientes a Empleado u obrero del sector privado y le sigue trabajador por cuenta propia. En el primer caso, los hombres alcanzan un porcentaje del 65,9%, y las mujeres del 45,7%, esto se entiende dado que la mujer se distribuye también el resto de las categorías en donde incluso los hombres tienen un 0% de presencia, tales como el servicio doméstico. En el segundo caso, los hombres alcanzan una presencia del 18,9% y las mujeres el 17,3%, con una brecha muy escasa en esta categoría.

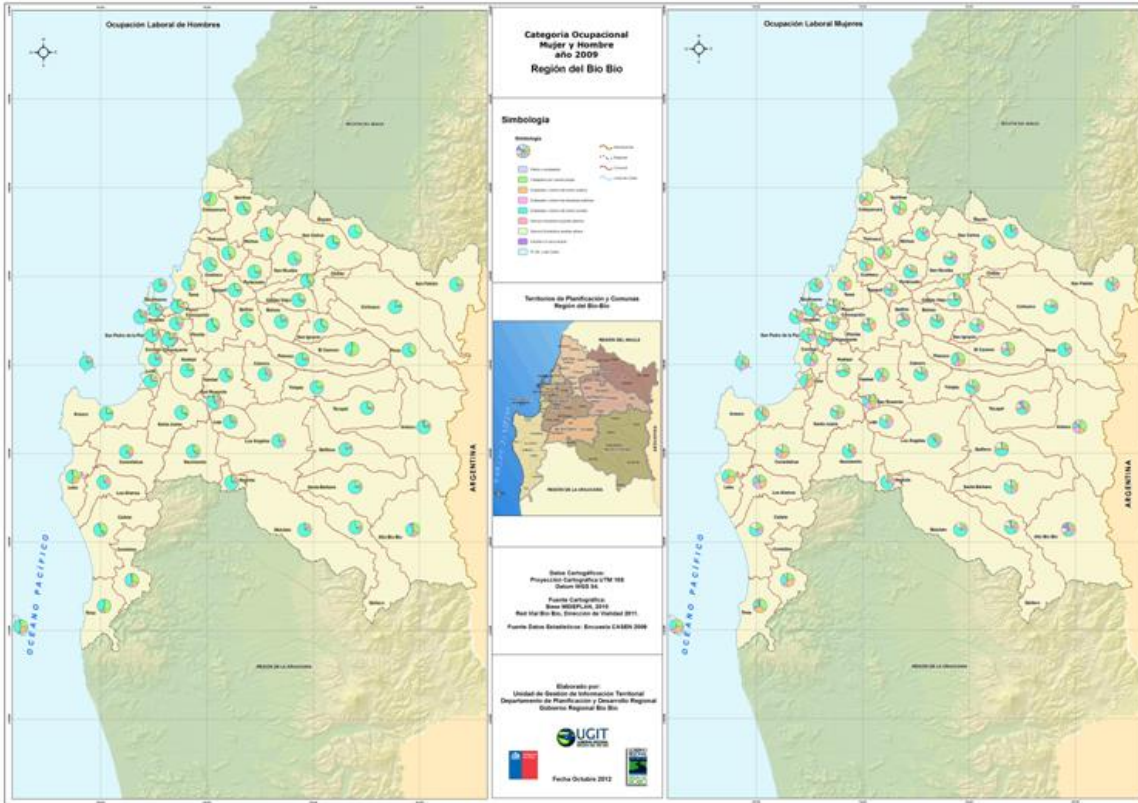
Una tercera categoría en donde destaca la presencia femenina, corresponde a la correspondiente a empleado u obrero del sector público, las mujeres alcanzan un 12,2% frente a un 6,0% de los hombres.

Las comunas Negrete, Ñiquén y Portezuelo alcanzan cifras sobre el 60% en la categoría “empleado u obrero del sector privado”, lo que también se puede explicar por el trabajo que se realiza en el sector frutícola. En los sectores más urbanos, destacan Concepción y Talcahuano con porcentajes sobre el 50%, lo que se explica por la alta presencia femenina en el sector comercio.

En el caso de la categoría correspondiente a “trabajador por cuenta propia”, las comunas de Tirúa, Yumbel y Trehuaco, alcanzan porcentajes sobre el 30%, lo que se asocia a microemprendimientos locales, como por ejemplo el Tirúa, en actividades asociadas a la artesanía, en Yumbel las actividades que giran en torno a las festividades.

Otra categoría que destaca la mujer por sobre los hombres es la del servicio doméstico, en donde la presencia femenina alcanza un 11,4% sobre un 0,1% de los hombres. Esta categoría, se concentra por sobre todo en los centros urbanos del Concepción Metropolitano, lo que se da por la irrupción de la mujer en la fuerza laboral de las grandes urbes, lo que hace generar dependencia del servicio doméstico para desempeñar labores fuera del hogar.

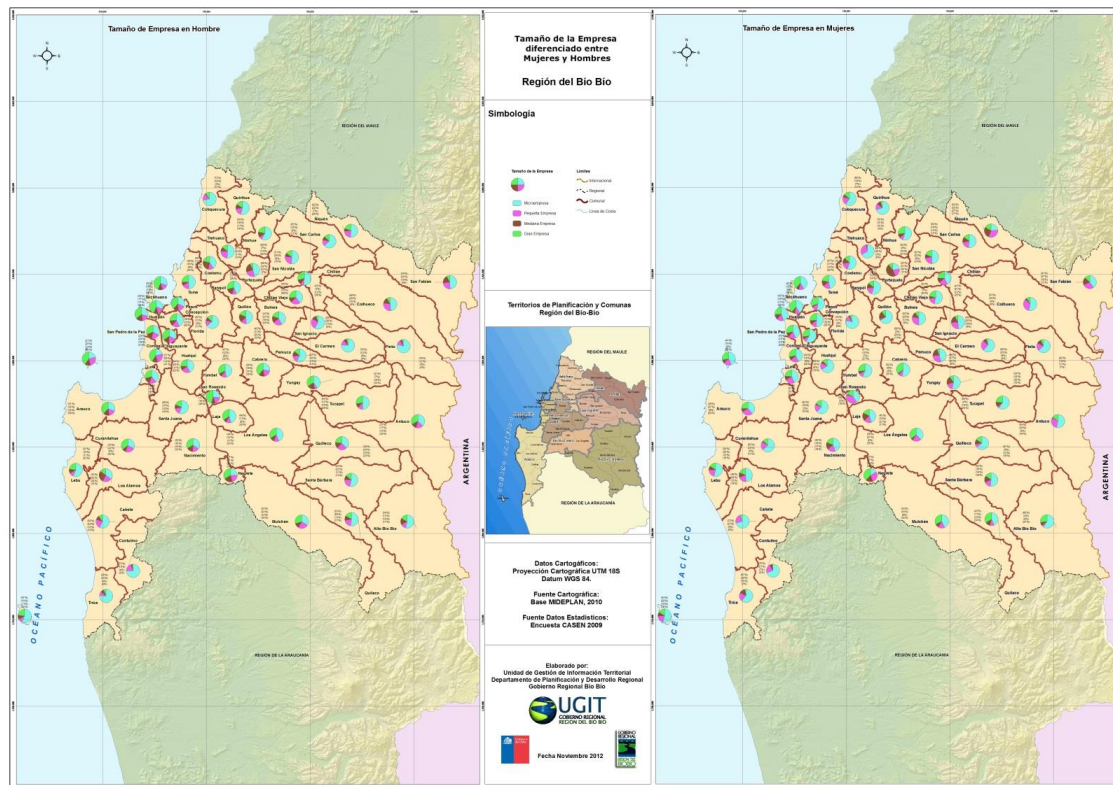
Mapa N°26 – Categoría ocupacional mujeres y hombres Región de Biobío





## TAMAÑO DE LA EMPRESA

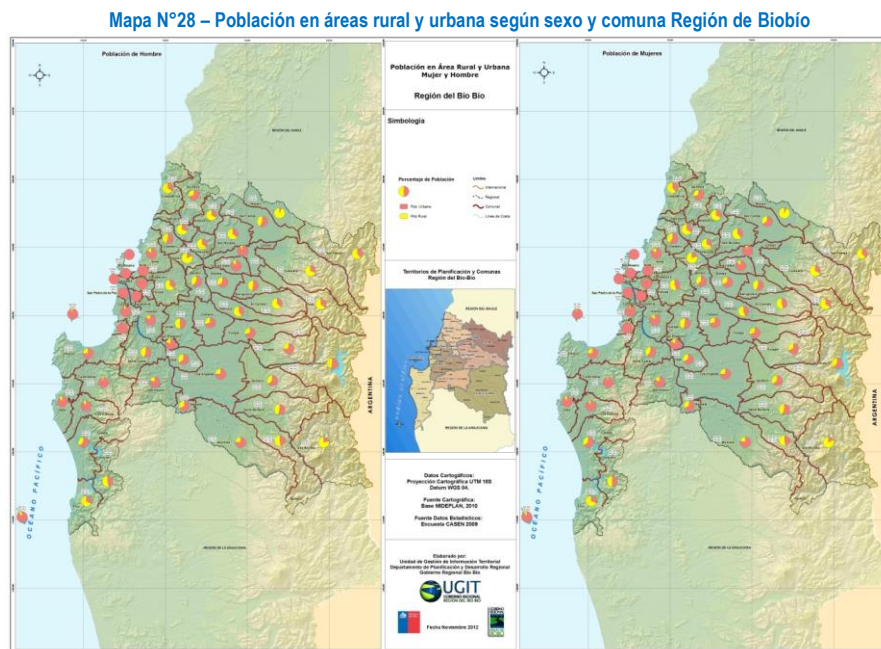
Mapa N°27 – Tamaño de la empresa en que se desempeñan Región de Biobío



## RURALIDAD

En el caso de los niveles de ruralidad, las comunas asociadas al Concepción Metropolitano, especialmente Concepción, Talcahuano, Hualpen, Chiguayante, San Pedro de la Paz, concentran el mayor número de población femenina en las zonas urbanas, alcanzando en algunos casos el 100%. Dentro de esta misma línea, Chillán alcanza una población urbana femenina sobre el 90%, y dentro de esta categoría de ciudad Los Ángeles llega a una presencia del 74,2% de presencia femenina en sectores urbanos, y de 25,8% rural, siendo dentro de las ciudades mayores una de las que tiene un mayor porcentaje de ruralidad.

Por otro lado, las comunas con una mayor presencia femenina en el área rural, corresponden a Ñiquén con un 92,5%, Alto Biobío, con un 81,9% y Ránquil con un 80,3%.



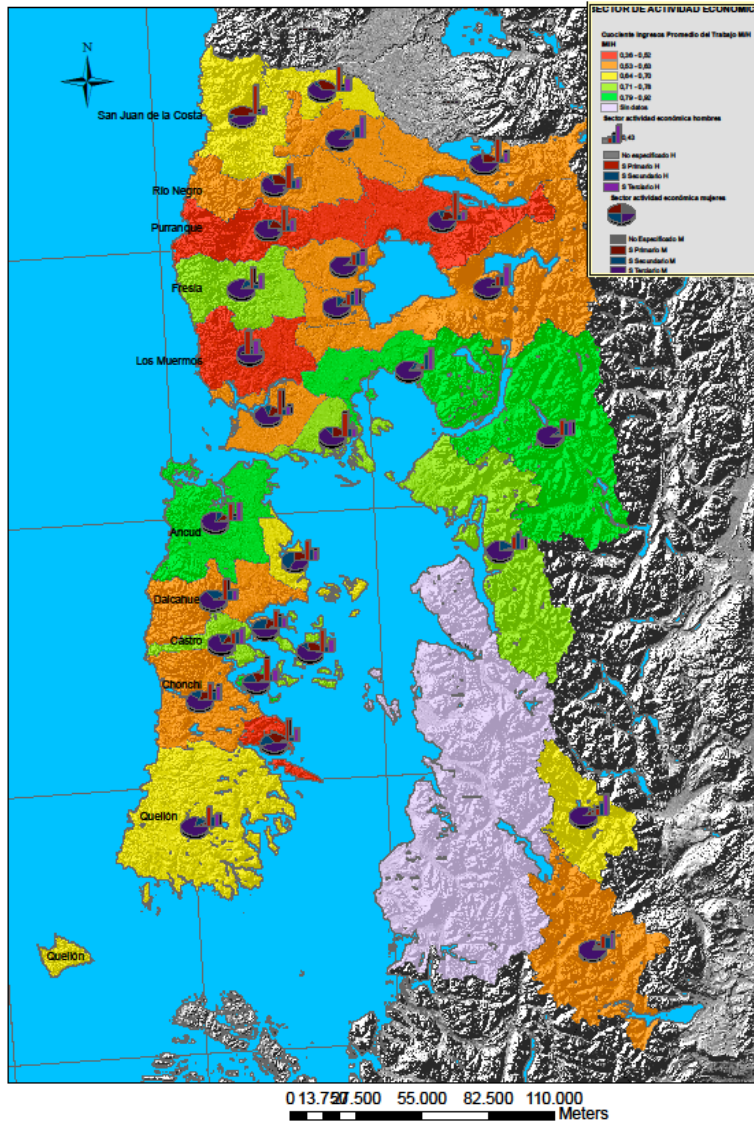






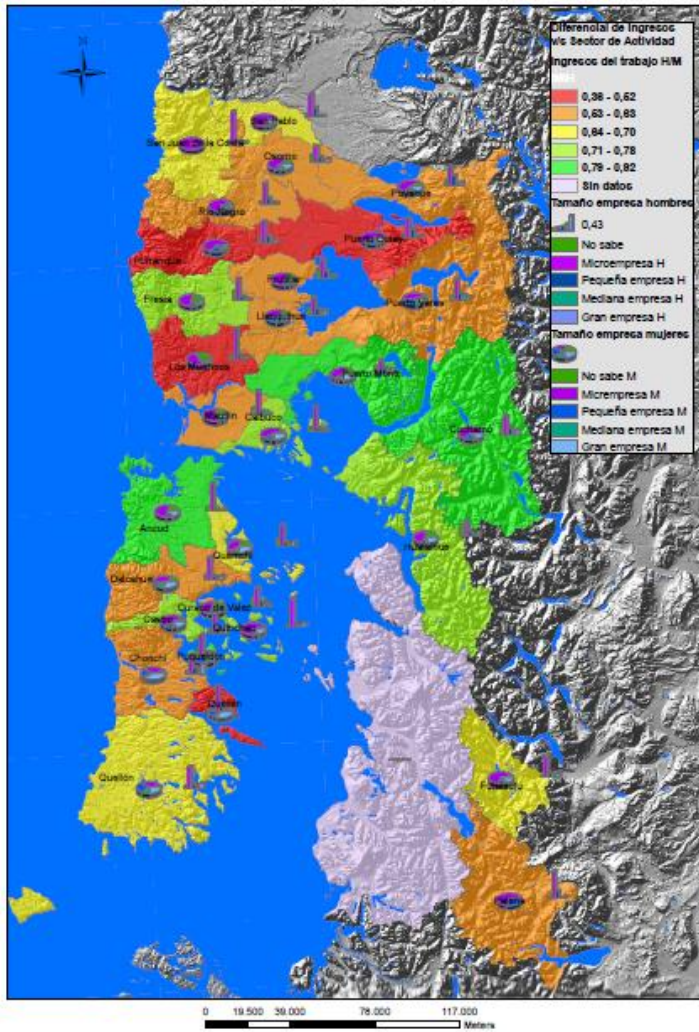
## SECTOR DE ACTIVIDAD ECONÓMICA

Mapa N°31 – Distribución comunal del Sector de actividad económica donde se desempeñan Hombres y Mujeres  
Región de Los Lagos



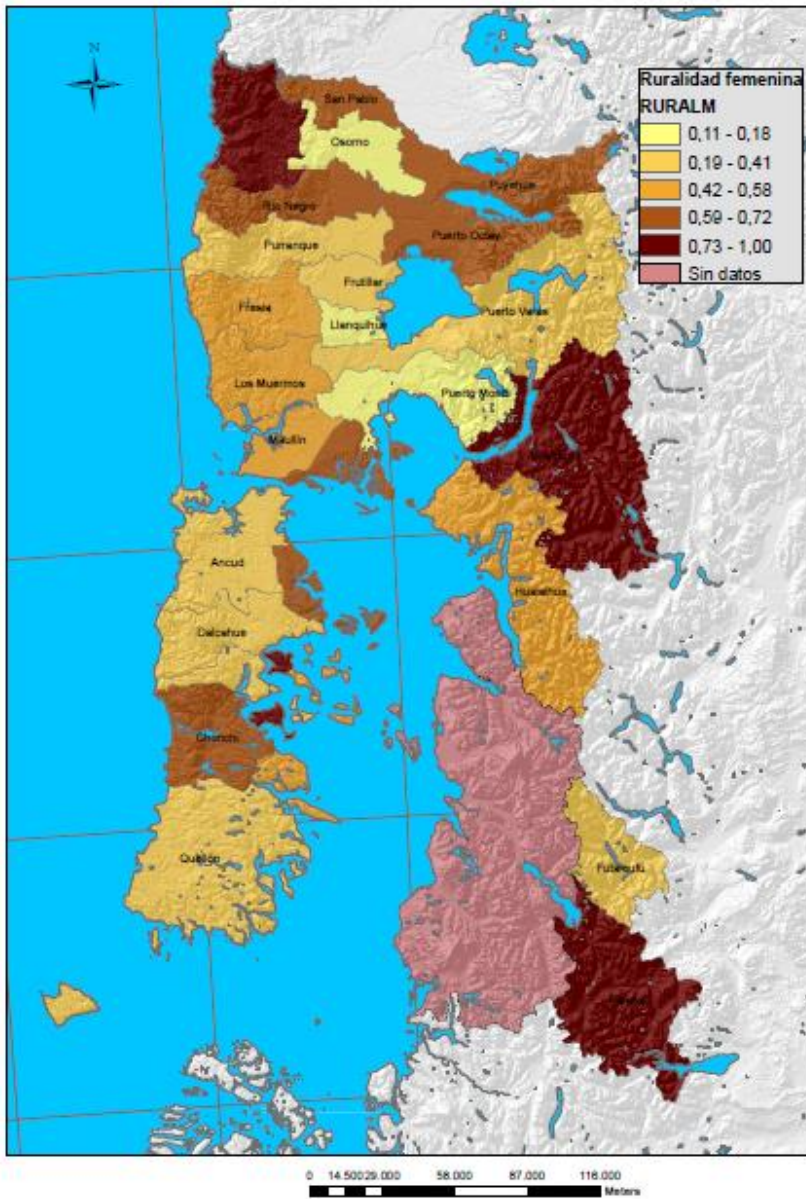
## TAMAÑO DE LA EMPRESA

Mapa N°32 – Distribución comunal de la razón de Ingresos del trabajo Hombres y Mujeres V/s Tamaño de la empresa donde laboran Región de Los Lagos



## RURALIDAD

Mapa N°33 – Distribución comunal del porcentaje de ruralidad Mujeres Región de Los Lagos



## REGIÓN DE MAGALLANES Y DE LA ANTÁRTICA CHILE

### BRECHA DE INGRESOS DEL TRABAJO

Tal como se aprecia en el cuadro la brecha de ingresos del trabajo entre hombres y mujeres a nivel regional es del orden del 48,8%, en otros términos, las mujeres ocupadas ganan en promedio el 48,8 % de los que perciben en promedio los hombres.

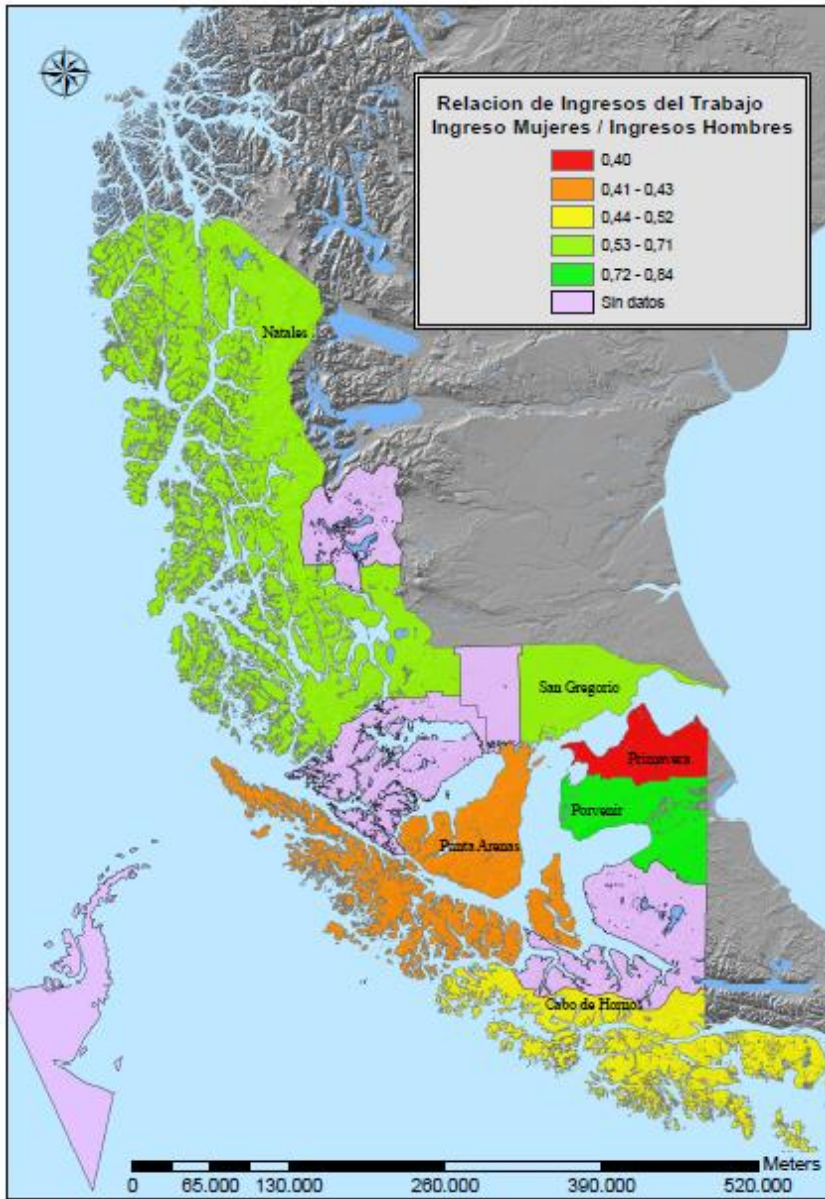
No obstante, esta brecha, a nivel regional no se expresa en forma homogénea entre las principales comunas de la región, destacando la de Primavera donde esta es más crítica, siendo que, según los datos de la Casen 2009, las mujeres en esta comuna perciben el 83,8% de lo que perciben los ocupados varones.

En el otro extremo la comuna de Porvenir expresa los menores niveles de brecha entre los Ingresos promedio de Hombres y mujeres siendo que estas últimas ganan en promedio el 83,8 % en promedio de lo que perciben los hombres.

En los siguientes cuadros se presenta los antecedentes estadísticos respecto de variables que pudieran estar afectando estas situaciones de brecha de ingresos por factores de género.



Mapa N°34 – Relación de ingresos del trabajo Mujeres / Hombres Región de Magallanes y de la Antártica Chilena



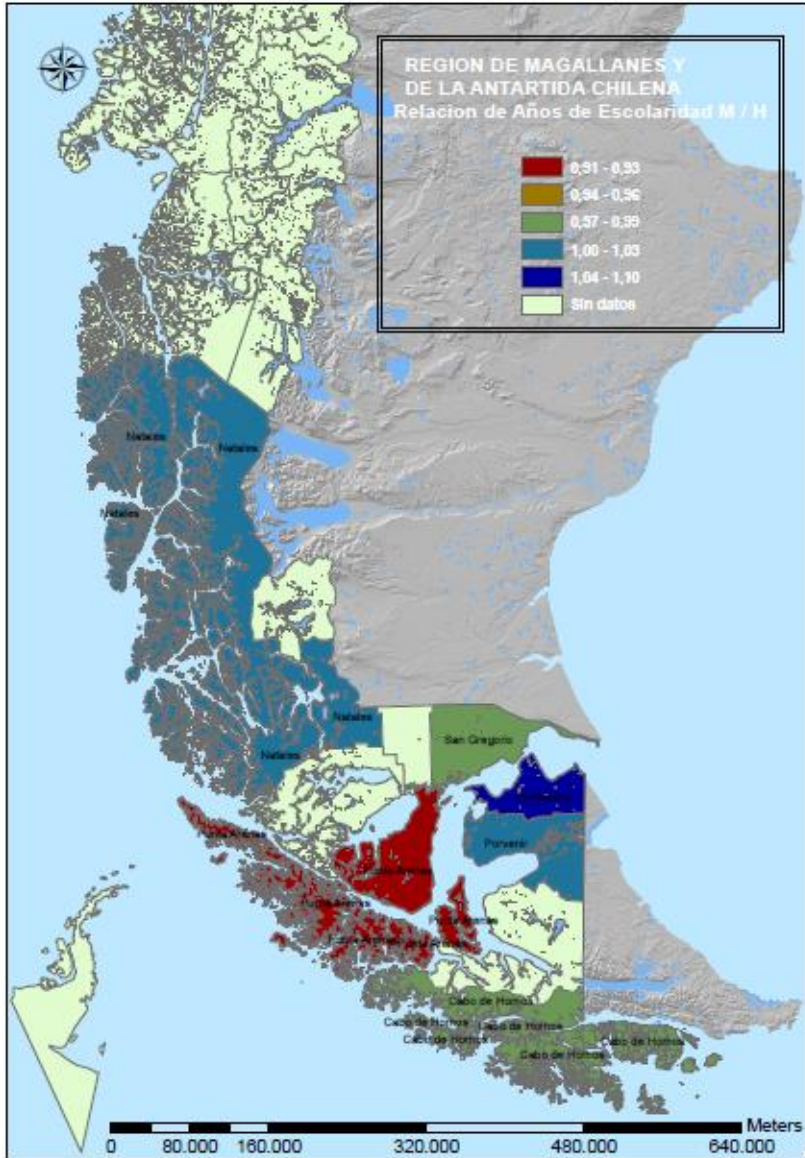
## ESCOLARIDAD

El nivel educacional, capital humano acumulado, pudiera ser un factor explicativo del mayor o menor nivel de ingreso que perciben las personas en la medida que mayor escolaridad se debiera traducir en un aporte más calificado a los procesos productivos y en ese sentido una productividad o aporte mayor. La escolaridad medida en años de estudio en ese sentido podría estar reflejando si este es un factor explicativo para justificar las diferencias de ingreso entre hombres y mujeres. Sin embargo, al apreciar la escolaridad promedio entre hombres y mujeres a nivel nacional se aprecia que en este factor la brecha es de 6% en favor de los hombres muy por debajo del 51,2 % que separa los ingresos entre ambos sexos.

En este caso, se puede apreciar que la mayor brecha de ingresos en la comuna de Porvenir y Primavera es relativamente similar, no existiendo brechas de escolaridad entre hombres y mujeres, se presenta la situación contraria, donde las mujeres presentan un mayor nivel de escolaridad que los varones. Sin embargo, entre estas dos comunas hay una diferencia de un 7% de nivel de escolaridad a favor de la comuna de Primavera.

Por lo anterior, no se considera que la escolaridad sea un factor determinante sobre la brecha establecida entre hombre mujer en término de pobreza y remuneración.

Mapa N°35 – Relación de Años de Escolaridad Mujeres / Hombres Región de Magallanes y de la Antártica Chilena



## SECTOR DE ACTIVIDAD ECONÓMICA

Una apreciación que salta a la vista al revisar la información respecto del sector de actividad económica donde se desempeñan hombres y mujeres a nivel regional es que estas últimas mayoritariamente lo hacen en los de servicios comunales sociales y personales, y de comercio, restaurantes y hoteles (52 % y 28% respectivamente), sectores en los que realizan labores similares a las que ejercen en el hogar y por las que seguramente reciben menores remuneraciones en términos comparativos.

Los hombres, presentan una distribución sectorial más diversificada en la actividad económica, siendo su participación mayoritaria en las actividades vinculadas al sector de Servicios Comunales Sociales, Comercio Mayor/Menor Restaurantes/Hoteles, Construcción, Transporte y Comunicaciones y Agricultura, Caza y Silvicultura (25,2%, 16%, 15,9%, 14% y 11,3%, respectivamente). Llama la atención que en el caso de los hombres se repita la situación presentada por las mujeres, donde las mayorías son representadas por Servicios Comunales Sociales, Comercio Mayor/Menor Restaurantes/Hoteles, esto vinculado principalmente a los Servicios Públicos y el turismo regional, donde ambas fuentes laborales impactan fuertemente en la región.

Respecto de la distribución territorial de la participación sectorial de hombres y mujeres destaca la mayor inserción de los hombres en las actividades silvoagropecuarias, de servicios y construcción en la mayoría de las comunas, pero con mayor fuerza en la de Primavera, donde esta población rural es la referida principalmente a las familias que se dedican a crianza de ganado y labores de campo, donde pueden estar compuesta en el porcentaje indicado por mujeres (4,5%) por familias, donde la mujer realiza labores domésticas no remuneradas, mientras que el hombre es el que recibe el sueldo. En la comuna de Primavera también se ha desarrollado por años la minería, lo cual explicaría que exista una mayor brecha entre hombre y mujeres, siendo que el campo de la minería históricamente se ha asociado a mano de obra masculina.

En el caso de Porvenir, si bien presenta la misma tendencia, se ve un mayor número de empleados hombres en Servicios comunales e Industrias Manufactureras, donde gran número de pobladores se desempeña en operaciones y calificación más baja. Sin embargo, los sueldos son más altos debido a que el costo de vida en esa ciudad es más alto. Esto indicaría que tanto hombres como mujeres ganarían lo mismo, no existiendo mayores brechas en el aspecto económico.

En el caso de Cabo de Hornos, el empleo se refiere a las Fuerzas Armadas, siendo estas desarrolladas mayormente por varones. En general, en la región, la presencia de las Fuerzas Armadas, tiene un gran peso en la economía regional, ya que ocupan un importante porcentaje de la ocupación regional.

En el caso de Natales, la fuerza económica se encuentra dada principalmente por el turismo, por lo que las labores en ese ámbito son más igualitarias para hombres como para mujeres, y no se ve mayor distinción en la remuneración.

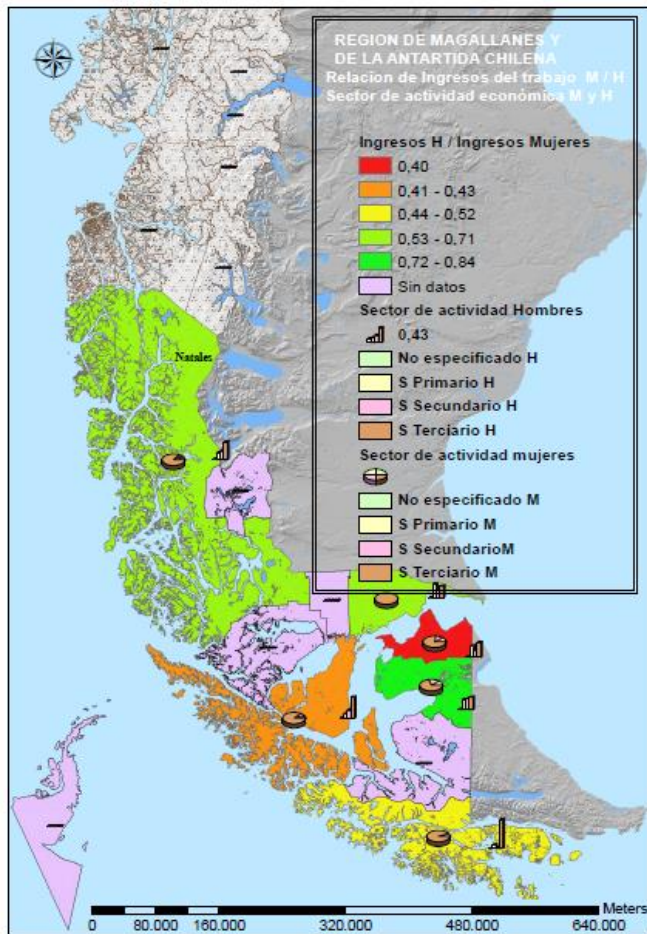
En Punta Arenas, se tiene la hipótesis de, como se concentra la mayor población regional, sumado a que las mujeres viven más años que los hombres, esto haría que en la ciudad se concentraran mayormente mujeres, que trabajan en empleos menos valorizados o más feminizados. Además, al vivir más años que los hombres, esto generaría una mayor población femenina, que vive con pensiones que no suelen ser altas, y sin poder trabajar para aumentar sus ingresos, lo cual aumentaría el índice de pobreza hacia las mujeres. Sumado a lo anterior, se tiene antecedentes de que, para privilegiar el cuidado de los hijos y de la casa, las mujeres optan por trabajos de media jornada, o mal calificados con bajas remuneraciones.

Respecto a la comuna de San Gregorio, se encuentra asentado Geopark, lo cual alteraría el índice entregado, ya que es una situación desarrollada en la comuna y en la región en los últimos dos años, situación no capturada por CASEN 2009. Además, tampoco se ve reflejado el efecto en la comuna ni en la CASEN 2009 de la Mina Invierno ni de la acuicultura que se desarrolla en la comuna de Río Verde. En el caso de Mina Invierno, esta incluye a la mujer en sus labores, pero en una proporción muy baja (se estima en un 30%, lo cual todavía no se lleva a cabo en su totalidad), la pregunta es si las mujeres tendrán acceso a todos los escalafones dentro de la estructura de Mina Invierno, lo cual incide en la remuneración recibida. Otro punto importante respecto a la Mina Invierno es que la gente que se desempeña en la mina Invierno, independiente del sexo, no reside en la comuna, y una vez acabado su turno, retorna a su lugar de residencia, dentro de la región o fuera de ella. Al respecto de las condiciones de habitabilidad en Mina Invierno (considerando la envergadura del proyecto y el impulso económico que este puede traer), sería adecuado conocer si se encuentran aptas para la residencia tanto de hombres y mujeres, con las diferencias que conlleva este concepto de género.

En la región de Magallanes, las mujeres destacan en actividades de menor peso económico. Además, hay una población flotante en faenas, que ocurre por turnos y no residen en el lugar donde desempeñan sus labores.

En general, en la región de Magallanes y Antártica Chilena, se mantiene la hipótesis de que la remuneración obtenida por el hombre es la que sostiene el hogar, lo cual podría explicar que los sueldos sean más altos para los varones que para las mujeres. Esto podría indicar que existe un sesgo sociocultural para emplear a la mujer en un rubro económico en el cual puede tener acceso. Por otro lado, se tiene el concepto de que el cuidado de los niños sigue siendo responsabilidad de la mujer, o que la mujer es la más apta para realizar esta labor, lo cual coarta de alguna forma la accesibilidad al campo laboral de la mujer pues la condiciona a conceptos de cercanía al colegio, disponibilidad horaria, entre otros.

Mapa N°36 – Relación de ingresos del trabajo Mujeres / Hombres V/s Sector de Actividad Económica Región de Magallanes y de la Antártica Chilena



## CATEGORÍA OCUPACIONAL

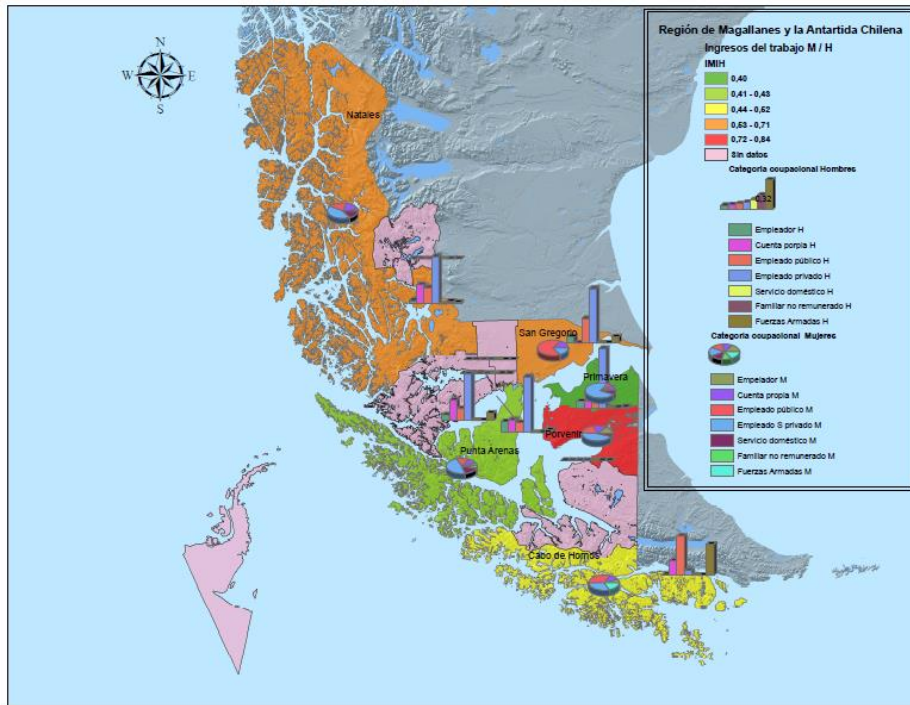
La categoría ocupacional como distinción analítica da cuenta del tipo de inserción laboral de las personas en términos del tipo de función que desempeñan tanto en relación a la responsabilidad dentro del proceso productivo distinguiendo entre empleadores o patrones, empleados y obreros o trabajadores independientes, como del tipo de "empresa" en que se desempeñan distinguiendo entre sector privado el servicio doméstico en los hogares y el sector público distinguiendo en este último caso entre empresas públicas, oficinas o reparticiones gubernamentales y fuerzas armadas.

Visto por sexo se hace evidente la mayor participación relativa de los hombres en las categorías de cuenta propias, empleados del sector privado y en las fuerzas armadas, lo cual no es muy diferente a la realidad nacional. Mientras las mujeres proporcionalmente se insertan mayormente como empleado u obrero del sector privado, y el servicio doméstico dando cuenta de la presencia de factores socioculturales que explican esta desigual distribución no obstante no sean, salvo en el caso del trabajo en el servicio doméstico, estas diferencias muy significativas.

Es probablemente esta inserción en el servicio doméstico un factor explicativo relevante de las disparidades territoriales en cuanto a la brecha de ingresos entre hombres y mujeres toda vez que regiones como Magallanes que exhibe la mayor proporción de mujeres en esta categoría (15.9%).



Mapa N°37 – Categoría Ocupacional v/s Relación de ingresos del trabajo Mujeres / Hombres Región de Magallanes y de la Antártida Chilena



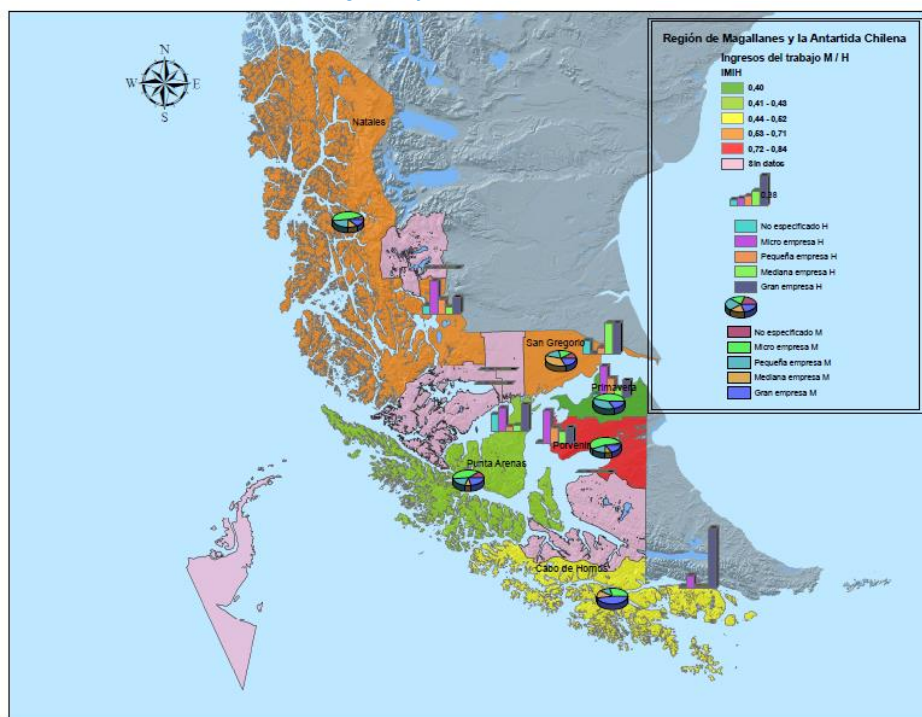


## TAMAÑO DE LA EMPRESA

La utilización de la información sobre el tamaño de la empresa donde se desempeña la fuerza de trabajo pudiera ser considerada, en términos generales, como una variable proxy del dinamismo de la empresa y por ende de la posibilidad de acceder a mejores remuneraciones, toda vez que es en la gran empresa donde se concentran los mayores volúmenes de ventas a nivel nacional y los menores niveles de empleo mientras en la microempresa y trabajo independiente se concentran por el contrario los mayores niveles de empleo y menores niveles de ventas <sup>9</sup>

Esta asociación entre tamaño de empresa y posibilidades de acceder a mejores niveles de ingreso se ve ratificada por la distribución de la ocupación de hombres y mujeres por tamaño de empresas siendo que en el caso de los primeros es mayoritaria la inserción en la gran empresa (15,5%) y en el caso de las últimas en el trabajo independiente (6,6%), o bien, no sabe, lo cual se podría corresponder con la figura de asesora de hogar.

Mapa N°38 – Tamaño de la empresa en que laboran v/s relación de ingresos del trabajo Mujeres/Hombres Región de Magallanes y de la Antártica Chilena



<sup>9</sup> Ver OIT y SERCOTEC: La situación de la micro y pequeña empresa en Chile – 2010 Santiago, Oficina Internacional del Trabajo, 2010  
ISBN 978-92-2-323376-1 (impreso) ISBN 978-92-2-323377-8 (web pdf) <http://www.oitchile.cl/pdf/peq001.pdf>

## RURALIDAD

Por último, se incluye como una información relevante para el análisis de cada región en particular la distribución de la población entre los sectores urbano y rural toda vez que esto junto con complementar antecedentes anteriores relativos a la actividad económica desarrollada por hombres y mujeres, pudiera dar pie al levantamiento e hipótesis sobre la presencia de factores culturales tradicionales propios del sector rural que expliquen brechas de género.

En la región de Magallanes y Antártica Chilena se aprecia la tendencia a nivel nacional, donde la ruralidad es menor en mujeres que en hombres.

Ahora, la mayor parte de la población de la región se concentra en los cuatro centros urbanos regionales (Punta Arenas, Natales, Porvenir y Puerto Williams), ya que la población rural en si es muy poca.

## EQUIDAD DE GÉNERO EN EL PLAN REGIONAL DE ORDENAMIENTO TERRITORIAL

Antonieta Castro Pellizzari

\*Este documento se realizó en base al documento "Incorporación de Género en el Plan de Ordenamiento Territorial" realizado por Viviana Heller Gutiérrez y Liliana Salazar Arredondo

---

### INTRODUCCIÓN

En los últimos veinte años, el término género se ha convertido en parte del lenguaje cotidiano de las políticas públicas.

La relación entre género y las instituciones ha sido largamente pasada por alto en la literatura de Nuevo Institucionalismo. Esto ha significado que la tendencia mundial y regional de la incorporación de la mujer en las instituciones formales ha pasado desapercibida, lo que se ha hecho presente también a la hora de la creación de políticas públicas.

Uno de los objetivos de un Estado es contrarrestar los mecanismos generadores de desigualdad y discriminación presentes en la sociedad. En Chile, se han desarrollado e implementado distintas políticas con el fin de disminuir las brechas de género para llegar a la equidad e igualdad.

En el caso de Chile, la transversalidad del enfoque de género en la administración pública, requiere de un contexto particular de descentralización y de elementos concretos que permitan su materialización, como son la voluntad política y la capacidad técnica para planificar y diseñar políticas que visibilicen las diferencias existentes entre hombres y mujeres.

El principal instrumento en la actualidad que aplica el gobierno de Chile es el denominado Programa de Mejoramiento de la Gestión<sup>10</sup> (PMG) en su área de Equidad de Género cuyo objetivo estratégico es la de contribuir a disminuir las inequidades, brechas y/o barreras de género, implementando acciones estratégicas orientadas a mejorar los niveles de igualdad y equidad de género en la provisión de bienes y servicios públicos, y a fortalecer la capacidad de los servicios para desarrollar políticas públicas de género.

En este marco, la Subsecretaría de Desarrollo Regional presenta el siguiente documento con el fin de integrar en el futuro, la perspectiva de género en el Plan Regional de Ordenamiento Territorial, ya que existe una suerte de invisibilidad del tema.

El Plan Regional de Ordenamiento Territorial, es un instrumento que permite apoyar la administración de la región en especial al gobierno regional, que consigna las características, potencialidades, vocaciones y recomendaciones para orientar la planificación y decisiones que impacten en el territorio, considerando principios de sustentabilidad, integración social, participación y descentralización, basándose en los objetivos y lineamientos estratégicos de la Estrategia Regional de Desarrollo.

El siguiente documento presenta la evolución del concepto de género, seguido por la importancia del género en el ordenamiento territorial. Continúa con la formulación de un Plan de Ordenamiento Territorial con enfoque de Género y las variables que pueden ser utilizadas para su completo desarrollo.

---

<sup>10</sup> Decreto Exento Ministerio de Hacienda N°231 de julio de 2015

## LA EVOLUCIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO

El género alude a la construcción social, cultural e histórica a partir de las diferencias de sexo. Es decir, al conjunto de ideas, creencias y atribuciones asignadas a hombres y mujeres según el momento histórico y cultural específico que determinan las relaciones entre ambos. Por ser éstas relaciones socialmente construidas, pueden ser modificadas si así las sociedades presentan la voluntad y el deseo de hacerlo.

En 1951 el psicólogo John Money<sup>11</sup> fue uno de los primeros en utilizar el concepto de género para referirse al componente cultural, ya en el año 1968 el psiquiatra Robert Stoller<sup>12</sup> publicaba el libro *Sexo y Género* en el que trabaja la identidad de género realizando una diferencia entre el sexo biológico y social. En 1972, Ann Oakley<sup>13</sup> escribe su famoso libro *Sexo, Género y Sociedad* que es el primero en introducir el término género en el discurso de las ciencias sociales. A partir de entonces, la distinción entre sexo y género fue usada como un instrumento válido para explicar la subordinación de las mujeres como algo construido socialmente y no justificado en la biología (Facio y Fries, 2005).

Para comprender de mejor manera las implicancias y alcances que tiene desde el punto de vista de la planificación la perspectiva de género, es importante comprender las diferencias entre los conceptos de "sexo y género".

La distinción entre sexo y género enfatiza que cualquier cosa que los hombres y las mujeres hagan y todo lo que se espera de ellos, exceptuando las funciones sexualmente definidas (el parto, la lactancia, la fecundación), puede cambiar y cambia a través del tiempo y de acuerdo a diversos factores sociales y culturales" (Williams et al., 1997); y "*el sexo identifica las diferencias biológicas entre hombres y mujeres*" (Mosser, 1995). Se podría señalar también que el concepto de **sexo** hace referencia a las diferencias anatomofisiológicas entre hombres y mujeres.

A través de los siglos, las personas han hecho alusiones figurativas mediante el empleo de términos gramaticales para evocar rasgos de carácter o sexualidad (Scott, 1986). El término "género es parte del intento de las feministas contemporáneas a reclamar la reivindicación para un determinado terreno de definición, para insistir en la insuficiencia de los órganos de la teoría existente, para explicar persistentes desigualdades entre mujeres y hombres. De acuerdo a Scott (1986:1066) "es significativo el uso de la palabra género ya que se ha convertido en un momento de gran agitación epistemológica, que toma en algunos casos, la forma de un cambio de paradigma científico a literario entre los científicos sociales y en otros casos la forma de debates sobre la teoría entre los que afirman la transparencia de los hechos y los que insisten en que toda la realidad es construida, entre los que defienden y los que cuestionan la idea de que "el hombre" es el maestro racional de su propio destino".

El término género se ha convertido, en los últimos veinte años, parte del lenguaje cotidiano de las ciencias sociales, en gran parte como consecuencia del movimiento feminista y de los esfuerzos intelectuales que se acompañan para comprender mejor la subordinación sistemática y generalizada de las mujeres y su dominación por los hombres. Aunque el término se usa ampliamente, no hay entendimiento común de su significado, incluso entre las académicas feministas (Butler 1999). En sociología, las feministas comenzaron con una visión de

<sup>11</sup> John Money, Médico y Psicólogo Neozelandés radicado en Estados Unidos especializado en sexología

<sup>12</sup> Robert Stoller, Sicoanalista Norteamericano y profesor de siquiatria de la Universidad de California especializado en identidad sexual.

<sup>13</sup> Ann Oakley, Socióloga feminista británica, socia fundadora del Social Science Research.

género, que ha sido ampliado y cambiado gradualmente, aunque la vista más reciente no ha desplazado totalmente al más antiguo (Acker, 1992:565).

El 'Género', a menudo ha sido reducido a estudios de la 'mujer' y dentro de los estudios del desarrollo, existe un acercamiento que se centra mayormente en mujeres pobres (Mace et al., 2011). Una definición sistémica de género se presenta como "un elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias percibidas entre los sexos" y como "una forma primaria de relaciones significantes de poder" (Scott, 1986, p.1067). También, la percepción de las estructuras de género implica una dimensión normativa relacionada con la forma en que se espera que los seres humanos se comporten, adecuadamente en función de su 'categoría de género'. Es decir, los medios de género, los supuestos y la realización de prácticas cotidianas que se modelan con fuerza a través, y en cuanto a las distinciones percibidas, entre los diferentes sexos (Acker, 1992).

Los teóricos del patriarcado han dirigido su atención en la subordinación de las mujeres y han encontrado su explicación en la "necesidad" del sexo masculino a dominar la mujer. En una ingeniosa adaptación de Hegel de Mary O'Brien, que define la dominación masculina como el efecto del deseo de los hombres de trascender su alienación de los medios de la reproducción de otras especies (Scott, 1986:1058).

Las historiadoras feministas han empleado una variedad de enfoques para el análisis de género, pero han llegado a una elección entre tres posiciones. La primera, un esfuerzo completamente feminista de intentar explicar los orígenes del patriarcado. La segunda, se centra dentro de una tradición marxista y busca allí un acuerdo con las críticas feministas. Y una tercera, fundamentalmente dividida entre teóricos de la relación de objetos (object relations) post estructuralistas franceses y anglo americanos, para explicar la producción y reproducción de la identidad de género del sujeto (Scott, 1986). Un resumen de las diversas teorías lo podemos observar el siguiente cuadro.

#### Cuadro N°1 – Orígenes De La Teoría De Género (Appelrouth Y Destor, 2010)

##### **Simone de Beauvoir (1908 – 1986)**

Argumenta que las mujeres han sido definidas por los hombres, y si intentan romper esto, arriesgan alienarse. Siguiendo a Hegel, Beauvoir mantiene que la alteridad (otherness) es una categoría fundamental del pensamiento humano. Las mujeres son definidas y diferenciadas en referencia a los hombres y no él con referencia a ella. Él es el "sujeto" y ella es la "otra".

##### **Betty Friedman (1921 – 2006)**

La tesis de Friedman plantea que las mujeres sufrieron bajo un sistema generalizado de ilusiones y falsos valores, lo que instó a encontrar la realización personal, incluso de identidad, indirectamente a través de los maridos y niños a quienes esperaban alegremente dedicar su vida. El papel limitado que juega la esposa-madre, llevó casi inevitablemente a una sensación de irrealidad o malestar espiritual general en la ausencia de una verdadera labor creativa, la auto definición.

##### **Dorothy E. Smith (1926 - )**

Más conocida por su teoría de la propia posición (standpoint theory). Smith usa la noción de posición (standpoint) para enfatizar que lo que uno sabe es afectado donde uno se pare (la posición de cada uno) en la sociedad. Partimos desde el mundo tal como lo experimentamos, y lo que sabemos del mundo y del "otro" está condicionada por la ubicación de cada uno.

Su punto es a) nadie puede tener conocimiento completo y objetivo; b) no existen dos personas que tengan el mismo standpoint y; c) no debemos tomar el standpoint desde donde hablamos por sentado, sino que debemos reconocerlo, ser reflexivos y problematizarlo.

#### **Patricia Hill Collins (1948 - )**

Collins fue influenciada por Dorothy Smith con su concepto de "standpoint" (posición), como se evidencia en su término posición epistemológica, que define como un punto de vista filosófico de que lo que se sabe es afectado por el punto de vista (o posición) que uno tiene en la sociedad (la epistemología significa cómo sabemos lo que sabemos, cómo decidimos cuál es el conocimiento válido).

Collins enfatiza la naturaleza entrelazada de la amplia variedad de estados, por ejemplo, raza, clase, género, nacionalidad, orientación sexual, que conforman nuestro punto de vista, y, en el espíritu de Foucault, se hace hincapié en que, donde hay sitios de dominación, también hay sitios potenciales de resistencia.

#### **Nancy Chodorow (1944 - )**

En las últimas décadas, el concepto de Freud de "envidia del pene" ha sido profundamente desacreditado. Chodorow plantea que el concepto de Freud viola una regla fundamental de la interpretación psicoanalítica, que los traumas necesitan ser explicados. En general, las feministas suelen condenar a Freud, sin embargo, psicoanalistas feministas como Chodorow, no han dejado de lado a Freud o al psicoanálisis. Por el contrario, Chodorow mantiene que el psicoanálisis es por lejos una teoría de femineidad y masculinidad, una teoría de la desigualdad de género y una teoría del desarrollo de la heterosexualidad. Plantea que la teoría psicoanalítica y el feminismo, coinciden en el presupuesto que mujeres y hombres se hacen, no nacen. Lo que significa que no sólo la biología explica la orientación sexual o personalidad de género.

En concreto, aun cuando son críticas de Freud, las feministas psicoanalíticas como Chodorow, aceptan la idea freudiana básica de que existen impulsos eróticos y agresivos inconscientes e innatos. Pero a diferencia de Freud, las unidades eróticas innatas se sitúan en el contexto de las relaciones interpersonales; no se centran tanto en la sexualidad per sé cómo en la intimidad y la separación, sobre todo en la familia y en especial entre la madre y el niño.

Estas ideas freudianas revisadas, ampliamente conocida como "teoría de las relaciones de objeto", reemplazan el énfasis de Freud en "la búsqueda del placer", con un énfasis en la "búsqueda de una relación".

#### **Raewyn Connell (1944 - )**

Similar a Chodorow, Connell se preocupa por la capacidad de recuperación de los roles de género, y el patrón de prácticas que permite el dominio de los hombres sobre las mujeres. Sin embargo, en lugar de utilizar la teoría de las relaciones de objeto para explicar estas prácticas, Connell se centra en la obra de Antonio Gramsci quien acuñó el concepto de "hegemonía cultural". Gramsci utilizó el término "hegemonía cultural" para referirse a la forma en que la clase dominante mantiene su dominio no principalmente por la fuerza de coerción, sino más bien a través del consentimiento voluntario y espontáneo de los gobernados. En una línea similar, Connell utiliza el término "masculinidad hegemónica" para referirse a un patrón de prácticas que permite que el dominio de los hombres sobre las mujeres continúe. Connell sostiene que hay muchos tipos de masculinidades, pero siempre hay uno que es hegemónico con el resto de los demás marginados en un sistema de género.

#### **Judith Butler (1956 - )**

Mientras que las feministas comprometidas con las ideas modernas de género hacen la pregunta, "¿Y qué hay de las mujeres?", las feministas posmodernas como Judith Butler se preguntan "¿Y qué quieren decir con mujeres?". Butler rechaza la idea de que las mujeres pueden ser entendidas como una categoría concreta absoluta, interpreta la identidad de género en cambio, como una ficción inestable. Critica a las feministas modernas por permanecer dentro de los límites de las categorías binarias tradicionales que en su opinión necesariamente perpetúan el sexismo.

Siguiendo con Foucault, Butler proporciona una "genealogía crítica de las categorías de género en muy distintos ámbitos discursivos". En consecuencia, mientras que las feministas modernas, al separar el sexo (como biológicamente determinado) y género como construcción social habría ayudado a romper la idea de

un yo estable o esencial, Butler toma esta ruptura a un extremo, para volcar las supuestas dimensiones biológicas de la sexualidad. Lejos de ver el deseo como biológico, Butler sostiene que los placeres se viven y que morir a menudo es una cuestión de que sirven las prácticas legitimadoras de formación de la identidad que tienen lugar dentro de la matriz de las normas de género.

Específicamente, Butler conceptualiza la subjetividad de género como una identidad fluida y sostiene que el sujeto individual no es exclusivamente masculino o femenino, sino que está siempre en un estado de flujo contextualmente dependiente, es decir, la subjetividad de género no es algo fijo o esencial, sino una un conjunto de actos, una repetición y un ritual. En consecuencia, Butler busca explicar la práctica por la cual se produce "generización".

Según lo planteado en el texto de Mackay et al. (2011) el género se entiende como un elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en la percepción (construida por variables sociales y culturales) de las diferencias entre hombres y mujeres y como una forma primaria de dar significado (y naturalizar) relaciones de poder y jerarquía. Género, por lo tanto, no sólo opera en el nivel de lo subjetivo/interpersonal (a través del cual los seres humanos se identifican y organizan sus relaciones con los demás); sino que es también una característica de las instituciones y estructuras sociales, y una parte de la esfera simbólica del significado de decisiones, en el que los actores individuales se 'anidan'.

En cuanto a los cambios institucionales, como una construcción social, el género se basa en las experiencias vividas. Como Butler (1999) sugiere, el género es "siempre fluido, nunca fijo", y hay un flujo permanente entre lo masculino y lo femenino, entre regiones, países y comunidades y entre los diferentes momentos en el tiempo.

Wood (2011) propone que no sólo las estructuras de género cambian rápidamente y de manera constante en algunos grupos sociales; sino también analiza cómo los procesos de cambio institucional e individual pueden diferir cuando se examina dentro de un marco de tiempo, lo que implica la posibilidad de "inercia organizativa lo que 'causa' instituciones a la zaga de cambio individual."

Esto se relaciona con el concepto de «retraso cultural" de Ogburns (1922) que se utiliza para explicar cómo las prácticas culturales se quedaron atrás en el proceso de cambio que llevó a las mujeres a buscar el acceso a esferas comúnmente dominadas por los hombres. En este sentido, Komarovsky (2004) expresa cómo la cultura material (o el participante las mujeres en la esfera pública) pueden cambiar más rápido que la cultura no material (o las normas y creencias asociadas a los roles de género) (Ramírez, 2013). Las relaciones afines al sexo (Sex-related) entre los cuerpos es continuamente convocado por testimonios a nivel de relaciones y fenómenos que nada tienen que ver con sexualidad. (Scott, 1986:1069).

El centro de la definición de género planteada por Scott (1986) recae sobre una conexión integral entre dos proposiciones: género es un elemento constitutivo de relaciones sociales basado en la percepción de las diferencias entre los sexos y género es una forma primaria de significar una relación de poder. Cambios en las organizaciones de las relaciones sociales, siempre corresponde a cambios en representaciones de poder.

Como un elemento constitutivo de relaciones sociales basado en las diferencias percibidas entre los sexos, el género envuelve elementos interrelacionados. Estos cuatro elementos no pueden operar sin el otro. (Scott, 1986):

- 1) Símbolos culturalmente presentes que evocan múltiple (y muchas veces contradictoria) representación.
- 2) conceptos normativos que establecen las interpretaciones de los significados de los símbolos, que intentan limitar y contener sus posibilidades metafóricas. Este tipo de análisis debe incluir una noción de políticas también como referencia a instituciones y organizaciones sociales.
- 3) Para el tercer aspecto de las relaciones de género se necesita una visión amplia que incluya no sólo el parentesco sino también (especialmente para sociedades complejas y modernas) el mercado laboral (un mercado laboral segregado por sexo, es parte del proceso de la construcción de género), educación (estrictamente masculino, sólo para hombre o mujeres o instituciones mixtas son parte del mismo proceso) y la política (el sufragio universal masculino es parte del proceso de construcción de género).  
El género es construido por el parentesco, pero no sólo eso, también por la política y economía, la que, en nuestra sociedad, al menos ahora, opera mayormente independiente al parentesco.
- 4) El cuarto aspecto del género es la identidad subjetiva. Si la identidad de género está basada sólo y universalmente en el miedo a la demasculización, el punto de la investigación histórica es completamente negado. Por otra parte, mujeres y hombres reales no siempre cumplen literalmente con los términos que plantea su sociedad o las categorías analíticas que se puedan proponer. (Scott, 1986:1067-68).

El género es una manera primaria de significar las relaciones de poder. Puede ser mejor decir, género es un campo primario en el cual, o por medio, el poder es articulado. No es el único campo, pero al parecer tiene una manera persistente y recurrente de permitir el poder. Hay que pensar en el efecto que tiene el género en las relaciones sociales e institucionales, porque no siempre se piensa de manera precisa y sistemática. El género proporciona una manera de decodificar el significado y comprender las complejas conexiones entre las diversas formas de interacción humana (Scott, 1986).

La relación entre mujer, género y desarrollo, así como las políticas y sus encuentros y desencuentros para transformar la posición y condición de la mujer, se aprecian como partes del complejo proceso de conquista de los derechos de las mujeres (León, s/f). Los análisis sobre mujer, género y desarrollo son parte integral de los derechos económicos de las mujeres y estos a su vez, no pueden desprenderse de los derechos humanos.

La relación entre género y las instituciones ha sido largamente pasada por alto en la literatura de Nuevo Institucionalismo. Esto ha significado que la tendencia mundial y regional de la incorporación de la mujer en las instituciones formales ha pasado desapercibida para los teóricos de esta escuela (Mackay et al. 2011:579).

Debe ser imposible imaginar una buena ciencia social que ignora la incorporación del género. Sin embargo, esto es precisamente lo que hace la mayor parte de las ciencias políticas y la nueva institucionalidad, a pesar de su preocupación por las relaciones de poder en las instituciones sin excepción. Podría decirse que todo buen institucionalista debiera ver la importancia de las relaciones de género en la configuración de las instituciones.

(Mackay et al. 2011:584). No existe institución en la cual género no esté presente. Las instituciones son el mecanismo que produce, reproduce y cambia los roles de género a través de generaciones (Ramírez, 2013).

Acker (1992) establece que las instituciones como el derecho, la política, la religión, la academia, el Estado y la economía se han desarrollado históricamente por los hombres, actualmente dominado por los hombres, y



simbólicamente interpretado desde el punto de los hombres en posiciones de liderazgo, y que la única institución en la que las mujeres han tenido un papel significativo es en la familia, aunque en una posición subordinada.

Desde los años 90 en adelante se ha ido expandiendo un sostenido consenso respecto de la doble importancia de impulsar una agenda específica de mujer y desarrollo y de incorporar una perspectiva de género en las políticas públicas (Rimisp, 2013)

La incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas ha tenido como objetivo visibilizar y corregir las desigualdades e inequidades de género, a través del compromiso explícito del Estado de revertir las desigualdades presentes en la sociedad; asimismo, transformar las relaciones de género. “La incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas ha sido identificada también como una estrategia para incrementar la eficacia y eficiencia de las mismas; construir políticas públicas más equitativas y mejorar su focalización; promover la participación ciudadana; fortalecer la democracia y contribuir a la modernización del Estado y la gestión pública” (Solar, 2009).

En el marco de Naciones Unidas se han organizado cuatro<sup>14</sup> conferencias de la mujer, la primera se realizó en México en el año 1975. En el marco de la Conferencia Mundial de la Mujer en Beijing, el año 1995, se sientan las bases para el desarrollo del término “empoderamiento” en las políticas de género. Considera que el cambio de la situación de las mujeres afecta a la sociedad en su conjunto y plantea un abordaje que promueve la contribución de las mujeres en plenitud de condiciones y capacidades a la construcción de la sociedad con una mirada integral en el conjunto de políticas (Rimisp. 2013:48). Las áreas principales de trabajo desarrolladas en la cumbre se presentan en el cuadro N°2 y los compromisos de dicha cumbre en el Cuadro N°3.

#### Cuadro N°2 – Plataforma de Acción de Beijing

##### Plataforma de Acción de Beijing: Esferas de especial preocupación

- La mujer y el medio ambiente
- La mujer en el ejercicio del poder y la adopción de decisiones
- La niña
- La mujer y la economía
- La mujer y la pobreza
- La violencia contra la mujer
- Los derechos humanos de la mujer
- Educación y capacitación de la mujer
- Mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer
- La mujer y la salud
- La mujer y los medios de difusión
- La mujer y los conflictos armados

<sup>14</sup> Conferencias de la Mujer, México 1975; Copenhague 1980; Nairobi en 1985y Beijing 1995

### Cuadro N°3 – Compromisos Beijing

#### COMPROMISOS BEIJING Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer - 4 al 15 de septiembre de 1995

Defender los derechos y la dignidad humana intrínseca de las mujeres y los hombres, todos los demás propósitos y principios consagrados en la Carta de las Naciones Unidas, la Declaración Universal de Derechos Humanos y otros instrumentos internacionales de derechos humanos, en particular, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y la Convención sobre los Derechos del Niño, así como la Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer y la Declaración sobre el derecho al desarrollo.

Garantizar la plena aplicación de los derechos humanos de las mujeres y las niñas como parte inalienable, integral e indivisible de todos los derechos humanos y libertades fundamentales.

Impulsar el consenso y los progresos alcanzados en anteriores conferencias de las Naciones Unidas sobre la Mujer, celebrada en Nairobi en 1985, sobre el Niño, celebrada en Nueva York en 1990, sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo, celebrada en Río de Janeiro en 1992, sobre los Derechos Humanos, celebrada en Viena en 1993, sobre la Población y el Desarrollo, celebrada en El Cairo en 1994, y en la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social, celebrada en Copenhague en 1995, con el objetivo de lograr la igualdad, el desarrollo y la paz.

Conseguir la aplicación plena y efectiva de las Estrategias de Nairobi orientadas hacia el futuro para el adelanto de la mujer.

Promover la potenciación del papel de la mujer y el adelanto de la mujer, incluido el derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia, de religión y de creencia, lo que contribuye a la satisfacción de las necesidades morales, éticas, espirituales e intelectuales de las mujeres y los hombres, individualmente o en comunidad con otros, por lo que les garantiza la posibilidad de realizar su pleno potencial en la sociedad plasmando su vida de conformidad con sus propias aspiraciones.

Con posterioridad a la Cumbre de Beijing las políticas con enfoque de género según True (2010), buscan remover las barreras institucionales a la igualdad de las mujeres con los hombres, la incorporación de la perspectiva de género comienza desde el reconocimiento de que las diferencias de género modelan los procesos de las políticas públicas y sus resultados. Igualmente, la integración de la perspectiva de género puede ser entendida también como un término genérico que incluye el análisis de políticas diferenciadas por género, así como a toda la gama de innovaciones contemporáneas diseñadas para lograr más resultados con equidad de género, como las cuotas de representación de género y las prácticas de empleo de iguales oportunidades.

La importancia internacional del tema de género como una problemática fundamental a abordar por los Estados y sus políticas públicas lleva a que en el seno de la ONU en julio del año 2010 se crea ONU Mujeres<sup>15</sup>, organismo mandatado para promover la igualdad de género y empoderamiento de la mujer y sus principales postulados se encuentran en los documentos rectores (ver Cuadro N°4).

<sup>15</sup> Michelle Bachelet, fue su primera directora ejecutiva en el periodo 2010-2014

#### Cuadro N°4 – Documentos Rectores ONU Mujeres

##### Documentos Rectores ONU Mujeres:

- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y el Protocolo Facultativo
- Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (PAB)
- Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de la ONU sobre Mujeres, Paz y Seguridad (2000)
- Declaración del Milenio y los Objetivos de Desarrollo del Milenio

##### Temas de ONU Mujeres:

- Liderazgo y participación política
- Empoderamiento económico
- Poner fin a la violencia contra las mujeres
- La paz y la seguridad
- Acción humanitaria
- Gobernanza y planificación nacional
- La agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible
- VIH y Sida

¿Pero qué significa integrar la perspectiva de género en las políticas públicas? Esto se entiende como el conjunto de mecanismos y herramientas que inciden en los planes y programas, en las leyes, acciones públicas, en los bienes y servicios tendientes a desmontar y eliminar las inequidades y toda forma de subordinación y dominio entre los sexos, es por ello que la mayoría de los Estados en América Latina han optado por institucionalizar la promoción del enfoque e igualdad de género y el empoderamiento de la mujer. En el caso de Chile, el año 1991 se creó el Servicio Nacional de la Mujer cuya misión se indica en el Cuadro N° 5.

#### Cuadro N°5 – Misión Servicio Nacional de la Mujer

##### SERNAM

##### Misión Institucional

Promover en la sociedad la igualdad, autonomía, equidad, no discriminación y una vida libre de violencia para las mujeres en toda su diversidad y la implementación de políticas, planes y programas que transversalicen la equidad de género en el Estado.

En el mes de marzo del año 2015 se promulgo la ley que crea el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género<sup>16</sup>, que será en el país el órgano rector para la coordinación, consistencia y coherencia de las políticas, planes y programas en materia de equidad de género, ver cuadro N° 6.

#### Cuadro N°6 – Misión Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género

<b>Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género</b>
<b>Misión Institucional</b>
Colaborar con el Presidente o Presidenta de la República en el diseño coordinación y evaluación de las políticas, planes y programas destinados a promover la equidad de género, la igualdad de derechos y de procurar la eliminación de toda forma de discriminación arbitraria en contra de las mujeres.
Organismo encargado de colaborar en el diseño, coordinación y evaluación de las políticas, planes y programas destinados a promover la equidad de género, la igualdad de derechos y de procurar la eliminación de toda forma de discriminación arbitraria en contra de las mujeres.
Velará por la coordinación, consistencia y coherencia de las políticas, planes y programas en materia de equidad de género en las políticas y planes de los diversos ministerios y servicios a nivel nacional y regional.
La Secretaria Regional del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género deberá colaborar con las municipalidades y el gobierno regional en las materias de equidad de género.

En el marco de la construcción de políticas públicas y la consideración del enfoque de género es necesario considerar que las relaciones de género pueden ser de distintas formas, pueden ser igualitarias, subordinadas, complementarias. Indudablemente, cuando se propone la equidad de género, es porque se parte de la base que, en el momento actual, en la organización social actual las relaciones de género tienden a ser inequitativas.

Primero hay una base estructural, una división sexual de género que pensamos que perjudica a la posición de las mujeres en general. Segundo, hay un acceso diferente a las oportunidades y a los servicios entre hombres y mujeres. Y tercero, hay una valoración y reconocimiento distinto para hombres y mujeres (Guzmán, s/f).

Tenemos que tener en cuenta al menos estos tres aspectos cada vez que intentemos incidir sobre la realidad de la relación de género, ver efectivamente como están divididas las funciones y las tareas de hombres y mujeres, como se valoran los aportes de hombres y mujeres, como acceden hombres y mujeres a los recursos.

Resumiendo, se puede decir que el concepto de género plantea que el nivel de representaciones y valoraciones de normas, de división del trabajo, son producto de una compleja construcción social y cultural que se elabora a partir de las diferencias sexuales. Cada sociedad tiene su propio repertorio de rasgos y definiciones de género, e incluso en un mismo espacio pueden coexistir distintos sistemas de género asociados a diversidades culturales (Guzmán, s/f: 5).

La creación del Servicio Nacional de la Mujer y posteriormente el Ministerio de la Mujer intenta como lo indica Solar y Ochoa (2011) a través de una política institucional clara, que entregue directrices al conjunto de la institución para transversalizar el enfoque e incorporarlo a todo el quehacer institucional; partiendo de la base

<sup>16</sup> Ley N°20.820 Crea el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, publicada el 20 de marzo del año 2015.

de las experiencias y aprendizajes ya desarrollados. Esto se relaciona directamente con las competencias ya señaladas que debe presentar el recurso humano a cargo de la implementación del enfoque.

Las políticas tienen éxito en la medida que pasan a través de la interpretación que hacen los sujetos beneficiarios de ella. Y nosotros tenemos que partir de que esos sujetos son objetos de política, y también tienen determinadas concepciones de género. Se está hablando de un sistema complejo de relaciones, que tienen una vertiente a nivel de representaciones, de aspectos normativos y de práctica social. Se puede decir que las políticas públicas con enfoque de género no son sólo políticas públicas hacia las mujeres, sino ver como cualquier política afecta o modifica en su aplicación las relaciones de género y como contribuye a mejorar la situación de partida objetivo y las situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres. Las políticas de género deben estar orientadas a favorecer el acceso de las mujeres a los recursos y un elemento muy destacable en esto es propiciar una mayor valoración y reconocimiento de ellas como sujetos e interlocutores sociales (Guzmán, s/f).

En Chile, se ha desarrollado e implementado distintas políticas con el fin de disminuir las brechas de género para llegar a la equidad e igualdad. Equidad se refiere a minimizar las diferencias injustas y evitables para la población, la equidad de género es un objetivo de desarrollo humano, implica la búsqueda de resultados justos para mujeres y hombres en los proyectos de desarrollo. Muchas veces requiere adoptar medidas que compensen las desventajas históricas, sociales y culturales que impiden a las mujeres acceder a la igualdad de oportunidades (SERNAM, s/f:a).

Existe equidad social, si todos tienen igual oportunidad de lograr su máximo potencial económico, educacional, de salud, etc. Social, sin desventajas por consideraciones de raza, género, etnia o condición socioeconómica para alcanzarlo. Las Políticas Sociales de calidad, tiene presentes en sus fases de diseño, evaluación y ejecución estos criterios (SERNAM, s/f:a).

Uno de los objetivos de un Estado es contrarrestar los mecanismos generadores de desigualdad presentes en la sociedad. El Estado tiene un papel importante en la construcción y transformación de las relaciones de género y en la atención de los principales problemas que enfrentan las mujeres, se podría decir, que aun cuando la condición social de las mujeres ha mejorado en el mundo entero, perduran severas brechas en numerosos campos (Rimisp, 2013). La situación de las mujeres en el mundo ha experimentado importantes cambios en las últimas décadas, disminuyéndose muchas de las brechas de género existentes a inicios del siglo pasado. No obstante, estos avances no alcanzan todas las áreas, no han sido constantes en el tiempo y no han llegado a todas las mujeres por igual.

Incorporar el enfoque de género en las políticas públicas entre ellas las políticas territoriales ya sea de ordenamiento del territorio como las de desarrollo rural o de desarrollo urbano hace referencia a tomar consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dados en una política. Involucra el reconocimiento de la existencia de un conjunto de relaciones de poder que definen la división del trabajo y las normas, valores e ideologías acerca de la masculinidad y la feminidad.

Incorporar un enfoque de género significa necesariamente analizar las bases de las inequidades que se producen entre hombres y mujeres.

La transversalidad del enfoque de género en la administración pública, requiere de un contexto particular de descentralización y de elementos concretos que permitan su materialización, como son la voluntad política y la capacidad técnica para planificar y diseñar políticas que visibilicen las diferencias existentes entre hombres y mujeres. Ambos elementos constituyen los ejes centrales para la constitución de un orden equitativo y justo, capaz de incluir a todos/as los/as actores en el análisis de las demandas y necesidades de la sociedad (SERNAM, 2007). El principal instrumento en la actualidad que aplica el gobierno de Chile es el denominado Programa de Mejoramiento de la Gestión<sup>17</sup> (PMG) en su área de Equidad de Género cuyo objetivo estratégico es la de contribuir a disminuir las inequidades, brechas y/o barreras de género, implementando acciones estratégicas orientadas a mejorar los niveles de igualdad y equidad de género en la provisión de bienes y servicios públicos, y a fortalecer la capacidad de los servicios para desarrollar políticas públicas de género (MINISTERIO de HACIENDA, 2015).

### GÉNERO Y ORDENAMIENTO TERRITORIAL

Según Gómez Orea en 1994, la importancia del enfoque de ordenamiento territorial radica a partir de un intento de poder integrar la planificación socioeconómica con la planificación física, superar la parcialidad del enfoque temático en la planificación sectorial y ampliar la reducida escala espacial del planeamiento municipal. Su orientación se dirige a procurar "la consecución de la estructura espacial adecuada para un desarrollo eficaz y equitativo de la política económica, social, cultural y ambiental de la sociedad (SUBDERE 2011)

La definición adoptada por SUBDERE (2011) para el ordenamiento territorial, corresponde a lo señalado por en la carta Europea del Ordenamiento del Territorio en 1983 señalando que este es "la expresión espacial de las políticas económicas, sociales, culturales y ecológicas de la sociedad cuyo objetivo es un desarrollo equilibrado de las regiones y la organización física del espacio según un concepto rector".

El Plan Regional de Ordenamiento Territorial, es un instrumento que permite apoyar la administración de la región en especial al gobierno regional, que consigna las características, potencialidades, vocaciones y recomendaciones para orientar la planificación y decisiones que impacten en el territorio, considerando principios de sustentabilidad, integración social, participación y descentralización, basándose en los objetivos y lineamientos estratégicos de la Estrategia Regional de Desarrollo.

Si podemos indicar que el Plan Regional de Ordenamiento Territorial es la espacialización de la Estrategia Regional de Desarrollo Regional, es decir la espacialización de las diversas políticas públicas contenidas en ella, económicas, sociales y culturales también deberá considerarse en este instrumento como afirma Rainero (2009 en De León, 2012), en la planificación física del territorio, la óptica de derechos y de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, debe tener como condición la creación de cambios culturales que modifiquen la división sexual del trabajo entre hombres y mujeres. En resumen, planificar la región con enfoque de equidad de género, parte de identificar los elementos físicos y sociales que obstaculizan y facilitan el acceso y la apropiación del territorio por parte de mujeres y hombres.

Los nuevos paradigmas vinculados al ordenamiento territorial, hacen concebirlo como la plataforma para el desarrollo territorial, partiendo de tratar conocer e interpretar un sistema abierto, complejo, multisectorial y más importante aún, multidimensional. Al pensar que el ordenamiento territorial, eleva la multidimensionalidad del territorio como la forma ideal de comprender la dinámica del territorio, es evidente que la equidad de género

---

<sup>17</sup> Decreto Exento Ministerio de Hacienda N°231 de julio de 2015

debería ser un patrón inherente en la evolución natural de un proceso sano y completo de ordenamiento territorial (Melgar, 2012).

De acuerdo a la literatura existente, que dice relación con la planificación de género, se distinguen al interior de las mujeres necesidades prácticas de género y necesidades estratégicas de género. Para efectos de este documento, es importante esta consideración, en la medida que permite identificar de mejor manera los problemas, precisándolos y caracterizándolos de forma pertinente, para que los/as planificadores/as puedan formular mejores políticas públicas.

“Las necesidades prácticas de género son aquellas que las mujeres identifican en virtud de sus roles socialmente aceptados por la sociedad. Las necesidades prácticas de género no desafían las divisiones del trabajo por género o la posición subordinada de las mujeres en la sociedad, aunque surgen de ellas. Estas necesidades son una respuesta a la necesidad percibida inmediata, identificada dentro de un contexto específico. Son de naturaleza práctica y a menudo están relacionadas con la inadecuación de las condiciones de vida, como el abastecimiento de agua, la atención de la salud y el empleo. Son aquellas formuladas a partir de las condiciones concretas que vive la mujer. Ellas se derivan de su posición en la división del trabajo por género, y de sus intereses prácticos de género por la supervivencia humana. Suelen ser una respuesta a una necesidad inmediata percibida que es identificada por la mujer dentro de un contexto específico” (Mosser, 1995).

Por otra parte, las necesidades estratégicas de género son *“aquellas que las mujeres identifican en virtud de su posición subordinada a los hombres en su sociedad. Las necesidades estratégicas de género varían de acuerdo a los contextos particulares. Se relacionan con las divisiones del trabajo, del poder y del control por género, y pueden incluir asuntos como los derechos legales, la violencia doméstica, la igualdad en el salario y el control de las mujeres de su propio cuerpo. Satisfacer las necesidades estratégicas de género ayuda a las mujeres a lograr una mayor igualdad. También cambia los roles existentes y por ello desafía la posición subordinada de la mujer”* (Mosser, 1995).

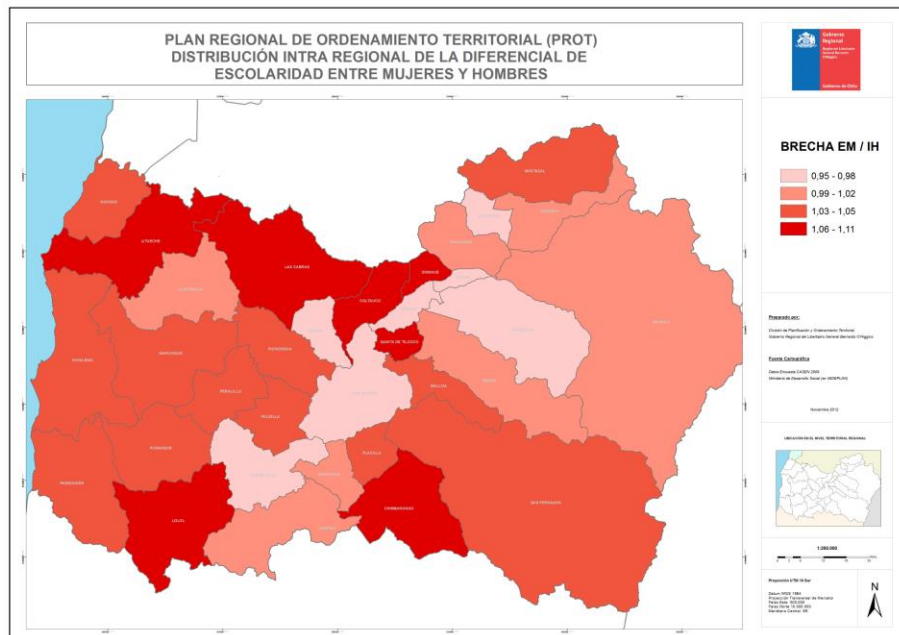
La revisión del proceso de ordenamiento territorial desde el enfoque de género, busca identificar los impactos diferenciados de la planeación territorial en hombres y mujeres con el objeto de aportar propuestas para el desarrollo de un territorio más equitativo desde el punto de vista social y de género, incluyente y sostenible, con base en un modelo de territorio beneficioso para el conjunto de la ciudadanía (Melgar, 2012)

Para elaborar este Material, se ha considerado la perspectiva de género como el enfoque en donde se reconocen las diferencias entre hombres y mujeres y está destinado a mejorar la eficacia de las intervenciones y programas públicos por medio del reconocimiento de dos hechos relevantes a la hora del diseño y evaluación de políticas sociales: la existencia de prioridades y requerimientos sociales y sectoriales específicos según género y edad, escolaridad, actividad económica, entre otras, deberán estar presentes en los diagnósticos de necesidades; y el hecho de que las políticas públicas tienen efectos específicos sobre el bienestar y calidad de vida de hombres y mujeres en sus distintas edades.

A modo de ejemplo, podemos observar que la espacialización de la distribución entre hombres y mujeres, ya nos señala, que el territorio no es homogéneo, ello implicará necesariamente la aplicación de políticas diferenciadas.

Revisando el trabajo realizado por el Gobierno Regional de O'Higgins (2012) ellos indican que “se observa que las mayores brechas de escolaridad están más claramente distribuidas en la zona del valle central, las cuales se explicarían por aspectos culturales asociados a comunas, en donde la actividad económica predominante están vinculadas al sector primario, observándose que allí, no hay mayores exigencias en términos educacionales, ni para mujeres ni para hombres, asimismo, se observa que comunas ubicadas en el seco, no presentan brechas de género en dicha materia” (SUBDERE, 2012).

**Mapa N°1 –Distribución Intraregional de la Diferencia de Escolaridad entre Hombres y Mujeres de O'Higgins**

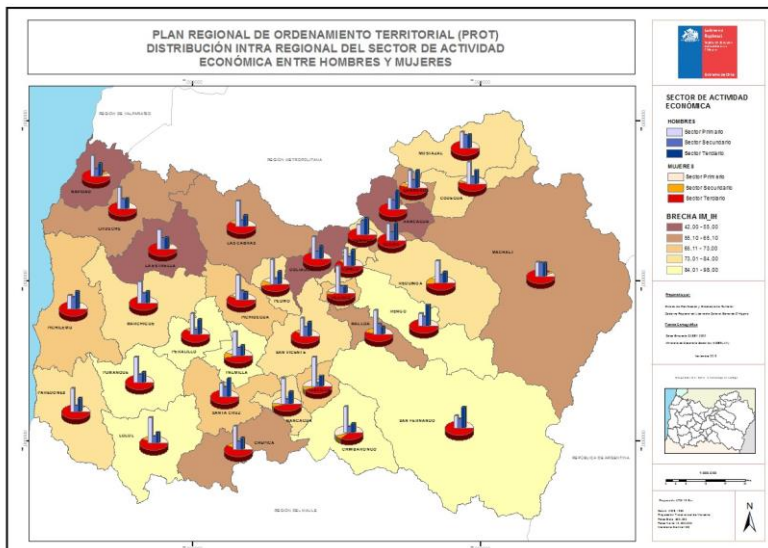


de Ordenamiento Territorial (PROT) - Análisis Diagnóstico y Cartográfico

En términos económicos y al observar la distribución entre hombres y mujeres el gobierno regional de O'Higgins (2012) señala que las mayores brechas están en el sector norte de la región, en donde las mujeres trabajan en el sector terciario y los hombres trabajan en el sector primario de la economía, lo cual mantiene la vinculación de la ocupación a los roles de género, es coincidente con las brechas de escolaridad señaladas en el cuadro anterior.



Mapa N°2 –Distribución Intraregional de Actividad Económica entre Hombres Y Mujeres O'Higgins



Fuente: Hidalgo, L. Documento de trabajo Incorporación del Análisis Territorial de Género en el Contexto de la Elaboración de los Planes Regionales de Ordenamiento Territorial (PROT) - Análisis Diagnóstico y Cartográfico

De acuerdo a lo anterior, es posible observar que algunas intervenciones en políticas públicas se han enfocado principalmente en las mujeres, el Programa Mujeres Trabajadoras Temporeras, enfocado en el cuidado infantil y el cumplimiento de normas laborales, lo que responde a que se han evidenciado las diferencias y sobre todo las desigualdades o inequidades que afectan a este grupo en comparación con el de los hombres, es decir, han evidenciado desigualdades de género.

En adición a lo anterior, es indispensable determinar si el problema afecta de forma diferenciada a mujeres y hombres, obtener información básica desagregada por sexo, identificar roles que cumplen hombres y mujeres en el área de influencia, describir la situación de mujeres y hombres, caracterizar a mujeres jefas de hogar, determinar la participación de mujeres y hombres en la fuerza laboral, diferenciar por sexo demandas de la población potencial, incorporar en las alternativas de solución las demandas diferenciadas por sexo, prever o anticipar efectos del plan, diferenciados para mujeres y hombres.

En la elaboración de la propuesta, es necesario que el objetivo plantee el enfoque de género, que el sistema de información esté desagregado por sexo/categorías poblacionales, tener datos asociados a seguridad humana y ciudadana con enfoque de género, de vivienda y responsabilidad social de la economía del cuidado. En resumen, debe existir coherencia de género entre el diagnóstico, los objetivos, las medidas y las evaluaciones que se dispondrán en virtud de los cambios que se desean generar.

Incorporar el enfoque de género en la preparación de la planificación del Plan de Ordenamiento Territorial, presenta obstáculos que dependen de una serie de factores como marcos jurídicos, ambiente cultural, relación Estado sociedad y dinámica institucional, considerando, además, que la presencia de mujeres en el proceso, no garantiza por sí sola la incorporación de la perspectiva de género.

El enfoque de género no significa hablar sólo de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en abstracto, implica tener en cuenta los diversos colectivos que componen la población, que usan y perciben la ciudad de forma diferente según su inserción social, capacidades físicas, edades, grupos etarios, diversidad sexual, etnias, personas en condiciones de pobreza, y que tienen patrones de movilidad diversa y distintas demandas de accesibilidad en el territorio. Si no se reconocen las especificidades de los distintos colectivos, no se puede pensar en un proceso de ordenamiento territorial que tenga como objetivo la calidad de la vida de la ciudadanía (Melgar, 2012).

Para integrar el enfoque de género en el Plan Regional de Ordenamiento Territorial, o en cualquier proceso de planificación, lo más importante es la iniciación de un proceso de discusión a nivel político, paralelo al rol que cumplen los técnicos a cargo de preparar el plan en conjunto con los y las representantes de la sociedad civil. Además, es esencial que exista una voluntad de los distintos actores en la región de ocuparse de un plan que cumple con las demandas de distintos grupos en la sociedad

Para ello, es importante abrir espacios en la preparación de cualquier instrumento de planificación, en donde puedan expresarse los esfuerzos de quienes impulsan políticas dentro de las regiones, y que ponen en evidencia una preocupación por desarrollar políticas de equidad de género y reafirmar la ciudadanía de las mujeres.

En este espacio político deben expresarse las diferencias de los distintos sujetos sociales. De esta manera, haciendo visibles las diferencias, construyendo demandas desde necesidades distintas en la interacción necesaria en el territorio, es que diferencias y necesidades podrán ser parte insoslayable del Plan Regional de Ordenamiento Territorial, como de la acción concertada de las políticas de desarrollo regional y local.

La planificación del territorio es una de las áreas relevantes de decisión de los gobiernos locales, y convoca aspectos sustanciales de las políticas públicas. Garantizar el derecho al territorio para toda la población que en ella habita significa entender que se trata de un derecho universal, y por lo tanto efectivizarlo es una atribución de los gobiernos locales, que lo posibilitan a través de políticas públicas y urbanas que orientan la organización del territorio (Mergler, 2012).

En este sentido, Mergler (2012) señala seis aspectos a tener en cuenta a la hora de identificar los impactos diferenciales para las mujeres en el territorio:

- Cambios en la Población Económicamente Activa (PEA).
- Persistencia de la División Sexual del Trabajo.
- Cambio en la composición de los hogares.
- La violencia hacia las mujeres y la inseguridad en la ciudad.
- La feminización de la pobreza.
- Discriminación de género en los ámbitos de participación ciudadana

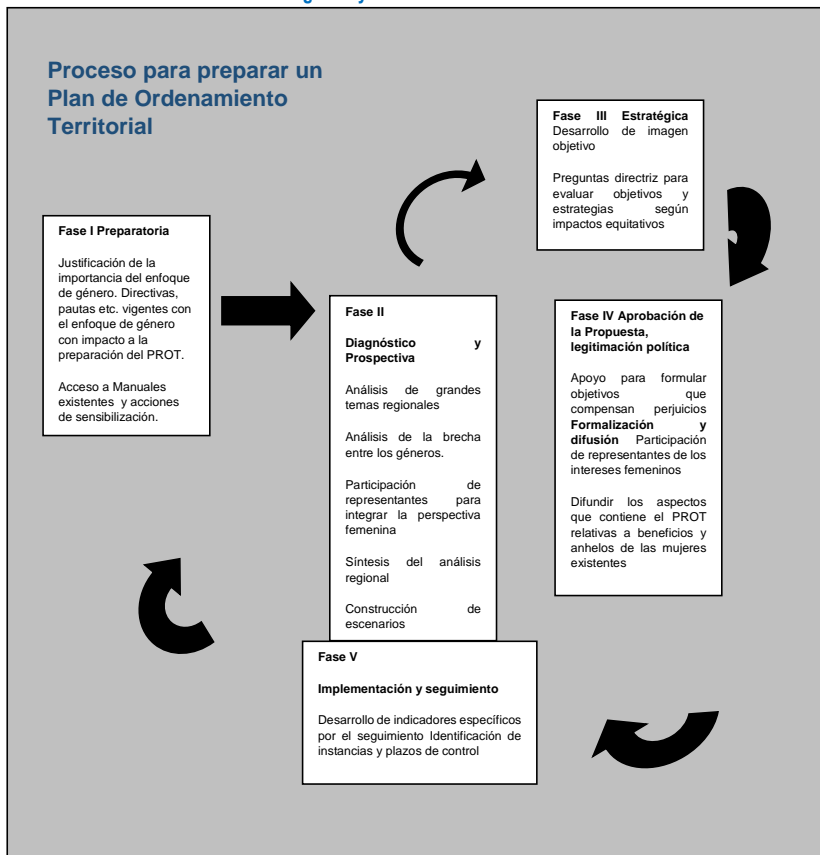
## FORMULACIÓN DE UN PLAN REGIONAL DE ORDENAMIENTO TERRITORIAL

El objetivo de esta sección es orientar a lo/as responsables de la elaboración de un Plan de Ordenamiento Territorial sobre como incorporar la participación ciudadana en cada una de las etapas.

Para ello, es importante recordar cómo se está conceptualizando la participación ciudadana en los procesos de planificación territorial, puesto que la participación no es un concepto unívoco, sino que tiene distintas acepciones. Para este instrumento de planificación territorial, la participación ciudadana está referida a la gestión pública, siendo definida como *actividades en las cuales los ciudadanos se relacionan con organismos del Estado para tomar parte activa en los asuntos de interés público que gestionan estos organismos*. En consecuencia, se propone una relación especial entre el Estado representado por la autoridad pública y los ciudadanos y ciudadanas que representan a lo/as destinatario/as de las políticas. Actos y resoluciones de la autoridad (Subdere, 2010).

Como la participación es un proceso contextual y que depende de distintos factores, el planificador/a deberá hacer las adaptaciones a esta propuesta para la realidad de su región y según particularidades del proceso propio para la elaboración de su Plan Regional de Ordenamiento Territorial, pero se estima que siguiendo estas indicaciones podrá organizar la participación de la ciudadanía de modo que sea un aporte fundamental para tener un Plan Regional inclusivo, legitimado, difundido y con los compromisos que se requieren para su implementación.

Diagrama y Fases del Proceso



## FASE PREPARATORIA

Esta fase comprende el momento inicial en el cual el equipo gestor se constituye e instala. Una de las tareas relevantes que deberá asumir, consiste en recopilar toda la información secundaria disponible que permita orientar las decisiones respecto de la situación de las mujeres y de los hombres en la región.

Un aspecto relevante al inicio, consiste en generar una instancia tipo taller donde se pueda establecer un análisis y comprensión en profundidad en base a distinciones tales como, sexo y género, las ventajas para el Plan Regional de Ordenamiento Territorial de incorporar la perspectiva de género como un eje transversal del proceso.

Es recomendable la presentación de un guion de moderación orientado a generar un espacio de sensibilización y profundización de la temática de género con los profesionales planificadores que asumirán la función de coordinar, gestionar y guiar el proceso de construcción de Estrategia Regional de Desarrollo.

Se entiende como una guía por lo que la o el facilitador podrá realizar las transformaciones y adecuaciones que estime conveniente. Se recomienda que quien asuma la función de moderar o facilitar este proceso conversacional sea un/a profesional externo al equipo gestor, esto permitirá guiar de mejor manera el proceso y mantener una posición "neutral" indispensable para una reflexión grupal.

### Objetivos de la sesión

- Generar un espacio de aprendizaje colectivo orientado a establecer una visión consensuada por parte del equipo gestor respecto de la distinción de sexo/género.
- Identificar los alcances que tiene en el proceso de planificación regional la incorporación de esta variable y mirada respecto de los actores y sus necesidades diferenciadas.

Paso 1: Se realiza una breve presentación de los objetivos y contenidos de la sesión.

Paso 2: El/la facilitador/a expone de manera interactiva, generando espacios para preguntas y comentarios, los elementos centrales de los conceptos de: Sexo; Género, Necesidades Prácticas y Necesidades Estratégicas de Género.

Paso 3: A cada uno de los participantes se le entrega la hoja de ejercicios para que respondan en forma individual y luego socialicen sus juicios. Es importante que se genere un espacio de conversación orientado a establecer consensos y distinciones compartidas respecto de los conceptos tratados.

Paso 4: Identificar colectivamente los atributos que presenta incorporar el enfoque de género en el PROT, se espera que establezcan una especie de planificación respecto de lo que se debe hacer para garantizar que esto ocurra. Pueden completar una matriz de planificación, a modo de ejemplo:

Atributos	Acciones	Fase del proceso de PROT	Responsable

Paso 5: Cierre de la jornada.

## FASE DIAGNÓSTICO Y PROSPECTIVA

Esta fase corresponde a la etapa en que es necesario analizar los grandes temas regionales y entre ellos identificando las brechas existentes entre hombres y mujeres de la región, distinguiendo ámbitos urbanos, rurales, mujeres indígenas, empresarias etc. Los diagnósticos cualitativos y el análisis de posibles cursos de acción son un recurso frecuente en la planificación regional. Para ello se recurre, usualmente, a dinámicas de grupo con organizaciones ciudadanas, asociaciones gremiales, empresariales y/o en consulta con expertos.

Siempre es posible aplicar perspectiva de género en el grupo convocado. En los grupos es enriquecedora la inclusión de mujeres ya que permite una expresión diversa de los problemas de la región. En particular se debe estimular la presencia de microempresarias y de representantes de la economía informal.

La participación ciudadana es una gran oportunidad para incorporar la noción de la equidad de género en la sociedad civil. Para ello se hace necesario un conocimiento del perfil de los participantes ciudadanos, el mero equilibrio por sexo para garantizar un enfoque de género puede ser engañoso, dado las diferentes necesidades, expectativas e intereses que se expresan a lo largo del ciclo vital y grupos de edad.<sup>18</sup> Baste recordar las diferentes necesidades y expectativas de las mujeres adolescentes, de aquellas que se encuentran en la edad activa.

También es necesario hacer una clara distinción entre aquellas mujeres que se encuentran en la fuerza de trabajo y las que están en actividades hogareñas. Del mismo modo, entre las mujeres se pueden producir diferencias significativas según su condición económica, su origen étnico, su condición de habitante rural o urbano, entre otros factores que pueden afectar sus intereses y motivaciones.

Para una representación adecuada de las organizaciones de mujeres, se debe evitar reducir las convocatorias sólo a aquellas mujeres asociadas a roles reproductivos y de adscripción social, como Centros de Madres o asociaciones similares. Por el contrario, se debe estimular la representación de organizaciones asociadas a los roles estratégicos de autonomía económica, de representación política y empresarial.

Esta etapa al igual que todas las que contienen espacios para la participación ciudadana, deberán preparar previamente, entre el equipo gestor y consultora a cargo del proceso, preguntas orientadoras que permitan recabar la información respecto de las brechas.

Ejemplos de preguntas orientadoras:

- **¿Los problemas que se desprenden del diagnóstico analizado, son los mismos para hombres y mujeres?,**
- **¿Cuáles serían los específicos que aluden a la mujer?,**
- **¿Qué debiera hacerse para mejorar la situación de las mujeres que viven en la ciudad o en el campo de aquí al 20XX?**

---

<sup>18</sup> Es necesario tener presente, como lo hemos dicho anteriormente, que la perspectiva de género no se asegura con la sola presencia de mujeres, ya que producto de la socialización es muy posible que las problemáticas no aparezcan en forma automática con la presencia femenina.

Lo relevante es considerar que en los diferentes espacios de participación que se realizarán a nivel territorial, tener siempre presente la necesidad de develar los problemas existentes con un mayor grado de desagregación por tipo de actor. Se sugiere como guía orientadora las distinciones de “Necesidades Prácticas de Género” y “Necesidades Estratégicas de Género”; es decir, los problemas identificados asociados a estas distinciones.

Es importante tener en cuenta la participación de las mujeres en las instancias en que se consulta a la ciudadanía, hay que generar las condiciones reales para que las mujeres participen, entre estas condiciones debemos tener en cuenta: horarios, medios de transporte y comunicación, cuidado infantil.

Así también debemos tener en cuenta buscar información sobre las organizaciones de mujeres en la región; juntas de vecinos, ONG, además de aquellas institucionales tales como: Mesas Plan Regional de Igualdad de Oportunidades (PRIO); Mesas de Mujeres Rurales; Mesas de Igualdad de Oportunidades de los Empleados/as Públicos/as.

Recurrir a distintos Servicios Públicos que desarrollan trabajo con diferentes actores, para garantizar no sólo que el proceso de participación ciudadana contemple una diversidad de actores, sino que también garantizar en un número similar presencia de mujeres. La División de Organizaciones Sociales (DOS) del Ministerio Secretaría General de Gobierno, el Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM), INDAP, SERCOTEC, CULTURA, entre otras, pueden ser referentes claves para acceder a bases de datos de organizaciones de la región.

**Recomendaciones temáticas:**

**Igualdad de Derechos:** Hay que tener en cuenta la nueva reforma previsional que prioriza y hace una segregación positiva hacia la mujer. Precisamente tomando medidas para superar la brecha, frente a esto es necesario informar a las mujeres de todos los ámbitos y niveles. Informar a las mujeres en cada región es vital para el éxito de la política.

**Bienes materiales:** propiedades, terrenos, agua, infraestructura Ningún censo pregunta quién en el hogar es el propietario legal y pocos indagan sobre la forma en que se adquirió la propiedad de la tierra. Tanto lo/as investigadores/as como lo/as encargado/as de diseñar las políticas, continúan asumiendo que las tierras propias son propiedad del jefe del hogar. Este supuesto es claramente insatisfactorio ya que la "tierra familiar" puede ser propiedad de cualquiera de los cónyuges, ser de ambos, o pertenecer a algún pariente que puede o no residir en el hogar. Además, cada una de las diferentes parcelas que constituyen la unidad de producción puede pertenecer a diferentes personas que pueden haber adquirido sus tierras de manera diferente.

En cualquier caso, los datos disponibles de propiedad de la tierra, permiten ilustrar que la distribución de la propiedad de la tierra en América Latina es extremadamente desigual con la mujer, sólo por excepción, pertenece a la mujer. Los Censos agrícolas prestan poca atención o no consideran la propiedad de los recursos por género y la forma en que éstos se adquieren, limitando de esta forma el acceso de las mujeres a instrumentos de fomento agrícola, créditos y otras formas de fomento (Deere, C. y León, M. 2000).

**Mercado laboral:** En términos generales, las mujeres siguen sufriendo una discriminación en el mercado laboral, se concentran en los trabajos peor pagados y menos estables, y muy a menudo están excluidas de los programas de seguridad social. Por otra parte, la participación laboral femenina en Chile sigue siendo la más baja de la región, con brechas importantes de más de 10 puntos porcentuales respecto de países de similar nivel de desarrollo socioeconómico como Argentina y Uruguay OIT, 2007).

**Participación en toma de decisiones** (participación política): Las instituciones y relaciones de poder tradicional dificultan que la mujer tenga una representación justa en la toma de decisiones y en las altas esferas de la vida política. Claramente, las mujeres en Chile enfrentan dificultades para acceder al Senado (6 de 38)<sup>19</sup> y a la Cámara (19 de 102)<sup>20</sup> y la participación local en los Municipios y Gobiernos regionales como Concejales. Incentivar y fomentar la participación de las mujeres en estas esferas es importante en lo que dice relación al desarrollo de la democracia y la participación ciudadana.

<sup>19</sup> Senado acceso en <http://www.senado.cl/>

<sup>20</sup> Cámara de Diputados acceso en [www.camara.cl/camara/diputados.aspx#tab](http://www.camara.cl/camara/diputados.aspx#tab)

Para la construcción de escenarios de futuro con perspectiva de género así como para el Plan en su conjunto, la función la deberá asumir el equipo gestor o técnico de coordinar el proceso<sup>21</sup>. En este sentido un ámbito fundamental de esta tarea consiste en incorporar en el análisis, los aspectos de género que surgieron tanto de los procesos participativos, como así también, de la información secundaria a la que el equipo ha tenido acceso.

Un aspecto importante es la estimación futura del crecimiento de las ramas de actividad económica. Sin embargo, dicho crecimiento sectorial puede ser mal apreciado si no se incluye una perspectiva de género. Por ejemplo, las actividades terciarias en un escenario normal, suelen ser las más dinámicas, pero es en ellas donde se manifiestan con más fuerza la precarización de la mujer.

Además, la presencia femenina en la economía rural familiar, con frecuencia resulta también poco visible por el sesgo urbano de la mayoría de las convocatorias y las dificultades de traslado que enfrentan estas mujeres desde sus lugares de origen” (Soms, s/f).

A continuación se presentan algunos ejemplos de preguntas para incluir el enfoque de género en el análisis de escenarios:

- **¿Cómo se prevé que afecte a las mujeres un escenario x?**
- **¿De qué manera la situación práctica de las mujeres se verá beneficiada con este escenario?**
- **¿Cuál será el impacto que tendrá el escenario visualizado en las necesidades estratégicas de las mujeres?**

---

<sup>21</sup> Ver Manual de Participación Ciudadana para la construcción de la Estrategia Regional de Desarrollo. Documento que se encuentra actualmente en diseño por parte de Corporación PARTICIPA.



## FASE ESTRATÉGICA

Es importante asegurar que existan delegadas territoriales dado que, de acuerdo al Manual de Participación Ciudadana (SUBDERE 2010), se visualiza una participación focalizada o representativa. Construcción de preguntas directrices para evaluar objetivos y estrategias según sus impactos equitativos. Es decir, que para cada uno de los objetivos y políticas implementadas es necesario tener indicadores que permitan medir el impacto de cada una de las políticas en forma diferenciada, de tal forma de poder tomar medidas de mitigación en caso que puedan tener efectos perjudiciales para hombres y/o mujeres.

Dimensiones y variables de género	VARIABLES	Indicadores
Acceso a recursos productivos	Tierra, infraestructura, tecnología, financieros, crediticios, etc.	Porcentaje de mujeres con acceso a recursos productivos sobre el total de usuarios, por tipo de recurso al que acceden.
Igualdad de oportunidades para trabajar	Condiciones y características, sus consecuencias familiares, personales y sociales.  Oportunidades de empleo, opciones reales, leyes, organizaciones sociales y técnicas.	Porcentaje de mujeres productoras que acceden a nuevos mercados.  Porcentaje de mujeres, sobre el total de beneficiarias del proyecto, que decide libre e informadamente la actividad productiva por desarrollar.
Vigencia de modelos de intervención socialmente participativos y de prestación de los servicios sociales que propendan a alcanzar la igualdad de oportunidades e integración social para la totalidad de la ciudadanía y sus territorios. <sup>22</sup>	Derecho a acceder a los servicios de salud.  Derecho al acceso a la vivienda	Porcentaje de mujeres que acceden a la salud/ porcentaje total de población que accede a la salud  Porcentaje de mujeres que postula vivienda/ porcentaje total de la población que postula a vivienda

<sup>22</sup> Atacama (2007) Estrategia Regional de Desarrollo 2007 - 2017

## FASE FORMALIZACIÓN Y DIFUSIÓN

El equipo técnico o gestor del proceso es importante que asegure o resguarde que la estrategia comunicacional incluya aspectos específicos para la difusión relativos a la presencia de ámbitos de género en el Plan de Ordenamiento Territorial.

Esta etapa tiene como objetivo final su aprobación por instancias gubernamentales estratégicas y por el órgano de representación establecido por la Constitución con facultades resolutorias para este efecto (Consejo Regional). Complementariamente, se dan etapas de difusión preliminar del plan y luego su ratificación y tramitación legal se da a conocer ampliamente a la comunidad regional. Se desarrolla en seis etapas.

Etapa I: Visto bueno Instituciones Públicas e incorporación de observaciones (Etapa técnica)

Etapa II: Publicación del Plan Regional de Ordenamiento Territorial con enfoque de género por la Comunidad Regional y respuesta (Etapa participativa)

Etapa III: Retroalimentación al Plan de Ordenamiento Territorial por el Consejo de la sociedad civil (Etapa participativa).

Etapa IV: Aprobación del Plan de Ordenamiento Territorial por el Consejo Regional (Etapa participativa).

Etapa V: Tramitación legal y aprobación del Plan de Ordenamiento Territorial (Etapa técnica)

Etapa VI: Lanzamiento y difusión del Plan de Ordenamiento Territorial a la comunidad regional (Etapa participativa).

### FASE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO

La construcción de indicadores específicos de género servirá para ir, durante el proceso, midiendo los avances y alcances de las distintas líneas que comprende el Plan de Ordenamiento Territorial y que aluden directamente a las mujeres de la región.

La generación de un listado de indicadores permitirá medir e implementar la justicia en materia de género en las intervenciones y, a su vez, integrar competencias en materia de género a las medidas de fomento de la economía e infraestructura.

### CUADRO RESUMEN

FASES	CONSIDERACIONES
Fase I: Preparación	<ul style="list-style-type: none"><li>- Capacitación en género al equipo planificador o gestor.</li><li>- Proceso de convocatoria considerando presencia de mujeres de diversos ámbitos.</li><li>- Coordinación con SERNAM Regional para preparar y seleccionar información secundaria pertinente a la materia</li><li>- Catastro de Estadísticas Diferenciadas por Sexo, utilizarlos para el análisis, distinguir como se expresan las brechas de género en cada región. Documento: Agendas de Género (nacional y regional)</li><li>- Indicadores Estadísticos para medir el efecto de las políticas y estrategias que se toman para acortar las brechas</li><li>- Orientación Estratégica acorde con los marcos institucionales: documentación necesaria: lineamientos de género a nivel nacional y regional (Agenda de género/Plan de igualdad de oportunidades)</li><li>- Diagnósticos Cualitativos frente a las brechas que se priorizan en la Agenda de género (si se hace necesario)</li><li>- Ciclos, Crisis Económicas y Efectos diferenciales para la Mujer</li><li>- Distribución Territorial por sexo; expresión de las brechas territorialmente; cuales es la situación de la mujer en los territorios que se identifican como vulnerables y en los ámbitos que se identifican como vulnerables: económico, social, trabajo, participación, pobreza</li><li>- Identificación de Documentación de género: Agenda de Género (Plan de Igualdad de Oportunidades); Agenda de género regional. Documentación sobre la situación de la mujer en general</li></ul>

<p>Fase II: Diagnóstico y Prospectivas</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Prospectiva Económica y Actores Regionales: en los dos ámbitos hay que tener en cuenta a las mujeres. Identificar las brechas regionales (desde la Agenda de género regional)</li> <li>- Participación Ciudadana: participación de mujeres de todos los ámbitos: académicos, trabajadoras, organizaciones sociales, Mesas PRIO; capacitación en género a los monitores de los talleres; tener en cuenta condiciones para que las mujeres participen: horarios, distancias, condiciones económicas</li> </ul>
<p>Fase III Estratégica</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Diseño Ex Ante de Indicadores; tener indicadores de género para medir los avances en las políticas</li> <li>- Consideración de los Ajustes Presupuestarios : considerar presupuesto para las políticas definidas para enfrentar las brechas de género; presupuesto que ponen todos los servicios para enfrentar la brecha de género</li> </ul>
<p>Fase IV Aprobación de la propuesta. Legitimación política - Formalización y difusión</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Importancia de Líneas Base: es estratégico que el diagnóstico incorpore la perspectiva de género, sin esto no se puede aspirar más que a programas o políticas marginales para enfrentar la situación de las mujeres</li> <li>- Amplia difusión a nivel regional del Plan considerando especificaciones para las mujeres de la región. (Ejemplo; entrevistas a mujeres que participaron –testimonios-, imágenes alusivas a las mujeres en distintos ámbitos, etc.)</li> </ul>
<p>Fase V Implementación y seguimiento</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Indicadores adecuados de género para medir la efectividad de las políticas que se han implementado</li> </ul>

## VARIABLES DE GÉNERO

La conciencia creciente, tanto en el mundo de las ciencias sociales como en el área de las políticas públicas, de la importancia de desarrollar sistemas estadísticos de género con el objeto de monitorear la evaluación de la situación de las mujeres comparada con la de los hombres, ha puesto en evidencia el papel crucial que juega la selección de indicadores apropiados para este fin.

En la siguiente sección se presentan sugerencias de variables a ser utilizados en el desarrollo del Plan de Ordenamiento Territorial, presentadas por Thelma Gálvez (1999), en el marco de las fases propuestas en la sección anterior.

## LA MUJER Y LA POBREZA

- a) Indicador de brecha de género en la propiedad agrícola.  
Porcentaje de mujeres propietarias de explotaciones agropecuarias sobre el total de explotaciones agropecuarias de propiedad de personas.
  - b) Indicador de brecha en la cobertura por eco de productores agropecuarios pequeños, receptores de asistencia técnica.  
Porcentaje de productoras agropecuarias pequeñas que recibieron asistencia técnica de organismos oficiales sobre el total estimado de mujeres en tal situación, menos porcentaje de productores agropecuarios pequeños que recibieron asistencia técnica sobre el total estimado de hombres en tal situación.
  - c) Indicador de participación por sexo en la propiedad empresarial según tamaño.  
Porcentaje de mujeres empleadoras en tres estratos de tamaño de empresas: menos de 5, de 5 a 9, de 10 y más asalariados/as.
  - d) Indicador de capacidad de generar empleo por empleadores en relación a empleadores.  
Número de asalariados/as ocupados en empresas con empleadoras, dividido por número de asalariados/as ocupados en empresas con empleadores, por 100.
  - e) Indicador de acceso igualitario a los programas de vivienda social.  
Descripción de las condiciones de los programas de vivienda social que faciliten el acceso por igual a ambos cónyuges o a mujeres sin cónyuges.
- 
- a) Indicador de brecha de género como propietarios de la vivienda que habitan, en hogares pobres.  
Porcentaje de jefas de hogar sin cónyuge propietarias de la vivienda que habitan, menos el porcentaje de jefes de hogar sin cónyuge propietarios de la vivienda que habitan.  
Porcentaje de propietarias de la vivienda que habitan, menos porcentaje de propietarios de la vivienda que habitan en familias con ambos cónyuges; los dos indicadores para los hogares bajo la línea de pobreza.
  - b) Indicadores de pobreza diferencial según sexo del jefe de hogar.  
Número de hogares pobres e indigentes encabezados por hombres sobre total de hogares encabezados por hombres, menos número de hogares pobres e indigentes encabezados por mujeres sobre total de hogares encabezados por mujeres.
  - c) Indicadores de brecha de roles en los jóvenes de hogares pobres.  
Niñas entre 15 y 19 años que sólo se dedican a estudiar como porcentaje del total de niñas de esa edad en el cuartil de los hogares más pobres.  
Niños entre 15 y 19 años que sólo se dedican a estudiar como porcentaje del total de niños de esa edad en el cuartil de hogares más pobres.

## EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN DE LA MUJER

- a) Indicador de tasa de asistencia escolar por sexo y grupo de edad.  
Número de niñas de 6 a 13 años que asisten a algún establecimiento dividido por el total de niñas de 6 a 13 años.  
Número de niños de 6 a 13 años que asisten a algún establecimiento educacional, dividido por el total de niños de 6 a 13 años.  
Número de niñas de 14 a 17 años que asisten a algún establecimiento educacional, dividido por el total de niñas de 14 a 17 años.  
Número de niños de 14 a 17 años que asisten a algún establecimiento educacional, dividido por el total de niños de 14 a 17 años.
- b) Indicador de diferencial de género en asistencia escolar.  
Tasa de asistencia escolar de niñas de 6 a 13 años de edad, menos tasa de asistencia escolar de niños de 6 a 13 años de edad.  
Tasa de asistencia escolar de niñas de 14 a 17 años de edad, menos tasa de asistencia escolar de niños de 14 a 17 años de edad.
- c) Indicador de tasa global de alfabetismo por sexo.  
Tasa alfabetismo mujeres = mujeres alfabetas de 15 y más años de edad sobre el total de mujeres del mismo grupo de edad, por 100.  
Tasa alfabetismo hombres = hombres alfabetos de 15 y más años de edad sobre el total de hombres del mismo grupo de edad, por 100.
- d) Indicador de diferencial de género en la tasa global de alfabetización.  
Tasa alfabetismo mujeres, menos tasa alfabetismo hombres = puntos porcentuales de diferencia.
- e) Indicador de tasa de alfabetismo de jóvenes, por sexo.  
Tasa alfabetismo mujeres de 15 a 24 años = mujeres alfabetas de 15 a 24 años sobre el total de mujeres del mismo grupo de edad, por 100.  
Tasa alfabetismo hombres de 15 a 24 años = hombres alfabetos de 15 a 24 años sobre el total de hombres del mismo grupo de edad, por 100.
- f) Indicador de diferencial de género en tasa de alfabetismo de jóvenes  
Tasa alfabetismo mujeres de 15 a 24 años, menos tasa alfabetismo hombres de 15 a 24 años = puntos porcentuales de diferencia.
- g) Indicador de diferencial de género en la matrícula de tercer nivel.  
Matrícula de mujeres, dividida por la matrícula de hombres en todo el tercer nivel, por 100.
- h) Indicador de acceso al tercer nivel educativo por área de estudios y sexo.  
Porcentaje de mujeres matriculadas en carreras "masculinas" sobre la matrícula total en esas carreras.  
Porcentaje de hombres matriculados en carreras "femeninas" sobre la matrícula total en esas carreras.
- i) Indicador de acceso a becas  
Número de becas otorgadas a mujeres, dividido por matrícula total de mujeres en tercer nivel por 1000.  
Número de becas otorgadas a hombres, dividido por matrícula total de hombres en tercer nivel por 1000.
- j) Indicador de medidas implementadas para eliminar estereotipos sexuales en el proceso educativo.  
Lista de las medidas concretas, puestas en práctica, sobre modificaciones en los planes de estudio, en los textos escolares, en el material didáctico, en la capacitación y en la formación de profesores.
- k) Indicador de inclusión de la educación sexual en el proceso educativo.

Mención sobre la existencia de educación sexual en los currículos oficiales, en qué nivel del sistema educacional y cuántas jornadas escolares.

#### LA MUJER Y LA SALUD

- a) Indicador de existencia de un comité funcional nacional o normas y estándares para la salud reproductiva, incluyendo planificación familiar y salud sexual.  
El indicador es positivo (sí) si hay normas, estándares y procedimientos en documentos escritos, si existe un comité trabajando y haciendo seguimiento a las acciones recomendadas, o ambos.
- b) Indicador de fecundidad femenina juvenil.  
Número de nacimientos de madres menores de 20 años, dividido por el total de mujeres entre 14 y 19 años, por 1000.
- c) Indicador de tasa de variación en el número de infectados por VIH/SIDA registrados, por sexo.  
Número de mujeres registradas con SIDA en el último año, dividido por el número del año anterior, por 100  
Número de hombres registradas con SIDA en el último año, dividido por el número del año anterior, por 100.
- d) Indicador de accidentabilidad laboral por sexo.  
Número de mujeres que han sufrido y reportado accidentes en el trabajo dividido por el total de mujeres cubiertas contra este riesgo.  
Número de hombres que han sufrido y reportado accidentes en el trabajo, dividido por el total de hombres cubiertos contra este riesgo.
- e) Indicador de cobertura de exámenes preventivos de cáncer cervical  
Número de exámenes practicados anualmente por los sistemas de salud, dividido por las mujeres de 15 y más años, por 100.
- f) Indicador de prevalencia de cáncer cervical entre mujeres.  
Número de mujeres de 35 años y más con diagnóstico de cáncer cervical por cada 1000 mujeres de 35 y más años.
- g) Indicador de prevalencia de cáncer de mamas entre mujeres.  
Número de mujeres de 35 años y más con diagnóstico de cáncer de mamas por cada 1000 mujeres de 35 y más años.
- h) Indicador de prevalencia de desnutrición en niños y niñas de 36 meses y menos.  
Número de niños de 36 meses y menos con desnutrición, dividido por el total de niños de esa edad, por 10000.  
Número de niñas de 36 meses y menos con desnutrición, dividido por el total de niñas de esa edad, por 10000.
- i) Indicador de brecha demográfica de género en la edad avanzada.  
Número de mujeres de 70 años y más, dividido por número de hombres del mismo tramo de edad.
- j) Indicador de atención especial a la salud de las mujeres de edad avanzada.  
Existencia de programas de salud dirigidos especialmente a atender a mujeres de edad avanzada.

## LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER

- a) Indicador de violencia sexual ejercida contra las personas.  
Número de mujeres y niñas víctimas de violencia sexual (violaciones y abusos deshonestos) que hicieron denuncias durante el año calendario, dividido por el total de mujeres de todas las edades, por 100 000.  
Número de hombres y niños víctimas de violencia sexual (violaciones y abusos deshonestos) que hicieron denuncias durante el año calendario, dividido por el total de hombres de todas las edades, por 100 000.
- b) Indicador del grado en que existen estadísticas sobre violencia intrafamiliar.  
Informar si en las estadísticas policiales y judiciales de agresiones y en las de lesiones (servicios oficiales de medicina legal) se registran y publican por separado y por sexo las víctimas de violencia intrafamiliar
- c) Indicador de lesiones no fatales y muertes por violencia intrafamiliar.  
Número de mujeres y niñas víctimas de lesiones no fatales por violencia intrafamiliar, dividido por el número total de mujeres de todas las edades, por 100000.  
Número de mujeres y niñas fallecidas por violencia intrafamiliar, dividido por número de mujeres y niñas fallecidas por homicidio, por 100.
- d) Indicador de cobertura anual de las acciones de capacitación en derecho humanitario y derechos humanos a funcionarios del estado.  
Número de mujeres funcionarias públicas capacitadas anualmente en estas materias, dividido por el total de mujeres funcionarias públicas, por 100.  
Número de hombres funcionarios públicos capacitados anualmente en estas materias, dividido por el total de hombres funcionarios públicos, por 100.
- e) Indicador de sanciones legales a la violencia contra las mujeres.  
Lista de leyes con acciones penales específicas contra la violencia intrafamiliar, el asedio sexual, las violaciones, el comercio sexual.
- f) Indicador de gasto por mujer en prevención de violencia.  
Fondos nacionales empleados en actividades para prevenir, sancionar y atender a las víctimas de violencia contra la mujer, divididos por el número de mujeres de todas las edades y expresados en dólares.

## LA MUJER Y LA ECONOMÍA

- a) Indicador de acciones legales.  
Enumeración de leyes enviadas al parlamento y de leyes promulgadas, según año de promulgación, sobre igualdad de remuneraciones y antidiscriminación laboral por razones de sexo.
- b) Indicador de diferencias salariales de género.  
Remuneración media por mujer asalariada, dividida por remuneración media por hombre asalariado, por 100.
- c) Indicador de acceso a ocupaciones dominadas por el sexo contrario  
Porcentaje de mujeres en ocupaciones "masculinas" sobre el total de ocupados en ellas.  
Porcentaje de hombres en ocupaciones "femeninas" sobre el total de ocupados en ellas.
- d) Indicador de asignaciones presupuestarias del estado para favorecer a mujeres del sector no estructurado



- Asignaciones presupuestarias para favorecer a mujeres del sector, divididas por número de mujeres en el sector como porcentaje de las asignaciones 46 presupuestarias para favorecer al sector no estructurado en general, divididas por el empleo total en dicho sector.
- e) Indicador de diferenciación de género al interior del sector no estructurado  
Diferencia en puntos porcentuales entre el porcentaje de mujeres ocupadas en sectores de baja productividad del total de mujeres ocupadas y el porcentaje de hombres ocupados en sectores de baja productividad del total de hombres ocupados.
  - f) Indicador de desigualdad de género en los ingresos percibidos como trabajador por cuenta propia  
Diferencia entre el porcentaje de hombres que recibe ingresos iguales o inferiores al 50% de la remuneración promedio y el porcentaje de mujeres en igual condición.  
Diferencia entre el porcentaje de mujeres que recibe ingresos iguales o superiores al doble de la remuneración promedio y el porcentaje de hombres en igual condición.
  - g) Indicador de cobertura de riesgos de trabajadores por cuenta propia  
Proporción de mujeres trabajadoras por cuenta propia con cobertura social de previsión o salud, o ambas, sobre el total de trabajadoras por cuenta propia.  
Proporción de hombres trabajadores por cuenta propia con cobertura social de previsión o salud, o ambas, sobre el total de trabajadores por cuenta propia.
  - h) Indicador de acceso al crédito  
Monto total de crédito otorgado a mujeres propietarias de pequeñas empresas como porcentaje del crédito otorgado a propietarios de ambos sexos de pequeñas empresas  
Monto promedio de crédito otorgado a mujeres propietarias de pequeñas empresas, dividido por el monto promedio de crédito otorgado a hombres propietarios de pequeñas empresas.
  - i) Indicador de acceso diferencial a capacitación  
Proporción de mujeres capacitadas al interior de las empresas sobre total de mujeres asalariadas, menos proporción de hombres capacitados al interior de las empresas sobre total de hombres asalariados.
  - j) Indicador de cambio en patrones genéricos de empleo a través de servicios de colocación.  
Proporción del total de mujeres que encontraron empleo ocupadas en “ocupaciones masculinas”  
Proporción del total de hombres que encontraron empleo ocupados en “ocupaciones femeninas”
  - k) Indicador de participación de las mujeres en trabajos especializados y en puestos de dirección  
Proporción de mujeres en las ocupaciones de los códigos 1 y 2 de la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO) 1988 o equivalentes.
  - l) Indicador de derechos a cuidado infantil  
Enunciar la normativa nacional sobre derechos de las mujeres que trabajan a disponer de cuidado infantil sin costo adicional para ellas específicamente.
  - m) Indicador de cobertura de servicios de cuidado infantil  
Número de niños y niñas menores de 2 años que asisten a algún establecimiento de cuidado infantil sobre el total de niños y niñas del mismo grupo de edad, por 100
  - n) Número de niños y niñas de 2 a 5 años que asisten a algún establecimiento de cuidado infantil sobre el total de niños y niñas del mismo grupo de edad, por 100.
  - ñ) Indicador de contribución de las economías familiares al PIB  
Valor del trabajo no remunerado realizado por las mujeres para sus hogares, dividido por el PIB, por 100 más valor del trabajo no remunerado realizado por los hombres para sus hogares, dividido por el PIB, por 100.

- o) Indicador diferencial de carga de trabajo total  
Horas semanales (o diarias o mensuales) empleadas por los hombres en ambos trabajos, menos horas semanales (o diarias o mensuales) empleadas por las mujeres en ambos trabajos, en hogares con ambos cónyuges presentes.
- p) Indicador de división sexual del trabajo  
Porcentaje del tiempo de trabajo total de los hombres empleado en trabajo doméstico y del hogar, menos porcentaje del tiempo de trabajo total de las mujeres empleado en trabajo doméstico y del hogar.

#### **LA MUJER EN EL EJERCICIO DEL PODER Y LA ADOPCIÓN DE DECISIONES**

- a) Indicador de práctica no discriminatoria por género en el sector público como empleador  
Proporción de mujeres en los grados o cargos más altos del sector público respecto de la dotación de ambos sexos en esos cargos, menos la proporción total de mujeres respecto a la dotación de ambos sexos en el sector público.
- b) Indicador de oportunidades de las mujeres para ser elegidas al parlamento  
Porcentaje de mujeres candidatas sobre el total de candidatos de ambos sexos en las últimas elecciones parlamentarias.
- c) Indicador de participación de las mujeres como concejales.  
Porcentaje de mujeres concejales sobre el total de concejales elegidos del país.
- d) Indicador de marco legal laboral favorable para compartir tareas familiares.  
Listado de leyes y regulaciones que tiendan a repartir equitativamente entre ambos sexos las cargas de la maternidad y paternidad.

#### **MECANISMOS INSTITUCIONALES PARA EL ADELANTO DE LA MUJER**

- a) Indicador del grado de institucionalidad de las relaciones interministeriales sobre políticas con perspectiva de género  
Número de ministerios (incluidos sus servicios dependientes) que tienen convenios o instrumentos equivalentes en vigencia con el organismo encargado de asuntos de género, dividido por el total de ministerios (y sus servicios dependientes).
- b) Indicador de gasto público para el avance de la mujer, por mujer  
Presupuesto anual global de gastos corrientes y de capital de la oficina de asuntos de género o similar, dividido por el número total de mujeres de todas las edades, en dólares.
- c) Indicador de institucionalidad  
Lista de los organismos encargados del adelanto de la mujer y de sus niveles de decisión.

#### **LOS DERECHOS HUMANOS DE LA MUJER**

- a) Indicador de existencia y cobertura de programas de alfabetización legal dirigidos a las mujeres  
Lista de programas al respecto y cobertura de los mismos.

#### **LA MUJER Y LOS MEDIOS DE DIFUSIÓN**

- a) Indicador de participación de mujeres en los puestos directivos de los canales nacionales de tv y diarios de circulación nacional  
Número de mujeres en los puestos directivos (nivel de gerencias) de los canales de TV y diarios nacionales sobre el total de puestos directivos en estos medios.

## LA MUJER Y EL MEDIO AMBIENTE

- b) Indicador de participación de mujeres en nivel directivo del organismo oficial y de las ONGs dedicadas al medio ambiente  
Proporción de mujeres en el nivel directivo del organismo de más alto nivel que se ocupe del medio ambiente  
Proporción de mujeres en la dirección de las ONGs dedicadas al medio ambiente.

## BIBLIOGRAFÍA

- Acker, J. (1992) From Sex Roles to Gendered Institutions. *Contemporary Sociology*, Vol. 21, No. 5 (Sept.,1992), pp. 565 – 569.
- Appelrouth, S. y L. Dresfor (2010) *Sociological Theory in Contemporary Era: Texts and Readings*. Pine Forge Press
- Atacama (2007) *Estrategia Regional de Desarrollo 2007 – 2017*.
- Butler, J. (1999). *Gender trouble: Feminism and the subversion of identity*.
- Cámara de Diputados acceso en [www.camara.cl/camara/diputados.aspx#tab](http://www.camara.cl/camara/diputados.aspx#tab)
- De León Alvarado, C. (2012) *Guía Metodológica para la implementación de un Plan de Ordenamiento Territorial con Enfoque de Género*. Fundación Guatemala
- Deere, C. y León, M. (2000) “Problemas Metodológicos sobre la Medición de la Propiedad de la Tierra por Género”. Extracto de una parte del artículo “*The Gender Asset Gap: Land in Latin America*”, *World Development*, Vol. 31, No. 6, June 2003: 925-947. Acceso en <http://www.eclac.org/mujer/reuniones/pobreza/mleon.doc>
- Facio, A. y L. Fries (2005) *Feminismo, género y patriarcado*. *Revista sobre Enseñanza del Derecho de Buenos Aires*. Año 3, número 6, primavera 2005, ISSN 1667 - 4154. Págs. 259 – 294.
- Gálvez, T. (1999) *Indicadores de género para el seguimiento del Programa de Acción Regional para las Mujeres de América Latina y el Caribe, 1995 – 2001 y la Plataforma de Acción de Beijing*. Cepal
- Guzmán, Virginia (s/f) *Género en la Políticas Públicas*. Acceso en [https://www.SERNAM.cl/pmg/documentos\\_apoyo/GeneroPresentacionVirginiaGuzman.pdf](https://www.SERNAM.cl/pmg/documentos_apoyo/GeneroPresentacionVirginiaGuzman.pdf)
- Intemann, K. (2003). *25 Years of Feminist Empiricism and Standpoint Theory: Where Are We Now?* *Hypatia*, 25(4).
- Komarovskiy, M. (2004). *Women in the Modern World*.
- León, M. (s/f) *Mujer Género y Desarrollo: Concepciones, instituciones y debates en América Latina*
- Los Lagos (2009) *Estrategia Regional de Desarrollo 2009 – 2020*.
- Mace, J. C., Bornschlegl, T., & Paulson, S. (2011). *Dinámicas de Sistemas de Género en Chiloé Central, o la Cuadratura de los Ciclos*.
- Mackay F., M. Kenny y L. Chapell (2011) *New Institutionalism through Gender Lens: Towards a Feminist Institutionalism?* *International Political Science Review* 2010 31;573.
- Melgar, M. (2012) *Ordenamiento Territorial y enfoque de Género*. *Gestiópolis*. Acceso en <http://www.gestiopolis.com/ordenamiento-territorial-equidad-de-genero/>
- Mosser, Carolina O. (1995) *Planificación de Género y Desarrollo. Teoría, práctica y capacitación*. Red entre mujeres/Flora Tristán Ediciones
- Ogburns, W. (1922). *Social change: With respect to cultural and original nature*. Oxford England: Delta Books.
- OIT (2007) “Desafíos para la igualdad en el trabajo: Chile”. OIT-Notas. *Trabajo Decente y Equidad de Género en América Latina*. Acceso en <http://www.oitchile.cl/pdf/Chile.pdf>
- Rainero, L. y M. Dalmazzo (2009) *Una ciudad al alcance de las mujeres. Herramientas para incorporar el Género en el Ordenamiento Territorial. El caso de Bogotá*. Alcaldía Mayor de Bogotá. Secretaría de Planeación.
- Ramírez, M. (2013) *Mind the Gap: AN Analysis of gender, capital differentials and responses to drought in the Chalinga Valley, Chile*. Utrecht, August 2013.
- Ridgeway, C. y Shelley J. Correl (2004) *Unpacking the Gender System: A theoretical perspective on Gender Beliefs and Social Relations*. *Gender Society* 2004; 18;510
- Rimisp (2013) *Enfoque Territorial para el Empoderamiento de las Mujeres Rurales en América Latina y el Caribe*. ONU Mujeres, Cepal, FAO, Rimisp
- Scott, J.W. (1986) *Gender: A useful category of Historical Analysis*. *The American Historical Review*, Vol. 91 No. 5 (Dic., 1986), pp. 1053 – 1075.
- Senado acceso en <http://www.senado.cl/>

- SERNAM (s/f) Aplicación del enfoque de género en la planificación regional y local. Curso 2 – UTEM
- SERNAM (s/f:a) Género en las Políticas Públicas. Acceso en [http://www.achm.cl/eventos/SISTEMA\\_DE\\_FORMACION\\_CAPACITACION\\_MUNICIPAL/html/DOCUMENTOS/2010/SEMINARIO\\_POLITICAS\\_PUBLICAS\\_AL\\_SERVICIO\\_DE\\_LA\\_IGUALDAD\\_DE\\_OPORTUNIDADES\\_SANTIAGO/PPT08.pdf](http://www.achm.cl/eventos/SISTEMA_DE_FORMACION_CAPACITACION_MUNICIPAL/html/DOCUMENTOS/2010/SEMINARIO_POLITICAS_PUBLICAS_AL_SERVICIO_DE_LA_IGUALDAD_DE_OPORTUNIDADES_SANTIAGO/PPT08.pdf)
- Solar X. (2009) Género y políticas públicas. Estado del Arte. Germina.
- Solar, X. y G. Ochoa (2011) Género y Políticas Públicas. Germina. Acceso en <http://www.germina.cl/secciones/articulos/genero-y-politicas-publicas-%C2%BFcamino-a-la-transversalizacion>
- Soms, E. (s/f) Guía metodológica, Estrategia y Planes regionales. MIDEPLAN
- Subdere (2010) Manual guía para la participación ciudadana en la elaboración del Plan de Ordenamiento Territorial. Serie de manuales de Participación Ciudadana. División de Políticas y Estudios.
- Subdere (2011) Plan Regional de Ordenamiento Territorial. Contenidos y Procedimientos.
- Subdere (2012) Incorporación del análisis territorial de género en el contexto de la elaboración de los planes regionales de ordenamiento territorial, PROT: Análisis Diagnóstico y Cartográfico.
- True, J. (2010) Mainstreaming Gender in Global Public Policy. University of Auckland, New Zealand. Publicado online 04 junio 2010.
- Williams, S., Janet Seed y Adelina Mían (1997) Manual de Capacitación en Género de OXFAM. Edición adaptada para América Latina y El Caribe. Suzanne con. Tomo I. Centro de la Mujer Peruana Flora Tristán/Oxfam Reino Unido Irlanda. Lima Perú
- Wood, J. T. (2011). Gendered Lives: Communication, Gender, and Culture.