

Igualdad de género y situación laboral de la mujer en Chile. Desafíos para la agenda gubernamental

Ramón Vivanco Muñoz
Soraya Espinoza Moraga

semblanza

Vivanco Muñoz. Doctor en Ciencias Políticas y Sociológicas. Ha trabajado en el sector público implementado políticas sociales de protección a la infancia y como director de Recursos Humanos; en el ámbito privado, ha sido consultor y relator de diversos temas de desarrollo organizacional.

Espinoza Moraga. Maestra en Psicología. Encargada de la Unidad de Acompañamiento Pedagógico de la carrera de Trabajo Social de la Universidad de los Lagos, Chile. Se ha desempeñado en el tratamiento del consumo problemático de drogas, en el área de recursos humanos y de bienestar estudiantil.

Resumen

La situación de las mujeres en el mundo y en América Latina ha experimentado importantes cambios en los últimos años, disminuyendo brechas de género aún existentes. A pesar de ello, los avances y progresos no cubren todas las dimensiones, no han sido permanentes en el tiempo y no alcanzan a todas las mujeres. Un ejemplo de ello es que se ha ampliado el acceso a la educación, pero persisten diferencias entre hombres y mujeres, ha aumentado la participación laboral de las mujeres convirtiéndose en una fuerza de trabajo que avanza rápidamente en relación con los hombres. El total de la fuerza de trabajo femenina en Chile llegó a 48.3% del total de mujeres en edad de trabajar, con 51.7% de mujeres inactivas según este criterio.

Estas inequidades y otras existentes entre hombres y mujeres dan cuenta de discriminación en el tipo de trabajo al que pueden acceder, las oportunidades de capacitación y promoción y discriminación en la remuneración que obtienen.

En este contexto, es muy importante conocer la magnitud de la discriminación en el campo laboral en Chile, analizar la situación laboral de la mujer de acuerdo con el estado de avance de las políticas de igualdad de género, identificando algunos desafíos para la agenda de género que se ha intentado implementar en Chile.

Palabras claves: Mujeres, igualdad de género, no discriminación.

Chile y la situación laboral de la mujer

La inserción en el mundo laboral representa un ámbito de especial importancia para observar el estado actual y las

transformaciones de las relaciones de género y las identidades de las mujeres. Durante los últimos veinte años, en Chile se ha modificado la participación de las mujeres en el mercado laboral producto de una transformación desde los sistemas

productivos hacia los sectores de servicios, la flexibilización de jornadas de trabajo, la profundización de la movilidad laboral y la flexibilidad, el debilitamiento de las identidades laborales únicas, entre otros factores. Esto ha permitido que las mujeres puedan incorporarse más fácilmente al trabajo remunerado fuera del hogar, con experiencias diversas, con entradas y salidas, abandonos temporales o permanentes, ascensos y descensos en ingresos y responsabilidades, a veces con un ciclo de inserción y salida a lo largo de la vida.

Las estadísticas indican que cerca de 80% de las mujeres en Chile entre 20 y 44 años, en algún momento de sus vidas participa en el mercado laboral. Estas experiencias, en muchos casos, no dependen tanto de decisiones que las mujeres toman pensando sólo en sí mismas o de las oportunidades que el mercado laboral haya generado, sino más bien dependen de la posibilidad de crianza de los hijos, las necesidades de cuidados de adultos mayores, entre otras.

También dependen de las visiones de género vigentes en el entorno masculino en que se desenvuelven. Una de las políticas implementadas en los últimos años por el Estado de Chile ha sido la construcción de jardines infantiles que ayuden al cuidado de sus hijos y a la inserción laboral de las mujeres. Así y todo, las mujeres de menores recursos, menor educación y capital social están en mayor desventaja en el mundo del trabajo. La calidad de los empleos a los que pueden aspirar suele ser precaria y la continuidad de éstos más incierta, tienen mayores demandas de cuidado provenientes de una mayor cantidad de hijos y cuentan con menos recursos para conciliar trabajo-crianza. Los salarios a

los que pueden aspirar son bajos, enfrentan normas culturales más adversas a la inserción laboral y menos cooperación en las tareas del hogar por parte de sus parejas. Es en este espacio de las tareas domésticas donde hay más resistencia a avanzar en la abolición de la desigualdad en las relaciones de género.

El número total de mujeres en Chile, en el año 2013, se estimaba en 8,942,185. De ellas, el grupo de edad de 15 años y más representaba 79.5%, conformando por la Población en Edad de Trabajar (PET) femenina. Según su situación laboral, el número de mujeres ocupadas correspondió a 45.2% del total de la PET, lo que equivale a 3,211,371 personas. La fuerza de trabajo femenina llegó a representar 48.3% del total de mujeres en edad de trabajar, en cambio, el número de hombres que fueron parte de la fuerza de trabajo llegó a 72 por ciento. La participación laboral femenina en América Latina alcanzó en 2013 52.8% (CEPAL) y en los países de la OCDE 63.8% (OECD, 2011).

La división sexual del trabajo, con la consiguiente carga del cuidado de personas de la familia y la realización de tareas domésticas, ha operado como condicionante para la inserción laboral de las mujeres, pues entre ellas sobresalen quienes declaran razones familiares permanentes para no estar completamente disponibles para entrar a la fuerza de trabajo, sin embargo, buscarían empleo o estarían dispuestas a trabajar si se presenta la oportunidad o cambia alguna de las condiciones externas o personales que actualmente se lo impiden.

En relación con el nivel educacional y la tasa de participación laboral, está ha aumentado a medida que avanza el nivel educacional. Las menores tasas de

participación laboral de mujeres y hombres se presentan en la educación primaria, alcanzando sólo 32.5% para las mujeres y 64.8% para los hombres. Los estudios de Di Pasquale y Atucha (2003); Fuentes, Palma y Montero (2005); García (2008); Atal, Ñopo y Winder (2011); dan a entender que el aumento de capital humano en las mujeres no las protege del factor discriminación.

Al analizar la participación laboral por rangos de edad, se observa que entre los 35 y 64 años es el grupo que más participa en el mercado laboral, tanto entre mujeres como en hombres la participación es superior a 60%. Tan sólo en el rango de 45 a 54 años la participación representa 25.2% de la ocupación femenina y 24.1% de la ocupación masculina. Tanto en mujeres como en hombres se observa que la participación aumenta progresivamente hasta el rango de 45 a 54 años, para luego disminuir progresivamente hasta su nivel más bajo en el grupo etario de 65 años y más.

La tasa de participación femenina se correlaciona con la pobreza, por cuanto en los menores deciles de ingreso las mujeres alcanzan una menor participación en el mercado laboral. El año 2011, para el primer decil de la población chilena, la tasa de participación femenina llegó sólo a 24.8% (Encuesta CASEN, 2011).

La participación de las mujeres en cargos de decisión es escasa. Para la Alta Gerencia de empresas, ésta no supera 10%, mientras que para los directorios de empresas no superan 7 por ciento (IDH, PNUD 2009). Existe un brecha salarial de 26.3% entre hombres y mujeres que desempeñan una misma función en un mismo cargo de acuerdo con el Observatorio Social (2011).

Los hogares con jefatura femenina en Chile subieron de 33% en 2009 a 39% en 2011. De éstos, 55% se encuentra en situación de extrema pobreza (Observatorio Social, 2011). Así, 36% de las mujeres que hoy están inactivas declara que lo están por razones familiares permanentes, lo que corresponde a más de 1,347,000 mujeres (INE, 2013). Las razones conocidas son el cuidado de los hijos, los quehaceres del hogar, el cuidado del enfermo y de adultos mayores de la familia.

También se ha evidenciado la presencia de segregación por género en la formación profesional, por cuanto las carreras relacionadas con la extensión del rol cultural de la mujer, el cuidado de otros, como es el caso de las carreras relacionadas con la salud y la educación, concentran la mayor cantidad de mujeres (INE, 2012). Sin embargo, 6 de cada 10 profesionales que salen al mercado laboral de Chile son mujeres. Ellas tienen mejores notas, se demoran un año menos en egresar y registran 10% menos de deserción en el primer año de educación superior (Centro de Estudios, 2012).

Existen diferencias en la ocupación entre hombres y mujeres. La mayoría de los empleadores (77%) y trabajadores por cuenta propia (59.3%) son hombres; mientras que son mujeres 97% de las trabajadoras de servicio doméstico y 70% de las ocupadas como familiares no remuneradas (por ejemplo, trabajan ayudando en el almacén de un familiar sin recibir un pago). Estos datos muestran la segregación en los oficios de hombres y mujeres, que responde a diferencias por roles tradicionales de género que se reproducen en la estructura de empleo. El área de servicios es la más feminizada, casi 70% es mujer; por su parte, los oficios más masculinizados son

las operaciones de instalaciones y máquinas en las que 93.5% son hombres.

Chile y la situación de igualdad de género

En la *Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer*, reunida en Beijing en 1995, se aprobó la Declaración y la Plataforma de Acción de la Conferencia. En ésta se sostuvo que los Estados participantes estaban decididos a promover los objetivos de igualdad, desarrollo y paz para todas las mujeres, desde su propia singularidad y considerando la diversidad y contextos regionales. Estas acciones se fundamentaron en el compromiso de defender los derechos y la dignidad humana intrínseca de las mujeres. Chile formó parte de los países comprometidos con la Plataforma de Acción Mundial. Durante el año 2012, Chile dio cuenta ante las Naciones Unidas de los avances llevados a cabo en los últimos años de régimen democrático.

Chile es el país más austral de América del Sur, tiene una población de 17.5 millones de personas, presenta un índice de pobreza de 14.4% (472 mil personas viven en la extrema pobreza), presenta un Índice de Desarrollo Humano (IDH) de 0.832 (en una escala de 0 a 1). Al analizar la trayectoria de este índice, se establece un avance de 30.8%, al aumentar el IDH de 0.636 a 0.832 entre 1980 y 2014.

Pese a que Chile sigue estando en las primeras posiciones en el IDH, el ítem referido a la desigualdad lo deja en una compleja situación, ya que cae en términos absolutos a 0.672, lo que representa una pérdida de 19.3% en el IDH general. En esta misma lógica, Chile tiene un coeficiente de Gini —medida que se usa para conocer los índices de desigualdad de los ingresos— de

50.8, que es mucho más elevado a los índices que muestran los países con más baja desigualdad como Noruega (26.8), Australia (34.0) y Suiza (34.2). Comparándolo con el resto de países de América del Sur, Chile es más desigual que países como Uruguay, Venezuela, Perú y Ecuador.

El nivel de alfabetización alcanza 95.8%, tiene una densidad de población de 19.99 habitantes por km² y una tasa de crecimiento de la población de 0.99, ratificó en el año 1989 la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). La tasa de crecimiento media anual del PIB alcanzó 5.5% en los últimos 25 años, cifra muy superior al promedio de la región que presentó en este periodo 2.9 por ciento. El producto per cápita del país alcanza actualmente 13,800 dólares o su equivalente en moneda corriente y cerca de 19,000 dólares si se ajusta por poder de compra. Estas cifras sitúan a Chile entre las economías más estables de la región. Desde el año 1991, el país cuenta con una institucionalidad de género estable, la cual ha impulsado políticas públicas importantes para superar las brechas de género.

Chile ha tenido grandes avances en los últimos años en distintos ámbitos, pero como muestra el Informe de Desarrollo Humano 2010, aún hay importantes desafíos, entre ellos se encuentra por debajo de la media en América Latina en materia de participación laboral femenina con 48.7% en relación con 52.5% de los hombres, al mismo tiempo que las mujeres siguen siendo las principales responsables de las tareas domésticas.

Según la *Encuesta Nacional de Empleo* (INE, 2013), había 1,366,200 mujeres en



Chile que sólo trabajaban en su casa por razones familiares, destacando el cuidado de los hijos e hijas, parientes y adultos mayores, entre otros. Aunado a esto, hay situaciones que siguen siendo apremiantes, como la violencia contra las mujeres y derechos que no están asegurados, como los derechos sexuales y reproductivos.

De acuerdo con la *Encuesta Suplementaria de Ingresos* (INE, 2012), las mujeres ganaban en promedio 32.3% menos que los hombres por igual trabajo. De acuerdo con la Oficina del Informe sobre Desarrollo Humano (2015), en el *Informe de Desarrollo Humano* se reporta la diferencia de ingresos que perciben hombres y mujeres, resultado de la discriminación, los primeros recibieron en promedio en el año 2015, 27,992 dólares y las mujeres 14,732 dólares.

Chile y el cumplimiento de la CEDAW

La Organización de las Naciones Unidas (ONU) le indicó a Chile, luego de la presentación del 5o y 6o informes periódicos (2012) sobre el cumplimiento de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la falta de una definición general de discriminación contra las mujeres en la legislación del país, pidiéndole que adoptará una definición jurídica con miras a lograr una igualdad formal y sustantiva entre hombres y mujeres. De igual forma, le pidió que mejorara la coordinación entre el Congreso Nacional de Chile y la sociedad civil e incluyera plenamente a todas las mujeres en la preparación y aplicación de las políticas y los programas de la agenda pública.

También la ONU le pidió a Chile propiciar el equilibrio entre las responsabilidades familiares y laborales de mujeres y hombres, corresponsabilidad en el cuidado de los hijos y las tareas domésticas; el diseño de una estrategia para modificar o eliminar las actitudes basadas en estereotipos para la nueva legislación contra la discriminación; preparar modificaciones a la Ley de violencia intrafamiliar (Ley No. 20.066), específicamente en lo relativo a la figura del "maltrato habitual" que se constituye en una barrera para perseguir el delito de violencia contra la mujer; tipificar el acoso sexual como delito; el desarrollo de una estrategia y un plan de acción para impedir y eliminar todas las formas de violencia contra la mujer, incluyendo a las comunidades indígenas con una evaluación de las medidas adoptadas; el desarrollo de un estudio de los casos de femicidios, todo esto con la finalidad de mejorar la efectividad de las medidas de protección de las mujeres víctimas de la violencia doméstica; el desarrollo de un sistema de información de todas las formas de violencia contra la mujer; el desarrollo de investigaciones de las acciones u omisiones de agentes del Estado, procesamiento de los culpables, y reparación del daño a las víctimas, especialmente a las mujeres indígenas; el apoyo y refuerzo al sistema judicial para garantizar a las mujeres, particularmente de grupos desfavorecidos, el acceso efectivo a la justicia, el seguimiento a la nueva legislación sobre la trata de personas, la implementación de medidas especiales de carácter temporal para acelerar la participación plena e igualitaria de la mujer en la vida pública y política, y poner en marcha la reforma del sistema electoral binominal; el desarrollo e incorporación de

contenidos sobre salud y derechos sexuales y reproductivos en los programas escolares ordinarios y prevención de los embarazos de adolescentes; formación en materia de género a los profesores de todos los niveles del sistema educativo; y la eliminación de estereotipos de género y sexo en los programas de educación sexual. Estos desafíos han sido enfrentados por el Estado de Chile, unos con mayor éxito y profundidad que otros, sin embargo, la mayoría aún son temas pendientes

Chile y los desafíos para la agenda de género

La realidad ha impuesto la necesidad de una "nueva Agenda de Género" que se base en los derechos, igualdad y autonomía de las mujeres, impulsada por una institucionalidad renovada y de mayor rango. El gobierno de la presidenta Dra. Michelle Bachelet se ha comprometido a enviar al Congreso el proyecto de ley que crea el Ministerio de la Mujer, buscando situar la igualdad entre mujeres y hombres al más alto nivel en la agenda política. Junto con ello, a la vez pretende reinstalar el Consejo de Ministros para la Igualdad de Oportunidades, con lo que fortalecerá su funcionamiento y generará una instancia permanente de asesoría técnica.

El enfoque de género se ha pretendido que esté presente en áreas como la educación, el sistema electoral, las políticas laborales y la Nueva Constitución Política del Estado de Chile. En un plano local, la agenda pública de Chile ha impulsado el fortalecimiento y ampliación de las Oficinas Municipales de la Mujer y la Equidad de Género, con el objetivo de promover la participación igualitaria en las políticas de desarrollo local.

Se está promoviendo la política destinada a reforzar la autonomía de las mujeres. Esto incluye una ley de derechos sexuales y reproductivos acorde a las realidades y opciones de las personas; educación sexual laica y humanista en los colegios; acceso a servicios de salud sexual y reproductiva; disponibilidad efectiva de métodos anticonceptivos, incluyendo la anticoncepción de emergencia; y despenalización de la interrupción voluntaria del embarazo en caso de peligro de la vida de la madre, violación o inviabilidad del feto. Este último punto está en la actualidad en discusión en el Congreso de la República con un alto nivel de debate.

Se están reforzando las políticas de prevención de la violencia de género, duplicando las actuales Casas de Acogida y aumentando los Centros de la Mujer en las comunas con mayores índices de violencia. Se ha planteado la idea de crear un registro único de casos de violencia contra las mujeres y de feminicidios, avanzando en la especialización de fiscales y jueces. También se está ampliando el concepto de acoso sexual al ámbito educacional. Se tiene el proyecto de modificar la actual Ley de Violencia Intrafamiliar incorporando todo tipo de violencia de género, no sólo aquella que se vive dentro de las familias o entre cónyuges.

Se ha establecido una mayor fiscalización de las normas existentes contra la discriminación de género en materia laboral, modificando la "ley de igualdad de remuneraciones" para hacerla efectiva, suprimiendo las normas que impidan autonomía real de las mujeres en relación con sus derechos patrimoniales promoviendo la ley de reforma a la sociedad conyugal,

actualmente aprobada en la Cámara de Diputados.

En cuanto al mundo del trabajo, el Estado está impulsando una reforma al régimen de salas-cuna para hijas e hijos de trabajadores, que intenta impedir la segregación de las trabajadoras e incluirá la corresponsabilidad en la crianza, eliminando el sesgo tradicional de género de la actual legislación laboral. Esta política complementa el significativo aumento de salas-cuna y jardines infantiles que garanticen la provisión de una educación parvularia de calidad para niñas y niños.

Se ha trabajado en enfrentar las principales barreras que limitan el acceso de las mujeres al mundo del trabajo, desarrollando programas de formación y capacitación laboral, de apoyo al emprendimiento, de salud odontológica y extensión horaria en salas-cuna, jardines y colegios.

Respecto de la vinculación con el sistema educativo, se han reinstalado en la formación docente los programas de estudio y textos escolares, ejes y lineamientos educativos que permitan modificar prácticas y estereotipos de género y que promuevan el respeto por la diversidad sexual. Se está fiscalizando el cumplimiento y el apoyo a la continuidad de la educación de las adolescentes embarazadas o madres y se implementan programas para la prevención de abuso infantil en jardines públicos y privados.

Conclusiones

La igualdad de género implica que hombres y mujeres tienen los mismos derechos y deberes. La *Declaración Universal de los Derechos Humanos* indica que las personas deben ser tratadas como iguales, independientemente de su condición de género. El principio de igualdad y de no discriminación



Foto: Fabián Vargas

es una obligación internacional que vincula a los países y, dado su carácter, es un inspirador del resto de los Derechos Humanos. La igualdad de género implica que todos los seres humanos tienen la libertad para desarrollar sus habilidades personales para hacer elecciones sin estar limitados por estereotipos, roles de género rígidos o prejuicios. Comprende la igualdad de derechos, oportunidades y responsabilidades de mujeres y hombres, niñas y niños, para lo cual deben considerarse los intereses, aspiraciones y necesidades específicas de mujeres y de hombres, siendo valoradas y favorecidas de la misma manera.

Los Derechos Humanos tienen como ideario que las personas gocen de igualdad de derechos, constituyéndose en un principio prioritario: la no discriminación.

El reconocimiento de ésta se plasmó en la *Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer* (en adelante CEDAW) aprobada en 1979, instrumento orientador de la protección de los derechos de las mujeres en el mundo. En el año 1995, la ONU celebró en Beijing la *IV Conferencia Mundial sobre la Mujer*, de la que emanó la Plataforma de Acción Mundial que propuso objetivos estratégicos y medidas concretas a modo de recomendaciones para los gobiernos, los organismos internacionales, las organizaciones no gubernamentales y otras instancias de la sociedad civil para avanzar hacia la igualdad entre hombres y mujeres.

El esfuerzo para lograr la igualdad entre hombres y mujeres se ha debilitado en Chile desde 2010. Chile retrocedió, en el

año 2014, del lugar 46 al 87 en el Índice de Igualdad de Género que elabora el Foro Económico Mundial. Si bien la participación laboral femenina se ubica en 48.3%, esta cifra se concentra en la población de mayores recursos, y no ha traído aparejada una redistribución de las responsabilidades domésticas y familiares, por lo que la carga global de trabajo de las mujeres sigue siendo superior a la de los hombres.

Las remuneraciones de las mujeres son menores en promedio a la que reciben los hombres por el mismo trabajo. En la vida política la situación no es mejor: hay menos mujeres en cargos de poder en el gobierno y en cargos de representación popular. En las elecciones municipales de 2012 se presentaron menos candidatas que en los comicios de 2008 y el promedio de parlamentarias llega a 13% respecto de 21% en otros Congresos de América Latina.

La expresión más preocupante de la discriminación es la violencia de género: una de cada tres mujeres ha vivido violencia psicológica, emocional, física, económica o sexual por parte de sus parejas o exparejas.

Así, un buen análisis no es suficiente, la pobreza, la desigualdad, el complejo sistema de relaciones de género en la sociedad chilena generan un problema en las pautas de funcionamiento, en los valores y normas culturales y sociales, que se expresa en todos los ámbitos de la vida, no sólo en el mundo del trabajo. Las representaciones culturales acerca de los roles y relaciones de género tienen efectos en la práctica, generando transformaciones en la vida personal, en la estructura familiar, en la organización del trabajo y en la sociedad en general.

La agenda de género avanzó en Chile a partir del retorno a la democracia, luego de

la dictadura militar, los avances más importantes se dieron en el primer gobierno de la Dra. Michelle Bachelet. Sin embargo, luego de haber dejado ésta el poder, se vuelve a retroceder en este aspecto con el gobierno del empresario Sebastián Piñera, quien construye una agenda pública centrada en los valores tradicionales, teniendo a la familia como centro.

En el segundo gobierno de la Dra. Bachelet su accionar se ha centrado en profundizar en los avances en materia de igualdad de género, sin embargo, las problemáticas son profundas y de largo plazo, lo cual habla de un desafío para la agenda pública de Chile.

De acuerdo con Lorena Fries, Directora del Instituto Nacional de Derechos Humanos, se debe poner atención a la calidad de la inserción laboral de las mujeres como a la marcada brecha salarial respecto de los hombres, que pesar de la ley que establece igualdad de remuneraciones, no ha logrado ser asumida. Un avance ha sido la aprobación del postnatal de seis meses, no obstante, siguen otros temas pendientes como la aprobación por parte del Congreso del derecho al aborto para las mujeres en casos de violación, riesgo de vida de la madre o daño al feto.

Otros temas que Chile debe abordar son el incremento de la participación de las mujeres en la política, y tomar medidas destinadas para cumplir con el principio de igualdad entre hombres y mujeres en el poder. Todos estos puntos aún presentan un bajo nivel de avance. Chile está reprobado en su examen ante la comunidad nacional e internacional, con lo que contribuye al debilitamiento del sistema democrático y a la desigualdad de género.

Referencias

- Atal, Juan, Ñopo, Hugo y Winter, Natalia (2011). *Perspectivas económicas de América Latina*.
- Atal, Juan, Ñopo, Hugo. & Winder, Natalia. (2009). *New Century, Old Disparities. Gender and Ethnic Wage Gaps in Latin America*. Working Paper Series 109. Washington, DC: Banco Interamericano de Desarrollo.
- Actis Di Pasquale, Eugenio y Lanari, María Estela (2003). "Asimetrías entre géneros en el mercado laboral marplatense". Conferencia presentada en *VII Jornadas Nacionales de Historia de las Mujeres y II Congreso Iberoamericano de Estudios de Género*, Salta, Argentina, 24-26 julio.
- Centro de Estudios (2012). Servicio de Información de Educación Superior. Ministerio de Educación, Chile.
- Fuentes, Jeanette, Palma, Amalia y Montero, Rodrigo (2005). "Discriminación salarial por género en Chile. Una mirada global", *Estudios de Economía*. Vol. 32, núm. 2, diciembre, pp. 133-157.
- Instituto Nacional de Estadísticas (INE) (2012). *Nueva Encuesta Suplementaria de Ingresos*, Chile.
- Instituto Nacional de Estadísticas (INE) (2015a). *Enfoque Estadístico. Enfoque Demográfico de Género*, Chile.
- Instituto Nacional de Estadísticas (INE) (2015b). *Estadísticas de Género. Introducción Conceptual*, Chile.
- Instituto Nacional de Estadísticas (INE) (2013). *Encuesta Nacional de Empleo*, Chile.
- Ministerio de Desarrollo Social. Distribución del Ingreso. CASEN 2011. Santiago; 2011. Disponible en: <http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/layout/doc/casen/publicaciones/2011/ingreso_2011.pdf>.
- Ministerio de Educación. Servicio de Información de Educación Superior (SIES) Serie Evidencias 2012.
- OECD (2010). *Perspectivas Económicas de América Latina 2011; en qué medida es clase media América Latina*, OECD Publishing.
- Observatorio Social (2011). *Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional*, Ministerio de Desarrollo Social, Chile.
- Organización de Naciones Unidas (2012). *Informe Anual 2012*. Coordinador Residente Sistema de las Naciones Unidas en Chile
- Oficina del Informe sobre Desarrollo Humano (2015). *Informe sobre Desarrollo Humano 2015*. Nueva York: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) (2009). *Informe sobre Desarrollo Humano 2009. Superando barreras: movilidad y desarrollo humanos*.
- Servicio Nacional de la Mujer (2015). *Agenda de Género*. Chile.
- Valdés Echenique, Teresa (2013). "La CEDAW y el Estado de Chile. Viejas y nuevas demandas con la igualdad de Género". *Anuario de Derechos Humanos*, núm. 9, pp. 171-181.