



Al servicio
de las personas
y las naciones

UNA DÉCADA DE CAMBIOS HACIA LA **IGUALDAD DE GÉNERO** EN CHILE (2009-2018): AVANCES Y DESAFÍOS

En la última década la sociedad chilena ha sido testigo de diversos avances en relación con la igualdad de género. Por ejemplo, ha aumentado la cantidad de mujeres que ha ingresado al mundo laboral, los cambios legislativos han permitido que se incorporen en mayor medida al espacio político y se ha llegado a consensos en temas tan sensibles como sus derechos reproductivos.¹ En el último año, distintos movimientos de mujeres pusieron de relieve el tema de la violencia de género, así como las distintas formas de discriminación y abuso sufridos por ellas. No cabe duda de que hoy la igualdad de género y el fin de la violencia en todas sus formas son aspectos centrales de la agenda pública del país.

Pese a estos avances, distintos “núcleos duros” siguen impidiendo que el régimen de igualdad entre hombres y mujeres se consolide. Algunos de estos impedimentos se relacionan con una socialización que refuerza los roles tradicionales, en tanto se considera que la mujer es responsable de las labores de cuidado en el

hogar y el hombre el proveedor; con una educación que a temprana edad diferencia prototípicamente entre oficios para hombres y mujeres; con brechas salariales que parecen inmunes a todos los cambios sociales, así como con numerosos casos de acoso sexual y violencia psicológica, sexual y física.

En su *Informe de Desarrollo Humano “Género: los desafíos de la igualdad”* (2010), el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo describió estos y otros nudos de la desigualdad de género, los cuales se arraigan en normas sociales, en arreglos institucionales y políticos, y en prácticas cotidianas. En dicho documento se planteaba la necesidad de observar en qué medida en la sociedad chilena, las imágenes, percepciones y representaciones sobre las relaciones entre hombres y mujeres eran un motor de cambio o un obstáculo más en el camino hacia la igualdad.

Una década después, tomando los datos de la V Encuesta Nacional Auditoría

¹ Ver ComunidadMujer, *Informe GET 2018: Género, educación y trabajo. Avances, contrastes y retos de tres generaciones*, recuperado de www.comunidadmujer.cl; y PNUD, *Representación política de las mujeres en el Poder Legislativo*, Santiago de Chile: Autor, 2018.

a la Democracia, diseñada por el PNUD y aplicada durante el tercer trimestre de 2018, en el presente documento se reporta cómo han cambiado las percepciones y representaciones culturales de género en dos áreas centrales de la vida social: por un lado, en las transformaciones de las representaciones sobre los roles de mujeres y hombres en el espacio doméstico y el mundo laboral y, por otro, en las imágenes sobre el liderazgo de hombres y mujeres, así como el juicio sobre los mecanismos de cuota para aumentar el número de mujeres en las posiciones de poder político y económico. La pregunta que guía el documento es la siguiente: ¿cómo han cambiado en la última década las representaciones y percepciones en torno a los roles tradicionales de género y las posiciones de poder? Los datos de la encuesta citada se comparan con los resultados de la Encuesta Nacional de Desarrollo Humano 2009, ambas del PNUD.

El objetivo entonces es analizar las representaciones en dos áreas estratégicas para el logro de la igualdad de género: remover las barreras para el empoderamiento económico de las mujeres, incluyendo la disminución de sus desproporcionadas cargas de trabajo no remunerado y el involucramiento de los hombres en las tareas de cuidado, así como promover la participación y el liderazgo de las mujeres en los espacios de toma de decisiones. Estas percepciones y representaciones se contrastan con algunos indicadores de prácticas en el

espacio doméstico y político, las cuales ayudan a comprender los desafíos que aún persisten.

Al alero de la Agenda 2030 y de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), las Naciones Unidas plantean que no es posible para los países desplegar todo el potencial de sus ciudadanos y alcanzar un desarrollo sostenible si se sigue negando a la mitad de la población el pleno ejercicio de sus derechos y oportunidades. Entonces, con el objeto de acelerar las transformaciones estructurales que se requieren para avanzar hacia el desarrollo, es fundamental abordar las desigualdades de género. El Objetivo 5 de los ODS,² “Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas”, recuerda explícitamente que la igualdad entre los géneros es un derecho humano fundamental, y que poner fin a toda forma de discriminación contra las mujeres, así como la eliminación de las prácticas tradicionales, pasan tanto por empoderar a las mujeres y niñas como por incorporar a hombres y niños en el proceso. Alcanzar la igualdad de género no es un asunto solo de las mujeres, sino de la sociedad en su conjunto.³

CAMBIOS EN LAS ACTITUDES HACIA LOS ROLES TRADICIONALES DE GÉNERO

Las tareas que la sociedad tiende a asignar a hombres y mujeres están determinadas, en parte, por un conjunto de

2 Ver www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality

3 PNUD, *Gender Equality Strategy, 2018-2021*, Nueva York, 2018, pp. 8-9.

representaciones culturales⁴ respecto de los roles que deben y pueden cumplir en el espacio privado y público. Está ampliamente documentado que, históricamente, se ha asociado a las mujeres con el trabajo doméstico y las labores de cuidado de personas dependientes como niños y niñas, adultos mayores y personas que viven con alguna discapacidad o están enfermas. Por otra parte, en las representaciones sobre los hombres ha predominado el papel de proveedor económico y de protector del espacio doméstico.⁵

Estas dos representaciones culturales sobre las relaciones de género y los roles que se les asignan a los hombres y las mujeres en la sociedad, que pueden denominarse tradicionales, tienden a confinar a las mujeres al espacio doméstico y las tareas de cuidado, lo que dificulta su inserción en el mercado laboral, su autonomía económica y su acceso a los espacios de toma de decisiones. A su vez, reducen a los hombres a la figura de proveedores. Por tanto, mientras por un lado abren para ellos las oportunidades de trabajar remuneradamente y de tomar decisiones, por otro obstaculizan su participación en tareas domésticas, de cuidado y en el ejercicio activo de la

paternidad. Además, estas representaciones generan un desequilibrio de poder en términos de las expectativas sociales asociadas a cada espacio laboral, de modo que se valora el trabajo remunerado en el espacio público (masculinizado) en desmedro del trabajo no remunerado en el espacio doméstico (feminizado), que se ve devaluado.⁶

Con el objeto de evaluar los cambios en las representaciones de las tareas y roles que mujeres y hombres deben o pueden cumplir en la vida cotidiana, en la quinta versión de su Encuesta Auditoría a la Democracia, realizada en los últimos meses de 2018, el PNUD incorporó las siguientes preguntas de la Encuesta de Desarrollo Humano 2009:

¿Cuán de acuerdo o en desacuerdo está usted con las siguientes afirmaciones? En última instancia, la responsabilidad de mantener económicamente a la familia siempre es del hombre [respuestas en escala Lickert, valores 1 (muy de acuerdo) a 4 (muy en desacuerdo)].

¿Cuán de acuerdo o en desacuerdo está usted con las siguientes afirmaciones? En última instancia, la responsabilidad de cuidar la casa y los niños es siempre de

4 Las representaciones culturales son imágenes mentales que sirven de bisagra y de instrumento de adaptación entre los significados sociales y las condiciones efectivas para ponerlos en práctica. Aunque están situadas en la subjetividad, las representaciones no se forman individualmente sino de manera colectiva: tienen su origen en las interacciones cotidianas de los diversos grupos sociales y en las justificaciones e interpretaciones que ellos les dan en cada contexto (ver PNUD, *Informe de Desarrollo Humano "Género: los desafíos de la igualdad"*, 2010, p. 52). Estas imágenes mentales y las prácticas sociales asociadas pueden luego convertirse en normas sociales, las cuales generan distintos tipos de disposiciones que están a la base de actitudes discriminadoras.

5 Teresa Valdés, *Venid, benditas de mi padre: las pobladoras, sus rutinas y sus sueños*, Santiago de Chile: FLACSO, 1988; Sonia Montecino, *Madres y huachos: alegorías del mestizaje chileno*, Santiago de Chile: Cuarto Propio-Cedem, 1990.

6 PNUD, *Informe de Desarrollo Humano "Género: los desafíos de la igualdad"*, 2010.

la mujer [respuestas en escala Lickert, valores 1 (muy de acuerdo) a 4 (muy en desacuerdo)].

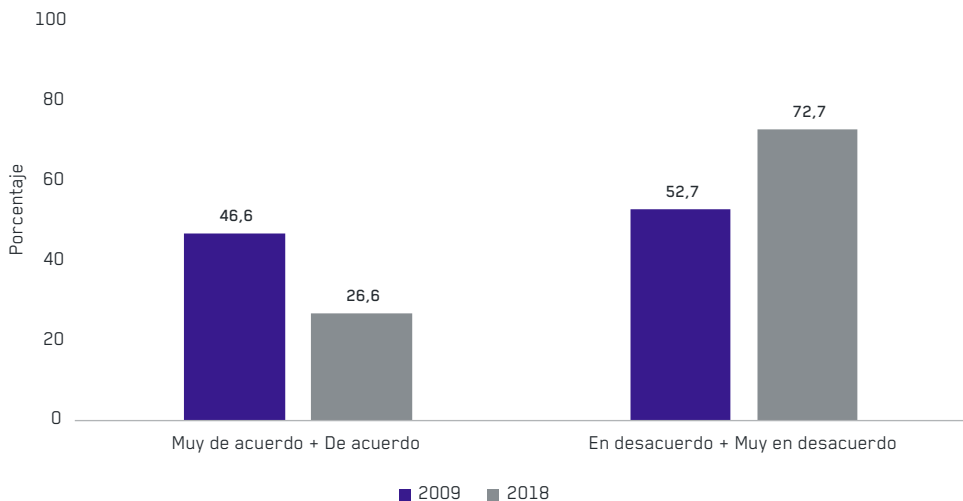
Los resultados comparados de las encuestas realizadas por el PNUD en 2009 y 2018 dan cuenta de un cambio significativo en la forma como las personas evalúan las preguntas presentadas más arriba. En efecto, en los últimos diez años tanto la idea de que los hombres son los responsables últimos de mantener económicamente a la familia como la noción de que la responsabilidad de las labores de cuidado en el hogar corresponde en última instancia siempre a las mujeres, se muestran en claro retroceso en la

población chilena. Como se observa en los Gráficos 1 y 2, la caída en el apoyo a estas representaciones del orden social es cercana a 20 puntos porcentuales.

Los gráficos muestran que el acuerdo con los roles tradicionales sobre las responsabilidades de hombres y mujeres se ha reducido casi a la mitad respecto de lo observado hace una década. Más aún, los porcentajes de personas que están “muy en desacuerdo” con las afirmaciones (dato no graficado) aumentan de menos del 9% a más del 22% en ambas preguntas, lo que da cuenta de la intensidad del cambio de opinión sobre estas materias.

GRÁFICO 1/

¿Cuán de acuerdo o en desacuerdo está usted con las siguientes afirmaciones?
En última instancia, la responsabilidad de mantener económicamente a la familia siempre es del hombre

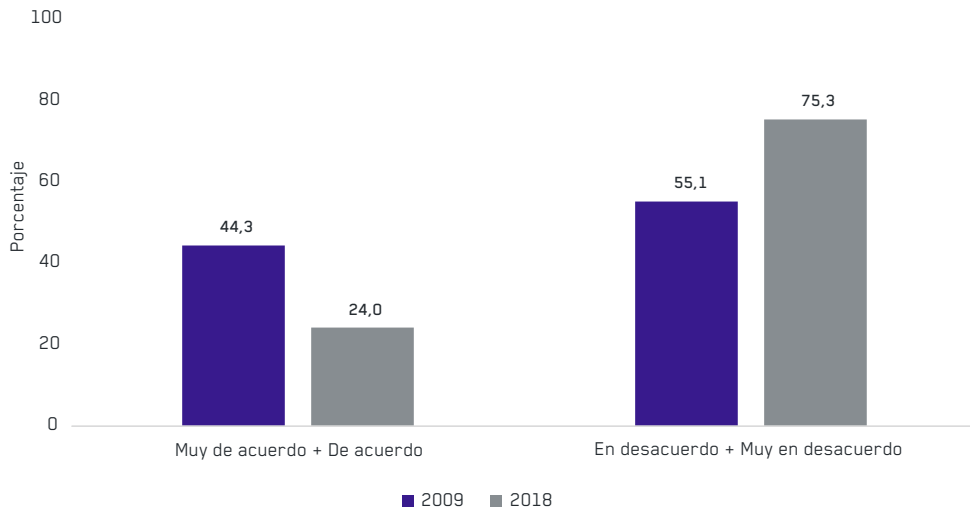


Nota: se omite la categoría "no sabe" y encuestados que no responden. Tanto en 2009 como en 2018 la suma de ambos no llegaba al 1%.

Fuente: elaboración propia a partir de EDH 2009 y ENAD 2018

GRÁFICO 2/

¿Cuán de acuerdo o en desacuerdo está usted con las siguientes afirmaciones?
En última instancia, la responsabilidad de cuidar la casa y los niños es siempre de la mujer



Nota: se omite la categoría "no sabe" y encuestados que no responden. Tanto en 2009 como en 2018 la suma de ambos no llegaba al 1%.

Fuente: elaboración propia a partir de EDH 2009 y ENAD 2018

A pesar de estos importantes avances, no todos los grupos de la sociedad los apoyan de la misma forma. En efecto, los Gráficos 3 y 4 muestran que los grados de acuerdo con las representaciones tradicionales respecto de los roles de género difieren de manera marcada entre grupos.

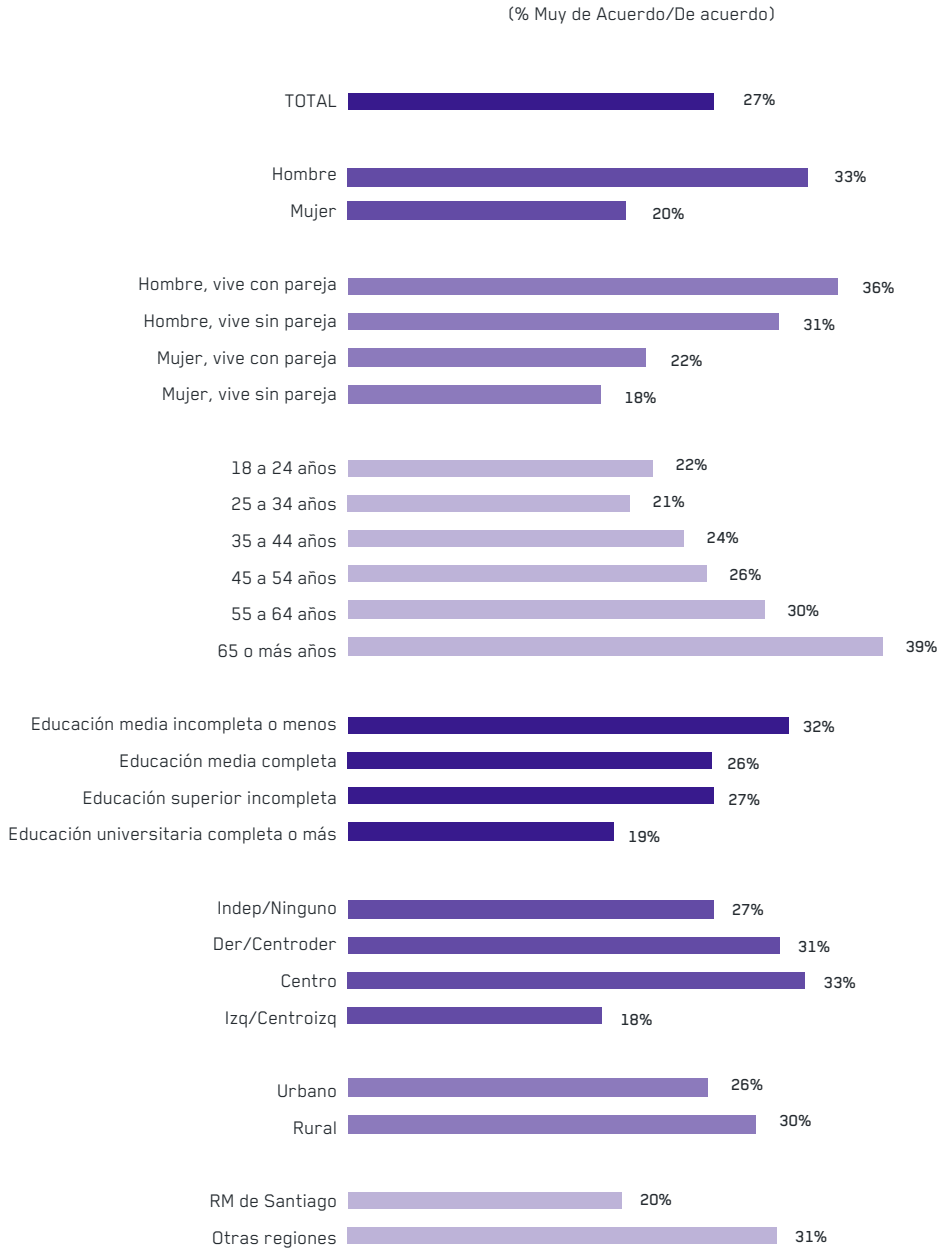
Primero, existe una clara diferencia entre las percepciones de hombres y mujeres: mientras uno de cada tres hombres considera que mantener económicamente a la familia recae en última instancia en ellos, solo una de cada cinco mujeres opina lo mismo. Los hombres que tienen una pareja y viven con ella se muestran particularmente proclives a estar de

acuerdo con la representación social de los hombres como proveedores. Por otro lado, solo una de cada cinco mujeres que vive sin pareja coincide con esta visión.

La diferencia entre hombres y mujeres es menos pronunciada, pero sigue siendo significativa, cuando se consulta quién es responsable de los cuidados en el espacio doméstico. En este punto, el hecho de que las personas vivan con o sin pareja parece menos determinante. Es interesante además constatar que los hombres tienen representaciones más tradicionales que las mujeres en ambas dimensiones, especialmente respecto de su rol como proveedores. Se trata de lo que distintos

GRÁFICO 3/

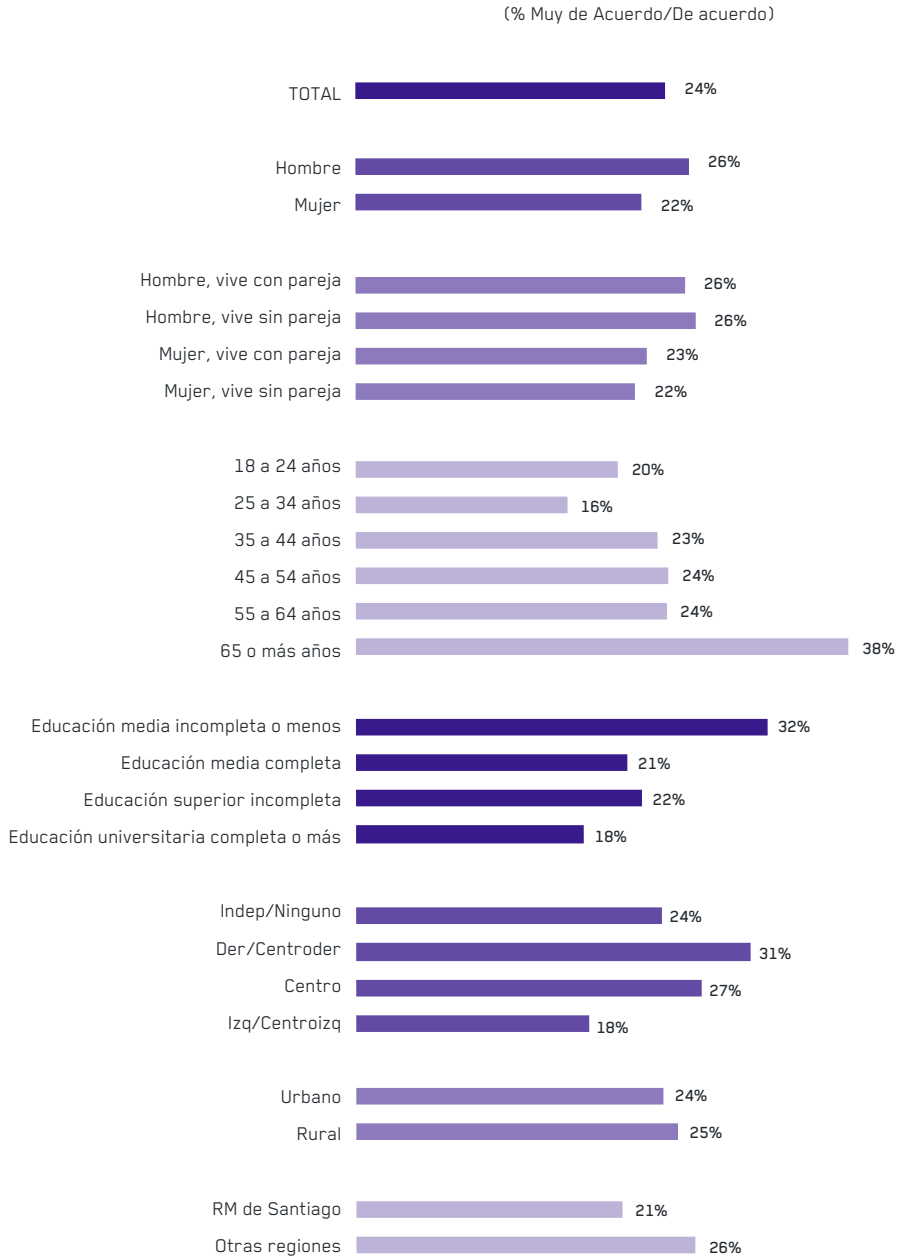
En última instancia, la responsabilidad de mantener económicamente a la familia siempre es del hombre, 2018



Fuente: elaboración propia a partir de ENAD 2018

GRÁFICO 4/

En última instancia, la responsabilidad de cuidar la casa y los niños es siempre de la mujer, 2018



Fuente: elaboración propia a partir de ENAD 2018

estudios denominan carga del modelo tradicional de la masculinidad, o *masculinidad hegemónica*.⁷ No obstante, la gran mayoría de los hombres (7 de cada 10) está muy en desacuerdo o en desacuerdo con los roles tradicionales de género así planteados. Además, como se verá, la proporción de hombres que declara estar en desacuerdo o muy en desacuerdo con esta visión tradicional de los roles de hombres y mujeres ha aumentado en cerca de 20 puntos entre 2009 y 2018. Finalmente, se constata que entre un quinto y un cuarto de las mujeres están de acuerdo con estas representaciones tradicionales. Estos datos ponen de manifiesto que las construcciones sociales en torno a los roles de género están presentes tanto en hombres como en mujeres, por lo que es preciso trabajar con ambos grupos para lograr cambios.

Junto a las diferencias por sexo, existen claras diferencias generacionales en la forma como las personas conciben los roles de hombres y mujeres en el espacio doméstico, de modo que a mayor edad, más probable es que adscriban a una visión tradicional respecto de quién tiene la responsabilidad de proveer recursos para la familia. Como se verá, la idea de que son las mujeres las encargadas de las labores de cuidado parece ir en retirada en todos los grupos, excepto entre quienes tienen 65 años o más. Un reciente estudio de ComunidadMujer,⁸ que analiza las experiencias de distintas cohortes de mujeres y hombres, encontró que las

mujeres de generaciones más jóvenes tienen una experiencia muy distinta a la de sus abuelas respecto de su acceso al mercado de trabajo.

El nivel socioeconómico también incide en las representaciones sobre los roles de género. Así, por ejemplo, las personas con educación universitaria son más igualitaristas que el resto de la sociedad, mientras que quienes no han completado la educación escolar adhieren en mayor proporción a visiones más tradicionales y se distinguen del resto de los grupos, especialmente en lo que se refiere a las labores de cuidado. Asimismo, aquellos que se declaran de izquierda o centroizquierda tienden a estar en desacuerdo en mayor medida con representaciones tradicionales respecto de estas materias.

Finalmente, se aprecian diferencias muy menores en las visiones de quienes provienen del mundo urbano y rural (de hecho, no existen diferencias en el caso de las labores de cuidado), pero sí se constata que las personas que viven en regiones distintas de la Región Metropolitana tienden a tener visiones más tradicionales respecto de los roles de género.

En suma, los datos sugieren que dependiendo del sexo de las personas, la composición de los hogares en los que viven, su edad, estrato socioeconómico, posición político-ideológica y lugar de residencia, sus percepciones sobre los roles de mujeres y hombres varían.

7 R. Connell, *Masculinities* (2a ed.), Cambridge, UK: Polity Press, 2005; Richard Howson, *Challenging Hegemonic Masculinity*, Londres: Routledge, 2006; James W. Messerschmidt, *Hegemonic Masculinity: Formulation, Reformulation, and Amplification*, Lanham, MD: Rowman & Littlefield, 2018.

8 ComunidadMujer, *Informe GET 2018: Género, educación y trabajo. Avances, contrastes y retos de tres generaciones*.

Un análisis estadístico más detallado, utilizando regresiones logísticas, permite estudiar la influencia de cada una de estas variables y controlar el efecto de las otras. Las variables de interés son las mismas de los Gráficos 3 y 4. Controlando por otros factores, los datos para 2018 muestran que la imagen de los hombres como proveedores de las familias es más común entre los hombres que en las mujeres. Sin embargo, esta distribución no se replica en el caso de los roles de cuidado en el hogar, ya que no se aprecian diferencias estadísticamente significativas entre las respuestas de hombres y mujeres.

El hecho de vivir o no con una pareja no es significativo una vez que se controla por otras variables. En el caso de la variable etaria, al controlar por otros factores se observa que las personas mayores de 55 años tienen una visión más tradicional del rol del hombre como proveedor, mientras que en lo que respecta al rol de cuidado de las mujeres el efecto es significativo únicamente para el grupo de 65 años o más. En términos de nivel educacional, las regresiones muestran que el grupo más educado se diferencia del resto del país por tener opiniones menos tradicionales sobre los roles que hombres y mujeres deben desempeñar. Lo mismo ocurre con quienes se autoidentifican con la izquierda o la centroizquierda. Por último, tal como sugerían los gráficos antes presentados, no existen diferencias significativas entre personas que viven en zonas urbanas, pero sí entre quienes viven en la Región Metropolitana y quienes habitan en otras regiones, pues estos últimos tienen representaciones más tradicionales sobre los roles tanto de hombres como de mujeres.

Dado el gran cambio mostrado anteriormente y las diferencias entre grupos presentadas, interesa estudiar cómo han cambiado las visiones de los distintos grupos en el período analizado. Los Gráficos 5 y 6 dan cuenta de los cambios para las respuestas “De acuerdo / Muy de acuerdo” a las afirmaciones sobre roles tradicionales de hombres y mujeres.

La primera constatación es que el apoyo a una visión más tradicional del rol que cumplen hombres y mujeres en la sociedad ha descendido en todos los grupos aquí definidos. En la mayoría de los casos, la disminución supera los 15 puntos porcentuales, cifra que representa una transformación sustancial en el plazo de una década. Se aprecia también que la magnitud de los cambios ha sido similar en ambas preguntas. Destaca la baja que registran las respuestas de personas que viven en zonas rurales, lo que explica que actualmente no existan diferencias entre aquellas y quienes viven en zonas urbanas. Además, los cambios han sido más pronunciados en personas de menor nivel educacional, entre quienes se autodefinen como de izquierda o centroizquierda, y entre la población de mayor edad, con la posible excepción del grupo de 65 o más años. Finalmente, se observa que los hombres han modificado su postura en mayor proporción que las mujeres respecto de su propio rol como proveedores, mientras que las mujeres lo han hecho más que los hombres respecto de su rol de cuidadoras.

Nuevamente, para estudiar estos cambios se pueden utilizar regresiones logísticas, controlando por las distintas variables independientes. El modelo se aplicó a los datos de 2009 y 2018, de modo de explorar la

GRÁFICO 5/

En última instancia, la responsabilidad de mantener económicamente a la familia siempre es del hombre. Cambio 2009-2018

(Cambio en puntos porcentuales en opciones Muy de Acuerdo/De acuerdo)

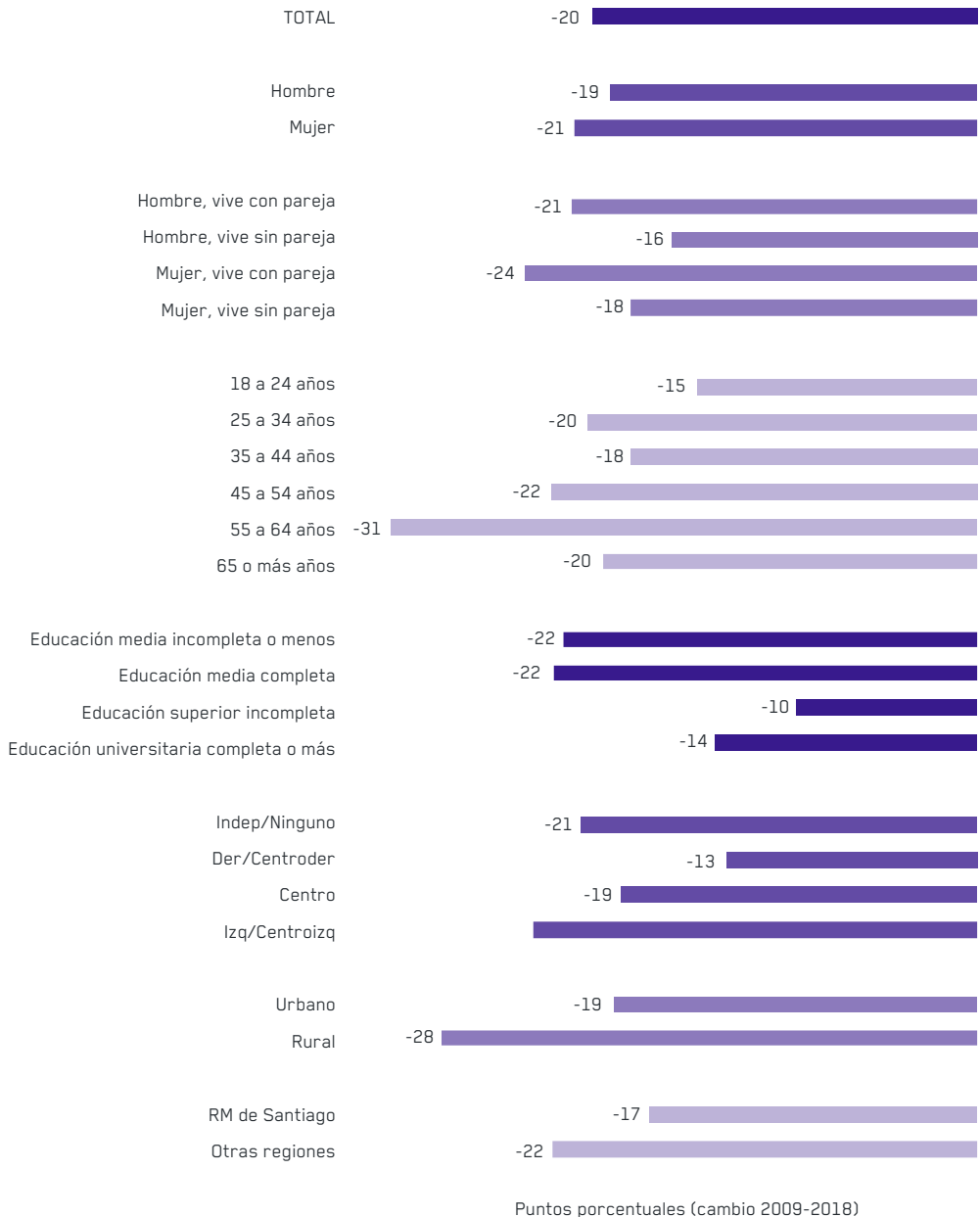


Fuente: elaboración propia a partir de EDH 2009 y ENAD 2018

GRÁFICO 6/

En última instancia, la responsabilidad de cuidar la casa y los niños es siempre de la mujer. Cambio 2009- 2018

(Cambio en puntos porcentuales en opciones Muy de Acuerdo/De acuerdo)



Fuente: elaboración propia a partir de EDH 2009 y ENAD 2018

significancia estadística de cada variable. En suma, (a) la gradiente etaria en los niveles de apoyo a la visión tradicional se ha debilitado, en el sentido de que pertenecer a determinado grupo etario ha dejado de ser significativo, excepto para personas de 65 años y más, entre quienes se observa un apoyo mayor al rol proveedor de los hombres; (b) hoy, las visiones de las personas con educación escolar incompleta son esencialmente similares a las del resto de la sociedad (a excepción del grupo con educación superior completa), mientras que hace una década se mostraban más proclives a apoyar una perspectiva más tradicional; (c) la identificación política, que a inicios del período era irrelevante, se ha vuelto un factor significativo, particularmente porque quienes se autoidentifican del centro a la izquierda del espectro político-ideológico han reducido significativamente su apoyo a las visiones tradicionales de género; y (d) muy centralmente, la ruralidad ha dejado de ser una variable explicativa, mientras que la distinción Región Metropolitana/otras regiones sigue siendo significativa para entender el fenómeno, particularmente en

relación a cómo se percibe el rol de proveedor de los hombres.

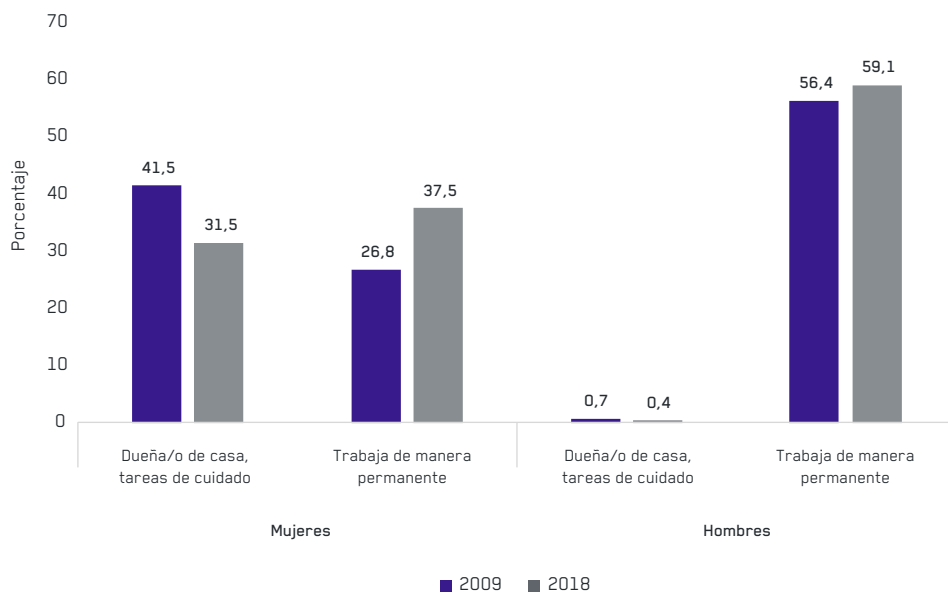
No cabe duda de que las percepciones respecto de los roles de género han cambiado. La pregunta que surge a continuación es en qué medida estas nuevas disposiciones de las personas hacia los roles de los hombres y las mujeres se reflejan, o no, en cambios en sus comportamientos, en sus prácticas concretas, si se han modificado las cargas de trabajo remunerado y no remunerado a nivel de los hogares. Las respuestas no son muy alentadoras. Como se verá, los cambios actitudinales ocurridos a lo largo de la década parecieran no reproducirse con la misma intensidad en las prácticas.

Tanto la Encuesta de Desarrollo Humano (EDH) de 2009 como la de Auditoría a la Democracia (ENAD) de 2018 consultaron cuál era la actividad principal de los encuestados. Los datos, que se presentan en el Gráfico 7, muestran elementos de cambio y continuidad.⁹ Por una parte, el porcentaje de mujeres cuya actividad principal es ser dueña de casa o

⁹ Los datos presentados dan cuenta de los porcentajes de hombres y mujeres encuestados en la ENAD 2018 y la EDH 2009 que declaran como su actividad principal las opciones “Trabaja de manera permanente” o “Dueño/a de casa, tareas de cuidado” (en la EDH 2009 está última opción se limita a “Dueño/a de casa”). Para contrastar estos resultados, se analizaron datos de la encuesta Casen en sus versiones 2009 y 2017. Pese a que la comparación es solo parcial debido a diferencias en las preguntas de ambas fuentes, las tendencias se confirman. En el caso de la Casen, se identifican personas que, estando desocupadas (esto es, que no trabajan siquiera una hora semanal de manera remunerada), reportan que la razón para ello son los quehaceres del hogar o que no tienen con quién dejar a niños, adultos mayores u otros familiares. En lugar de diferenciar entre personas que viven o no en pareja, se puede conocer su estado civil (casado/a, conviviente con AUC, conviviente sin AUC, versus personas anuladas, separadas, divorciadas, viudas o solteras). Al desagregar los datos por estado civil, las tendencias son similares a las mostradas por las encuestas del PNUD. Antes de presentar las cifras, importa hacer notar que, más allá de las tendencias, las cifras de personas clasificadas como dueñas de casa en la Casen son menores que en las encuestas del PNUD, mientras que las de personas activas son mayores. Esto se debe a diferencias en las definiciones: por ejemplo, una persona que pasa la mayor parte del tiempo como dueño de casa y que trabaja el fin de semana vendiendo en una feria, probablemente se declare dueño de casa en las encuestas de PNUD (es su “actividad principal”), pero aparecerá como activa en los datos de la Casen, pues trabaja al menos

GRÁFICO 7/

Proporción de hombres y mujeres cuya actividad principal es ser dueña/o de casa y laboras de cuidado vs. trabajo remunerado



Fuente: elaboración propia a partir de EDH 2009 y ENAD 2018.

Nota: no se grafican otras categorías de actividad: estudia, estudia y trabaja, jubilado/a o rentista, familiar no remunerado, cesante y busca trabajo, hace trabajos esporádicos u ocasionales, otro.

una hora a la semana, recibiendo por ello un ingreso. En el caso del análisis de la Casen, el grupo de interés se restringió a personas entre 18 y 65 años, inclusive. Sobre la base de las definiciones anteriores, en la Casen el porcentaje de mujeres inactivas por quehaceres del hogar o labores de cuidado se redujo del 26,3% al 22,7% entre 2009 y 2017, mientras que la proporción de mujeres ocupadas (esto es, que participan del mercado laboral) subió del 45,1% al 54,5% en el mismo período (en el caso de mujeres ocupadas que trabajaban remuneradamente 20 o más horas a la semana el aumento fue del 39,5% al 49%). Al igual que en los datos reportados por las encuestas de PNUD, para los hombres casi no se verifican cambios: el porcentaje de hombres inactivos por labores del hogar y cuidado está en torno al 0,5% en ambos años, y el porcentaje de hombres ocupados pasó del 75,6% al 77,5%. Al desagregar por estado civil, se ve que la cifra de mujeres emparejadas (casadas o convivientes, con o sin AUC) que están inactivas debido a labores de cuidado o quehaceres del hogar desciende del 39,6% en 2009 al 35,3% en 2017. En el caso de mujeres que no están casadas ni conviven, la proporción se ha mantenido estable y es mucho más baja (9,9% en 2009 versus 9,7% en 2017). El porcentaje de mujeres ocupadas ha aumentado significativamente para ambos grupos, pasando del 40,6% al 51,5% entre quienes están casadas o conviven, y del 50,6% al 57,6% entre quienes no lo están. Los datos para los hombres muestran, nuevamente, muy poco cambio: tanto hombres casados y emparejados como aquellos que no lo están muestran menos del 1% de probabilidad de estar inactivos por quehaceres del hogar, en ambos años. Los hombres casados o convivientes que están ocupados (trabajan al menos una hora a la semana a cambio de una remuneración) pasaron del 88,4% en 2009 al 90,5% en 2017.

TABLA 1/

Porcentaje de mujeres y hombres que se dedican como actividad principal a ser dueña o dueño de casa, o a trabajar remuneradamente de manera permanente, según situación familiar y años

Sexo	Situación familiar	Dueña/a de casa y trabajo doméstico		Trabaja de manera permanente	
		2009	2018	2009	2018
Mujeres	Vive con pareja	60,5	44,5	23,6	35,0
	Vive sin pareja	19,8	15,4	30,5	40,3
Hombres	Vive con pareja	0,6	0,4	65,4	70,7
	Vive sin pareja	0,8	0,3	42,2	47,2

Fuente: IDH 2009 y ENAD 2018. Base total para ambos años.

Nota: No se tabulan otras categorías de actividad: estudia, estudia y trabaja, jubilado/a o rentista, familiar no remunerado, cesante y busca trabajo, hace trabajos esporádicos u ocasionales, otro.

dedicarse a las labores de cuidado cae de forma significativa en una década: del 42% al 32%. En contrapartida, se observa un aumento de similar magnitud en el porcentaje de mujeres cuya actividad principal es el trabajo remunerado, que se incrementa del 27% al 38%.

Por otra parte, este cambio en la actividad principal de las mujeres, esto es, en el equilibrio entre trabajo no remunerado en el hogar versus trabajo remunerado, no se ve reflejado en cambios simétricos en las prácticas de los hombres. Es así como en ambas mediciones

la proporción de hombres que trabajan de manera permanente se mantiene casi inalterada y es significativamente más alta que la de las mujeres (más del doble en 2009 y casi un 60% más alta en 2018). Esta diferencia coincide con el último estudio de ComunidadMujer,¹⁰ que señala que la participación laboral de los hombres se ha mantenido casi inalterada en todas las generaciones. Además, en ambas mediciones una proporción insignificante de hombres señaló que su actividad principal es ser dueño de casa o realizar trabajos de cuidado en el hogar.¹¹ Son las mujeres quienes se

¹⁰ ComunidadMujer, *Informe GET 2018: Género, educación y trabajo. Avances, contrastes y retos de tres generaciones.*

¹¹ Tanto en las mediciones del PNUD de 2009 como de 2018 la proporción de hombres y mujeres que trabajan permanentemente se incrementa a medida que aumenta el nivel económico. En el caso de hombres y mujeres las cifras son menores que la participación laboral reportada por la encuesta Casen. En esta última encuesta también existe una marcada diferencia en la participación laboral de las mujeres según decil de ingreso.

integran a lo público, al mercado de trabajo remunerado, aunque siguen siendo las responsables de las tareas de cuidado en el hogar.

Al ahondar en los datos, se observa que la situación de pareja de las personas tiene un impacto en sus decisiones respecto de su actividad, lo que repercute en el panorama de división sexual del trabajo en un nivel general. La Tabla 1 muestra los porcentajes de mujeres que viven con y sin pareja, cuyas actividades principales son: (a) ser dueñas de casa o estar a cargo de labores de cuidado en el hogar, o (b) trabajar remuneradamente de forma permanente fuera del hogar. La primera fila de la Tabla 1 da cuenta del cambio en la composición de la ocupación principal de las mujeres cuando viven con una pareja: si hace una década más del 60% de las mujeres que vivían en pareja tenía como actividad principal el trabajo doméstico no remunerado, hoy esa cifra no llega al 45%. La contracara es que, entre las mujeres de este grupo, la proporción que trabaja de forma remunerada de manera permanente pasó del 24% al 35% en una década.

En el caso de los hombres, el porcentaje de quienes viven en pareja y trabajan remuneradamente de manera permanente aumentó del 65% al 71%, y en el caso de los hombres que viven sin pareja esta cifra creció 5 puntos. La probabilidad de que un hombre se dedique como actividad principal a las labores domésticas es casi nula y se ve prácticamente inalterada por el hecho de que viva o no en pareja.

En suma, los datos muestran que la vida en pareja tiende a reproducir en una

mayor proporción las prácticas tradicionales según las cuales las mujeres realizan trabajo no remunerado en el hogar, mientras que los hombres trabajan principalmente fuera de este.

Esta persistente división sexual del trabajo se observa también en la distribución en el uso del tiempo. Según la Encuesta Nacional sobre Uso de Tiempo, realizada en 2015 por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE), diariamente las mujeres destinan tres horas más que los hombres a actividades no remuneradas ligadas al hogar (2,74 vs. 5,89 horas). Esto es, el doble del tiempo. Tomando solo como referencia a la población entre 25-45 años (quienes más horas dedican al trabajo no remunerado en esta encuesta), el tiempo dedicado sube en ambos casos, pero la distancia aumenta: los hombres destinan 3,23 horas diarias a estas labores y las mujeres 7,39 (casi cuatro horas de diferencia). Estos datos muestran, además, que la distancia entre hombres y mujeres no varía según su posición en el mercado laboral, dado que tanto los hombres ocupados como los desocupados dedican menos horas al día que las mujeres al trabajo no remunerado en el hogar.

En síntesis, el peso del trabajo doméstico y del cuidado en los hogares sigue recayendo en las mujeres. Los cambios observados en este ámbito (principalmente, un desplazamiento de una proporción relevante de mujeres desde el trabajo doméstico no remunerado al trabajo remunerado) no se han visto reflejados en cambios equivalentes en las actividades realizadas por los hombres. Asimismo, el beneficio del trabajo remunerado fuera del hogar continúa

recayendo principalmente en los hombres. Lo anterior se agudiza en el caso de hombres y mujeres que viven en pareja, pese a que las representaciones culturales respecto de los roles de género han cambiado significativamente en el período. Esto sugiere que para terminar con la división sexual del trabajo es indispensable modificar no solo las percepciones respecto del rol de las mujeres en el hogar y en otros espacios sociales, sino también impulsar cambios profundos respecto del rol que pueden y deben jugar los hombres en ellos, junto con incentivos y apoyos efectivos provenientes del Estado y la sociedad para acompañar las transformaciones en los imaginarios culturales.

Es interesante notar que uno de los ámbitos en que se manifiestan las concepciones sobre lo que las personas consideran propio de los roles de hombres y mujeres es en los espacios de toma de decisiones, tanto en la política como en las empresas. Las encuestas IDH 2009 y ENAD 2018 permiten evaluar las percepciones respecto de la participación de mujeres y hombres en estos espacios. La presencia (o ausencia) de mujeres en cargos de alta visibilidad asociados a la toma de decisiones relevantes para el país es uno de los factores que puede afectar de manera significativa los imaginarios respecto de su rol en la sociedad. En la próxima sección se examinan los cambios ocurridos en esta área durante la última década.

COMPARTIR EL PODER: APOYO A CUOTAS DE GÉNERO EN POLÍTICA Y EMPRESAS

La baja participación de mujeres en cargos de poder y toma de decisiones es una de las principales barreras estructurales para lograr la igualdad de género. Si bien en el mundo las mujeres han logrado importantes avances en lo que respecta al acceso a cargos políticos, su representación en los parlamentos nacionales no pasa del 24%, cifra muy lejana a la paridad.¹² Por eso, una de las metas de la Agenda 2030 es velar por la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo en todos los niveles de adopción de decisiones en la vida política, económica y pública, tanto en el nivel global como regional y local.

En este contexto global de desigualdad de género en la representación política, Chile no es la excepción. Pese a que cambios recientes a la legislación electoral y de partidos políticos elevaron significativamente la presencia de mujeres en el Congreso, en el período legislativo 2018-2022 menos de un cuarto del Parlamento está conformado por mujeres: 23,3% en el caso del Senado y 22,6% en la Cámara de Diputados.¹³ En el ámbito económico, la participación de mujeres en cargos de poder en grandes empresas es aún menor¹⁴: de 111 grandes empresas con ventas en su gran mayoría superiores a 100.000 UF anuales y con 100 trabajadores o más,

¹² www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality

¹³ PNUD, *Representación política de las mujeres en el Poder Legislativo*, Santiago de Chile, Autor: 2018

¹⁴ Compañías transadas en la Bolsa de Comercio (IGSA), empresas públicas, multinacionales, y de la banca y AFP.

solo el 11% de los cargos de directorio y el 17% de la línea ejecutiva principal (gerentes generales y de finanzas, etc.) corresponde a mujeres.¹⁵

En Chile y en el mundo, las cuotas de género han sido un mecanismo efectivo de acción afirmativa para aumentar la proporción de mujeres en los altos cargos tanto en el espacio político como en las empresas. Según un estudio del PNUD, por ejemplo, la inclusión de cuotas de género a partir de las elecciones parlamentarias de 2017 permitió que entre las elecciones de 2013 y estas últimas el número de parlamentarias aumentara casi en la misma proporción que en las dos décadas previas, esto es, en siete elecciones sin mecanismo de cuotas.¹⁶

De la misma manera, la inclusión de cuotas de género en la selección de directorios del sistema de empresas públicas (SEP) significó que hoy el 46,5% de los integrantes de estos directorios sean mujeres, lo que contrasta con el 6,2% de las directoras titulares en empresas S&P/CLX IPSA (que no tienen cuotas).¹⁷ En las mismas empresas del SEP, en que los cargos ejecutivos principales no están sujetos a cuotas de género, solo el 16,9% está ocupado por mujeres (en las empresas IPSA la cifra es del 9,2%). Con

todo, cabe hacer notar que el porcentaje de mujeres en directorios de empresas S&P/CLX IPSA chilenas es significativamente más bajo que en sus homólogas en Estados Unidos (20%) y Europa (25%).¹⁸

Para conocer si la ciudadanía está de acuerdo con este tipo de medidas de acción afirmativa, la V Encuesta Nacional Auditoría a la Democracia 2018 midió el apoyo a la implementación de cuotas de género en las áreas política y económica. Por un lado, se midió el apoyo a la actual ley de cuotas para las elecciones parlamentarias, junto a su extensión a otras elecciones populares y a cargos de gobierno (como, por ejemplo, ministros y subsecretarios). Por otro, se preguntó por la implementación de cuotas para cargos directivos en grandes empresas privadas, el sector con más baja representación de mujeres en cargos de poder. En este último caso, también se realizó una comparación con la Encuesta Nacional de Desarrollo Humano 2009. Además, los datos permiten estudiar cambios en el tiempo de ciertas representaciones asociadas al liderazgo de hombres y mujeres.

Los datos de la V Encuesta Nacional Auditoría a la Democracia 2018 muestran un amplio apoyo a la ley de cuotas para elecciones parlamentarias y a su expansión

15 Dirección Estudios Sociales UC & Mujeres Empresarias, Ranking IMAD Empresas 2018.

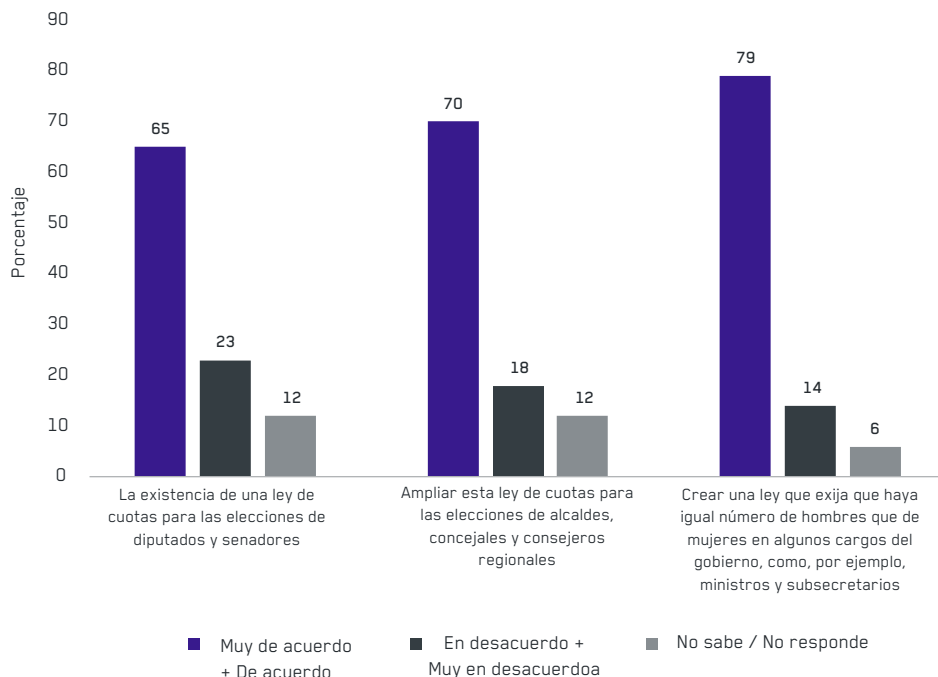
16 PNUD, *Representación política de las mujeres en el Poder Legislativo*, p. 21.

17 Empresas IPSA: aquellas empresas que componen el índice selectivo de precios de acciones de la Bolsa de Santiago (IPSA), es decir, las con mayores montos transados en la Bolsa, ponderados trimestralmente y cuya capitalización bursátil supere los USD 200 MM. En agosto de 2018 el índice cambió su nombre a S&P/CLX IPSA (ver ComunidadMujer, III Ranking Mujeres en la Alta Dirección, 2018).

18 En algunos países europeos la participación de las mujeres es mucho más alta, como ocurre en Noruega (47%), Francia y Suiza (34%). Ver ComunidadMujer, III Ranking Mujeres en la Alta Dirección, 2018.

GRÁFICO 8/

¿Qué tan de acuerdo o en desacuerdo está Ud. con...?



Fuente: ENAD 2018. Base total.

a otras elecciones populares, así como a otros cargos de gobierno.¹⁹ En efecto, el 65% de los encuestados está de acuerdo o muy de acuerdo con la ley de cuotas, que exige que en las listas de candidaturas al Congreso ningún sexo sobrepase el 60% de la lista (ni esté, por extensión, por debajo del 40%) (Gráfico 8). Este apoyo es transversal a los distintos grupos sociales, con algunos matices. Por ejemplo, es menor entre quienes tienen educación

escolar (básica o media) incompleta (59%) y mayor entre quienes se identifican con la izquierda (78%). Sin embargo, entre quienes se identifican con la derecha, centro-derecha y centro el apoyo a la ley de cuotas también es alto (en torno al 71%), no así entre los independientes o quienes no tienen identificación política (60%).

Al mismo tiempo, 7 de cada 10 encuestados está de acuerdo o muy de acuerdo en

¹⁹ Preguntas: 1. En Chile existe actualmente una ley de cuotas que exige a los partidos políticos al menos tener un 40% de mujeres candidatas en las elecciones de diputados y senadores. ¿Qué tan de acuerdo o en desacuerdo está Ud. con... (a) ... la existencia de esa ley de cuotas?, y (b) ... con ampliar esta ley de cuotas para las elecciones de alcaldes, concejales y consejeros regionales? 2. ¿Qué tan de acuerdo o en desacuerdo está Ud. con crear una ley que exija que haya igual número de hombres que de mujeres en algunos cargos del gobierno, como, por ejemplo, ministros y subsecretarios?

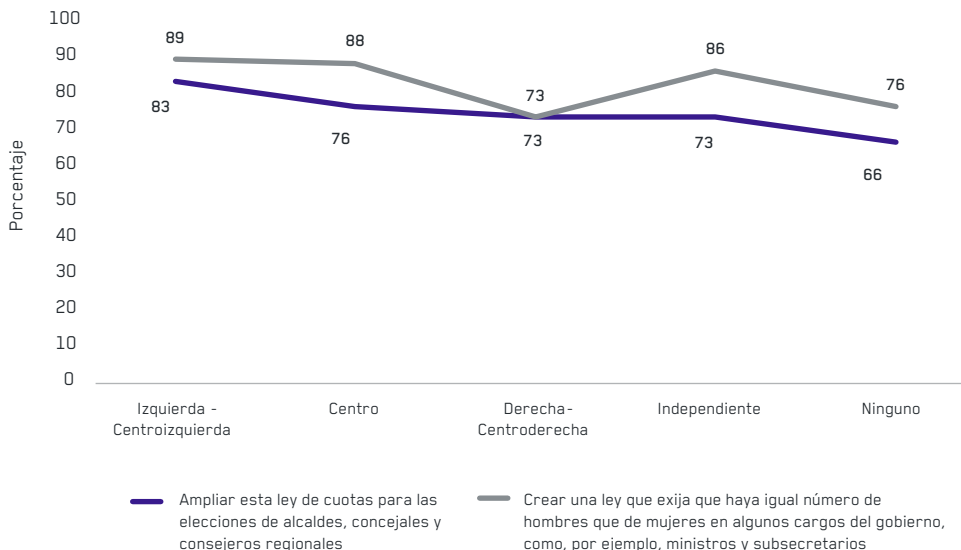
ampliar esta ley de cuotas a las elecciones de alcaldes, concejales y consejeros regionales, y 8 de cada 10 encuestados está muy de acuerdo o de acuerdo con crear una ley que exija que haya igual número de hombres que de mujeres en algunos cargos de gobierno como ministerios y subsecretarías (Gráfico 8). Este apoyo es transversal a los distintos grupos sociales, con matices similares a los señalados más arriba, como se observa en el caso de la identificación política (Gráfico 9).

Por otro lado, entre 2009 y 2018 aumentó el apoyo a la ley de cuotas para cargos directivos en grandes empresas privadas. Si en 2009 el 79% de los encuestados apoyaba una ley que obligara a las grandes empresas privadas a tener igual o

similar cantidad de hombres y de mujeres ejerciendo cargos directivos, en 2018 esta proporción aumentó al 84% (Gráfico 10). Este apoyo es transversal a los grupos sociales, pero es levemente mayor entre las mujeres (88%), entre las personas de 35 a 44 años (89%), entre los grupos más educados, y entre quienes se identifican políticamente con el centro (89%), la izquierda (87%) y los independientes (91%).

Este apoyo masivo a las cuotas de género para los cargos políticos de elección popular, de designación directa en el Ejecutivo y para los cargos directivos en las grandes empresas privadas se puede relacionar con distintos factores. Por una parte, entre 2009 y 2018 disminuyó

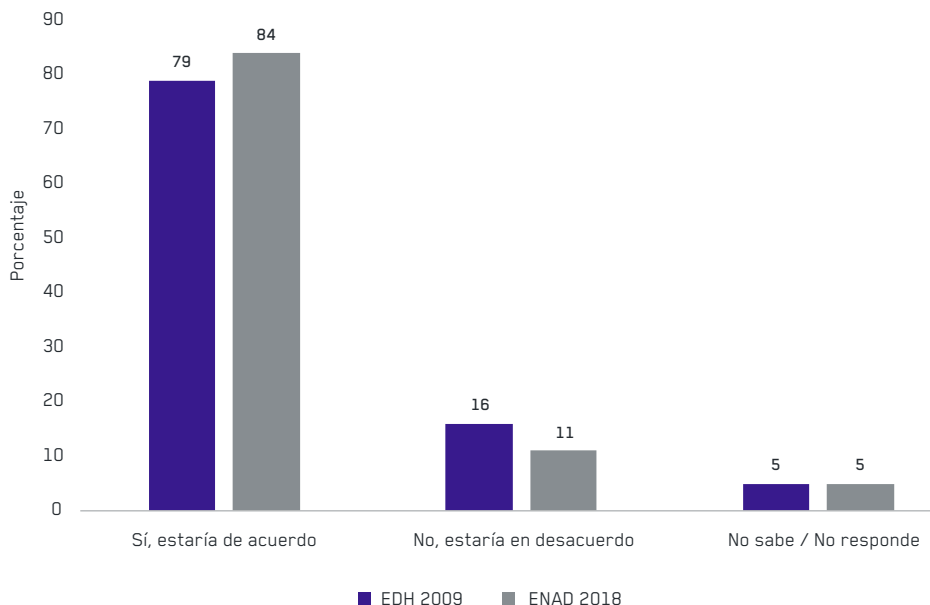
GRÁFICO 9/
¿Cuán de acuerdo está Ud. con...?



Fuente: ENAD 2018. Base total (se excluyen respuestas “No sabe” y personas que no responden).

GRÁFICO 10/

¿Estaría usted de acuerdo con una ley que obligue a las grandes empresas privadas a tener igual o similar cantidad de hombres y de mujeres ejerciendo los cargos directivos?



Fuente: IDH 2009 y ENAD 2018. Base total para ambos años.

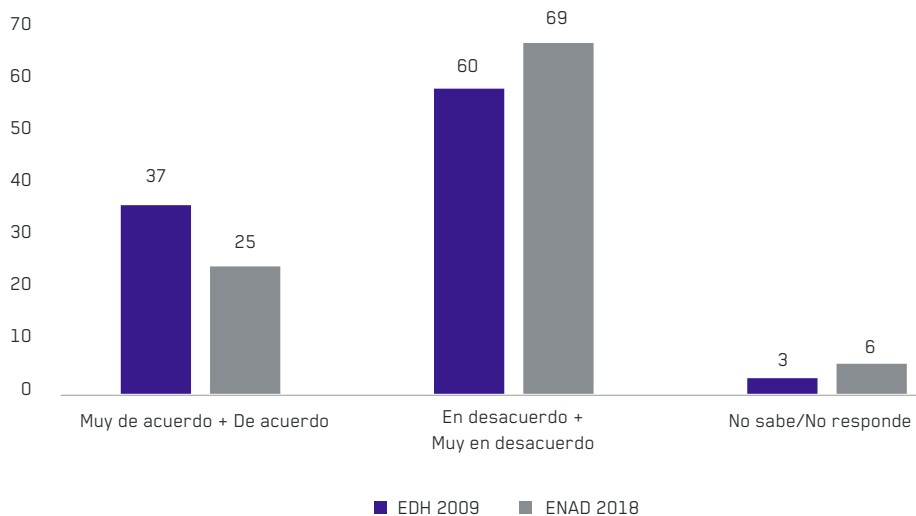
la valoración relativa del liderazgo masculino (Gráfico 11). En efecto, cada vez menos personas apoyan la idea de que los hombres son mejores líderes políticos que las mujeres. Este desacuerdo es transversal a todos los grupos, pero se da en una proporción un poco mayor entre las mujeres (73%), entre quienes tienen entre 25 y 34 años (78%), entre quienes residen en la Región Metropolitana (74%), y quienes se identifican con la izquierda y la centroizquierda (79%). En un sentido distinto, quienes señalan que están muy de acuerdo o de acuerdo con dicha afirmación disminuyeron del 37% al 25%. Entre ellos destacan los hombres

(28%), las personas de 65 años y más (34%), las personas que habitan en otras regiones distintas de la Metropolitana (28%) y quienes se identifican con la derecha (36%).

Además, 4 de cada 10 encuestados señalan que si hubiera igual número de mujeres y hombres en cargos de poder político mejoraría la forma de hacer política (Gráfico 12). El apoyo a esta afirmación es más marcado entre las mujeres (49%), los menores de 35 años (48%), personas de mayor nivel educacional (50%) y quienes se identifican políticamente con la izquierda o la centroizquierda (62%).

GRÁFICO 11/

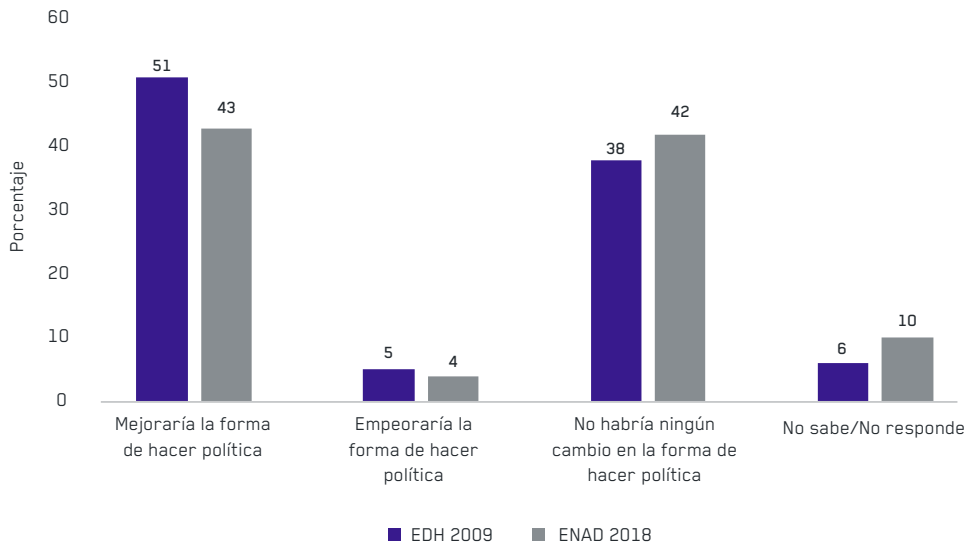
¿Cuán de acuerdo o en desacuerdo está Ud. con la siguiente afirmación? En términos generales, los hombres son mejores líderes políticos que las mujeres



Fuente: IDH 2009 y ENAD 2018. Base total para ambos años.

GRÁFICO 12/

Si es que hubiera igual número de mujeres y hombres en cargos de poder político, ¿qué cree usted que pasaría?



Fuente: IDH 2009 y ENAD 2018. Base total para ambos años.

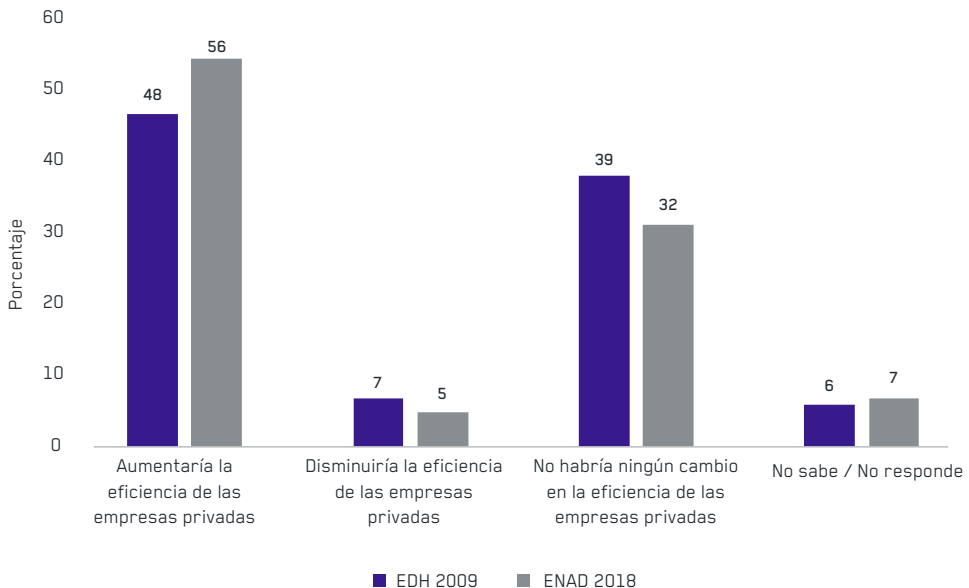
Cabe destacar que la proporción de personas que están de acuerdo con la idea de que una mayor igualdad de género en la representación mejoraría la forma de hacer política es 8% más baja en 2018 que en 2009. Esto se debe a que aumenta en 4% la cantidad de personas que señala que no habría ningún cambio en la forma de hacer política y a un aumento de igual magnitud entre quienes no saben o no responden. Por el contrario, menos de 1 de cada 20 personas indica que empeoraría la forma de hacer política, proporción similar a la de 2009.

Finalmente, más de la mitad de los encuestados señala que si hubiera igual número de mujeres y hombres en cargos

directivos en las empresas privadas aumentarían su eficiencia (Gráfico 13). Las respuestas en este sentido son más prevalentes entre las mujeres (65%), entre personas más jóvenes, especialmente entre quienes tienen entre 18 y 24 años (62%), y entre quienes se identifican con la izquierda y la centroizquierda (65%). La proporción de consultados que afirman que aumentaría la eficiencia de las empresas privadas es 8 puntos porcentuales mayor que en 2009, en un contexto en donde disminuye la proporción de personas que señalan que no habría ningún cambio en la eficiencia y la proporción de quienes señalan que disminuiría la eficiencia de las empresas privadas sigue siendo baja

GRÁFICO 13 /

Si es que hubiera igual número de mujeres y hombres en cargos directivos de las grandes empresas ¿qué cree usted que pasaría?



Fuente: IDH 2009 y ENAD 2018. Base total para ambos años.

(menos de 1 de cada 20). Estas percepciones positivas sobre el aporte de las mujeres en cargos directivos están refrendadas por la evidencia reciente. Por ejemplo, un reporte de Credit Suisse mostraba en 2016 que las empresas con una mayor proporción de mujeres en puestos de toma de decisión generaban mayores utilidades.²⁰

Los datos presentados demuestran que el apoyo a las cuotas de género para cargos políticos (de elección popular y de designación en el Ejecutivo) y para los directorios de grandes empresas privadas es mayoritario, con leves matices por grupos sociales. Esta tendencia contrasta con la baja presencia de mujeres en este tipo de cargos.

²⁰ Credit Suisse, *The CS Gender 3000: The Reward for Change*. Zúrich, 2016.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Del análisis de los datos presentados en este estudio se desprenden importantes avances en la construcción de imaginarios en favor de la igualdad de género en la última década en Chile. Se observa un marcado cambio en las representaciones culturales respecto de los roles que tradicionalmente se ha exigido cumplir a hombres y mujeres. Sin embargo, las transformaciones en las prácticas son mucho menos evidentes.

La evidencia presentada muestra tendencias que se deben considerar al momento de definir los cursos de acción para aumentar la igualdad de género.

Las opiniones respecto de los roles de género en el cuidado y provisión de recursos en el hogar son menos dicotómicas. Entre 2009 y 2018 se debilitaron los grados de apoyo a las representaciones de género que asignaban a las mujeres el rol de cuidadoras en el espacio doméstico y a los hombres el rol de proveedores. Si en 2009 estas se empujaban sobre el 45%, hoy se ubican en torno al 25%. Es

decir, actualmente son claramente minoritarias.

Los cambios en las representaciones culturales se dan en todos los grupos sociales. Pese a que se observan diferencias en los niveles de apoyo a las nociones de género tradicionales, que tienden a sostener más frecuentemente los hombres, las personas mayores, las personas de menor nivel socioeconómico, quienes se autodefinen como de derecha y quienes no habitan en la Región Metropolitana, este apoyo se ha erosionado en todos los grupos sociales de manera muy significativa. Uno de los grupos que más ha cambiado en estas dimensiones es el de los habitantes de zonas rurales, tanto así, que hoy ya no se distingue de quienes viven en zonas urbanas.

Las prácticas cotidianas han cambiado en la última década, pero principalmente entre las mujeres. Pese a que ha habido un cambio en las representaciones culturales y un ingreso significativo de las mujeres al espacio del trabajo remunerado,

la representación de los hombres como proveedores y su escasa participación en las tareas de cuidado doméstico siguen siendo una traba para la igualdad de género. En suma, los avances en igualdad se han dado en buena medida a costa de una sobrecarga de trabajo para las mujeres.

En efecto, el apoyo a la representación tradicional de los hombres como proveedores últimos de recursos para el hogar parece ser más resistente al cambio que la representación que asigna a las mujeres las labores de cuidado en el hogar. En ese sentido, no solo los hombres aparecen apoyando en mayor proporción las visiones tradicionales respecto de los roles de género (proporción que, con todo, hoy no supera a un tercio de los encuestados), sino que las representaciones *respecto del rol de los hombres* son más resistentes al cambio que las nociones relativas al rol de las mujeres.

Lo anterior demuestra que, como señala la Estrategia de Género del PNUD 2018-2021, es necesario incorporar a niños y hombres para lograr la igualdad de género. Por una parte, es necesario cambiar sus representaciones culturales respecto de los roles de género, disminuyendo el peso de un modelo de la masculinidad según el cual el hombre debe ser el proveedor económico del hogar. Pero también se debe promover mediante la educación la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en las tareas de cuidado. Es importante entregar facilidades para que, en la práctica, hombres y mujeres puedan actuar de manera alternativa a este modelo tradicional, compatibilizando y compartiendo el trabajo remunerado y el trabajo doméstico y las tareas de cuidado.

Así, para que las mujeres puedan seguir ingresando al mercado de trabajo y se disminuya la sobrecarga de trabajo que esta realidad representa hoy, es necesario incorporar a los hombres al trabajo reproductivo. Esto implica dos procesos complementarios pero específicos. Lo primero es promover cambios culturales en la percepción de roles mediante una educación no sexista en todo el ciclo escolar, socializando esta perspectiva en la familia, y modificando las imágenes promovidas por los medios de comunicación y la industria cultural. Segundo, se debe cambiar el marco normativo y los incentivos generados por el sistema de protección social y la legislación laboral, dado que estos no solo reproducen los roles tradicionales respecto de quién debe ser el “proveedor” o “cuidador” en las familias, sino que directamente bloquean la posibilidad de que mujeres, hombres, parejas y familias traduzcan estos nuevos idearios en prácticas concretas que modifiquen la distribución del trabajo.

Estas representaciones respecto de los roles que deben y pueden cumplir hombres y mujeres están, al menos en parte, influenciadas por el papel que ambos tienen en espacios de toma de decisiones tanto en el mundo público como empresarial. En este plano también se observan cambios relevantes en la última década: hoy, solo una de cada cuatro personas opina que los hombres son mejores líderes políticos que las mujeres y menos del 5% considera que si hombres y mujeres compartieran los cargos de poder en igual proporción empeoraría la forma de hacer política. La experiencia en otros países ha demostrado que contar con espacios equilibrados de toma de decisiones en

términos de género aumenta la eficiencia de las empresas y afecta el contenido de las decisiones en la esfera política.

En consecuencia, los resultados de este estudio muestran un amplio apoyo a la ley de cuotas para elecciones parlamentarias, para su expansión a otras elecciones populares y para cargos de gobierno. Además, se aprecia que ha aumentado el apoyo a una ley que obligue a las empresas privadas a tener igual o similar cantidad de hombres y de mujeres en cargos directivos. Este apoyo es transversal a todos los grupos de la sociedad. El masivo apoyo a las cuotas de género como mecanismo de acción afirmativa debería servir de base social para empujar una

legislación más robusta al respecto, no solo en el ámbito político, sino también empresarial.

Para seguir avanzando hacia un desarrollo sostenible e inclusivo se requiere que todas las personas puedan ejercer sus derechos y acceder a oportunidades y beneficios de manera igualitaria. Acortar las brechas entre niñas y niños, hombres y mujeres es un desafío de la sociedad en su conjunto. Los cambios en las representaciones de género que se han producido en la última década contribuyen a enfrentar ese desafío y cimentar políticas activas de acción afirmativa y promoción, las que cuentan con el amplio respaldo de la ciudadanía.

FICHA TÉCNICA: V ENCUESTA NACIONAL AUDITORÍA A LA DEMOCRACIA 2018

Universo: Personas de 18 años y más, chilenas o residentes en Chile, que habitan en viviendas particulares ocupadas localizadas en zonas urbanas y rurales de las dieciséis regiones del país.

Cobertura: Todo el país a partir de Censo 2017, excluyendo áreas de difícil acceso.

Muestra: 1.589 personas entrevistadas en sus hogares, en 116 comunas. Diseño muestral de áreas probabilístico, estratificado geográficamente y multietápico (comuna - manzana - vivienda - encuestado).

Nivel de precisión: $\pm 2,46$ asumiendo muestreo aleatorio simple y varianza máxima, a un 95% nivel de confianza.

Instrumento: Entrevistas individuales cara a cara, basadas en cuestionario estructurado en papel.

Fecha de terreno: 8 de noviembre al 18 de diciembre de 2018.

Trabajo terreno: Dirección Estudios Sociales Universidad Católica (DESUC).

FICHA TÉCNICA: ENCUESTA DE DESARROLLO HUMANO 2009

Universo: Personas de 18 años y más, chilenas o residentes en Chile, que habitan en viviendas particulares ocupadas localizadas en zonas urbanas y rurales de las quince regiones de Chile existentes a la fecha.

Cobertura: Todo el país a partir de proyecciones censales para 2009, excluyendo áreas de difícil acceso.

Muestra: 3.150 personas entrevistadas en sus hogares. Diseño muestral de áreas probabilístico, estratificado geográficamente y multietápico (manzana - vivienda - encuestado).

Nivel de precisión: $\pm 1,9$ asumiendo muestreo aleatorio simple y varianza máxima, a un 95% nivel de confianza.

Instrumento: Entrevistas individuales cara a cara, basadas en cuestionario estructurado en papel.

Fecha de terreno: 3 de julio al 24 de agosto de 2009.

Trabajo terreno: Statcom Estadísticos Consultores.

UNA DÉCADA DE CAMBIOS HACIA LA IGUALDAD DE GÉNERO EN CHILE (2009-2018): Avances y Desafíos.

Programa de las Naciones Unidas Para el Desarrollo (PNUD)
www.cl.undp.org / Marzo de 2019

*Los contenidos de este documento pueden ser reproducidos
en cualquier medio, citando la fuente*

Representante Residente a.i. del Programa de las Naciones Unidas
para el Desarrollo en Chile
Thierry Lemaesquier

Representante Residente Adjunta del Programa de las Naciones Unidas
para el Desarrollo en Chile y Coordinadora Unidad de Investigación
Marcela Ríos

Investigadores
Sebastián Madrid, Matías Cociña, Raimundo Frei y Marcela Ríos.

Agradecemos los aportes y comentarios de
Maya Zilveti, Elizabeth Guerrero y Juan Pablo Miranda.

Edición de textos: Pilar de Aguirre
Diseño y diagramación: Max Grum
Fotografía de portada: Alonso.julito Wikimedia Commons

Cita recomendada:
PNUD (2019). *Una década de cambios hacia la igualdad de género
(2009-2018): avances y desafíos*. Santiago de Chile: Programa de
las Naciones Unidas para el Desarrollo.



*Al servicio
de las personas
y las naciones*

www.cl.undp.org