



INFORME FINAL
“MAYOR INCORPORACIÓN DE LAS MUJERES EN LA
ECONOMÍA CHILENA”



MARZO 2016

Equipo de investigación:

Karin Berlien, Jefa de Estudio
Helmut Franken, Asesor en Política Macroeconómica
Paulina Pavez, Investigadora Experta en Género
Patricia Varela, Investigadora Experta en Género
Diego Polanco, Investigador a cargo de Microdatos

Contraparte Técnica:

Elisa Garate, Encargada Ministerial de Género
Yolanda Pizarro, Asesora de la Subsecretaría de Economía y Empresas de Menor Tamaño

Esta publicación debe citarse como: Berlien, K., Franken, H., Pavez, P., Polanco, D., Varela, P. (2016) Mayor Participación de las Mujeres en la Economía Chilena. Santiago: Subsecretaría de Economía y Empresas de Menor Tamaño – Isónoma Consultorías Sociales Ltda.

I. PRESENTACIÓN	6
ETAPA 1	10
DIAGNÓSTICO DE GÉNERO PRODUCTIVO ACTUALIZADO.....	10
II. OBJETIVOS	10
III. REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA	11
<i>i. El enfoque de derechos, el empoderamiento económico y la autonomía de las mujeres</i>	<i>11</i>
<i>ii. El empoderamiento económico, la autonomía de las mujeres y la igualdad de género</i>	<i>12</i>
<i>iii. En relación a la participación.....</i>	<i>15</i>
<i>iv. La segregación ocupacional por sexo.....</i>	<i>17</i>
<i>v. En relación a los trabajos remunerados y no remunerados, productividad y crecimiento</i>	<i>19</i>
<i>vi. Participación femenina y crecimiento económico.....</i>	<i>24</i>
<i>vii. Otros factores donde se observan brechas de género en la economía.....</i>	<i>25</i>
IV. ANÁLISIS DE LAS BRECHAS DE GÉNERO.....	26
<i>i. Tasas de participación, ocupación y desempleo</i>	<i>26</i>
<i>ii. Ingresos laborales</i>	<i>33</i>
<i>iii. Situación contractual y acceso a la seguridad social.....</i>	<i>39</i>
<i>iv. Trabajadores y trabajadoras por cuenta propia/empresarios.....</i>	<i>43</i>
<i>v. Uso del tiempo y conciliación con la vida familiar</i>	<i>47</i>
<i>vi. Conocimiento o sufrimiento de acoso sexual en el lugar de trabajo</i>	<i>50</i>
<i>vii. Las Tecnologías de información y la comunicación: las mujeres en la economía digital.....</i>	<i>54</i>
V. ANÁLISIS SECTORIAL DE LA ECONOMÍA CHILENA.....	57
<i>i. Composición sectorial del PIB a nivel Nacional y a nivel Macro-Regional</i>	<i>57</i>
<i>ii. La participación femenina en el Mercado Laboral.....</i>	<i>61</i>
VI. ANÁLISIS DEL IMPACTO EN EL CRECIMIENTO ECONÓMICO DE LA DISMINUCIÓN EN LA DESIGUALDAD DE GÉNERO EN EL MERCADO LABORAL CHILENO	69
<i>i. Estimación Econométrica MCO.....</i>	<i>69</i>
<i>ii. Proyección Fuera de Muestra</i>	<i>70</i>
<i>iii. Análisis de Ocupación Femenina y Productividad Sectorial.....</i>	<i>72</i>
<i>iv. Análisis de Salarios por Sector y Tamaño de Empresa</i>	<i>76</i>
<i>v. Análisis de Discriminación Salarial según sexo</i>	<i>77</i>
<i>vi. Conclusiones de los hallazgos cuantitativos.....</i>	<i>81</i>
VII. REVISIÓN DE LA OFERTA POLÍTICA ACTUAL Y EL MARCO LEGAL PARA LA INCLUSIÓN DE LA MUJER EN EL MERCADO LABORAL	83
<i>i. Marco Normativo Internacional.....</i>	<i>83</i>
<i>ii. Marco Normativo Nacional.....</i>	<i>87</i>
<i>iii. Análisis del Marco Normativo Nacional.....</i>	<i>90</i>
VIII. PRODUCCIÓN Y ANÁLISIS INFORMACIÓN CUALITATIVA.....	96

i. Mujeres trabajadoras dependientes.....	96
ii. Mujeres trabajadoras independientes.....	111
iii. Mujeres Desocupadas.....	120
iv. Mujeres desocupadas.....	129
v. Reflexiones en relación a los hallazgos cualitativos.....	135
IX. REVISIÓN Y ANÁLISIS DE LA OFERTA PROGRAMÁTICA	137
i. Análisis del estado del Enfoque de Género en el Sector Economía.....	137
ii. Catastro de la oferta programática.....	143
iii. Reflexiones en torno a la oferta programática existente	166
X. CONCLUSIONES ETAPA DIAGNÓSTICO.....	170
i. Conclusiones.....	170
ETAPA 2	172
PROPUESTAS ESTRATÉGICAS PARA UN MAYOR DESARROLLO ECONÓMICO INCLUSIVO DE LAS MUJERES.....	172
I. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES A PARTIR DEL DIAGNÓSTICO CUANTITATIVO Y CUALITATIVO PARA LA CONSTRUCCIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS	172
<i>Recomendaciones Preliminares.....</i>	<i>174</i>
II. ANÁLISIS DE ENTREVISTAS A INFORMANTES CLAVE.....	176
i. La opinión de las expertas: la centralidad de la autonomía económica de las mujeres y la mirada crítica a los indicadores macroeconómicos.....	176
ii. La postura de Comunidad Mujer: “No más beneficios sólo para las mujeres”.....	179
iii. La postura de las dirigentas sindicales: Agenda de Género y Diálogo Social	182
iv. Representante del Gremio Empresarial: conciliación con corresponsabilidad entre mujeres y hombres y flexibilidad laboral orientada a la conciliación.....	186
III. TALLERES PARA EL LEVANTAMIENTO DE PROPUESTAS	189
<i>Resumen de los Talleres Realizados</i>	<i>190</i>
IV. PROPUESTAS DE LINEAMIENTOS ESTRATÉGICOS PARA UNA MAYOR INCORPORACIÓN DE LAS MUJERES EN LA ECONOMÍA	203
ii. Recomendaciones generales para una propuesta integral de apoyo de incorporación de las mujeres al mercado laboral.....	217
ETAPA 3	220
PROPUESTAS DE PLANES DE ACCIÓN.....	220
V. PROPUESTAS PARA UNA MAYOR INCORPORACIÓN DE MUJERES EN LA ECONOMÍA.....	220
i. Programa de Fortalecimiento de la Norma chilena NCH 3262.....	220
VI. BIBLIOGRAFÍA	227
VII. ANEXOS	236
ANEXO 1	236

<i>Homologación de las Encuestas Suplementarias de Ingresos para el Período 1990-2014.</i>	236
<i>ANEXO 2</i>	237
<i>Detalle de la Producción de Información cualitativa</i>	237
<i>ANEXO 3</i>	240
<i>Pautas de Entrevista a actores institucionales.</i>	240
<i>ANEXO 4</i>	242
<i>Pautas de Entrevista a Encargada de Género de la Dirección del Trabajo</i>	242
<i>ANEXO 5</i>	244
<i>Pautas de Entrevista a Abogada de la Dirección del Trabajo</i>	244
<i>ANEXO 6</i>	246
<i>Pautas de Focus Group</i>	246
<i>ANEXO 7</i>	251
<i>Pautas de Entrevista a Mujeres Desocupadas</i>	251
<i>ANEXO 8:</i>	253
<i>Definición de Talleres para Validación de Propuestas</i>	253
<i>ANEXO 9</i>	257
<i>Estimación de Modelos Econométricos Alternativos.</i>	257
<i>ANEXO 10</i>	266
<i>Detalle de Entrevistas Etapa 2</i>	266
<i>ANEXO 11</i>	267
<i>Pauta Taller de Trabajo con Programas Estratégicos Regionales.</i>	267
<i>ANEXO 12</i>	269
<i>Formato Invitación</i>	269
<i>ANEXO 13</i>	270
<i>Registro Fotográfico</i>	270
<i>ANEXO 14</i>	272
<i>Proyectos de Ley de Impacto en la Autonomía Económica de las Mujeres (2014-2015).</i>	272

El presente informe incluye de manera detallada los resultados del Estudio “Mayor Inclusión de la Mujer a la Economía Chilena” solicitados por la Subsecretaría de Economía de Empresas de Menor tamaño y realizado por el Equipo de Investigadores/as de Isónoma Consultorías Sociales. Este informe ha sido organizado en función de las tres etapas de la investigación, que detallamos a continuación.

En la Etapa 1 se consideró la Elaboración de un Diagnóstico de Género productivo actualizado, el cual contiene un análisis del mercado del trabajo remunerado, incluyendo brechas salariales, por sexos para los distintos sectores rangos etarios, modalidades de trabajo (dependientes, independientes) y niveles de educación. Se incluye además un análisis sectorial del PIB y un análisis econométrico para cuantificar el impacto que ha tenido en el PIB un aumento en la participación laboral femenina.

En particular, este incluye:

1. **Revisión de antecedentes bibliográficos:** revisión de la literatura sobre la participación laboral de la mujer y el impacto en el desarrollo económico y social de los países. Diagnóstico de la situación de brecha de participación y situación por ramas de la economía y sectores productivos. Literatura sobre descomposición de la discriminación y análisis de la brecha salarial en Chile y en Latinoamérica.
2. **Análisis de las brechas:** para el desarrollo de este ítem se trabajó con información secundaria proveniente de las Encuestas CASEN 1990-2013, Nueva Encuesta de Empleo (NENE) 2010-2015, Encuesta Suplementaria de Ingresos (ESI/NESI), Encuesta Nacional de Condiciones de Empleo, Trabajo, Salud y Calidad de Vida (ENETS) 2009-2010 e Indicadores de la Encuesta Nacional de Estratificación Social (ENES) 2009. Los indicadores que se elaboraron en su mayoría están desagregados según sexo, nivel educativo, quintiles de ingreso per cápita, rama de actividad, zona y regiones¹:
 - I. Tasas de participación, ocupación y desempleo.
 - II. Distribución de los ocupados mayores de 15 años por rama de actividad, categoría ocupacional y nivel de productividad.
 - III. Ingresos laborales: Ingresos promedios del trabajo, diferencias en los ingresos, evolución de los ingresos 1990-2013, aporte de las mujeres al total del ingreso laboral del hogar, porcentaje de población sin ingresos propios .
 - IV. Tenencia y tipo de contrato, duración en la ocupación principal, porcentaje de trabajadores subcontratados.
 - V. Uso del tiempo: Promedio de horas trabajadas en el mercado laboral por semana, uso del tiempo libre, Indicadores de tiempos de viaje (Trabajo-Hogar).

¹ Cabe señalar que este es un listado preliminar de encuestas e indicadores, sin perjuicio de que durante el trabajo pudieran surgir otras fuentes de información y/o otros indicadores que resulten relevantes para esta investigación.

- VI. Indicadores de conciliación de la vida personal, laboral y familiar: Quién realiza las tareas del hogar y necesidad de estar en la casa y el trabajo al mismo tiempo.
 - VII. Indicadores de Cuidado: Condición de cuidador/a de niños pequeños, adultos mayores, enfermos minusválidos, o crónicos.
 - VIII. Afiliación a la seguridad social (Pensiones y Salud).
 - IX. Indicadores de acoso sexual: Conocimiento o sufrimiento de acoso sexual en el lugar de trabajo y frecuencia de la situación de acoso sexual en el lugar de trabajo.
 - X. Tecnologías de la información y comunicación: Tenencia de PC, internet y celular, lugar de acceso y tipo de uso
- 3. Análisis sectorial de la economía chilena:** Incluyó análisis de los sectores productivos a nivel agregado y por macro regiones. Revisión sobre la heterogeneidad productiva por rama y por sexo, las características de la ocupación femenina por rama, capital humano y edad promedio.
- 4. Análisis del impacto en el crecimiento económico de la disminución en la desigualdad de género en el mercado laboral chileno:** para estimar el impacto que tendría en el crecimiento en el PIB la reducción en la desigualdad de género a nivel macroeconómico, se ocuparon dos aproximaciones metodológicas:
- i. Estimación econométrica uniecuacional de series de tiempo: se estimó una regresión que ocupa como variable dependiente la el logaritmo del PIB real y se incluyeron entre sus regresores la fuerza bruta de capital fijo, la fuerza de trabajo masculina y femenina, además de otras variables de control. Las estimaciones se realizaron por Mínimos Cuadrados Ordinarios, con datos en promedios trianuales para el período 1940-2014 y con datos anuales para el período 1986-2015.
 - ii. Análisis de brechas salariales no explicadas por factores como educación y experiencia, a partir de la descomposición de Blinder-Oaxaca, a nivel agregado como también sectorial.
 - iii. Para la construcción de estos modelos se revisó la literatura pertinente.
- 5. Revisión de la oferta política actual y el marco legal para la inclusión de la mujer en el mercado laboral:** para el desarrollo de esta parte se identificaron las políticas e instrumentos que han permitido el aumento de la participación laboral femenina en los últimos años en Chile. Se llevó a cabo una revisión de políticas de fomento a la participación laboral femenina, a la capacitación femenina, a la conciliación del trabajo de cuidado, a la participación en el mercado formal, etc.
- 6. Producción y análisis de información cualitativa.** Se complementó el análisis de las fuentes secundarias con información cualitativa con el fin de profundizar respecto a

los elementos, como las necesidades y las motivaciones de las mujeres para incorporarse (o no) al trabajo remunerado, como también las inequidades y barreras de orden más cultural y simbólico, que han incidido en la participación laboral femenina y en sus trayectorias laborales.

Producción y Análisis de Información Cualitativa:

Para esta etapa se utilizaron dos técnicas cualitativas: las entrevistas semi-estructuradas y los *focus group*.

Además se realizaron entrevistas a informantes claves de instituciones públicas que cuentan con programas o iniciativas relacionadas con el trabajo femenino y sus distintas dimensiones, tales como SERNAM, MINTRAB, SENCE, FOSIS, CORFO, SERCOTEC, PRODEMU, SUBPESCA, MINAGRI, por mencionar algunos. Estos/as informantes claves podrán ser, encargados/as de programas o de áreas, encargadas de género, dependiendo de cada institución. Los objetivos de estas entrevistas a actores institucionales fueron:

- i. Conocer en mayor profundidad la oferta pública disponible en relación a trabajo femenino (programas, instrumentos, incentivos, etc.)
- ii. Conocer en mayor profundidad el marco normativo en que se desenvuelven las mujeres en la economía y en el mercado del trabajo
- iii. Conocer las fortalezas y las debilidades de la oferta pública existente desde la mirada de los actores institucionales

Asimismo, se realizaron *focus group* en la Región Metropolitana con la participación de mujeres. Dos de ellos con mujeres que participan del mercado laboral remunerado y uno con mujeres que no trabajan remuneradamente. En estas entrevistas grupales se indagó y/o profundizó en las inequidades, barreras y brechas que enfrentan las mujeres en el mercado laboral desde su propia perspectiva, sus necesidades, sus intereses y su motivación para participar (o no) del trabajo remunerado. Asimismo, su opinión respecto, qué tipo de iniciativas se debieran tomar desde el Estado para fomentar su participación en la economía.

En una segunda etapa, se elaboró una serie de propuestas estratégicas para un mayor desarrollo económico inclusivo de las mujeres.

Para la construcción de los lineamientos estratégicos se tomó como insumo principal los resultados arrojados por el diagnóstico realizado en la primera etapa, estos resultados fueron complementados con una serie de entrevistas tanto a expertas en materia de género y trabajo como a informantes clave del mundo laboral, con quienes, de manera participativa, se comenzaron a construir los primeros esbozos de estas propuestas, las cuales posteriormente fueron trabajadas por el equipo consultor.

También se trabajó en talleres para generar propuestas de acciones en cinco Programas Estratégicos, de distintos sectores y regiones, a saber: Cluster Minero de la Región de

Antofagasta (regional), PER de Enoturismo (mesoregional), PER Salud + Desarrollo (nacional), PER Agroindustrias para el Desarrollo (regional), y PER Ciudades Inteligentes (regional).

A partir de estos lineamientos estratégicos, se llevó a cabo la tercera y última parte de este estudio, que consistió en validar y operacionalizar estos lineamientos, también de manera participativa, con actores de distintos sectores productivos y de áreas definidas como estratégicas para la agenda de innovación y competitividad de la Subsecretaría.

Finalmente el resultado de la investigación y las propuestas desarrolladas fueron presentadas en un taller a representantes del sector público para profundizar el detalle y validar el trabajo realizado.

ETAPA 1

DIAGNÓSTICO DE GÉNERO PRODUCTIVO ACTUALIZADO

II. OBJETIVOS

El presente diagnóstico, corresponde al primer producto del Estudio para una Mayor Incorporación de las Mujeres en la Economía Chilena, el cual tiene como objetivos los siguientes:

Objetivo General:

El objetivo general de este estudio es determinar las brechas de género que impiden una mayor participación de las mujeres en la economía a través de una función de producción que permita estimar la inserción de la mujer en la economía chilena para distintos sectores y escenario y proponer una Agenda de desarrollo productivo y Género que permita avanzar hacia una economía más inclusiva, en los próximos años.

Objetivos Específicos:

- Formular un diagnóstico del desarrollo productivo inclusivo de género, actualizado y participativo.
- Determinar las potencialidades productivas de las mujeres en la economía, explicitando las oportunidades existentes para aumentar la participación laboral y mejorar las remuneraciones del trabajo dependiente e independiente.
- Elaborar propuestas de fomento productivo y de carácter normativo para una mayor inclusión de las mujeres en la economía.
- Establecer al menos un plan de acción, a nivel de ramas de actividad económica, de estratos etarios, de regiones y de emprendimiento femenino.

Para alcanzar el primer objetivo, relevante en este primer informe, se utilizaron: revisión y análisis bibliográfico, métodos cuantitativos a partir de fuentes secundarias y métodos cualitativos a partir del levantamiento de datos primarios, las particularidades metodológicas son explicadas al interior de cada sección.

A continuación presentamos una revisión de antecedentes bibliográficos, contextualizado en el análisis de brechas de género para el mercado del trabajo remunerado y como estas afectan el rendimiento de la economía en su conjunto. Para esto consideramos estudios que analizan el fenómeno desde diferentes enfoques, específicamente: derechos y empoderamiento económico, participación, tipos de trabajo y sectores productivos, trabajos remunerados y no remunerados, entre otros.

Se espera que este análisis de información secundaria, sirva de referente teórico para avanzar en la investigación empírica que luego desarrollaremos.

i. El enfoque de derechos, el empoderamiento económico y la autonomía de las mujeres

El Pacto de los Derechos Económicos, Culturales y Sociales, podría pensarse como un punto de partida en el compromiso de los países de “asegurar a los hombres y a las mujeres igual título a gozar de todos los derechos económicos, sociales y culturales”. En lo específico, el pacto sostiene que los países son responsables de proveer con las condiciones necesarias para que todas las personas puedan acceder libremente a un trabajo, a tener un salario equitativo con condiciones dignas para los y las trabajadores y sus familias, con derecho a la sindicalización, entre otros temas relativos al trabajo (ONU, 1966).

Por su parte, nuestro país ha asumido el compromiso de cumplir este pacto y por tanto respetar el derecho de las mujeres de tener un acceso libre a los recursos y a las oportunidades que se generan en la economía. De acuerdo a esto, más allá de las razones económicas que se puedan argüir por el beneficio que genera en el desarrollo económico y social, la inclusión de la mujer en el mercado del trabajo remunerado y la economía constituye para Chile un mandato a respetar y promover este derecho.

En el año 2000, la Declaración del Milenio reconoció la importancia de la igualdad de género y la autonomía económica de la mujer y las convirtió en uno de los Objetivos de Desarrollo del Milenio.

Cabe destacar que la Cuarta Conferencia Mundial sobre la mujer, celebrada en Beijing en 1995, marcó un importante punto de inflexión en la agenda mundial de igualdad de género. Efectivamente, la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, adoptada de forma unánime por 189 países, constituyó un programa a favor del empoderamiento de las mujeres² y reconoció que la pobreza de la mujer está directamente relacionada con la ausencia de oportunidades y de autonomía económica.

² Véase: <http://www.unwomen.org/es/how-we-work/intergovernmental-support/world-conferences-on-women>

En la décima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe (Quito, 2007), junto a la importancia del empoderamiento de las mujeres, se plantea la necesidad de avanzar en el ejercicio de la autonomía como elemento fundamental para alcanzar la igualdad. Es así como en el documento del “Consenso de Quito”, el acuerdo XVI invita a los gobiernos a “formular políticas y programas de empleo de calidad y seguridad social e incentivos económicos dirigidos a garantizar el trabajo decente remunerado a mujeres sin ingresos propios, en igualdad de condiciones que los hombres, para asegurar en la región su autonomía y el ejercicio pleno de sus derechos”³.

Respecto a la normativa internacional de trabajo, Chile ha ratificado 61 convenios de la OIT, de los cuales 51 se encuentran en vigor. Entre los ratificados, podemos destacar los 4 directamente dirigidos a proteger a las trabajadoras: el Convenio 100 sobre igualdad de remuneración, el 111 sobre la formas de Discriminación en el Empleo y Ocupación, el Convenio 156 sobre trabajadores con responsabilidades familiares y el Convenio 189 sobre Trabajadoras y Trabajadores domésticos⁴.

ii. El empoderamiento económico, la autonomía de las mujeres y la igualdad de género

El concepto de empoderamiento tomado del inglés *empowerment*, está vinculado a la toma de conciencia respecto a la necesidad de impugnar y modificar las relaciones de poder entre los géneros presenten tanto en el espacio público y privado. Este concepto se originó en los debates feministas en torno al lugar de las mujeres y de sus intereses ante la supuesta neutralidad de los modelos de desarrollo. En el ámbito de la cooperación internacional este concepto se instala con fuerza como una estrategia para promover la participación de las mujeres en los espacios de toma de decisiones (Benavente y Valdés, 2014).

Naciones Unidas ha definido el empoderamiento de las mujeres en cinco dimensiones: sentido de autovaloración de las mujeres; derecho a tener y determinar sus opciones; derecho a tener oportunidades y recursos; derecho a poder controlar sus vidas dentro y fuera del hogar y la habilidad para influir en la dirección del cambio social en pos de un orden social y económico más justo tanto nacional como internacionalmente (U.N., 2001, citado por Arriagada y Gálvez, 2014).

En el marco de los derechos económicos, el concepto empoderamiento⁵ económico de la mujer, se ha usado habitualmente para referirse a todo lo que implica el acceso a los recursos y oportunidades económicas de las mujeres, lo que incluye trabajo, servicios financieros, propiedades y otros activos productivos, desarrollo de capacidad e información de los mercados (OECD, 2011b).

³ Véase: http://www.mercosurmujeres.org/userfiles/file/files/consenso_de_quito_2007.pdf

⁴ El Convenio 183 del año 2000 sobre Protección a la Maternidad no está ratificado.

⁵ Es importante tener en cuenta que cuando hablamos de empoderamiento, nos estamos refiriendo también al vínculo que existe entre la acción individual y colectiva, como condición indispensable para modificar los procesos y las estructuras que reproducen la posición subordinada de las mujeres (León, 2013).

A nivel internacional el empoderamiento económico de la mujer ha estado presente en la discusión y compromisos internacionales como un prerrequisito para el desarrollo sustentable. Más allá del compromiso ético que existe en relación a la igualdad de derechos, estudios muestran el impacto positivo que tiene la participación y empoderamiento femenino en la economía y en el desarrollo social de los países, por ejemplo en la educación y salud de los niños y las niñas.

Efectivamente, durante el 2006 se realiza una reunión especial para analizar las acciones específicas que serían requeridas para acelerar el progreso para alcanzar los objetivos definidos en los Objetivos de Desarrollo del Milenio en relación a igualdad de género (Banco Mundial, 2006). En este contexto, la institución se comprometió a trabajar especialmente en la reducción de la brecha en el sector económico. Es así, como surge el concepto de “*gender equality in smart economies*” (Banco Mundial, 2006), lo que significa que a través de “economías inteligentes” los países incrementarían la eficiencia económica y otros resultados sociales que implicarían una mayor participación de las mujeres en los mercados.

Asimismo, el Banco Mundial señala que, es razonable invertir en el empoderamiento femenino por el impacto multiplicador que tiene el aumento de la participación laboral femenina. Si las mujeres están bien, toda la sociedad recibirá los beneficios partiendo por sus hijos (Id.).

Este puede ser uno de los argumentos para el empoderamiento económico femenino, no obstante se mantiene la lógica del uso de la mujer para otro fin, más allá de considerar las acciones como parte de una política necesaria para re establecer un derecho de las mujeres a participar y beneficiarse de las actividades económicas. Como menciona Chant (2013) este tipo de análisis y la lógica de las economías inteligentes racionaliza el invertir en las mujeres y niñas para un resultado más efectivo del desarrollo.

Sin embargo, el empoderamiento económico de las mujeres como proceso para alcanzar la igualdad de género no es suficiente si no es incorporado el enfoque de la autonomía de las mujeres (Pautassi, 2007).

La autonomía como concepto político se entiende como, “la capacidad de las personas para tomar decisiones libres e informadas sobre sus vidas, de manera de poder ser y hacer en función de sus propias aspiraciones y deseos en el contexto histórico que las hace posibles” (CEPAL, 2011:9). Desde la perspectiva de género, la autonomía se ha definido como “el grado de libertad que una mujer tiene para poder actuar de acuerdo con su elección y no con la de otros. En tal sentido, hay una estrecha relación entre la adquisición de autonomía de las mujeres y los espacios de poder que puedan instituir, tanto individual como colectivamente. En realidad, el grado de autonomía de un sujeto singular es inseparable del grado de autonomía del grupo social al que pertenece. Es decir, el grado de autonomía personal que una mujer pueda desplegar dependerá también de la autonomía posible de su grupo social y de aquella que las mujeres de la sociedad a la que pertenece hayan alcanzado” (Fernández,

1999, citado en Benavente y Valdés, 2014:19).

En términos generales, la autonomía económica de las mujeres se mide en función de indicadores de participación laboral, de ingresos propios y de distribución de tiempo de trabajo remunerado y no remunerado. De lo anterior se desprende que “un camino deseable para fomentar mayor empoderamiento de las mujeres por medio de su autonomía económica es la inversión del tiempo total en ambas participaciones: destinar mayor tiempo al trabajo remunerado y menor a las labores no remuneradas: domésticas y de cuidado” (Arriagada y Gálvez, 2014:9).

En términos específicos, la autonomía económica se refiere a la “capacidad de las para acceder a bienes y servicios necesarios para satisfacer sus necesidades y deseos de manera independiente. En el marco de sociedades capitalistas mercantiles y monetarias, la posibilidad de acceder y controlar ingresos monetarios y activos económicos es un indicador razonable del grado de autonomía de las personas” (Id). Concretamente, la autonomía económica es posible en la concurrencia de varios elementos, primero a partir de la participación en el mercado laboral, donde el trabajo remunerado es la forma principal y socialmente más legitimada como forma de acceso a un ingreso.

Segundo, la autonomía económica se determina a partir del acceso a la propiedad de activos económicos, los que están determinados no solo por la posición económica, sino por las leyes de propiedad y herencia. Tercero, un factor determinante en esta ecuación es la distribución de los recursos al interior del hogar. Donde se juega no solo la contribución que puede hacer cada integrante del grupo familiar, sino la valoración subjetiva de dichas contribuciones. Siguiendo a Sen (1990, citado por Arriagada y Gálvez, 2014:10), es en este espacio donde cobra “una relevancia particular la contribución no monetaria que las mujeres realizan con su trabajo de cuidado no remunerado, y el valor que las mismas, el resto de los integrantes del hogar y la sociedad toda le otorgan”. Cuarto, a partir del acceso a recursos materiales a través de transferencias monetarias e intervenciones provenientes de las políticas públicas.

La autonomía significa entonces para las mujeres contar con las capacidades y condiciones concreta para el ejercicio libre de las decisiones que afectan sus vidas. Por lo tanto, para el logro de una mayor autonomía se requieren diversas medidas que operan de manera integrada, entre ellas liberar a las mujeres de la responsabilidad exclusiva de las tareas de reproducción y cuidado lo que incluye el ejercicio de los derechos reproductivos; poner fin a la violencia de género y adoptar todas las medidas necesarias para que las mujeres puedan acceder a los espacios de toma de decisión y poder en igualdad de condiciones.

iii. En relación a la participación

Se entiende que participan en el mercado laboral quienes tienen un empleo remunerado o están buscando activamente ocupación. En Chile hay consenso entre los autores que la tasa de participación laboral de la mujer se mantuvo relativamente estable durante las décadas de los sesenta y de setenta, para luego aumentar en alrededor de 15 puntos porcentuales entre mediados de los ochenta e inicios del año 2000.

Respecto a los factores que determinan estas tasas de participación, en Chile aparecen significativas variables como:

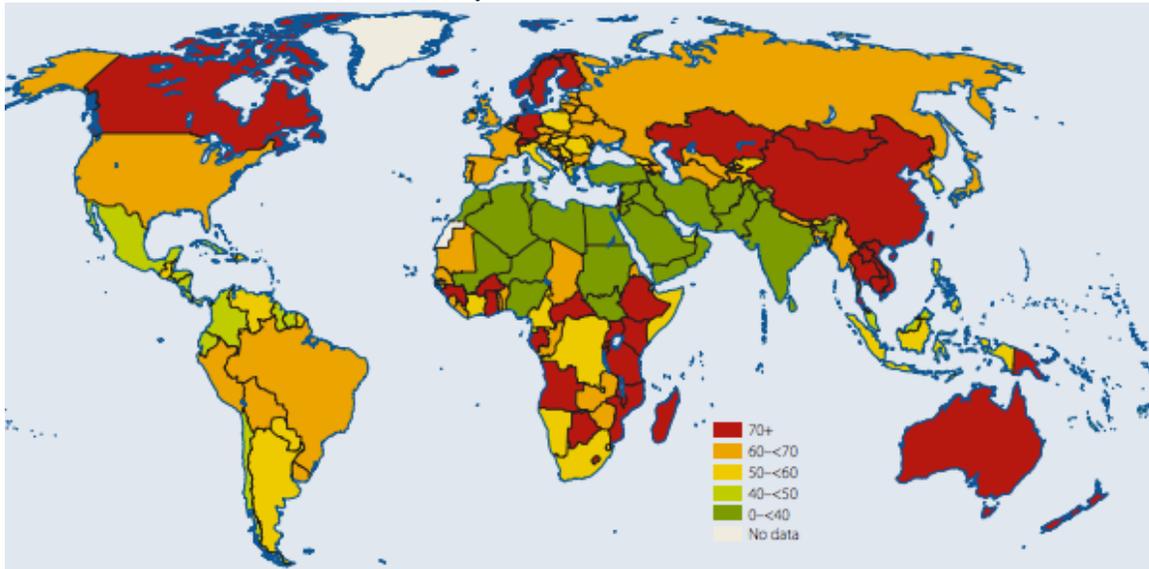
- El cuidado de los/as hijos/as; considerando que aquellas mujeres que tienen un hijo tienen mayor probabilidad de abandonar el mercado laboral (Peticara, 2006), (Mizala, Romaguera y Henríquez ,1999); como parte de un fenómeno cultural donde se le asigna a la mujer el rol del cuidado de los hijos por lo tanto se la deja fuera del mercado laboral, (Schkolnik, 2004); por la falta de flexibilidad del mercado laboral respecto a las jornadas de trabajo (Acosta, Peticara y Ramos , 2005)
- El nivel de escolaridad; las mujeres que tienen más años de educación también tienen una mayor participación en el mercado laboral (Contreras, Bravo y Puentes, 2005), (Bordon, 2006), (Benven y Peticara, 2007)
- El ingreso del hogar, se indica afecta negativamente para el caso de las mujeres casadas (Bordon, 2006), esta variable se podría interpretar como que el ingreso femenino es un ingreso secundario en el hogar, y que debe ser comparado con el costo de ingresar en el mercado del trabajo remunerado.

Otras variables que se consideran para explicar la participación han sido, el descenso de la tasa de fertilidad (transición demográfica), el crecimiento de la economía, el cambio en las normas sociales y preferencias individuales (Larrañaga, 2003 y OIT, 2006).

Estas variables se replican para estudios internacionales, tanto para el caso de Latinoamérica como Estados Unidos. De la misma manera esto se ha observado en los aumentos en las tasas de participación laboral de las mujeres, la cual se considera además ha sido clave para el crecimiento económico y la reducción de la pobreza. De hecho, en los países de América latina, los ingresos de los hogares se han incrementado debido a esta participación femenina (Cecchini S. y Uthoff A., 2008).

A pesar de los avances logrados en Chile en las últimas décadas, al observar el escenario comparativo respecto al resto del mundo (Figura III.1), según el reporte 2012 del Banco Mundial, nuestra tasa de participación femenina se encuentra entre el 40% y 50%, comparable con países como México y Colombia en América Latina, sólo se encuentran bajo este intervalo países con fuertes restricciones de los derechos de las mujeres, como son los países donde predominan culturas religiosas como el Islam.

Figura III.1.
Tasa de Participación Femenina a Nivel Global.

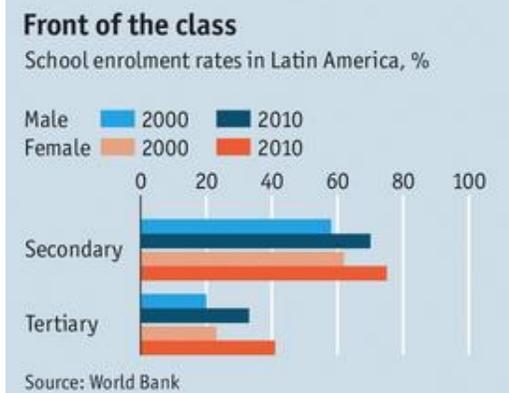
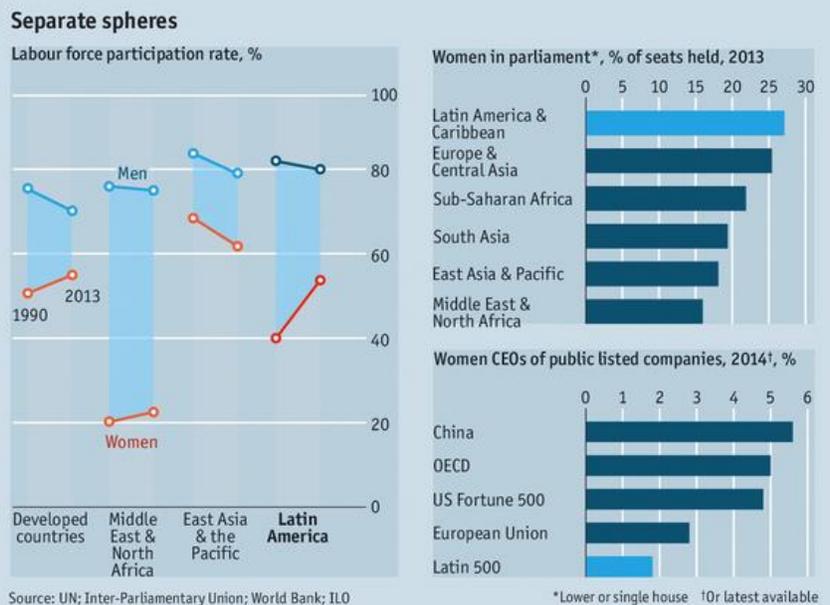


Fuente: World Development Report 2012.

Recuadro 1: Sexo y Sociedad en Latinoamérica.⁶

En el último cuarto de siglo, la proporción de mujeres en la fuerza laboral ha crecido más en América Latina que en cualquier otra región. Es cierto que por lo general tienen trabajos que requieren poca habilidad y pagan bajos salarios: el trabajo doméstico es la mayor fuente de empleo femenino. Pero ahora las mujeres pasan más años en la escuela que los hombres, lo que sugiere que sus perspectivas mejorarán. Un pequeño grupo ha logrado escalar a la cima de los puestos ejecutivos corporativos. Las mujeres siguen siendo escasas en los Directorios de Empresas de América Latina. No en la política, sin embargo. Una cuarta parte de los legisladores de la región son mujeres, en comparación con uno de cada siete en 2003. En la última década, los votantes han elegido a mujeres como Presidentas en Argentina, Brasil, Chile y Costa Rica.

Las expectativas más altas de las mujeres latinoamericanas pueden explicar parte de la diferencia con otras regiones. Ellas son más educadas que las mujeres de África y del Medio Oriente, y también expresan más su enojo contra la desigualdad.



iv. La segregación ocupacional por sexo

En América Latina, el segmento socioeconómico que ha incrementado la participación laboral femenina es aquel de menores ingresos. En Chile este grupo pasó desde una tasa del 21% en el año 1990, al 29% en el año 2000 (OIT, 2006). Sin embargo, estos incrementos se han producido junto con la aparición de trabajos por cuenta propia y microempresas, que si bien permiten que las mujeres se empleen y generen ingresos laborales, estos presentan características de precariedad e inestabilidad. Por lo tanto no sólo es relevante observar los

⁶ Traducción de artículo de la revista "The Economist", 22 de Agosto de 2015.

aumentos en las tasas de participación, sino también los tipos de trabajos que han permitido estos incrementos en los indicadores mencionados.

El Instituto Nacional de Estadísticas (INE, 2015) se refiere a la teoría de la segmentación como clave para entender las brechas entre hombres y mujeres en el mercado laboral. La segregación ocupacional por sexo⁷ divide y sectoriza los distintos tipos de trabajo estableciendo condiciones laborales distintas entre los segmentos.

En este sentido, la segregación ocupacional por sexo es tanto horizontal como vertical. Se generan diferencias en el tipo de trabajo remunerado al que acceden las mujeres, pero además cuando ingresan al mercado laboral hay un bajo número de mujeres que acceden a posiciones de dirección y cargos de alta jerarquía, lo que genera una nueva brecha. Es importante destacar que cuando nos referimos a la segregación ocupacional por sexo, no se trata sólo de accesos diferenciados a ciertos tipos de trabajo y ocupaciones. Esta diferencia, como veremos más adelante, entraña profundas desigualdades dado que las ocupaciones demográficamente femeninas tienden a recibir más bajas remuneraciones, contar con una menor cobertura social y disponer de pocas oportunidades de desarrollo profesional.

Sumado a la segregación ocupacional, encontramos el concepto de heterogeneidad productiva instaurado por CEPAL en la década de 1970. La heterogeneidad productiva se refiere a las grandes diferencias de productividad entre los distintos sectores, y al hecho de que una pequeña parte de la población recibe una porción importante de las ganancias producidas en los sectores de alta productividad. En América Latina, los sectores de alta productividad son la minería, energía y el sector financiero, los de media productividad incluye la industria y transporte, mientras que los de baja productividad corresponden a agricultura, construcción, comercio y servicios personales y comunitarios (CEPAL 2010, 2012). En base a este concepto, la segregación ocupacional por sexo y la existencia de discriminación para el acceso de la mujer a todos los sectores afectará también sus ingresos, dado que serán menores las ganancias si se ubican en sectores de baja productividad. Es así, que el problema debe ser visto también desde esta perspectiva, considerando el sector productivo y los cambios que son necesarios para convertir a todos los sectores en los de alta productividad.

⁷ **Segregación Ocupacional por sexo:** La segregación por sexo en el mundo del trabajo, es la concentración demográfica de hombres y mujeres en ciertas ocupaciones, labores e incluso tipos de organizaciones. Donde las mujeres se ven confinadas a una gama más estrecha de ocupaciones que los hombres (segregación horizontal), y a puestos de trabajo operativos o de menor nivel jerárquico que los hombres (segregación vertical).

v. En relación a los trabajos remunerados y no remunerados, productividad y crecimiento

Desigualdad salarial

Existe evidencia para Chile, que además de existir segregación ocupacional por sexo también se puede observar discriminación de ingresos en contra de las mujeres. Los primeros estudios en observar y medir econométricamente la discriminación salarial fueron los de Paredes y Riveros en 1994. Es este estudio, los autores utilizando el modelo de Descomposición Salarial Oaxaca-Blinder sobre la base de la información proveniente de la Encuesta de Empleo y Desempleo de la Universidad de Chile para el período comprendido entre los años 1958-1990, concluyeron que el diferencial salarial en este período disminuyó de 91% a 74%, y señalaron que la brecha de salarios entre hombre y mujeres se debe en mayor medida al componente de discriminación. Por otra parte, Contreras y Puentes (2000) utilizando la misma fuente de información para el período 1958-1996 a partir del modelo Oaxaca y Ransom, concluyen lo mismo y evidencian además que las diferencias no explicables disminuyeron entre 1960 hasta la década de 1980, para luego volver a incrementarse en la década de 1990.

Por otro lado, existen diversos estudios que se ha realizado utilizando la Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional, CASEN. Montenegro (2001) por ejemplo, utilizando regresión de cuantiles, descompone la brecha salarial por género para toda la distribución de salarios, utilizando el periodo de 1990-1996. El autor, da cuenta de un diferencial salarial en toda la distribución, pero menciona que esta se acentúa en los cuantiles superiores, lo que sugiere una mayor discriminación en contra de la mujer a medida que estas tienen más años de escolaridad y de experiencia laboral. Un estudio posterior, realizado por Fuentes, Palma y Montero (2005), utilizando el modelo Oaxaca-Blinder en el período 1990-2003, encuentra un subpago promedio para las mujeres de 14,3%. En tanto, MIDEPLAN el año 2008, lanzó dos estudios que a partir del análisis de la descomposición salarial revisaron el período 2000-2006. El primero, usando metodología de regresiones cuantilicas detectó una mayor brecha salarial en los cuantiles de altos ingresos en los años 2000 y 2003. Sin embargo, durante el período 2003-2006, se produjo un aumento de la brecha salarial no explicada de las mujeres de bajos ingresos. El segundo estudio, utilizando el mismo modelo, concluyó que la discriminación salarial por sexo es un fenómeno persistente en el período 2000-2006, ubicándose entre 12% y 20% a favor de los hombres. Hallazgos similares encontraron Brega, Durán y Sáez (2015) con información de la última Encuesta Casen (2013), a partir del cual se reconoce que las mujeres reciben un salario 17,2% menor que el de los hombres y el componente discriminación era de 21%.

Considerando la Encuesta de Protección social 2002-2006, Peticar y Astudillo (2008), a partir de la estimación de regresiones por cuantiles, encuentran que el efecto características es estadísticamente no significativo hasta aproximadamente el quintil 50 (mediana), en donde crece de forma monótona hasta llegar al 13% en el percentil 90. Además mencionan que las mayores brechas de salarios se encuentran entre trabajadores del comercio y obreros

y trabajadores agrícolas no calificados. Ahondando en estos datos e introduciendo correcciones por no participación y selección ocupacional, Peticará y Bueno (2009) ubican a la brecha salarial horaria en torno del 11% al 18%. Similar a lo expuesto anteriormente, Bravo, Sanhueza y Urzúa (2008), encuentran que las brechas de salarios entre hombres y mujeres dependen en mayor medida del nivel de experiencia acumulada y del nivel de escolaridad. Así, por ejemplo, la brecha de salarios entre hombres y mujeres con nivel universitario es de alrededor de 43% a 45%.

Finalmente, un estudio reciente elaborado por el Instituto Nacional de Estadística (2015), en base a los datos de la Nueva Encuesta Suplementaria de Ingresos (NESI), años 2010, 2011 y 2012, encontraron que las brechas salariales en todos los perfiles estudiados son principalmente explicadas por una prevalencia del efecto discriminación desfavorable a las mujeres. En este sentido, al analizar a todos los ocupados encuestados, se observa que el porcentaje de sub pago que reciben las mujeres respecto a los hombres, creció desde un -17,1% el año 2010 a un -20,6% el 2012. En otras palabras, las mujeres recibieron un 20,6% menos de salario que los hombres.

CUADRO III.1.
Estudios sobre descomposición salarial en Chile.

Año	Autores	Encuesta utilizada	Técnica	Principales Resultados
1994	Paredes y Riveros	Encuesta de Empleo y Desempleo	Oaxaca-Blinder	Encuentran que el diferencial salarial en el período 1958-1990 disminuyó de 91% a 74%,
2000	Contreras y Puentes	Encuesta de Empleo y Desempleo	Oaxaca-Blinder y Oaxaca y Ransom	Las diferencias no explicables disminuyeron entre 1960 hasta la década de 1980, para luego volver a incrementarse en la década de 1990.
2001	Montenegro	Encuesta CASEN	Regresión de cuantiles	Se produce un diferencial salarial en toda la distribución, pero especialmente esta se acentúa en los cuantiles superiores.
2005	Fuentes, Palma y Montero	Encuesta CASEN	Oaxaca-Blinder y Oaxaca y Ransom	En el período 1990-2003, encuentran un subpago promedio para las mujeres de 14,3%.
2008	MIDEPLAN	Encuesta CASEN	Oaxaca-Blinder	La discriminación salarial por sexo es un fenómeno persistente en el período 2000-2006, ubicándose entre 12% y 20% a favor de los hombres.
2008	MIDEPLAN	Encuesta CASEN	Regresión de cuantiles	Mayor brecha salarial en los cuantiles de altos ingresos en los años 2000 y 2003, sin embargo, en el período 2003-2006, se produjo un aumento de la brecha salarial no explicada de las mujeres de bajos ingresos
2008	Peticará y Astudillo	Encuesta de Protección social	Regresión de cuantiles	Las mayores brechas de salarios se encuentran entre trabajadores del comercio y obreros y trabajadores agrícolas no calificados
2008	Bravo, Sanhueza y	Encuesta de Protección social	Regresiones lineales	La brecha de salarios entre hombres y mujeres con nivel universitario es de

	Urzúa			alrededor de 43% a 45%.
2009	Perticará y Bueno	Encuesta de Protección social	Regresión de cuantiles	La brecha salarial horaria en torno del 11% al 18%
2015	Brega, Durán y Sáez	Encuesta CASEN	Oxaca-Blinder	Las mujeres reciben un salario 17,2% menor que el de los hombres y el componente discriminación era de 21%.
2015	Instituto Nacional de Estadística	Nueva Encuesta Suplementaria de Ingresos (NESI)	Oxaca-Blinder	Se observa que el porcentaje de sub pago que reciben las mujeres respecto a los hombres, creció desde un -17,1% el año 2010 a un -20,6% el 2012

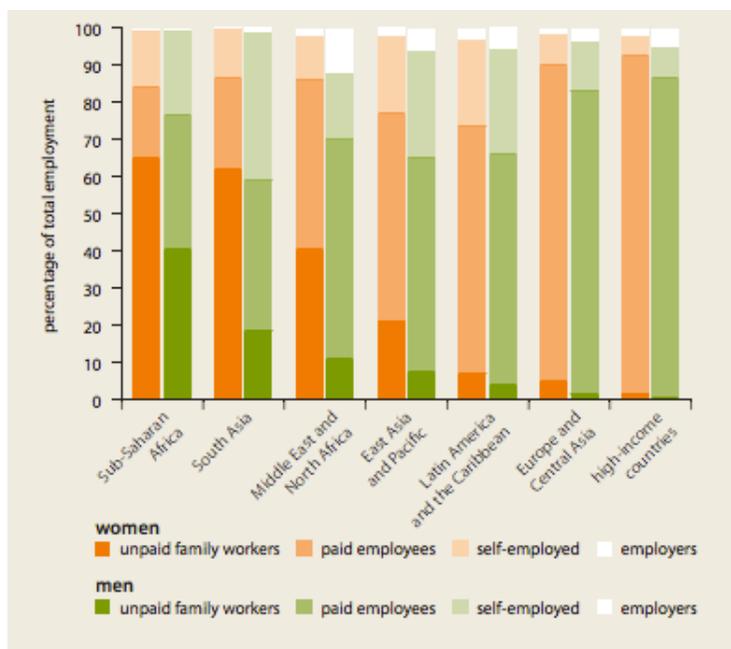
Fuente: Elaboración propia

En síntesis, lo que se desprende de los estudios realizados en el país, es que existe una brecha salarial en torno al 12% al 20%. Es importante mencionar que en todos los estudios se observa que esta brecha no se explica por diferencias en la dotación de capital humano, donde efectivamente, en general las mujeres presentan mejores credenciales, sino que la brecha se explica por discriminación del mercado laboral.

Otro hallazgo interesante que se encuentra en la evidencia analizada, es que la brecha contra las mujeres se acentúa en los niveles más altos de la distribución. Este fenómeno en la literatura especializada se denomina “techo de cristal” o segmentación vertical, que pone en evidencia las consecuencias concretas de la discriminación hacia las mujeres: aunque ellas mejoren su dotación de capital humano y aumenten su salario, no podrán acceder a posiciones de alta jerarquía similar a la de los varones, por el efecto de discriminación.

Recuadro 2: Las Diferencias de Género en el Empleo y por qué son Importantes.⁸

Las diferencias de género en la productividad laboral y los ingresos son principalmente el resultado de las diferencias en las actividades económicas de los hombres y mujeres, aunque las diferencias de género en capital humano y en los retornos a las características del trabajador y del trabajo también juegan un importante papel. De hecho, los empleos de los hombres y de las mujeres son muy diferentes, ya sea a través de sectores, industrias, ocupaciones, tipos de puestos de trabajo, o tipos de firmas. Si bien estas diferencias evolucionan con el desarrollo económico, los cambios resultantes



Source: WDR 2012 team estimates based on International Labour Organization.

Note: Most recent year available for 56 countries in the period 2003–08.

en la estructura del empleo no son suficientes para eliminar la segregación laboral por género. Así, las mujeres de todo el mundo parecen estar concentradas en empleos de baja productividad. Ellas trabajan en pequeñas granjas y gerencias pequeñas empresas; están sobrerrepresentadas entre los trabajadores familiares no remunerados y en el sector informal. Y rara vez suben a posiciones de poder en el mercado laboral.

Tres son los factores principales que conducen a la segregación de género en el acceso a las oportunidades económicas: diferencias de género en el uso del tiempo (principalmente como resultado de las diferencias en las responsabilidades de cuidado de los hijos y el hogar); diferencias de género en el acceso a insumos productivos (en particular la tierra y el crédito); y diferencias de género derivadas de fallas institucionales y de mercado.

Por ejemplo, las mujeres son más propensas que los hombres a trabajar en empleos que ofrecen horarios de trabajo flexibles (como a tiempo parcial o trabajos informales) para poder combinar el trabajo con las responsabilidades del cuidado de los hijos y el hogar. Pero debido a que los trabajos a tiempo parcial e informales a menudo pagan salarios por hora más bajos que los de tiempo completo y empleos formales, una alta concentración de las mujeres en estos debilita los incentivos para participar en el mercado de trabajo y por lo tanto refuerza la especialización en trabajo de mercado y “no mercado” (incluido el cuidado de los hijos y el hogar) entre géneros dentro de un hogar.

Es precisamente esta interacción de la segregación con diferencias de género en el uso del tiempo, el acceso a los insumos, y las fallas institucionales y de mercado que atrapa a las mujeres en empleos de baja remuneración y en empresas de baja productividad. Salir de esta trampa de la productividad por lo tanto requiere intervenciones que levanten las restricciones de tiempo, aumenten el acceso de las mujeres a los insumos productivos y corrijan fallas de mercado e institucionales.

⁸ World Development Report 2012, Capítulo 5.

Trabajos no remunerados

A las diferencias de salarios, se suma la no remuneración de muchos de los trabajos asignados culturalmente al rol femenino. En este sentido, se define que además las mujeres enfrentan una restricción de tiempo diferente a la de los hombres ya que deben asumir una doble jornada para realizar los trabajos domésticos y el cuidado de los/as hijos/as y/o ancianos (Arriagada, 2005).

En la actualidad, la redistribución del tiempo de la mujer entre el trabajo no remunerado y el remunerado tiene cero impacto en el PIB, a pesar de la doble carga que enfrentan (Kabeer N. y Natali L. 2013). En este sentido, está pendiente el rol del trabajo no remunerado y cómo este se inserta en las decisiones de política. El trabajo de cuidado y reproducción no es valorado en el modelo económico, no obstante es indispensable para su desarrollo (CEPAL, 2012).

Así también otro problema que se repite en el enfoque económico de análisis, es la incorporación de los roles de la mujer, entre estos la importancia del rol de reproducción, además de cuantificar otros factores vinculados al consumo de los hogares y la calidad de vida, como son la auto producción, las redes de cooperación entre pares (Orozco, 2010), todos parte de los análisis para el desarrollo sustentable.

Consistente a lo anterior, CEPAL (2012) destaca la necesidad de redefinir lo que ha sido históricamente la división sexual histórica, que identifica un espacio público donde se ubican los roles y actividades de la producción, lo político y el trabajo, y espacio privado en el que se sitúa la reproducción y el trabajo doméstico. Tradicionalmente el ámbito público ha sido abierto para los hombres, mientras las mujeres han estado relegadas al ámbito privado y han asumido la carga de la reproducción, el cuidado y el trabajo doméstico. Los cambios en los últimos años hacen necesario la re evaluación de este enfoque en la economía.

Así, la mayor inclusión de la mujer debe incluir también un cambio estructural que redefina los roles de género. Mientras la mujer se mantenga vinculada a la esfera privada, donde está el cuidado, y el hombre relacionado a la esfera pública, independiente de la mayor participación laboral de la mujer, éstas seguirán llevando la mayor carga de trabajo en la sociedad. “Dada la división sexual del trabajo – hombre proveedor y mujer cuidadora – la conciliación de las responsabilidades laborales y las familiares sigue siendo tarea femenina (eso incluso cuando se observan transformaciones en el mercado de trabajo y en la diversificación de tipos de familia; y aunque exista algún cuestionamiento y debates sobre las responsabilidades parentales)” (INE, 2015).

vi. Participación femenina y crecimiento económico

Por otra parte, usando como base modelos de crecimiento económico, se han realizado diferentes investigaciones en relación a las desigualdades de género y el crecimiento. La mayoría de los estudios han mostrado la relación positiva que existe entre la igualdad de género y el ingreso positivo, mientras una relación negativa con las tasas de fertilidad (Lagrelouf, 2003). Esto es intuitivo pues a medida que aumenta la participación laboral femenina, sin cambios en los patrones de cuidado en la sociedad, las mujeres atrasan la decisión de ser madres, con el fin de poder estar más tiempo en el mercado laboral, demostrar la productividad y alcanzar autonomía económica.

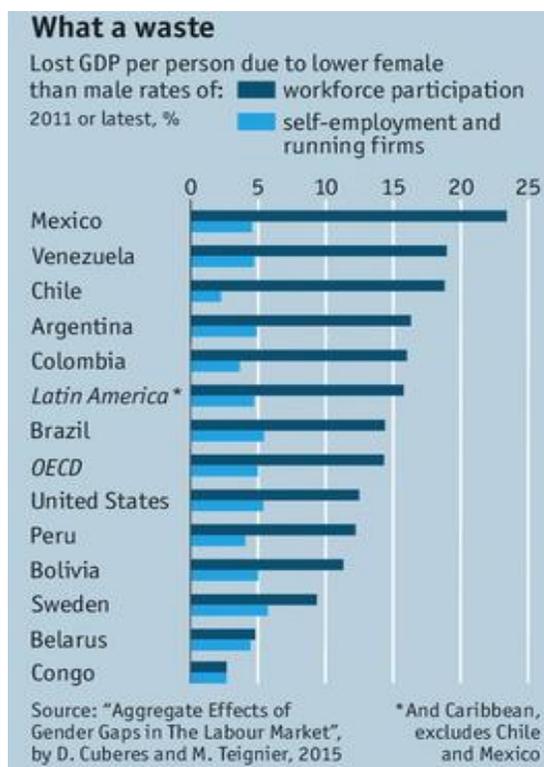
Otra reciente investigación de Cuberes y Teignier (2015) evidencia que las brechas de género afectan negativamente el ingreso y la productividad agregada. El estudio, realizado en los países de la OECD, muestran cómo debido a las brechas de género se pierde 16% del ingreso, mientras que al incorporar a los países en desarrollo se alcanza una caída aún mayor. Este trabajo es relevante puesto que analiza en específico las brechas que existen en el emprendimiento y sus efectos en la productividad agregada. En general, los análisis han estado enfocados en la mayor participación laboral de la mujer, dejando de lado esta dimensión de empoderamiento económico.

Recuadro 3: La Igualdad de Género es Buena para el Crecimiento Económico.⁹

América Latina ha progresado en incorporar a las mujeres a la fuerza de trabajo (ver Recuadro 1). Sin embargo, su tasa de participación todavía está muy por detrás de la de los hombres. Si la brecha se cierra, el PIB de la región por persona sería un 16% superior, según estima David Cuberes de la Universidad Clark en Massachusetts y Marc Teignier de la Universidad de Barcelona.

En un estudio reciente, estos dos economistas también analizaron los efectos económicos de las brechas en las tasas a las que hombres y mujeres son dueños de empresas. Las mujeres latinoamericanas son relativamente emprendedoras. La diferencia entre la capacidad empresarial Hombre/Mujer es más pequeña en la región de lo que es, por ejemplo, en los Estados Unidos. Sin embargo, si se eliminase esa diferencia, América Latina sería 4,7% más rico por persona, afirman.

Las tasas de participación de la fuerza de trabajo son muy variables. En México, la segunda economía más grande en América Latina, y en



⁹ Traducción de artículo de la revista "The Economist", 22 de Agosto de 2015.

Chile, uno de los más avanzados, es mucho menor para las mujeres que para los hombres. Aunque ambos pertenecen a la OECD, un club de países ricos, están sacrificando mucho más producto que Bolivia, que es más pobre.

La justicia es la mejor razón para dar igualdad de oportunidades a las mujeres y los hombres. Tiene sentido económico, también.

Asimismo, algunos estudios argumentan que el incremento del control de recursos por parte de las mujeres, a través de las propias ganancias por el trabajo o de transferencias, afectan positivamente el crecimiento puesto que hay un cambio en el gasto al interior de los hogares que beneficia a los/las niños/as (Revenga, 2012).

vii. Otros factores donde se observan brechas de género en la economía

La OECD se refiere a dos dimensiones: educación y empleo, donde en este último tiene especial atención el mundo empresarial (OECD 2011a). Existe poca literatura que aborde las brechas en el sector empresarial y financiero, pero el empoderamiento implica reducir las brechas en el acceso a todos los factores productivos a las mujeres, donde se puedan beneficiar de las oportunidades y recursos que brindan una vida económicamente activa.

Otro tema menos abordado es la brecha financiera, es decir el bajo acceso de la mujer a los servicios financieros provistos por la banca. En general, el tema financiero y la participación femenina se han reducido a las microfinanzas, los cuales han sido diseñados como mecanismos para la reducción de la pobreza en áreas rurales. No obstante, la reducción de brechas implica también moverse en la banca, el acceso a crédito para el emprendimiento o de mejorar las opciones de ahorro de las mujeres.

Un estudio reciente de la Superintendencia de Bancos e instituciones financieras en Chile muestra que las deudoras mujeres son un 13% menor a la base de deudores hombres. Para el caso del crédito a mujeres, este corresponde a un 52% del monto acumulado de los deudores hombres (SBIF, 2015).

Así también, la distribución de la propiedad también se constituye como un espacio donde se replican desigualdades existentes que limitan las posibilidades de las mujeres en la economía. Esto implica también un menor acceso a las rentas provenientes de la tenencia de este tipo de activos.

IV. ANÁLISIS DE LAS BRECHAS DE GÉNERO

A continuación se describe la situación actual de las mujeres en el mercado laboral chileno, y se detallan las principales brechas de participación, acceso, salarios y condiciones laborales.

i. Tasas de participación, ocupación y desempleo

El mercado laboral chileno está transitando por cambios significativos en los últimos 20 años y deberá seguir con este curso a medida que avanza en las políticas estructurales de mejor inserción e igualdad de oportunidades en la población que se encontraba marginada de este proceso.

Según el Observatorio de Igualdad de Género de la CEPAL, en 2015 en el país, hay cerca de 9 millones de mujeres que de las cuales 79,5% son consideradas económicamente activas (PEA). La PEA está compuesta por la fuerza de trabajo (tanto las personas ocupadas como desocupadas) y por la población inactiva, es decir, estudiantes, jubilados/as, personas con discapacidad crónica, y que se dedican a las actividades del hogar.

El grupo de inactivas, es especialmente de interés, ya que se reconoce un potencial económico de crecimiento considerable que puede ser fomentado por cambios socio-económico estructurales y políticas públicas. Un 36% de las mujeres que están inactivas declaran que lo están por razones familiares, lo que corresponde a más de un millón de mujeres (Encuesta Nacional de Empleo, INE Julio-Septiembre 2015). Para indagar respecto este grupo se consultó las encuestas realizadas por Comunidad Mujer 2009-2011.

CUADRO IV.1.
Cuál es la razón por la que no buscó ni realizó algún trabajo remunerado
(En porcentajes)

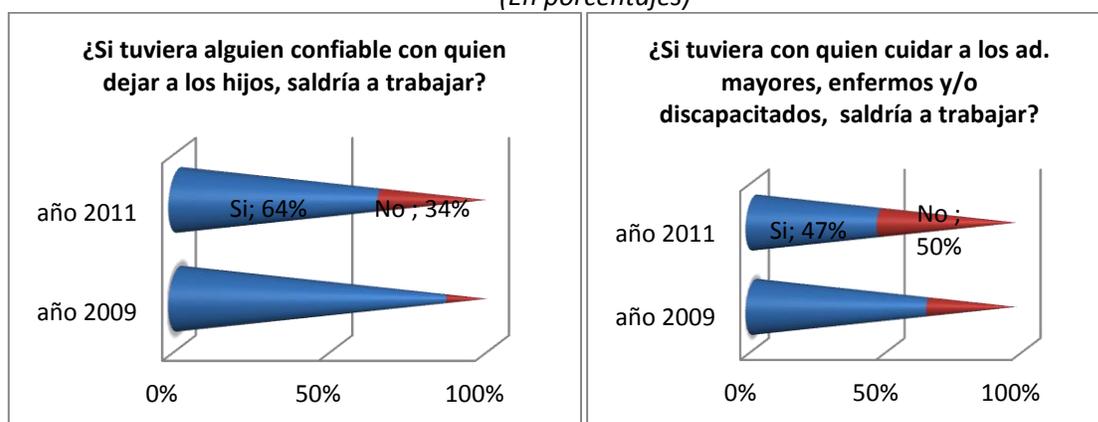
Inactivas	año 2009	año 2011
Cuidado hijos/as	17,2	22,7
Cuidado adulto/a mayor	5,3	5,0
Está enferma o tiene alguna discapacidad	11,8	11,9
Piensa que nadie le dará trabajo	2,8	2,5
Las reglas y horarios y distancias	0,2	0,5
Ofrecen sueldos muy bajos	0,9	1,1
Quehaceres del hogar	35,5	42,2
Se cansó de buscar	0,6	1,0
Busca cuando realmente lo necesita	2,5	1,0
No tiene interés en trabajar	10,9	7,3
Un familiar se opone	2,7	0,0
No tiene dinero para cubrir los costos	0,1	0,0
Otra razón	9,1	4,7
No sabe/ No responde	0,4	0,0

Fuente: Elaboración propia en base a las Encuesta Comunidad Mujer 2009-2011.

Las razones esgrimidas por las mujeres son los quehaceres del hogar, el cuidado de los hijos e hijas, la presencia de alguna enfermedad o discapacidad, el cuidado de adultos/as mayores, enfermos y/o discapacitados de la familia.

Dentro de estos grupos, se intenta pesquisar aquellas mujeres que estarían dispuestas a entrar en el mercado del trabajo si tuviesen resueltos temas de cuidado, lo que permite identificar un primer grupo de “inactivas blandas”.

GRÁFICO IV.1.
Disposición a trabajar si resuelve temas de cuidado de hijos/as y/o adultos mayores, enfermos y/o discapacitados
(En porcentajes)



Fuente: Elaboración propia en base a las Encuesta Comunidad Mujer 2009-2011.

Donde en el caso de aquellas mujeres inactivas cuidadoras de hijos/as un 64% estaría dispuesta a integrarse al mercado del trabajo si tuviese una opción “confiable” para delegar el cuidado, así como también el 47% lo haría para el caso de los adultos mayores.

Otro grupo de “inactivas blandas”, son aquellas que estarían dispuestas a aceptar un trabajo con remuneración si tuviesen una oferta, este grupo representa el año 2011 al 16% de la población femenina inactiva, así mismo para aquellas mujeres el salario promedio al cual estarían dispuestas a integrarse al mercado laboral o “salario de reserva”, es un 30% sobre el salario mínimo para los años consultados, como muestra el Cuadro IV.2.

CUADRO IV.2.
Salario de reserva v/s salario mínimo
(Valores nominales años 2009-2011)

	2009	2011
Salario de reserva	211.848	236.828
Salario mínimo	165.000	181.500

Fuente: Elaboración propia en base a las Encuesta Comunidad Mujer 2009-2011.

Por último, para observar al fenómeno de transición de las mujeres entre los diferentes estados ocupadas, desocupadas e inactivas, se realizó una matriz de transición utilizando el panel 2009 -2011 de la Encuesta de Comunidad Mujer.

CUADRO IV.3.
Matriz de transición,
(Probabilidad de transitar de un estado a otro)

Año 2011

Año 2009	Ocupadas	Desocupadas	Inactivas	
Ocupadas	76,38%	3,39%	20,24%	100%
Desocupadas	48,36%	10,66%	40,98%	100%
Inactivas	25,72%	3,08%	71,20%	100%

Fuente: Elaboración propia en base al Panel de Encuesta Comunidad Mujer 2009-2011.

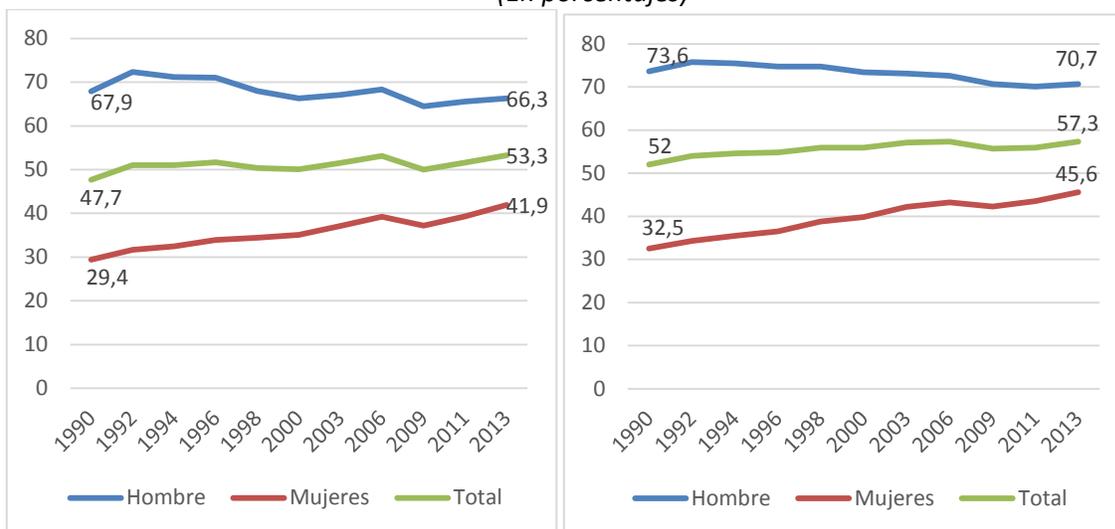
Donde podemos observar la probabilidad de transitar de estado, en el caso de que las ocupadas hayan continuado ocupadas la probabilidad es de un 76% la probabilidad de volverse inactiva para el periodo 2011 dado haber estado activa en el periodo 2009 es de un 20%, así mismo aquellas inactivas en el periodo 2009 tuvieron para el año 2011 un 26% de probabilidad de pasar a estar ocupadas y un 29% de volverse activas

Por otro lado, las mujeres que logran integrar la fuerza de trabajo, enfrentan dificultades referentes a la vulnerabilidad y precariedad laboral, en que no cuentan con una cobertura de protección social o que no se dedican a trabajos decentes, es decir, que no cumplen con las normas y condiciones mínimas de referencia.

En lo que respecta a las tasas de ocupación y participación en el mercado laboral, estas tienden a ser mayores para los hombres que para las mujeres, presentándose brechas cercanas a los 20 puntos porcentuales entre ambos. No obstante a lo anterior, en el período comprendido entre 1990 a 2013 se está observando una lenta pero paulatina reducción de esta brecha. De hecho, en este período, la tasa de ocupación de los hombres se mantuvo estable, pero en el caso de las mujeres, esta aumento más de 10 puntos porcentuales, pasando de 29,4 en el año 1990 a 41,9 en 2013. Situación similar es la que ocurre con la tasa de participación, en donde para el caso de las mujeres esta aumentó de un 32,5% para el año 1990 a una tasa de un 45,6% para el año 2013. La información antes presentada, es consistente con la obtenida por la Nueva encuesta nacional de empleo del INE, aun cuando se presentan tasas más elevadas que la Encuesta CASEN. La tasa de participación laboral, en base a la NESI, desde finales del 2011 hasta el 2015, es cercana al 48% para las mujeres y la tasa de ocupación, en este mismo período es alrededor del 44%.

GRÁFICO IV.2.

Tasa de ocupación y participación en el mercado de trabajo para Chile 1990 - 2013, según sexo.
(En porcentajes)

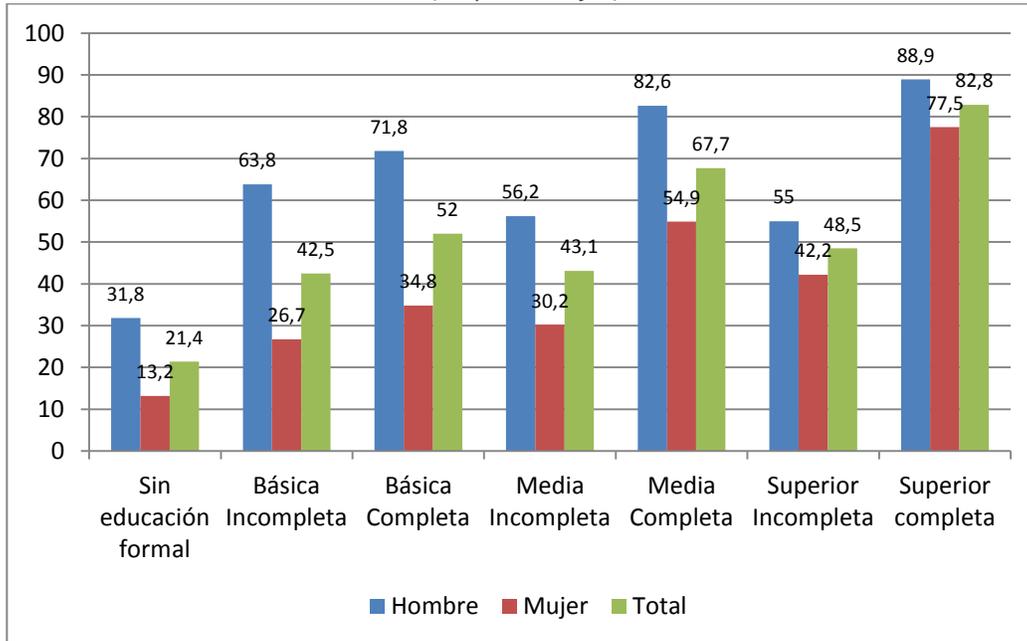


Fuente: Elaboración propia en base a las Encuesta CASEN de cada año.

A pesar de este aumento sostenido en el último tiempo, se observa que estas tasas están condicionadas tanto por el nivel educativo como por el nivel socioeconómico de las mujeres. En lo que concierne al nivel de estudio, se observa en base a la Encuesta CASEN, que la participación aumenta de 27% para las que tienen estudios básicos incompletos a 77,5% las que presentan estudios superiores completos.

Las diferencias se replican en todos los niveles educacionales, donde las mujeres tienen una tasa de participación menor como se observa en el gráfico IV.3. Las mayores brechas de participación se observan en la población con educación básica, donde la diferencia de participación de las mujeres es más de 35 puntos porcentuales inferior a la de hombres.

GRÁFICO IV.3.
Tasa de participación por nivel de educación según sexo, 2013.
(En porcentajes)



Fuente: Elaboración propia en base a CASEN 2013.

Al revisar las tasas según deciles de ingreso autónomo, las mujeres del primer decil presentan tasas de 27% en relación con el decil más alto de ingreso que la participación laboral femenina llega al 67,5%. Complementariamente a lo que ocurre al analizar las brechas por nivel educacional, se observa que excluyendo al primer decil de ingreso, la mayor brecha de participación se concentra entre el segundo y séptimo decil, donde supera los 20 puntos porcentuales de diferencia.

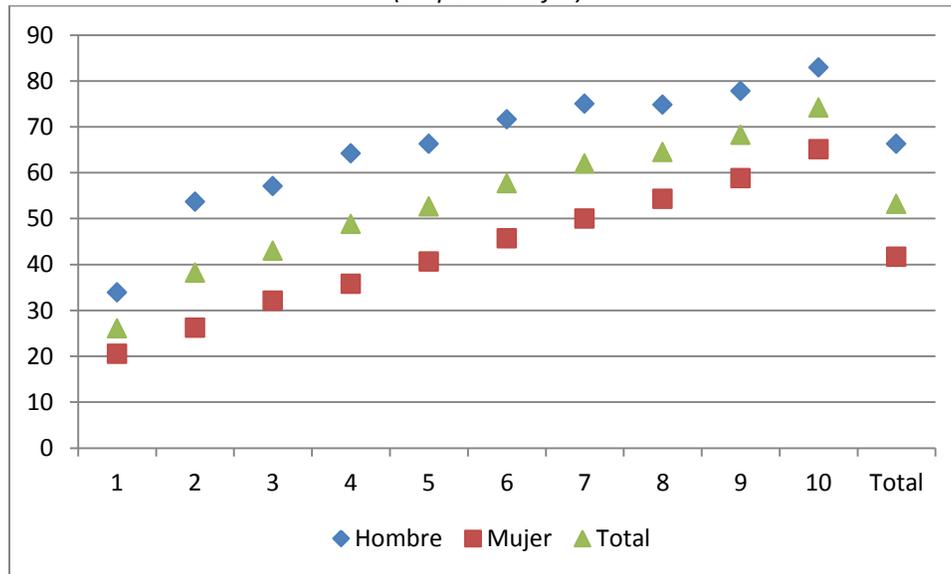
CUADRO IV.4.
Tasa de participación en el mercado de trabajo para Chile,
según deciles de ingreso autónomo. 2013
(En porcentajes)

Sexo	Decil de ingreso										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Hombres	45,3	60,7	63	68,4	70,9	74,5	77,5	77,6	80	84,6	70,7
Mujeres	27,4	31	37	39,4	44,7	48,5	52,5	56,4	61,3	67,5	45,5
Total	34,9	44	48,3	52,7	57	60,6	64,6	66,9	70,5	76,3	57,2

Fuente: Elaboración propia en base a las Encuesta CASEN de cada año.

De forma similar es posible observar lo que ocurre con la tasa de ocupación, que crece a medida que aumenta el ingreso autónomo.

GRÁFICO IV.4
Tasa de ocupación por decil de ingreso autónomo según sexo, 2013.
(En porcentajes)

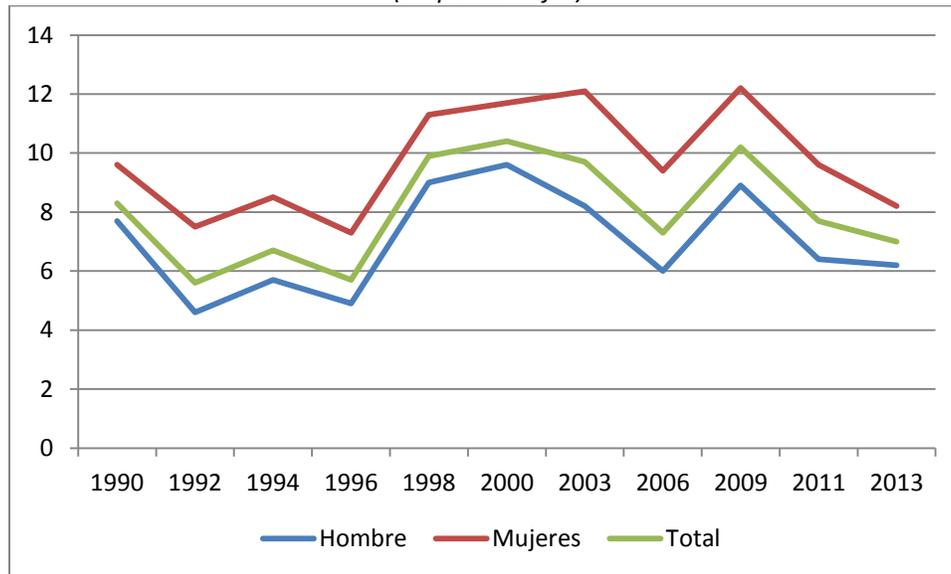


Fuente: Elaboración propia en base a las Encuesta CASEN de cada año.

Así como la tasa de ocupación tiene una relación positiva con el ingreso autónomo, también podemos indicar que existe una relación positiva entre la tasa de ocupación y el nivel educación. Es así como se observa que hay más hombres ocupados con educación primaria que mujeres (62,3% versus 31,2%), mientras que hay casi igual proporción de hombres y mujeres con postítulos y educación terciaria que se encuentran ocupados (87,0% y 89,0%) (INE, 2015).

De forma simétrica, al analizar la evolución de la tasa de desocupación se observa que la brecha entre ambas tasas se ha ido acortando con el paso del tiempo, debido a los mayores flujos de mujeres inactivas hacia la fuerza de trabajo. Para los años 2000 y 2010, se observa un leve aumento de la tasa de desocupación tanto en hombres como en mujeres, debido a la etapa del ciclo económico que enfrentó el país durante este período. Sin embargo, la brecha en la tasa de hombres respecto a mujeres disminuyó de acuerdo a lo observado en los años noventa, registrando magnitudes de 1,9 y 2,1 puntos porcentuales, respectivamente, según los datos de INE 2015.

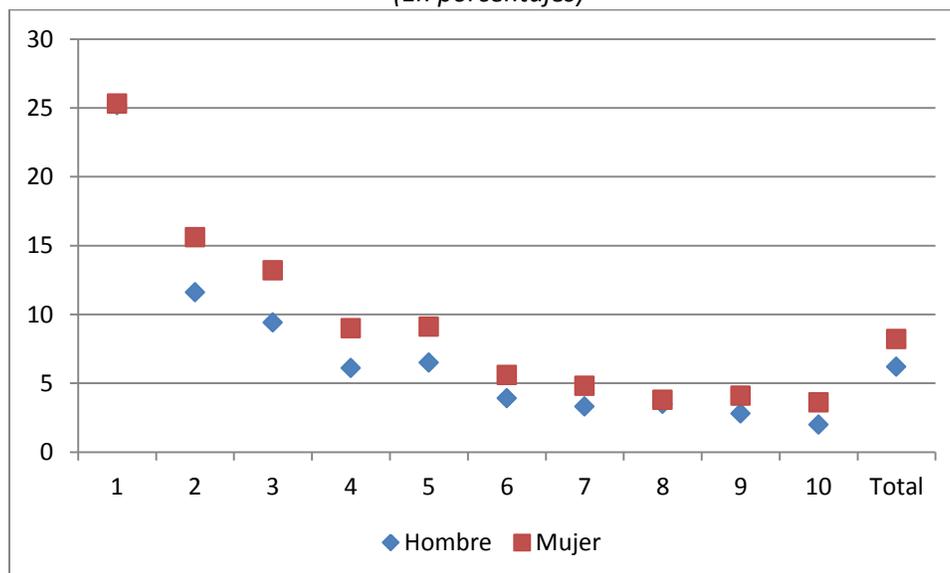
GRÁFICO IV.5.
Tasa de desocupación en el mercado de trabajo para Chile de 1990 y 2013, según sexo.
(En porcentajes)



Fuente: Elaboración propia en base a las Encuesta CASEN de cada año.

Como indicamos, los números son sensibles a las oscilaciones cíclicas de la economía, sobre todo en lo que representa la participación femenina ya que son ellas las primeras en sufrir las consecuencias de las crisis económicas que enfrenta el mercado, por tener menor cobertura de protección social, mayor flexibilidad laboral, por tener gran representación en trabajos de media jornada y por el alto grado de informalidad laboral que enfrentan. Eso se comprueba, en el país, al observarse los años de crisis económicas. Para los años de 2003 y 2009, el desempleo ha tenido su punto más alto, sobre todo para esta última crisis, en que la tasa de desempleo femenino alcanzó el 12 % y la tasa masculina se mantuvo bajo el 10%.

GRÁFICO IV.6.
Tasa de desocupación por decil de ingreso autónomo según sexo, 2013.
(En porcentajes)



Fuente: Elaboración propia en base a las Encuesta CASEN 2013.

Para junio de 2015, se reconoció otra alza de desempleo femenino, subiendo a 7,8% con 20,5% de las mujeres menores de 25 años con la mayor representación. Según un estudio de la FLACSO (2009)¹⁰, desde hace 20 años el desempleo de la mujer es más alto, incluso, en épocas de recuperación ya que los primeros puestos de trabajo son tomados por hombres, haciendo la recuperación del empleo femenino más lenta.

ii. Ingresos laborales

En Chile, en los últimos años, ha habido un incremento sostenido en los salarios reales de las personas ocupadas (ver gráfico a continuación). De acuerdo con Beyer (2015), entre 2009 y finales del 2013 (post crisis económica), el número de personas ocupadas se incrementó en casi 1,1 millones y los ingresos totales de la ocupación se incrementaron en 46,8% en términos reales. Este incremento, favoreció en parte en la reducción de la desigualdad de ingresos, medida por el Coeficiente de Gini. En este período (2010-2014), el coeficiente de Gini se redujo aproximadamente en 6%, pasando de 0.47 a 0.44 en 2014. Además, en ese período se pueden destacar el impacto en la reducción de la desigualdad de las transferencias en educación monetaria y no monetaria.

¹⁰ FLACSO (2009) Mujer trabajo y responsabilidad social empresarial. Serie Documentos electrónicos No.2. Programa Género y equidad. Junio No.2, Santiago de Chile

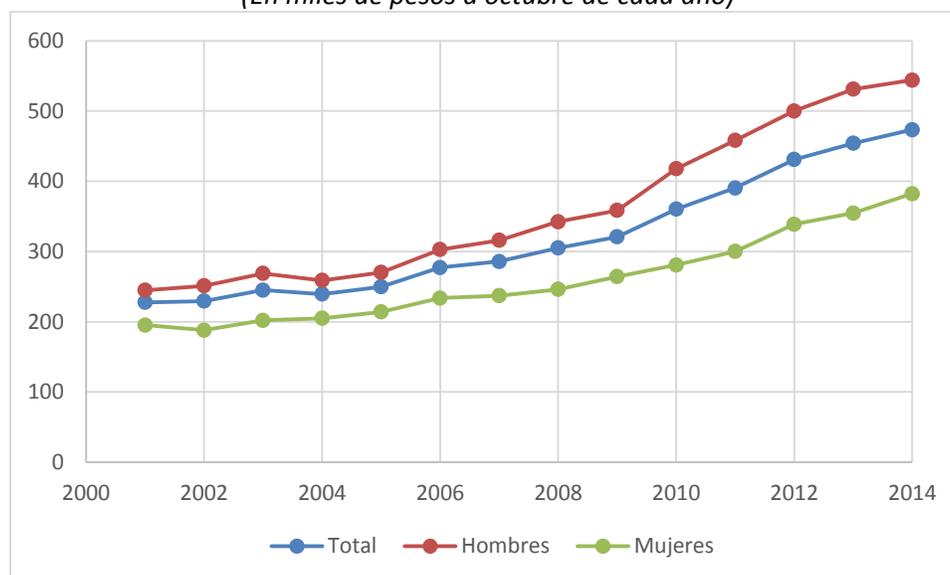
CUADRO IV.5.
Evolución del Coeficiente de Gini
(en proporciones)

	Excluye Transferencias en Educación Monetarias y No Monetarias	Incluye Transferencias en Educación Monetarias y No Monetarias
2010	0.47	0.46
2011	0.46	0.43
2012	0.45	0.42
2013	0.44	0.41
2014	0.44	-

Fuente: Elaboración propia en base a Beyer, H. (2015), a partir de la Nueva Encuesta Suplementaria de Ingresos

No obstante a este panorama alentador con respecto a los ingresos y la desigualdad, en el país persiste una marcada e histórica desigualdad salarial entre hombres y mujeres. La evolución del ingreso medio mensual de los ocupados desde el año 2000, en base a la encuesta suplementaria de ingresos (ESI y NESI), muestran que si bien en ambos sexos, hubo un incremento en el salario, la brecha de ingresos aumentó en promedio 25%, alcanzando una diferencia máxima de 34.5% en el año 2011, y una brecha mínima de 20% en el año 2001. En el gráfico IV.7 se aprecia la diferencia de ingresos medio de los ocupados entre hombres y mujeres, notando el incremento en ambos salarios, además observándose un aumento de la brecha salarial a partir del año 2010.

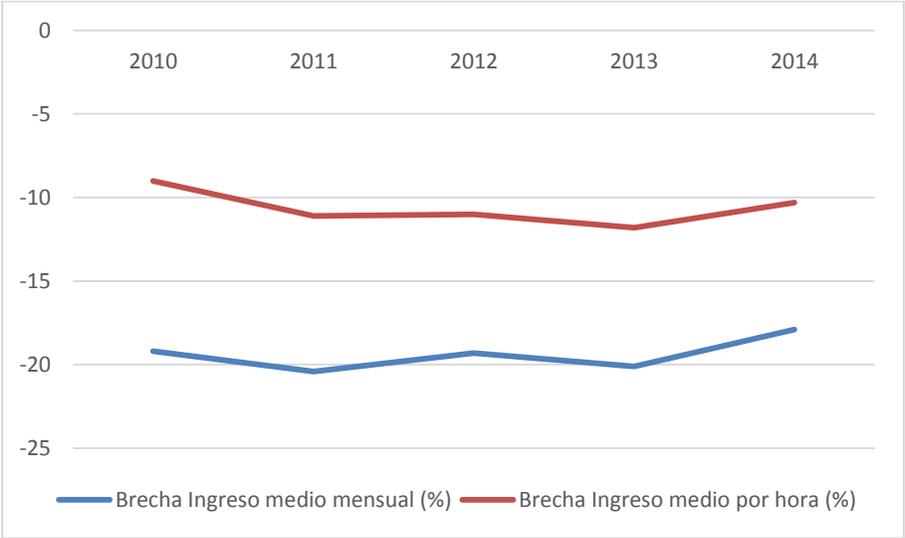
GRÁFICO IV.7.
Evolución del Ingreso medio mensual de los ocupados según sexo, 2001-2014
(En miles de pesos a octubre de cada año)



Fuente: Elaboración propia en base a encuesta suplementaria de ingresos

Para el caso de los trabajadores asalariados, la situación es similar aun cuando la brecha es menor que para el total de ocupados. Las brechas en el último período (2010-2014), están en torno al 19% cuando se considera el ingreso medio mensual y de 10% al considerar el ingreso medio por hora de los asalariados.

GRAFICO IV.8.
Evolución de las brechas de ingreso medio, mensual y por hora para Asalariados por sexo
(2010-2014)
(En porcentajes)



Fuente: Elaboración propia en base INE, Nueva Encuesta Suplementaria de Ingreso 2014.

Al desagregar la brecha por nivel de estudio, en base a la Encuesta Suplementaria de Ingresos (INE) de 2014, los datos demuestran que 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 básica o primaria la brecha alcanza al 14,9%, en los que poseen educación universitaria y de postgrado esta supera el 29%.

Para el caso de la brecha de ingresos por categoría ocupacional, se observa que la diferencia más grande se encuentra en la categoría de asalariados en donde la brecha es de 10% aprox., seguido por trabajador por empleador o patrón (8,9%) y los trabajadores por cuenta propia (8,3%). Por otro lado, en la categoría de servicio doméstico, existe una brecha positiva a favor de las mujeres de 5,5% con respecto a los hombres.

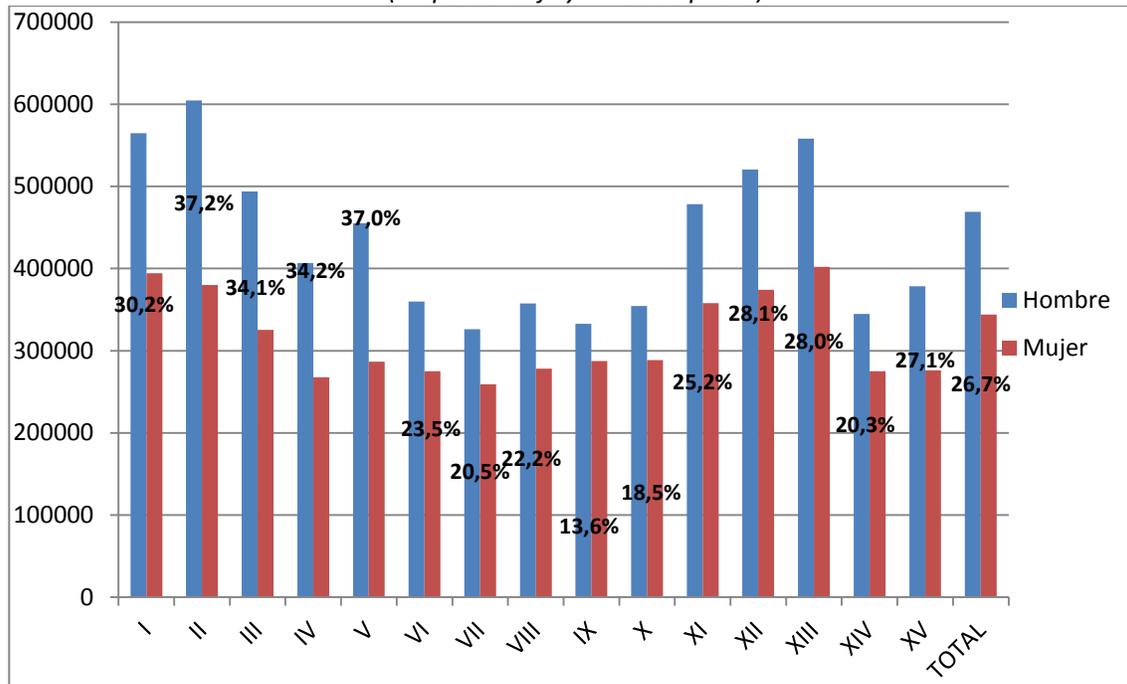
CUADRO IV.6.
Categoría ocupacional según ingreso por hora y brecha de ingreso, 2014
(En miles de pesos)

Categoría ocupacional	Hombre	Mujer	Brecha
Empleador o patrón	25.382	23.099	-8,9
Trabajador por cuenta propia	10.391	9.523	-8.3
Asalariado	13.623	12.277	-9,9
Servicio doméstico	5.932	6.261	5,5

Fuente: Elaboración propia en base a NESI, 2014

En relación a la situación a nivel regional, y en base a la encuesta CASEN, la mayor brecha de salario mensual se observa en las cinco primeras regiones donde el sueldo de los hombres es más de 30% superior al ingreso de las mujeres. Cabe señalar que el principal sector económico en esta zona corresponde a la minería, sector fuertemente masculinizado. Las brechas más bajas se observan en la región de la Araucanía y región de Los Lagos, donde la brecha no supera el 20% del ingreso de los hombres.

GRÁFICO IV.9.
Brecha salarial e ingreso promedio mensual de los asalariados por región según sexo, 2013
(En porcentaje y miles de pesos)

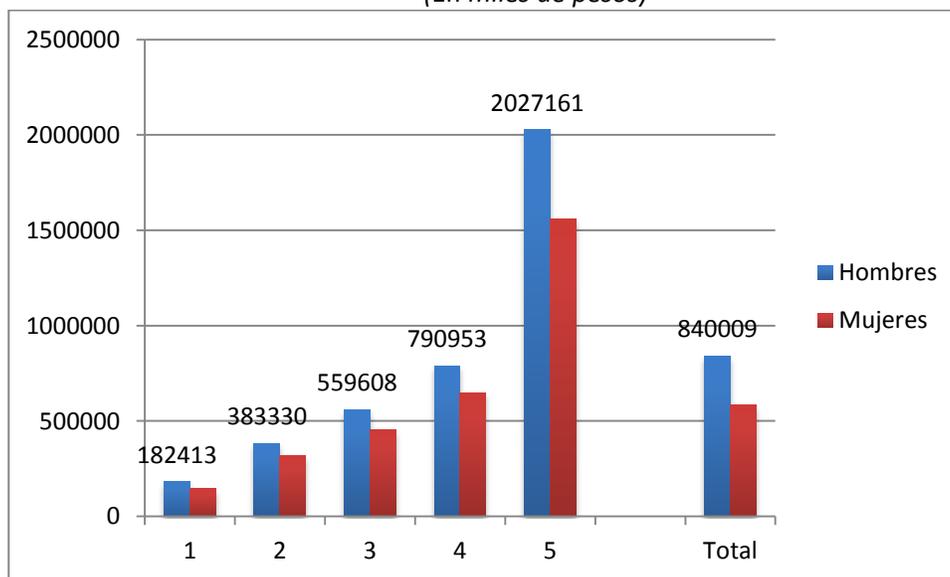


Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta CASEN 2013.

Otro aspecto en el que coinciden los estudios es que la brecha entre remuneraciones aumenta al subir el nivel de ingresos. Para Chile, la brecha salarial para hombres y mujeres es más acentuada en los quintiles de mayores ingresos. Mientras que en el primer quintil el ingreso de las mujeres es 23% inferior al de los hombres, para el último quintil las

mujeres ganan un promedio un 30% menos que los hombres, lo que muestra que existe alguna relación con el nivel de ingresos y la brecha.

GRÁFICO IV.10.
Ingreso promedio de los asalariados según sexo y quintiles. 2013
(En miles de pesos)

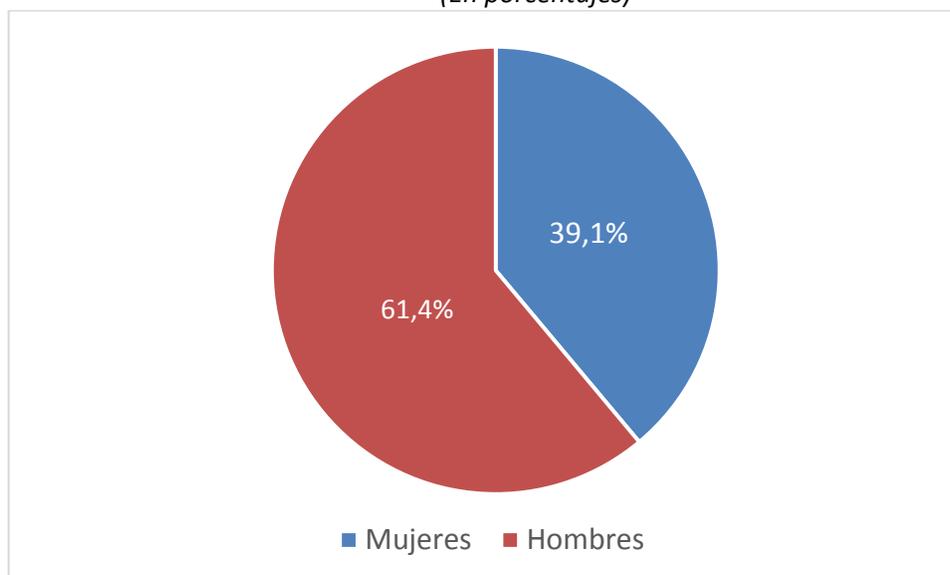


Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta CASEN 2013.

En los últimos años ha aumentado la proporción de hogares monoparentales y de mujeres jefas de hogar, siendo estas las responsables de la mayor carga al interior del hogar. Al analizar los ingresos promedio de los hogares según sexo del jefe de hogar es posible apreciar que la brecha que observamos en relación a los ocupados se replica y es aún mayor. En el año 2009, los hogares con jefa de hogar mujer tenían un ingreso proveniente del trabajo 41% menor que los hogares con jefatura masculina, lo que se replica para 2013.

Esta brecha lleva a cuestionar la factibilidad de la autonomía económica de las mujeres en el escenario actual. O bien, esta situación puede ser un reflejo de la situación en el mercado laboral o el hecho que en hogares con jefatura masculina exista otro ingreso de los ocupados disponible. En este sentido, al analizar el aporte del ingreso de la mujer en el total del ingreso del hogar, cuando hay dos aportantes, se puede apreciar que el ingreso de la mujer es menor y en muchos casos complementario al del hombre. Según los datos de la encuesta CASEN, el aporte de la mujer es aproximadamente un 39% del total del ingreso del hogar.

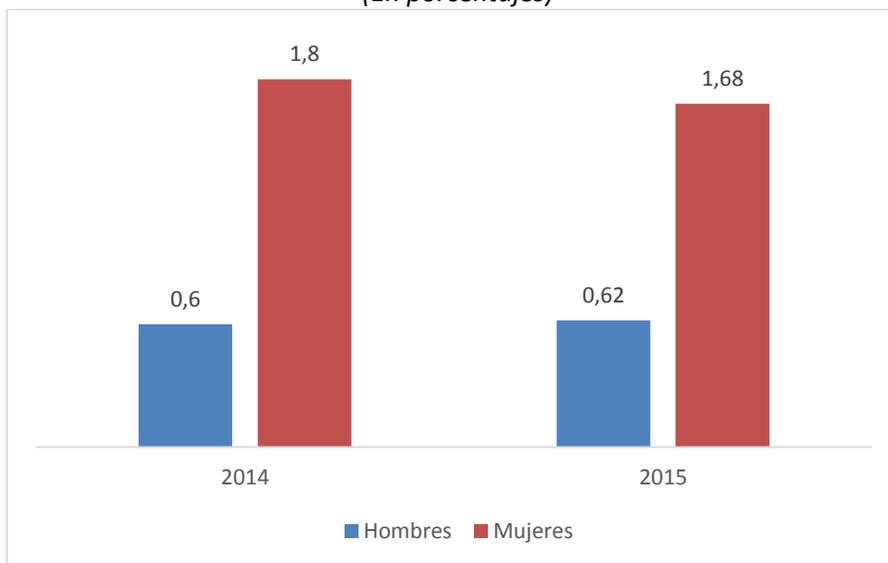
GRÁFICO IV. 11.
Aporte del ingreso de la mujer en el total del ingreso del hogar según sexo. 2013
(En porcentajes)



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta CASEN 2013.

Por otro lado, es importante considerar al porcentaje de población sin ingresos propios o aquellos trabajos que no son remunerados. En ambos casos, la mayor proporción de personas que se encuentran en esta condición son las mujeres. En base a la encuesta CASEN 2013, se puede precisar que 44.6% de las mujeres mayores de 15 años no tiene ingresos laborales propios (a diferencia del 24% en el caso de los hombres). En el caso del segundo indicador, si bien los porcentajes, como se observa en el gráfico IV.12, son bajos para ambos sexos en los dos años considerados, las mujeres declaran participar en un 1% más que los hombres en actividades laborales no remuneradas.

GRÁFICO IV.12.
Proporción de ocupados que no fueron remunerados por su trabajo,
por sexo 2014 y 2015
(En porcentajes)



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta NENE 2014 y 2015, en ambos años Junio-Julio y agosto.

Esta diferencia, está sub-representada ya que socialmente no se identifica la actividad doméstica o el cuidado de algún familiar como un “trabajo”, sino más bien como un deber asociado al rol materno-femenino. En este sentido, se debe interpretar como actividades no remuneradas fuera del espacio familiar.

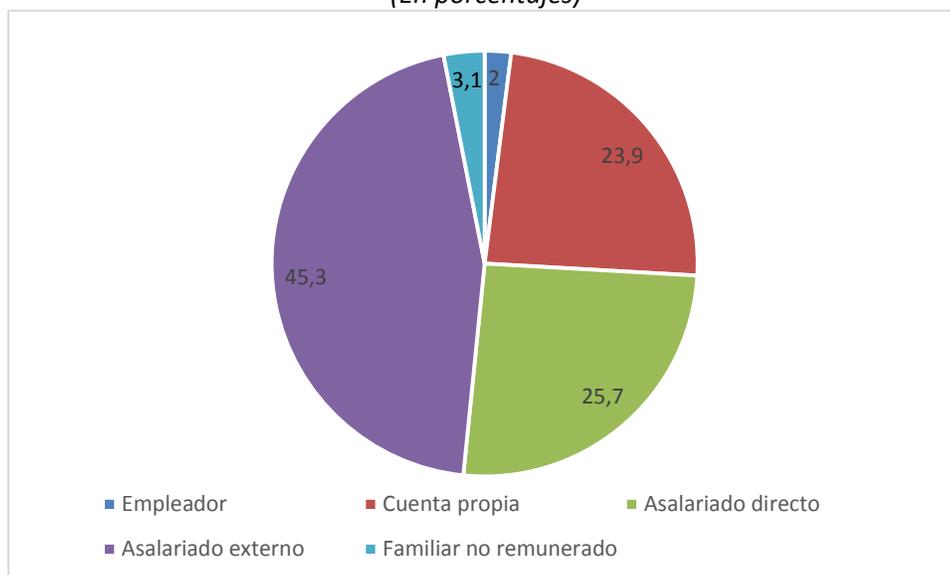
iii. Situación contractual y acceso a la seguridad social

Independientemente del nivel de actividad y dinámica del empleo, la tasa de informalidad en Chile se mantiene baja para los estándares latinoamericanos. De hecho, según datos de CEPAL, la informalidad en Chile para el año 2013, se ubicaba 20 puntos porcentuales sobre el promedio latinoamericano (Amarante y Arim, 2015). La definición de informalidad utilizada es la proporcionada por la OIT y caracteriza a todos los trabajadores/as que no cotizan y a todos los/las empleados/as asalariados/as que declaran no tener contrato de trabajo. En todos los casos se desagregan los indicadores para trabajadores/as asalariados/as e independientes. Esta distinción en Chile es importante por cuanto, hasta el año 2014, los/as trabajadores/as independientes no tenían la obligación de cotizar a la seguridad social. En cualquier caso, las tendencias y análisis son sustancialmente robustos a otras definiciones de informalidad.

En relación a la contratación, de acuerdo con un reciente estudio de la Fundación Sol (2015), las mujeres experimentan, con mayor frecuencia que los hombres, una inserción menos protegida que los hombres. Al analizar la variación del empleo de las mujeres entre enero-marzo 2010 y noviembre-enero 2015, el 45,3% del total de la variación corresponde

a asalariados externos (subcontratados). Además, si a este grupo, se suman las trabajadoras por cuenta propia y del familiar no remunerado, se puede concluir que el 74,3 % de la variación del empleo “corresponde a empleos con alta probabilidad de ser precarios, desprotegidos y no estar cubierto por derechos colectivos como sindicalizarse y negociar colectivamente, sobre todo en el caso de los asalariados externos” (Fundación Sol, 2015).

GRÁFICO IV.13.
Composición del Empleo femenino creado desde Ene-Mar 2010 a Nov 2014-Ene 2015
(En porcentajes)



Fuente: Fundación Sol, en base a microdatos de la NENE 2010-2015

Por otro lado, y analizando el porcentaje de asalariados que tienen contrato de trabajo indefinido, a nivel general se observa que este porcentaje ha aumentado hasta 74,5% de los asalariados en 2013. En relación a la comparación entre hombres y mujeres, a diferencia de lo que se podría esperar, las mujeres asalariadas tienden a tener en mayor proporción un contrato indefinido. La diferencia entre hombres y mujeres no supera 2 puntos porcentuales en todo el período.

CUADRO IV.7.
Proporción de asalariados que tienen contrato indefinido por sexo. 2006-2013
(En porcentajes)

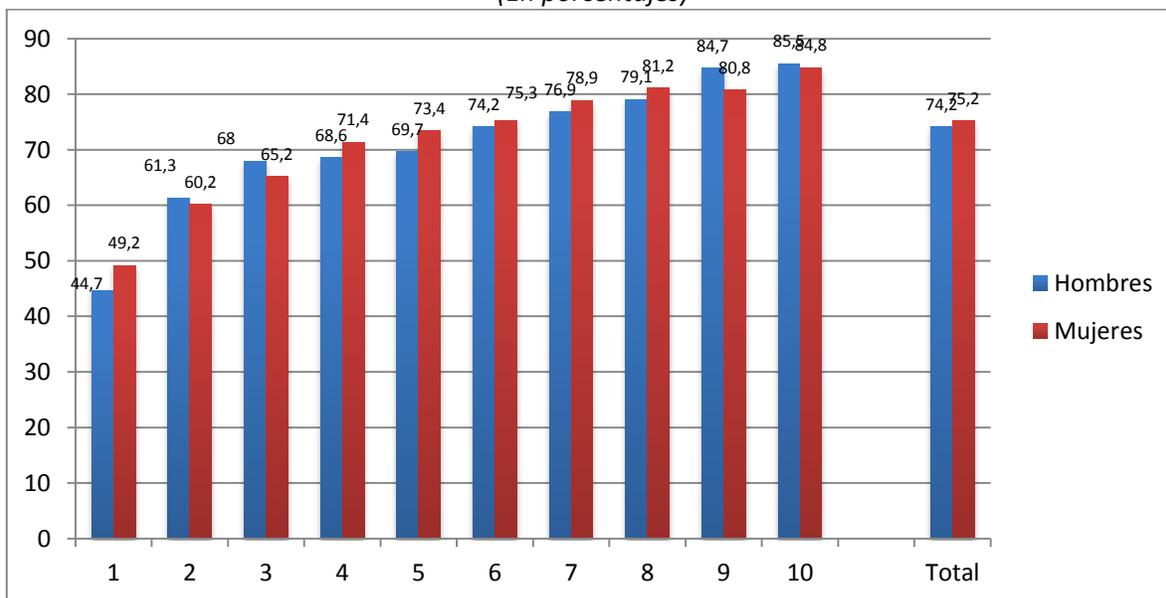
	2006	2009	2011	2013
Hombre	65.5	67.8	75.2	74
Mujer	67.3	69.2	76.7	75.2
Total	66.2	68.4	75.8	74.5

Fuente: Elaboración propia en base a CASEN de cada año.

Este es un importante indicador de las condiciones laborales. Como se mencionó en la primera parte, además de las diferencias en cuanto a la participación en las actividades

económicas del país, es de suma prioridad avanzar en mejorar las condiciones de quienes ya se encuentran trabajando. Este hecho se constata a lo largo de toda la distribución de ingresos (ver gráfico IV.14), dando cuenta que en los primeros 3 deciles de ingreso autónomo los hombres asalariados sobrepasan a las mujeres en la tenencia de contrato indefinido, pero esta situación se revierte a partir del cuarto decil.

GRÁFICO IV.14.
Asalariados/as que tienen contrato indefinido por sexo
y deciles de ingreso autónomo
(En porcentajes)



Fuente: Elaboración propia en base a CASEN 2013.

Del total de mujeres asalariadas, la mayor proporción se encuentra en el sector privado, seguido por el sector público y luego las asalariadas en los hogares (SERNAM, 2014). Además, es importante mencionar que las mujeres, en promedio, presentan menor antigüedad en su ocupación principal que los hombres. En base a la encuesta CASEN 2013, El promedio de antigüedad de hombres en 2013 era de 8,1 años, mientras que en mujeres llegaba a 6,2 años.

Un segundo indicador que permite tener alguna señal sobre las condiciones laborales corresponde al acceso a un sistema previsional. En general este no muestra cambios significativos en el periodo 2006-2013, pasando del 61,5% al 66,9% en el caso de las mujeres y de 67,4% a 71% en los hombres. Como es previsible, el porcentaje de trabajadores/as desprotegidos (que no cuentan con ningún sistema de seguridad social) es muy superior en el sector informal. Ahí la desprotección alcanza a 74% de los ocupados, entre los formales se reduce a un 22,8%.

CUADRO IV.8.
Población ocupada que cotiza
en un sistema previsional por sexo, 2006-2013
(En porcentajes)

	2006	2009	2011	2013
Hombre	67.4	64.9	70.2	71
Mujer	61.5	59.5	65.7	66.9
Total	65.1	62.8	68.4	69.3

Fuente: Elaboración propia en base a CASEN de cada año.

Existe otro tipo de prestaciones relacionadas con la protección de los trabajadores y trabajadoras a los cuales pueden tener acceso la población. El cuadro IV.9 muestra el porcentaje de acceso a estas prestaciones según si las ocupadas son asalariadas o están en el servicio doméstico. La proporción de trabajadoras que acceden a los beneficios no supera al 40% en ninguna de las prestaciones en el caso del personal de servicio doméstico puertas adentro.

CUADRO IV.9.
Mujeres dependientes por prestaciones laborales y sector de empleo
(En porcentajes)

Tipo de prestación	Asalariadas		Personal de serv. doméstico	
	Privado	Publico	Puertas adentro	Puertas afuera
Vacaciones anuales	75.5	84.2	86.2	39.2
Días pagados por enfermedad	81.4	87.2	87.5	35.1
Previsión social	83.8	87.2	85	35.7
Descuento de salud	84.1	87.2	85	35.8
Seguro de desempleo	80.5	56.4	77.6	31
Permisos por derecho maternidad-paternidad	74.3	83.1	63.8	24.5
Guarderías infantiles	26.5	50.3	2.5	1.2

Fuente: SERNAM 2014.

Las tasas de informalidad por tramos de edad dan cuenta que las jóvenes y mayores de 65 años presentan valores más elevados. Esta situación trae como contrapartida una cobertura de pensiones de la población económicamente activa femenina muy insuficiente que refleja carencias en los beneficios y garantías de la seguridad social. De modo que cuando las mujeres pasan a la tercera edad, prácticamente no logran cobrar pensión de jubilación, pues se han dedicado a lo largo de su vida adulta a realizar tareas domésticas y familiares. En el caso de las mujeres activas laboralmente, en general, presentan trayectorias menos continuas y con salarios inferiores a los masculinos, lo cual también repercute en el monto de su pensión (Todaro y Yáñez, 2004).

En este sentido, las desigualdades de género que repercuten en el sistema de seguridad social, son las que hay en el mercado de trabajo y en los roles familiares. En ese sistema se

puede compensar desigualdades, pero una solución pareciera ser fomentar políticas que mejoren las condiciones para que las mujeres puedan acceder y permanecer en el mercado laboral – teniendo en cuenta la corresponsabilidad de tareas entre hombres y mujeres al interior del hogar – y con ello las posibilidades de un buen acceso al sistema de seguridad social. Lo que sí es verdaderamente muy difícil para la mujer es completar los años de trabajo requeridos por los períodos en que ha estado desempleada o en trabajos donde no aportó regularmente.

Así, se reconoce que las barreras estructurales para el acceso a ciertos puestos de trabajo, finalmente instalan patrones de inserción que adoptan las mujeres en forma de actitudes voluntarias donde la prioridad es ingresar y permanecer en el mercado de trabajo aun cuando esto implique aceptar condiciones que muchas veces no responden a las necesidades – sobre todo salariales - que se tienen. Sería esta dinámica una de las explicaciones al fenómeno del subempleo¹¹, en el entendido de que una importante proporción de mujeres se encontraría en esta condición.

iv. Trabajadores y trabajadoras por cuenta propia/empresarios

Uno de los grupos interesantes de analizar para la inclusión de la mujer en la economía, es el sector empresarial. Las encuestas de empleo y de hogares entregan información en relación a la categoría por cuenta propia, que es una primera aproximación de este grupo. Este apartado abordará este grupo, primero a partir de la Nueva Encuesta Suplementaria de Ingresos, para luego ahondarlo con información de ventas de las empresas en base al Servicio de Impuestos Internos, así como de la Encuesta Longitudinal de Empresas.

CUADRO IV.10.
Categoría ocupacional por sexo, 2014
(En miles de personas)

Categoría ocupacional	Hombre	Mujer	Total
Empleador o patrón	237.583	80.214	317.797
Trabajador por cuenta	857.248	682.464	1.539.712
Asalariado	3.102.616	2.139.454	5.242.070
Servicio domestico	8.556	315.835	324.391
Familiar o personal	28.402	74.048	102.450
Total	4.234.404	3.292.016	7.526.420

Fuente: NESI, 2014

¹¹ El subempleo se entiende como una forma de desempleo encubierto. Los ocupados, compelidos por la necesidad de generar ingresos, pueden estar desempeñando funciones que no están a la altura de sus calificaciones laborales – en cuyo caso se habla de subempleo por calificaciones -; o pueden estar percibiendo por su trabajo una remuneración que no se permite siquiera reproducir su fuerza de trabajo – subempleo por ingresos -; o bien, aceptar empleo con jornadas laborales o por períodos a lo largo del año inferiores al tiempo en que ellos se encuentran disponibles para trabajar – subempleo por tiempos de trabajo- (Selamé, 2004).

La distribución de la población por categoría ocupacional muestra que del total de la población ocupada que es trabajador por cuenta propia, 44% corresponde a mujeres. La edad promedio de los trabajadores por cuenta propia es 50 en los hombres y 49 en las mujeres. No se observan grandes diferencias de edad entre ambos grupos.

CUADRO IV.11.
Distribución de trabajadores por cuenta propia por rama y sexo, 2014
(En porcentajes)

Rama	Hombre	Mujer
Agricultura, caza y silvicultura	19.6	5.8
Industrias manufactureras	9.1	15.3
Construcción	15.2	0.1
Comercio mayor/menor restaurantes hotel	26.3	47.2
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	14.2	2.1
Establecimientos financieros y seguros	0.6	0.2
Servicios sociales y otros	15.0	29.3
TOTAL	100%	100%

Fuente: NESI, 2014

La mayor proporción de mujeres por cuenta propia, se encuentra trabajando en el sector servicios de comercio al por mayor y menor, restaurantes y hoteles. En general se observa que la distribución de estos trabajadores es muy disímil por rama, entre hombres y mujeres. Aun cuando, la mayor proporción de ambos se encuentra en el sector comercio, restaurantes y hoteles, las mujeres están más concentradas en esta rama.

CUADRO IV.12.
Edad promedio de los trabajadores por cuenta propia, por rama de actividad. 2014
(En promedio de años)

Rama de actividad económica	Hombre	Mujer
Agricultura, caza y silvicultura	53.4	51.9
Industrias manufactureras	51.4	50.8
Construcción	49.9	38.3
Comercio mayor/menor restaurantes hotel	50.5	49.2
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	49.2	50.9
Establecimientos financieros y seguros	48.8	62.3
Servicios sociales y otros	45.0	46.6

Fuente: NESI, 2014

En relación con la importancia de estos emprendimientos, aun cuando no se dispone información desagregada por sexo, un *proxy* para entender cuál es la productividad de este sector, es medir el *ratio* de las ventas totales y la cantidad de trabajadores utilizado en ese proceso. En base a esta información, se puede ver una importante brecha entre la

productividad laboral de las grandes empresas respecto a las empresas de menor tamaño. En los cuadros siguientes se puede observar que la productividad de las micro y pequeñas empresas es casi 4 veces menor que las de grandes empresas. Además se puede observar que el salario por trabajador de las microempresas es de aproximadamente \$121.025 pesos, en comparación con el salario promedio de las grandes empresas que es de \$265.669

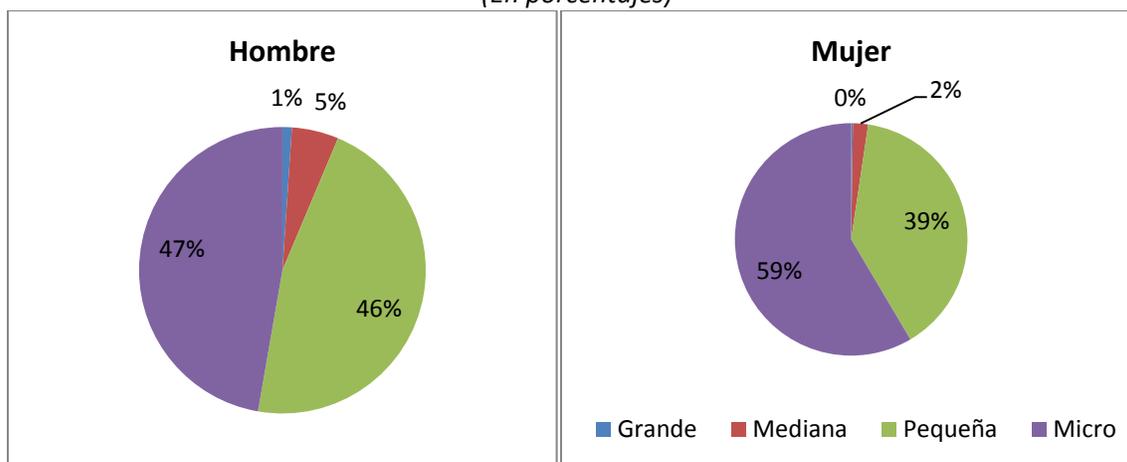
CUADRO IV.13.
Productividad de los trabajadores, 2014.
(En pesos cl)

	Empresas	Ventas	Trabajadores	Renta neta trabajadores	Productividad	Salario por trabajador
Sin Ventas / Sin Info.	149.210	0	587.132	186.504.510		
Micro	669.515	373.822.950	569.907	79.384.586	656	121025
Pequeña	184.654	1.350.192.543	1.762.087	193.063.078	766	251960
Mediana	27.688	1.333.559.778	1.425.439	190.149.352	936	203250
Grande	13.979	17.905.541.405	4.531.630	1.049.722.971	3951	265669
Total	1.045.046	20.963.116.676	8.876.195	1.698.824.496	2362	719316

Fuente: Elaboración propia en base a datos del SII

Por otro lado, la Encuesta Longitudinal de empresas 2013 realizada a las empresas que tienen ventas superiores en el 2012 a 800 UF muestra que sólo en un 25,4% las dueñas de empresas son mujeres. De este 25% de empresas de mujeres, la mayor proporción corresponde a microempresas. De los dueños de grandes empresas entrevistadas, sólo un 7,2% eran de mujeres.

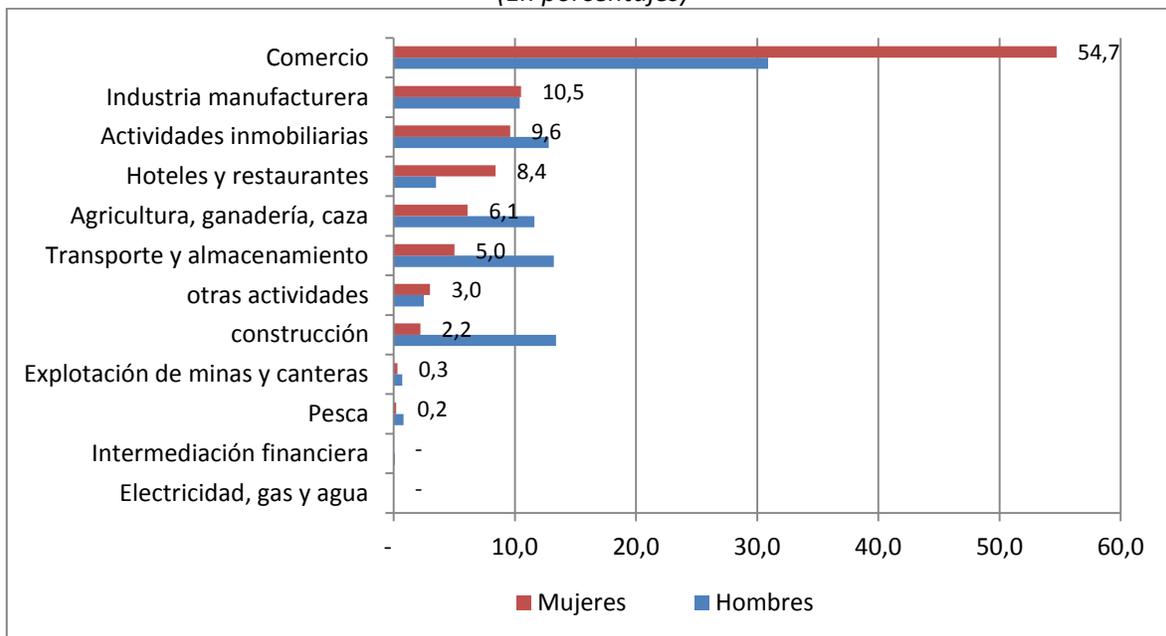
GRÁFICO IV.16.
Distribución de empresas por tamaño y sexo del dueño.
(En porcentajes)



Fuente: Ministerio de Economía Fomento y Turismo, 2015, Encuesta Longitudinal de empresas 2013.

La distribución por rama muestra que el mayor porcentaje de empresas de mujeres se concentra en el sector comercio, lo que concuerda con el resultado presentado anteriormente. Los sectores donde se da la menor participación de empresas de mujeres son construcción, explotación de minas y canteras, pesca e intermediación financiera. Los datos muestran que no existen empresas ni de dueños hombres ni mujeres, en el sector electricidad, agua y gas.

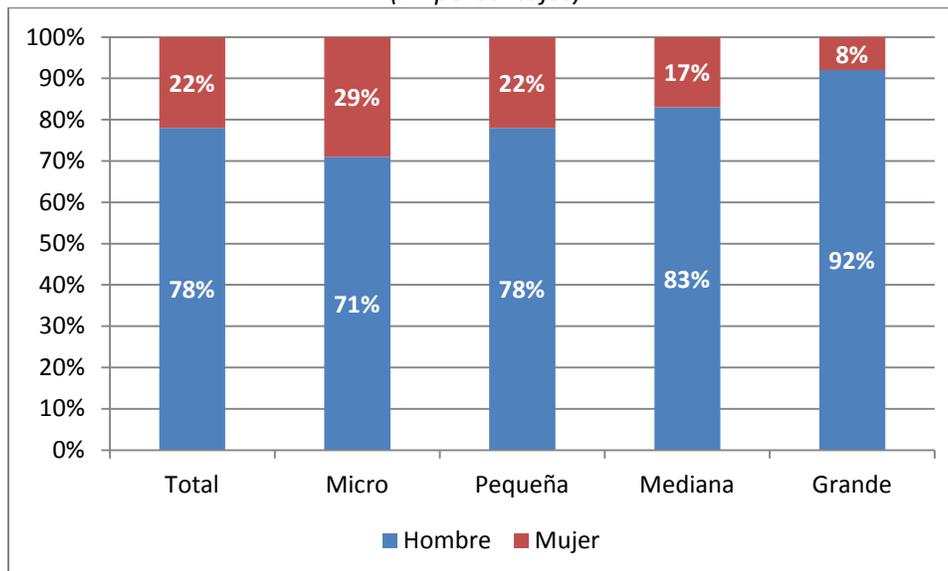
GRÁFICO IV.17.
Distribución de empresas por rama, según sexo del dueño de la empresa.
(En porcentajes)



Fuente: Ministerio de Economía Fomento y Turismo, 2015

En relación a la gerencia de las empresas sólo un 22% corresponde a mujeres, lo que disminuye a medida que crece el tamaño de la empresa. De este grupo, un 46% de las mujeres y un 55% de los hombres tienen educación superior completa.

GRÁFICO IV.18.
Distribución de gerentes generales según sexo y tamaño de la empresa
(En porcentajes)



Fuente: Ministerio de Economía Fomento y Turismo, 2015.

Los datos reflejan que se replican las desigualdades en el sector empresarial. Aun cuando no se observan grandes diferencias de educación, si podemos afirmar que las mujeres tienen sus empresas en sectores de más baja productividad. Asimismo, hay un menor número de mujeres en grandes empresas, concentrándose en las de menor tamaño

v. Uso del tiempo y conciliación con la vida familiar

En conjunto al tipo de contrato, también es fundamental considerar indicadores que complementan en análisis de la dualidad de trabajo remunerado y no remunerado y que influyen en la productividad y distribución de tiempo de hombres y mujeres. En general, la sociedad ha asignado a las mujeres la responsabilidad de las tareas domésticas no remuneradas, lo que limita su participación en el mercado laboral y por lo tanto en la generación de ingresos, así como también limitando el acceso a otro tipo de actividades que pueden brindarles mejor bienestar y mejoras en su calidad de vida.

En el año 2008 se realizó la Primera Encuesta Exploratoria de Uso del Tiempo en el Gran Santiago de carácter urbano. A pesar de que los indicadores evidencian que el uso del tiempo libre en actividades sociales no cambia mucho por la variable de sexo durante la semana, se observa que en relación a las actividades de ocio y recreación hay una diferencia de 5% a favor de los hombres durante la semana y de sobre 13% en los fines de semana. Eso significa que a lo largo del día, las mujeres reemplazan sus actividades de entretenimiento para poder realizar otros tipos de actividades no recreativas, sea para dedicarse a los estudios, al trabajo no remunerado en el hogar o al cuidado de terceros.

CUADRO IV.14.

Tasa de participación y tiempo promedio dedicado a actividades principales por sexo. 2008.

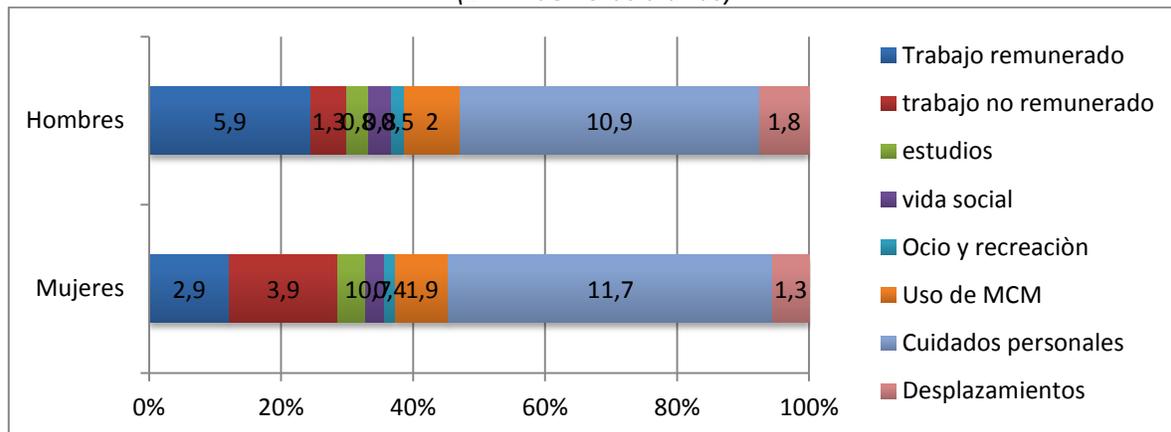
Actividad	Mujeres		Hombres	
	% de personas	Horas de duración media diaria	% de personas	Horas de duración media diaria
En el trabajo remunerado	31.8	7.8	53.4	9
tareas del hogar	77.8	3.9	40.7	2.6
Cuidado de persona en el hogar	31.8	2.6	9.2	1.5

Fuente: SERNAM 2014, en base a Encuesta de Uso del tiempo en Gran Santiago 2008.

La encuesta realizada confirma la hipótesis que las mujeres participan en mayor proporción en las tareas del hogar y en el cuidado de personas que los hombres, y que además destinan más horas a esta tarea. Al analizar el número de horas diarias destinadas a cada actividad, el 77,8% de las mujeres destinan 3,9 horas diarias para realizar trabajo doméstico no remunerado entre lunes y viernes y 31,8%, unas 2,67 horas diarias para el cuidado de personas en el hogar. En el caso de los hombres, es de 2,9 y 1,6 horas diarias, pero con tasas de participación muchísimo más bajas (40,7% y 9,2%, respectivamente).

GRÁFICO IV.19.

Distribución de horas promedio por grandes grupos de actividad durante el día, entre lunes y viernes, por sexo
(En nº de horas diarias)



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta de Uso del tiempo en Gran Santiago 2008.

Sumado a lo anterior, al observa lo que ocurre a nivel de la dedicación en el hogar. La participación en actividades domésticas está concentrada en la mujer. Como se observa en el cuadro IV.7 un 95% del total de personas que declara como actividad principal los quehaceres del hogar corresponden a mujeres. Y del total de mujeres que declaran esta pregunta, un 55% se dedica a estas actividades a diferencia de un 3% de los hombres.

CUADRO IV.15.
Distribución por sexo del trabajo remunerado y no remunerado. Censo 2002.
(Número de personas)

	Actividades remuneradas	Actividades domésticas	TOTAL
Mujer	2,048,913	2,470,151	4,519,064
Hombre	3,828,236	121,933	3,950,169
TOTAL	5,877,149	2,592,084	8,469,233

Fuente: Elaboración propia en base a datos de CENSO 2002 descargados de CELADE.

Romper con los roles y funciones de género es parte fundamental para la mejor inserción de la mujer en la economía del país. Ante la debilidad de políticas públicas y servicios destinados a apoyar la conciliación entre vida familiar y laboral, las estrategias son básicamente privadas, familiares y femeninas y están altamente estratificadas. Los hogares de menores ingresos son altamente dependientes del sistema público y el trabajo no remunerado del hogar. Ello se cruza con una importante división sexual del trabajo que deja a las mujeres marginadas del mercado laboral (inactivas, desempleadas u ocupadas a tiempo parcial). A medida que los ingresos se elevan, hay una mayor contratación de servicios de cuidado privados. Pero, la contratación de servicio doméstico está más relegada a los hogares con ingresos altos y dentro de los hogares con niños/as.

A su vez, la cantidad de horas que destinan los hombres a actividades domésticas es mayor cuando ambos miembros de la pareja se insertan en el mercado laboral y no disponen de servicio doméstico. Pero, es claro que las mujeres de los hogares de ingresos medios están sobrellevando una importante carga de trabajo al hacerlo en forma remunerada y no remunerada por una cantidad importante de horas ya que no acceden al servicio doméstico. Ello puede estar afectando, a su vez, su propia inserción en el mercado laboral. Algo similar ocurre en los hogares de ingresos más altos que, a pesar de contratar servicio doméstico, mantienen una carga importante del trabajo no remunerado en las mujeres.

Sumado al trabajo doméstico no remunerado, se encuentra el cuidado a terceros - sea de niñas/os, adultos mayores, de personas con necesidades especiales o enfermos -, el cual es principalmente realizado por un miembro de la familia, usualmente, las mujeres. Se hecho, según información disponible, 35% de las se dedican a esta actividad, con especial énfasis en las mujeres entre 25 y 44 años. Esta información se complementa con la entregada por la Encuesta de Uso de Tiempo de 2009, la cual establece que las mujeres realizan el 67% del trabajo doméstico y el 79% del cuidado de personas (niños y adultos). Y los números van más allá. La mayoría de las mujeres asumen un contrato social implícito que las vincula con sus familias durante toda su vida en la cesión de su fuerza de trabajo, sin límites definidos en el número de horas diarias, ni en el número de días y años, de modo que, la inserción laboral de las mujeres, está condicionada a estos factores relacionados al trabajo no remunerado, es decir, el cuidado de niños, niñas o personas

mayores en el hogar, así como también el matrimonio, variantes que determinan una menor incorporación de las mujeres a la fuerza de trabajo (OIT-PNUD, 2009).

En síntesis, se registran distintas problemáticas vinculadas al trabajo no remunerado. Por un lado, aquellos hogares que poseen una carga de cuidado a terceros, baja o alta, en conjunto al nivel socio-económico de la familia, evidencia el tipo del servicio utilizado. Mientras los estratos económicos más bajos utilizan sus redes de solidaridad, servicios públicos – cuando estos estén disponibles – o sobrecargan la responsabilidad en el adulto con menor producción económica, es decir, las mujeres, a medida que va moviendo a estratos económicos más altos se empieza a hacer uso de la red contratada de servicios en conjunto con el apoyo de la mujer para su administración o gestión.

vi. Conocimiento o sufrimiento de acoso sexual en el lugar de trabajo

Una de las manifestaciones de la discriminación y violencia que afecta a las mujeres en el ámbito público, se materializa en el acoso sexual que se manifiesta en el trabajo.

El acoso sexual es un requerimiento sexual indebido e indeseado por quien la recibe. Se caracteriza por ser reiterado y con consecuencias negativas sobre las condiciones materiales de empleo y de acceso a y uso de recursos y servicios, afectando el desempeño laboral y el bienestar personal. Puede manifestarse por medio del uso de ciertas palabras y gestos de naturaleza sexual que sean hostiles, ofensivos e incluso humillantes para quien la recibe. La ley 20.005, sobre Acoso Sexual, en su Artículo 1, establece:

“Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”.

El acoso sexual es una forma de abuso de poder, agravado por las relaciones asimétricas entre hombres y mujeres, y las jerarquías que se establecen en el ámbito laboral. Se trata de un tema de una tremenda complejidad, ya que los prejuicios derivados de la construcción del género dificultan probar el acoso sexual, tanto por la justicia como al interior de las empresas cuando se inician investigaciones internas, perpetuando la invisibilidad del hostigamiento como una manifestación de la violencia que se ejerce contra las mujeres (SERNAM/Isónoma, 2015). Las consecuencias de esta prácticas de hostigamiento en el ámbito laboral, tanto desde la acción expresa como desde el ejercicio simbólico, tiene una fuerte implicancia en las condiciones laborales, físicas y psicológicas de las mujeres que las viven, lo que repercute fuertemente en el desempeño laboral efectivo, en la permanencia en los espacios laborales y en definitiva, en el ejercicio pleno de sus derechos.

Existen muy pocos estudios que cuantifiquen la prevalencia del acoso sexual en el ámbito del trabajo, a nivel nacional destaca la investigación realizada por la Dirección del Trabajo el año 2009, a cuatro años de entrar en vigencia la Ley 20.005.

Según las estadísticas de la Dirección del Trabajo, las denuncias por acoso sexual recibidas a nivel nacional por parte de trabajadoras dependientes, aumentaron de forma constante desde el año 2005, fecha en que entró en vigencia la ley. Ese año se recibieron 238 denuncias, las que aumentaron de 318 y a 344 los años 2006 y 2007, respectivamente. Entre el 2007 y el 2008 se registró una disminución de, 344 a 302 en el número de denuncias recibidas (DT, 2009). En todos los casos, se estima que estas cifras esconden la realidad del acoso sexual en el trabajo en Chile, esto debido a una serie de factores como la escasa difusión de la problemática, las dificultades para poder comprobar las denuncias lo que desincentiva a las víctimas a denunciar, y los efectos sociales y laborales que conlleva visibilizar el problema.

Entre 2006 y 2008, la mayoría de las denuncias se presentaron en la Región Metropolitana, 56,6% el año 2006; 54,7% el año 2007 y 49% el año 2008.

CUADRO IV.16.
Fiscalización por denuncias de acoso sexual según regiones. 2007-2008.
(En porcentajes)

Fiscalizaciones por denuncias de acoso por región y por año						
Región	Año 2006		Año 2007		Año 2009	
	Enero-diciembre		Enero-diciembre		Enero-diciembre	
Dirección Regional	N°	%	N°	%	N°	%
Tarapacá	18	5,7	9	2,6	4	1,3
Antofagasta	20	6,3	28	8,1	25	8,3
Atacama	1	0,3	11	3,2	4	1,3
Coquimbo	6	1,9	6	1,7	8	2,6
Valparaíso	19	6,0	15	4,4	26	8,6
Lib. Bdo. O´Higgins	16	5,0	29	8,4	27	8,9
Maule	16	5,0	14	4,1	9	3,0
Bío Bío	12	3,8	11	3,2	22	7,3
La Araucanía	10	3,1	8	2,3	9	3,0
Los Lagos	17	5,3	21	6,1	10	3,3
Aysén	2	0,6	2	0,6	1	0,3
Magallanes	1	0,3	2	0,6	2	0,7
Metropolitana	180	56,6	188	54,7	148	49,0
Los Ríos	-	-	-	-	4	1,3
Arica y Parinacota	-	-	-	-	3	1,0
TOTAL	318	100	344	100	302	100

Fuente: DIRECCIÓN DEL TRABAJO (2009). Acoso sexual en el trabajo ¿Denunciar o sufrir en silencio? Santiago de Chile. http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articles-97214_recurso_1.pdf

Para el año 2007, el estudio de la DT observa que en un 57,8% la relación de jerarquía entre el sujeto denunciado y la trabajadora denunciante corresponde a la de un superior jerárquico, tales como gerentes, jefes directos o indirectos, supervisores y encargados de áreas. En un 22,7% el sujeto acosador es el empleador o el representante legal de la empresa, es quien detenta la autoridad del empleador y tiene el mismo nivel de superioridad y poder sobre el trabajador. De lo anterior se desprende que en un total de 80,5% de los casos la denuncia de acoso sexual está vinculada al abuso de poder jerárquico formal.

CUADRO IV. 17.
Relación de jerarquía entre el sujeto de denunciado
y la trabajadora denunciante, en porcentajes. 2007
(En números absolutos y porcentajes)

Relación de jerarquía entre el sujeto y la trabajadora denunciante		
Denunciante/denunciado	Frecuencia (N°)	Porcentaje (%)
Trabajador/superior jerárquico	89	57,8
Trabajador/empleador	35	22,7
Trabajador/trabajador	28	18,2
Superior jerárquico/trabajador	1	0,6
Sin información	1	0,6
Total	154	100,0

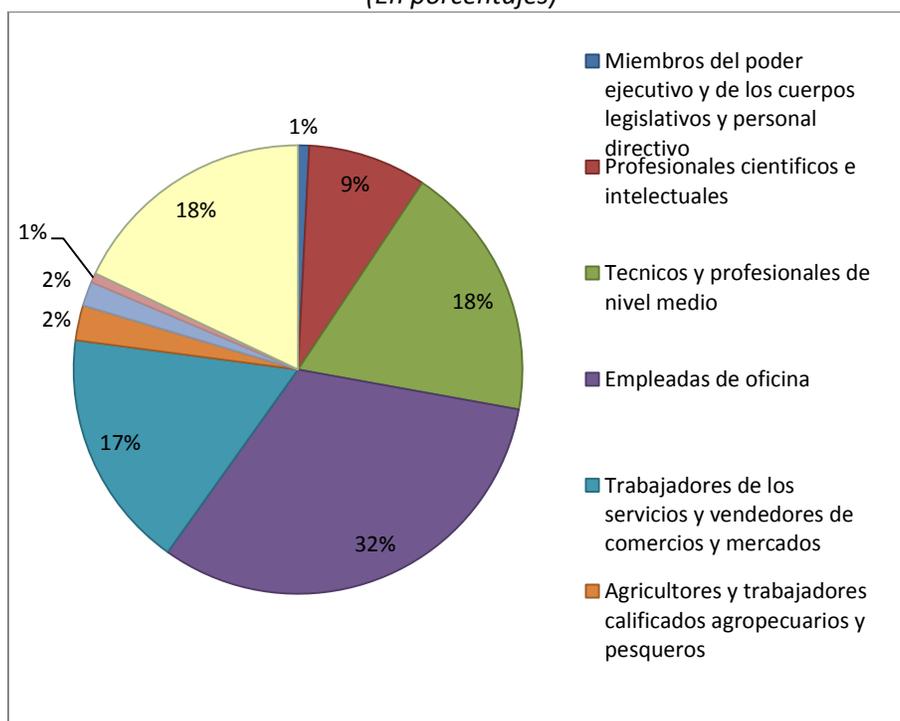
Fuente: DIRECCIÓN DEL TRABAJO (2009). Acoso sexual en el trabajo ¿Denunciar o sufrir en silencio? Santiago de Chile. http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articles-97214_recurso_1.pdf

Siguiendo los datos proporcionados por el estudio de la Dirección del Trabajo (2009), el análisis de los casos de acoso sexual por sector ocupacional muestran que, aunque existen denuncias de acoso sexual en empresas de diversos sectores económicos, las denuncias se focalizan en el área de prestación de servicios (38,7%) concentrándose específicamente en el sector comercio representado por grandes, medianas y pequeñas tiendas, mercados, supermercados, almacenes y locales de ventas de diferentes productos. Un porcentaje significativo (30,7%) proviene de empresas de aseo, servicios de atención de llamadas, servicios de seguridad, suministro de personal, actividades de investigación, asesorías jurídicas y empresariales, servicios médicos y educacionales, entre otros. En tercer lugar, con un 15,3% de los casos, se ubican las empresas del sector transporte, bancario y restaurantes o ventas de comidas. De todo ello se desprende, que en la mayoría de las empresas (77,4%) en que ocurren estas prácticas de hostigamiento pertenecen a sectores económicos que emplean trabajadoras de baja calificación, con escasa experiencia laboral, características que aumentaría su vulnerabilidad frente al acoso sexual, dado que tienen escasas alternativas de movilidad en el mercado del trabajo. A seis años publicado este estudio, no contamos con cifras oficiales desde la Dirección del Trabajo para observar el comportamiento de estas denuncias.

Por su parte la Encuesta Nacional de Empleo, Trabajo, Salud y Calidad de Vida 2009-2010 (MINSAL; DT; ISL, 2011), que incorporó dos preguntas sobre acoso sexual muestra que en Chile 146.711 mujeres señalaron que han sido objeto de acoso sexual o conocen a alguien que lo ha sido, por parte de sus compañeros de trabajo o superiores. De esta cifra un 33% de ellas tiene entre 19 y 29 años, y un 43% entre 30 y 45 años.

Por otra parte el análisis por perfil de ocupación de las mujeres encuestadas que señalaron haber sido objeto de acoso sexual o conocer a alguien que lo haya sido, por parte de sus compañeros de trabajo o superiores durante los últimos 12 meses, muestra que cerca de un tercio de ellas (32%) son empleadas de oficina; un 18% corresponden a técnicos y profesionales de nivel medio; un 17% son trabajadoras de los servicios y vendedoras de comercios y mercados, y un 18% corresponden a trabajadoras no calificadas. Cabe destacar que un 52% de ellas completaron sus estudios de educación media y un 22,8% de estas mujeres llegaron tienen estudios universitarios o técnicos incompletos. Finalmente, un 67,8% de ellas percibe ingresos inferiores al salario mínimo. De lo anterior, se desprende que, a través de este instrumento se observa nuevamente, que las mujeres que mayormente están expuestas al acoso sexual, son las mujeres más vulnerables, con un nivel educacional que no les permite movilidad dentro del mercado del trabajo.

Gráfico IV.20.
Mujeres que indicaron que han sido objeto de acoso sexual o conocen alguien que lo haya sido, por parte de compañeros de trabajo o superiores durante los últimos 12 meses, 2009-2010.
(En porcentajes)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos ENETS 2011.

vii. Las Tecnologías de información y la comunicación: las mujeres en la economía digital

La búsqueda de un escenario de crecimiento sostenible con igualdad supone ir generando mecanismos que permitan densificar la matriz productiva y tornarla más diversificada en términos de actividades de alta productividad que incorporen conocimiento. La fuerza motriz de esa transformación es la generación de conocimiento y la incorporación de innovaciones y nuevas tecnologías en el conjunto de la sociedad y el sistema productivo. En el corazón de ese proceso se encuentran las tecnología de la información y la comunicación (TIC) y la difusión del paradigma digital (CEPAL, 2013).

En esta construcción la difusión e incorporación de las TIC en los sectores productivos, así como el desarrollo de los sectores y servicios que se vinculan a estas tecnologías, resulta esencial a la hora de emprender este objetivo. Efectivamente, según lo viene planteando CEPAL (2013). La transformación productiva, la competitividad y la inclusión social y digital, necesitan del desarrollo de la economía digital.

Como hemos visto en este documento, las mujeres chilenas se han incorporado al trabajo remunerado de manera sostenida pero insuficiente y en continuas condiciones de discriminación. El mundo de las TIC reproduce de igual manera esta condiciones laborales no obstante, representa una ventana de oportunidad para las mujeres, dado que las nuevas formas de trabajo que se hacen posible al incorporar la tecnología a las cadenas productivas, permitirían que más mujeres puedan desempeñar labores de distinta calificación con mayores facilidades para compatibilizar sus vidas laboral, personal y familiar. Claro es el ejemplo del teletrabajo, los clásicos centros de llamados (*call centers*), o las ventajas que tienen las pequeñas y medianas productoras cuando utilizan a las TIC en sus emprendimientos productivos.

A pesar de esto, dado que la discriminación de género es un factor estructural de nuestras economías, las mujeres en el mundo de las TIC, viven condiciones de segregación vertical y horizontal. Efectivamente, según datos de un informe elaborado por la Unión Internacional de Telecomunicaciones (UIT), si bien las mujeres están ingresando a puestos técnicos y profesionales relacionados con las TIC, sigue existiendo una fuerte feminización de puestos de trabajo de nivel inferior. El informe señala que en el Reino Unido, las mujeres representan el 30% del personal técnico de operaciones, solamente el 15% de los directivos y apenas el 11% del personal dedicado a la planificación estratégica en TIC (UIT, 2012, citado por CEPAL, 2013.).

A nivel regional, se asiste a un aumento global del uso de la telefonía móvil, el computador e Internet. Asimismo, se verifica que en esta primera brecha digital, no existen mayores diferencias entre hombres y mujeres. No obstante, es en las brechas digitales relativas: intensidad de uso, las habilidades tecnológicas o los objetivos diferenciales por sexo, donde es posible encontrar las mayores diferencias. pese a que los usos que ellas le dan (salud y educación, entre otros) tienen mayor impacto en términos

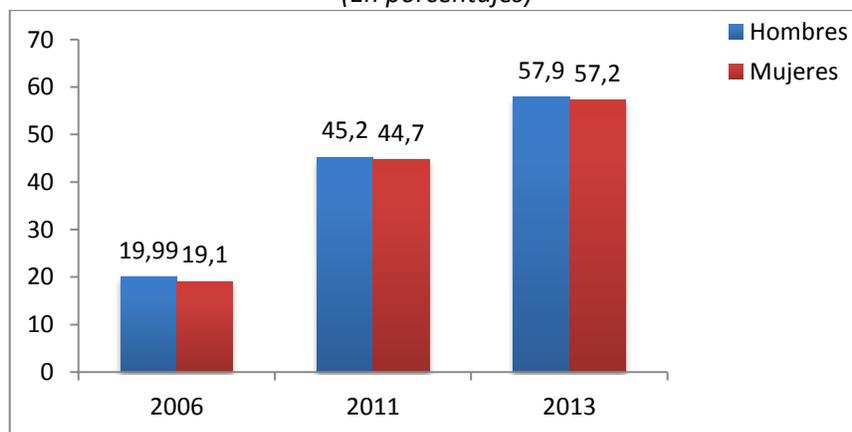
de bienestar social de la población. Esto es lo que se conoce como la segunda brecha digital (CEPAL, 2013).

Las TIC son parte de las competencias laborales necesarias demandadas por los empleadores. El manejo estas constituye un componente clave en la formación de los/as trabajadores/as y por tanto un requisito para las mujeres que quieran ser competitivas en el mercado laboral.

La división sexual del trabajo y la sobrecarga de trabajo no remunerado que enfrentan las mujeres generan dificultades para una incorporación plena al proceso de cambio estructural. Por este motivo, el análisis que se haga para elaborar políticas públicas de crecimiento e igualdad debe poner especial atención en los aspectos que puedan reforzar la noción de un proceso de cambio estructural con igualdad, específicamente con igualdad de género, abriendo oportunidades a hombres y mujeres. Las políticas económicas, tecnológicas y sociales tendientes al cambio estructural pueden fomentar la igualdad de género o ser neutrales con respecto a ella y permitir la persistencia de las desigualdades. De este modo, cobra especial valor la atención que se ponga en todas las etapas de la política productiva, desde el diseño, la implementación y el posterior seguimiento y evaluación, con la permanente medición de sus efectos en la vida de mujeres y hombres. (CEPAL, 2013:19)

Si observamos en Chile la situación del acceso a Internet en el hogar por sexo, veremos que no existen grandes diferencias en el acceso entre hombres y mujeres, incluso controlando por ingreso y nivel educativo. Más aún, lo que se observa en Chile es que entre 2006 y 2011 el uso de Internet se ha incrementado en más del 100% para ambos grupos. El acceso a Internet en el año 2013 para hombres y mujeres, era de 57,9% y 57,2% respectivamente.

GRÁFICO IV.21.
Acceso a internet en el hogar, por año y sexo.
(En porcentajes)



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta CASEN de los años correspondientes.

Ahora bien, al revisar la tasa de uso de Internet, según nivel educativo, se constata que existe una correlación positiva entre el nivel educativo y el uso de internet, no obstante, se observa que en el nivel universitario, la brecha tiende a desaparecer. En la educación básica, las mujeres tienen una tasa de uso de internet de 33% en comparación con el 39% que presentan los hombres, como se mencionó esta distancia desaparece en la educación universitaria, en donde ambos sexos tienen tasas de 86%.

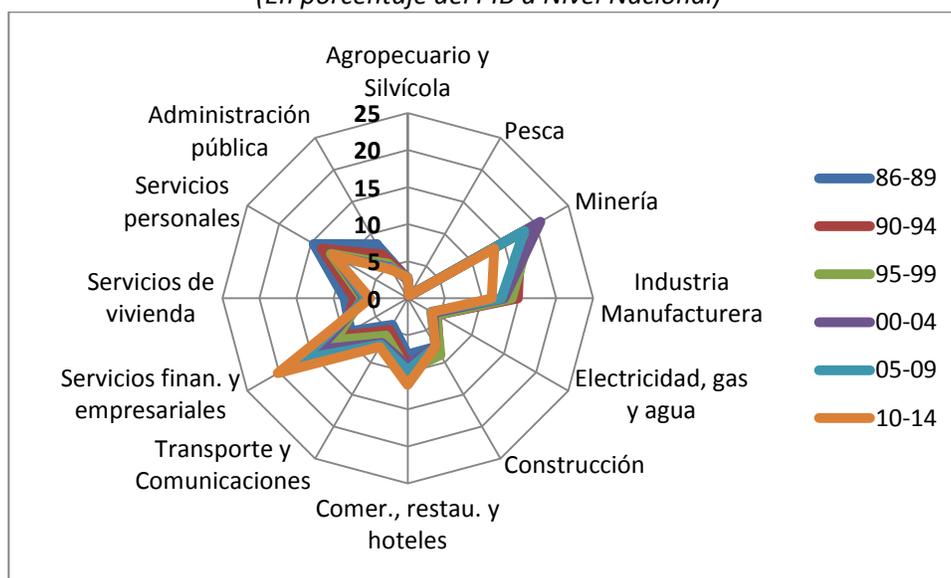
Finalmente, al analizar el tipo de actividades que realizan las personas cuando están conectadas a internet, en base a información de la Encuesta Latinobarómetro 2013, se observan pequeñas brechas según sexo en el uso de las redes sociales. En general, los hombres utilizan más que las mujeres estos medios de comunicación. Por ejemplo, en el caso de Facebook, 43% de los hombres utiliza esta aplicación a diferencia del 35% que lo hacen las mujeres. La situación y las diferencias en otras redes sociales (Youtube, twitter) son similares a las expuestas anteriormente.

Es importante considerar, que la brecha digital de género y la segunda brecha digital (que alude a habilidades, usos, intensidad y usos avanzados) también opera de modo interseccional: la edad, el nivel educativo y socioeconómico, la clase social, la etnia y el hábitat son variables que influyen en los niveles de acceso a las TIC, tanto que marcan fronteras delineadas entre la población “infoexcluida” e “infoincluida” (CEPAL, 2013).

En este capítulo se presentará, en primer lugar, la composición sectorial del PIB real¹² a nivel Nacional y a nivel Macro-Regional¹³; y, en segundo lugar, se analizará con mayor detalle la participación femenina en el Mercado Laboral, incluyendo un análisis por rama de actividad económica¹⁴.

i. Composición sectorial del PIB a nivel Nacional y a nivel Macro-Regional

GRÁFICO V.1. Composición Sectorial del PIB. 1986-2014.
(En porcentaje del PIB a Nivel Nacional)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Banco Central de Chile.
Nota: Se excluye Imputaciones Bancarias e IVA y Derechos de Importación.

El Gráfico V.1 da cuenta de que el sector Minería ha perdido importancia relativa a partir del quinquenio 2000-2004, período en el cual alcanzó a casi 21% del PIB, cifra que se compara con 13,5% del PIB en el quinquenio 2010-2014. Algo similar ha sucedido con la Industria Manufacturera, la cual en el quinquenio 1990-1994 correspondía casi a 15% del PIB, mientras que en el quinquenio 2010-2014 está cercana a 11% del PIB. Este también es el caso de los Servicios Personales (principalmente educación y salud), que se aproximaban a 15% del PIB en el período 1986-1989 mientras que en el quinquenio 2010-

¹² De acuerdo al documento metodológico de cuentas nacionales la elaboración de las mediciones reales a partir de una base de precios móvil e índices encadenados.
<http://si3.bcentral.cl/estadisticas/Principal1/Metodologias/CCNN/trimestrales/see90.pdf>

¹³ Se utilizarán análisis macroregionales, dada la especialización productiva de las regiones por zona, y con el objetivo de poner énfasis en la estructura productiva más que en la administración geopolítica: Macro-Región I incluye desde Arica a Atacama; Macro-Región II incluye desde Coquimbo a Maule (excluyendo RM); Macro-Región III incluye desde Bio Bío a Los Lagos; y Macro-Región IV incluye Aysén y Magallanes.

¹⁴ Para este análisis se utilizarán las siguientes bases de datos: ESI/NESI, ENE/NENE, CASEN y Banco Central de Chile.

2014 está por debajo del 12% del PIB; Servicios de Vivienda que en el mismo período se ha reducido desde 8,5% a casi 5%; Administración Pública, cuya participación en el PIB se ha reducido desde casi 8,5% a alrededor de 4,5%; y de Electricidad Gas y Agua, que en el mismo período se ha reducido desde 4,5% a 3,8% del PIB.

Por el contrario, los sectores que han incrementado su participación en el PIB son Servicios Financieros y Empresariales (desde alrededor de 9% en el período 1986-1989 a levemente por sobre el 20% en el quinquenio 2010-2014); Comercio, Restaurantes y Hoteles (desde alrededor de 7,5% en el período 1986-1989 a levemente por sobre el 11,5% en el quinquenio 2010-2014); y Transporte y Comunicaciones (desde alrededor de 4% en el período 1986-1989 a levemente por sobre el 7,5% en el quinquenio 2010-2014). Finalmente, los sectores Agropecuario y Silvícola y Construcción se han mantenido estables en torno a 2,5% y 7,5% del PIB, respectivamente.

La participación desagregada del PIB en macro-regiones al interior del país, la podemos observar en el cuadro V.1.

Cuadro V.1.
Participación del PIB Macro-Regional, según períodos
(Porcentaje del Sub-Total Regionalizado del PIB)

Período	Macroregión				
	I	II	III	IV	RM
85-89	12,2	22,7	17,8	3,8	43,5
90-94	12,4	21,6	16,5	3,2	46,4
95-99	12,9	19,6	16,7	2,1	48,6
00-04	13,3	19,6	17,5	2,2	47,4
05-09	15,0	19,3	16,4	2,0	47,3
10-14	16,9	19,4	13,9	1,4	48,5

Fuente: Cálculos propios a partir de datos del Banco Central de Chile.

Nota: El Sub-Toral Regionalizado excluye Extra-regional e IVA y Derechos de Importación.

El Cuadro V.1 muestra luego de la Región Metropolitana, cuya elevada participación en el PIB contiene las prestaciones de Servicios financieros, empresariales y Servicios personales y, la Macro-Región II (Zona Central) es la de mayor participación en el PIB, aun cuando ésta ha reducido, seguida de la Macro-Región I (Norte Grande) cuya participación en el PIB ha ido en aumento; y la Macro-Región III (Sur) cuya participación en el PIB se ha reducido. La Macro-Región IV (Extremo Sur) tiene una baja importancia relativa en el PIB, la cual además se ha ido reduciendo en el tiempo.

En Los Gráficos V.2(a) al V.2(e) se observa, que la Macro-Región III (Sur) es la más diversificada y es la única en la cual el sector Minería es insignificante, mientras que la Macro-Región I (Norte Grande) está dominada por el sector Minero, aun cuando este se ha reducido desde casi 70% del PIB Macro-Regional a alrededor de 55%. Un sector que ha

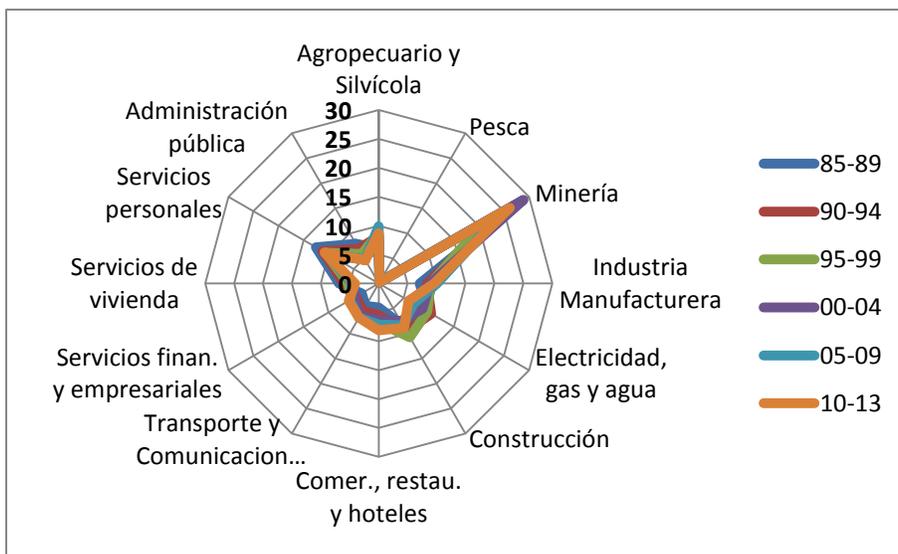
ido ganando importancia en esta Macro-Región es el de Construcción. La Macro-Región II (Zona Central), si bien el sector Minería corresponde a alrededor de 25% del PIB, tiene un grado de diversificación bastante importante. En la Macro-Región IV (Extremo Sur) la Minería ha ido disminuyendo su importancia relativa, siendo en la actualidad el sector más importante el de Administración Pública. Finalmente, en la Región Metropolitana, los Servicios Financieros y Empresariales alcanzan casi a 36% del PIB en el período 2010-2013, mientras que en el quinquenio 1985-1989 correspondían a alrededor de 26% del PIB. Otros sectores que han ganado en importancia han sido el de Comercio, Restaurantes y Hoteles, que en similar período ha incrementado su participación en el PIB desde aproximadamente 11% a alrededor de 16% del PIB y el de Transporte y Telecomunicaciones desde 3% a levemente por debajo de 7%. Por su parte, los sectores que han disminuido su participación son, en orden de importancia, los siguientes: Servicios Personales (desde aproximadamente 17% a alrededor de 13%); Industria Manufacturera (desde levemente por debajo de 14% a levemente por encima de 11%); Servicios de Vivienda (desde 10,5% a 6%); Construcción, Administración Pública y Electricidad, Gas y Agua.

GRÁFICO V.2.
Composición Sectorial del PIB por Macro-Región. 1986-2014.
(En porcentaje del PIB)

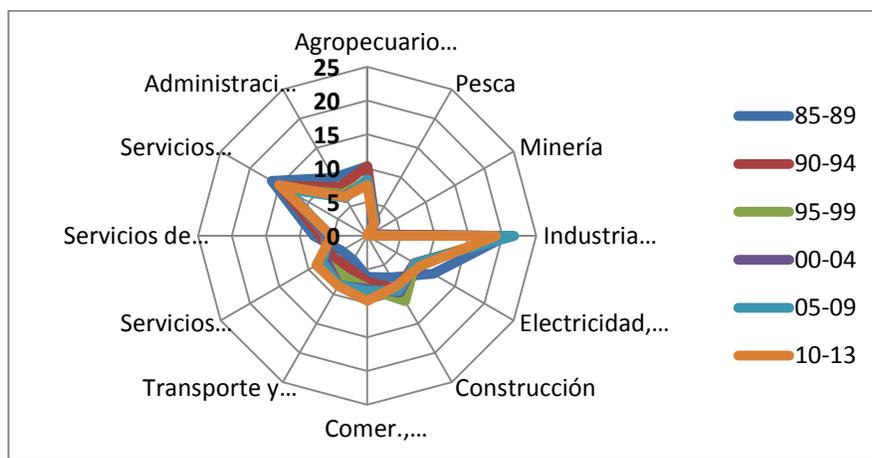
(a) Macro-Región I



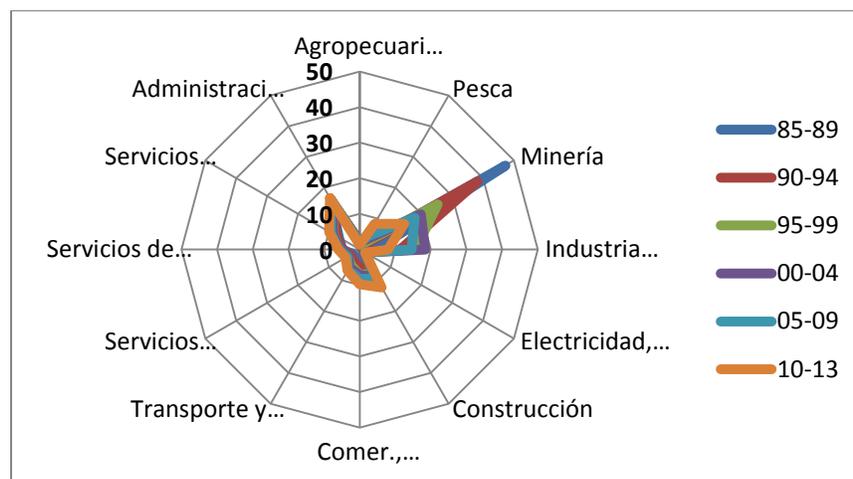
(b) Macro-Región II. 1986-2014.



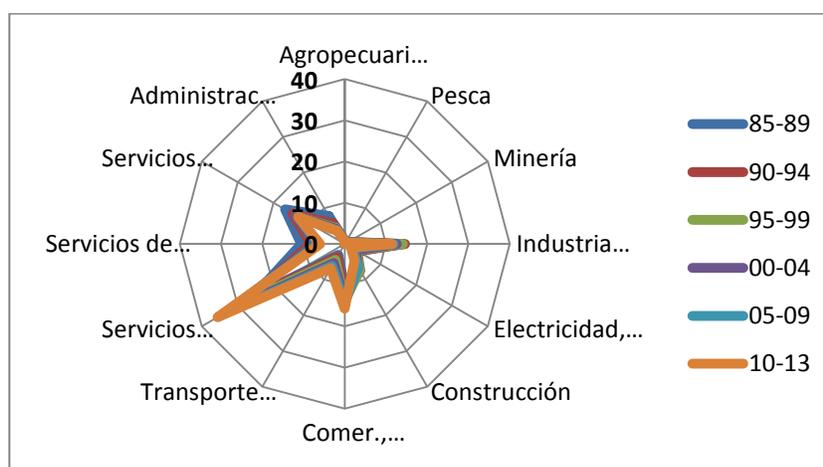
(c) Macro-Región III. 1986-2014.



(d) Macro-Región IV.1986-2014.



(e) Región Metropolitana.1986-2014.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Banco Central de Chile.

Dada la especialización productiva de las regiones y con la finalidad de observar un panorama agregado quisiéramos ahora observar cómo se distribuye en este contexto la participación y ocupación femenina en el mercado del trabajo, para luego a partir de técnicas econométricas poder estimar su impacto.

ii. La participación femenina en el Mercado Laboral

Si bien en las últimas décadas se ha producido un incremento en la participación de la mujer en trabajo remunerado, el mercado laboral se caracteriza por la concentración y segmentación de las ocupaciones según sexo en y dentro de los diferentes sectores productivos.

Los factores que puedan existir como condicionantes tanto por el lado de la demanda como de la oferta laboral, así como factores externos al mercado de trabajo (sociales, culturales) que determinan la segregación en diferentes sectores y ocupaciones de hombres y mujeres, no podrán ser observados en este capítulo, salvo a modo de hipótesis cuando observemos las diferencias que se reportan dado similares niveles de capital humano.

Participación femenina por tipo de ocupación y rama de actividad económica

De manera descriptiva observamos al interior de los diferentes oficios o tipos de ocupación aquellos que tienen una mayor participación femenina, según datos de la encuesta NENE, estas ocupaciones son: servicios, como empleadas de oficina, y actividades profesionales, científicos e intelectuales.

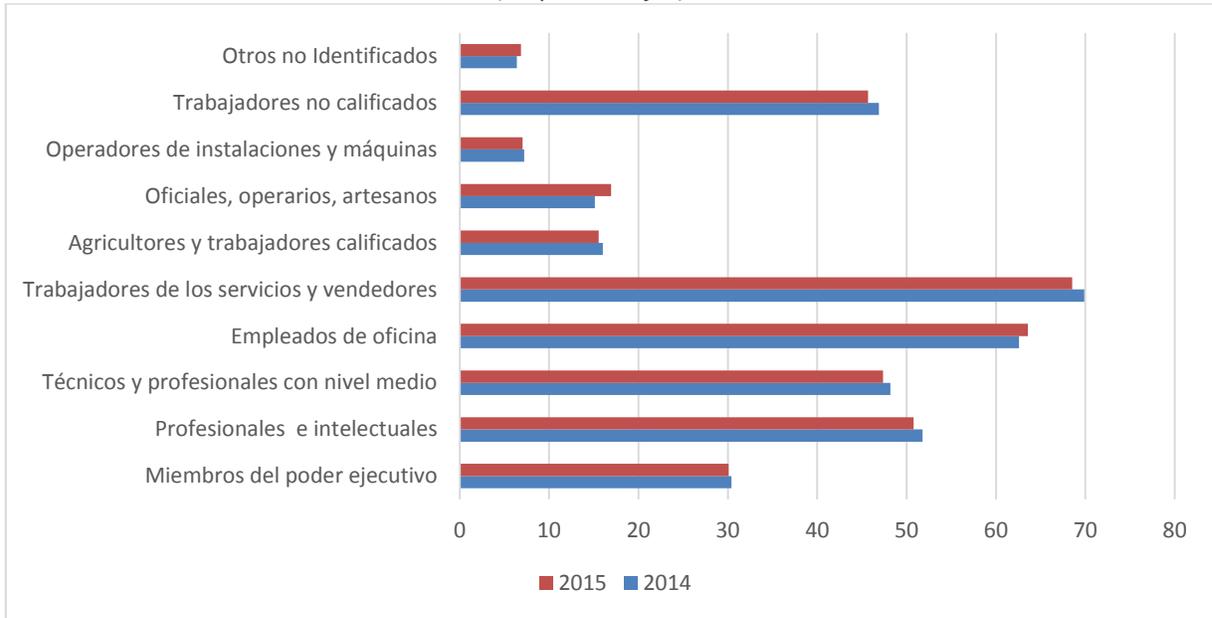
Cuadro V.2.
Tipos de ocupaciones por género, 2015.
(En porcentajes)

	Hombres	Mujeres
Miembros del poder ejecutivo	69.91	30.09
Profesionales e intelectuales	49.21	50.79
Técnicos y profesionales con nivel medio	52.62	47.38
Empleados de oficina	36.43	63.57
Trabajadores de los servicios y vendedores	31.45	68.55
Agricultores y trabajadores calificados	84.47	15.53
Oficiales, operarios, artesanos	83.08	16.92
Operadores de instalaciones y máquinas	92.99	7.01
Trabajadores no calificados	54.32	45.68
Otros no Identificados	93.16	6.84

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta NENE 2015. Período Junio, Julio y Agosto

Esta tendencia se mantiene para los diferentes años, como se puede observar en el gráfico V.3.

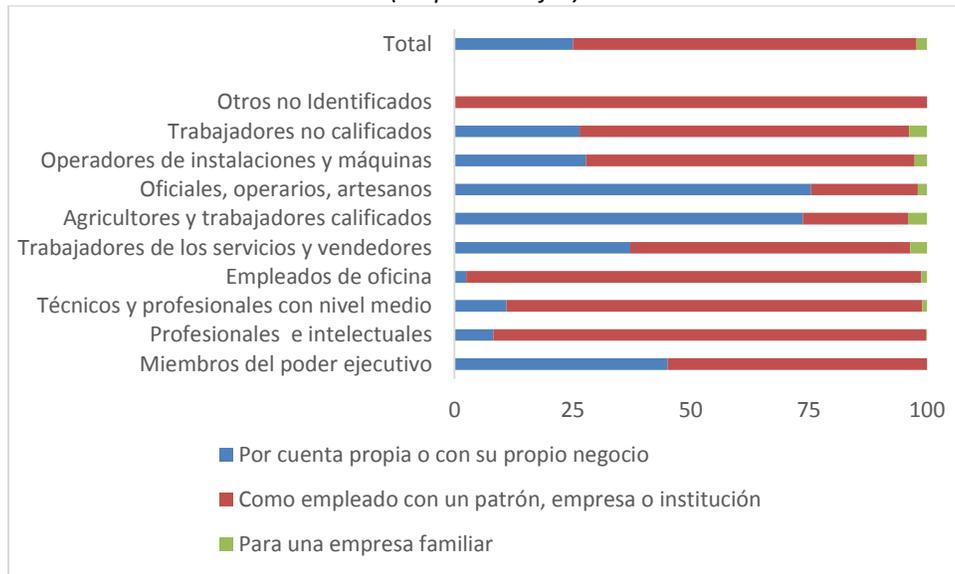
GRÁFICO V.3.
Distribución de la participación femenina en el mercado laboral, por ocupación, 2014 y 2015
(En porcentajes)



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta NENE 2014 y 2015. Período Junio, Julio y Agosto

Para identificar el tipo de empresa donde trabajan las mujeres según su tipo de ocupación, se realizó el Gráfico V.4, el cual se construyó tomando al azar el trimestre junio –julio –agosto del año 2015 de la Nueva Encuesta Nacional de Empleo NENE.

GRÁFICO V.4.
Dependencia del trabajo femenino, según oficio de ocupación, 2015
(En porcentajes)



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta NENE 2015 (Junio, Julio y Agosto).

Como podemos observar, la dependencia de un empleador en una empresa o institución se da principalmente a nivel agregado (72,7%); y luego mayoritariamente para: los oficios de trabajadoras no calificadas (70%), operadoras de máquinas (69%), empleadas de oficinas (96%), técnico profesionales con nivel medio (88%) y profesionales, científicas e intelectuales (92%). Las actividades por cuenta propia -que representan el 25% de la dependencia- se observan mayoritariamente para el caso de oficiales, operarias y artesanas (75%), agricultoras y trabajadoras calificadas (74%), como también para integrantes del poder ejecutivo, cuerpo legislativo y cargos directivos (45%).

La participación en empresas familiares es menor para el conjunto de oficios, alcanzando como máximo un 4% para los casos de trabajadoras de servicios y vendedoras, y de agricultoras y trabajadoras calificadas.

A continuación y en consistencia con el análisis de productividad nacional, revisaremos la ocupación femenina para las diferentes ramas de actividad económica y su evolución en el tiempo Gráfico V.5 y Cuadro V.3.

Cuadro V.3.
Ocupación femenina por rama, 1990-2014.
(En porcentajes)

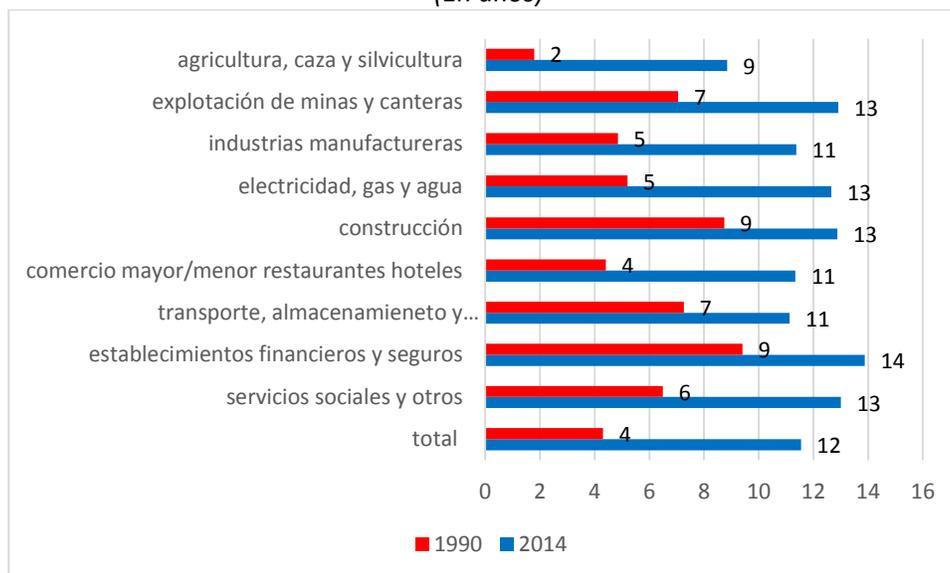
% Ocupación femenina por rama	Año 1990	Año 1995	Año 2000	Año 2005	Año 2011	Año 2014
Agricultura, caza y silvicultura	5,7	5,1	4,6	5,7	5,3	4
Explotación de minas y canteras	0,3	0,3	0,1	0,2	0,5	0,6
Industrias manufactureras	12,2	11,9	10,8	9,4	8,2	8,3
Electricidad, gas y agua	0,1	0,3	0,3	0,4	0,4	0,4
Construcción	0,6	0,9	0,5	1,0	1,1	1,2
Comercio mayor/menor restaurantes hotel	23,7	25,3	24,1	24,0	30,0	28,4
Transporte, almacenamiento y comunicación	2,1	3,3	3,5	4,2	4	3,3
Establecimientos financieros y seguros	5,2	7,1	9,0	10,3	8,4	8,7
Servicios sociales y otros	50,1	45,9	47,1	45,0	42	45
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta NESI.

La ocupación femenina se concentra en la rama de servicios sociales (incluye mayoritariamente servicios de educación y salud), esta ronda entre el 50% y 45% en el período considerado. La segunda rama de mayor participación, es el comercio y los restaurantes, donde ha aumentado la participación femenina desde un 23,7% hasta un 28%. Para el caso de los servicios financieros, la ocupación femenina fue en aumento hasta el año 2005, desde un 5,2% en 1990 a un 10,3% en el año 2005, para luego caer a un 8,7% el año 2014. Por otro lado la ocupación en la industria manufacturera cayó desde un 12,2% (1990) a un 8,3% (2014), consistente con la caída del sector manufacturero en el PIB.

La modificación de los tipos de ocupaciones donde participan las mujeres, podría ser producto la modificación de la estructura productiva, como también estar vinculadas a decisiones de profesionalización de las propias mujeres, para observar cómo ha cambiado el nivel de escolaridad de las mujeres podemos analizar el Gráfico V.6.

GRÁFICO V.5.
Año de escolaridad promedio femenina por rama de actividad, 1990 y 2014
(En años)



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta NESI.

En el Gráfico V.5, podemos ver como para el conjunto de ramas de la actividad económica las mujeres ocupadas han aumentado sus años de escolaridad desde 3 años para el caso de la construcción, hasta 7 años para el caso del sector de electricidad, gas y agua.

Para comparar los años de escolaridad de las mujeres versus pares hombres en el tiempo, observamos el Cuadro V.4

CUADRO V.4.
Diferencias de años de escolaridad promedio de las mujeres versus hombres
en mismas ramas de ocupación.
(En años)

Rama de actividad económica	año 1990	año 2000	año 2014
Agricultura, caza y silvicultura	0	1	1
Explotación de minas y canteras	2	2	0
Industrias manufactureras	0	0	0
Electricidad, gas y agua	-2	1	0
Construcción	4	4	2
Comercio mayor/menor restaurantes hoteles	0	0	0
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	1	2	0
Establecimientos financieros y seguros	0	0	-1
Servicios sociales y otros	0	0	-1
Total	1	1	1

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta NESI.

Los datos para los años presentados, nos muestran de manera agregada que las mujeres tienen un año más de escolaridad que los hombres que trabajan en la misma rama; los casos donde se encuentran mayores diferencias es en el sector de la construcción, como también en el sector de explotación de minas y canteras.

Los sectores donde se observa similar nivel de escolaridad es en establecimientos financieros y seguros, industria manufacturera y servicios sociales y otros.

Esta diferencia de capital humano se esperaría esté vinculada a una mayor productividad de las mujeres, sin embargo esta no se ve reflejado en los salarios donde, tal como analizamos en la sección anterior, existen sistemáticas brechas de ingreso que discriminan de manera negativa a las mujeres.

Por último, se presenta la edad promedio de los/as ocupados/as y las diferencias de género por sector.

CUADRO V.5.
Edad promedio por sector económico y género, 2014.
(En promedio de años)

Rama de actividad económica	hombre	mujer
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	48.7	44.6
Pesca	40.5	42.3
Explotación de minas y canteras	40.7	39.5
Industrias manufactureras	44.1	44.7
Suministro de electricidad, gas y agua	41.6	40.5
Construcción	43.9	39.1
Comercio al por mayor y al por menor	42.3	42.6
Hoteles y restaurantes	38.1	39.6
Transporte, almacenamiento y comunica	45.1	40.6
Intermediación financiera	42.6	39.2
Actividades inmobiliarias, empresaria	42.2	40.2
Administración pública y defensa	43.4	41.5
Enseñanza	45.2	41.1
Servicios sociales y de salud	43.2	40.7
Otras actividades de servicios comunicacionales	42.7	41.1
Hogares privados con servicio doméstico	50.8	49.1
Organizaciones y órganos extraterritoriales	33.2	46.6

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta NESI.

Para el conjunto de ramas de actividad las mujeres que trabajan remuneradamente, tienen en promedio una edad inferior a los hombres, con excepción de aquellas pertenecientes a las ramas de suministro de electricidad, gas y agua; comercio;

actividades inmobiliarias y otras actividades de servicios comunicacionales. Desde donde sí suponemos que la experiencia correlaciona con la edad, los hombres compensarían los años promedios menos de escolaridad, con años de más experiencia en el mercado laboral.

Tanto las variables de capital humano como de experiencia tienen impacto en la productividad y se reflejan en los niveles de ingreso, sin embargo y a pesar de estas aún persistiría una brecha de género en contra de las mujeres a la hora de observar ingresos.

Nuestra hipótesis para análisis posteriores será que si bien el ingreso es función del nivel de productividad, no tiene una correlación perfecta producto de factores culturales que discriminan por género. Por lo tanto, para observar el aumento de productividad marginal que significa el ingreso de una mujer al mercado del trabajo, observaremos tanto ingresos como productividad media.

VI. ANÁLISIS DEL IMPACTO EN EL CRECIMIENTO ECONÓMICO DE LA DISMINUCIÓN EN LA DESIGUALDAD DE GÉNERO EN EL MERCADO LABORAL CHILENO

i. Estimación Econométrica MCO

La hipótesis central a ser testada económicamente es que el incremento de la participación de las mujeres en el mercado laboral tiene un impacto positivo y significativo sobre el Producto Interno Bruto (PIB) medido en términos reales. Además se busca cuantificar dicho impacto.

Para estos efectos, el marco conceptual del cual se parte es el de una función de producción agregada, donde el PIB real per cápita es función de los factores productivos Capital y Trabajo. Adicionalmente, dado que el efecto a cuantificar se relaciona con participación de las mujeres en el mercado laboral, se incorporó a la ecuación la tasa de ocupación de las mujeres, la cual incrementa hipotéticamente la producción agregada. También se incluyeron otras variables de control, que se relacionan con aspectos macroeconómicos externos e internos.

Así, la ecuación a estimar económicamente es la siguiente:

$$\ln\left(\frac{PIBr_t}{POB_t}\right) = \beta_0 + \beta_1 \ln(FBKFr_{t-1}) + \beta_2 \ln(FTT_{t-1}) + \beta_3 \frac{OCUPF_t}{FTF_t} + \beta_4 Y_t^* + \beta_5 EM + \beta_6 r + \varepsilon_t$$

donde,

$\ln(\cdot)$ es la función logaritmo natural;

$PIBr$ es el PIB real y POB es la Población Total del país;

$FBKFr$ es la Formación Bruta de Capital Fijo real;

FTT es la Fuerza de Trabajo Total;

$OCUPF/FTF$ es la Ocupación Femenina dividida por la Fuerza de Trabajo Femenina;

Y^* es una medida de la actividad externa, para lo cual se ocupó el crecimiento del volumen de comercio mundial;

EM es un indicador de estabilidad macroeconómica, para lo cual se ocupó una medida de incertidumbre inflacionaria¹⁵;

r corresponde a la tasa de interés real¹⁶;

$[\beta]$ es el vector de parámetros a estimar; y ε son los residuos.

Esta ecuación se estimó inicialmente, por Mínimos Cuadrados Ordinarios (MCO)¹⁷ en base a datos anuales para el período 1986-2015¹⁸.

¹⁵ Se calcula como la desviación estándar anual de la inflación mensual.

¹⁶ Se mide como la tasa de interés nominal de colocaciones de corto plazo menos la inflación anual.

¹⁷ Un análisis similar se encuentra en Pervaiz et. al. (2011) para el caso de Pakistán.

¹⁸ Los datos de 2015 corresponden a estimaciones con el propósito de agregar una observación a todas las series.

Brevemente, la fuente de las variables relacionadas al mercado laboral y la población es el Instituto Nacional de Estadísticas (INE); la de las relacionadas a actividad económica externa es el Fondo Monetario Internacional (FMI)¹⁹; y el resto de las variables se obtiene de la Base de Datos del Banco Central de Chile.

El Cuadro 1 muestra los resultados para la regresión por MCO.

CUADRO VI. 1.
Resultados de la Regresión por MCO
(Datos anuales para el período 1986-2015)

Variables²⁰	
Dependientes ↓ Independiente →	Ln de PIB real per cápita
<i>Ln de Form. Bruta de Cap. Fijo real₋₁</i>	+0.227 (***)
<i>Ln de Fuerza de Trabajo Total₋₁</i>	+0.597 (***)
<i>Tasa de Ocupación de las Mujeres</i>	+0.010 (*)
<i>Crec. del Vol. de Comercio Mundial</i>	+0.002
<i>Incertidumbre Inflacionaria</i>	-0.093 (***)
<i>Tasa de Interés Real</i>	-0.006 (***)
<i>Constante</i>	+5.580 (***)
(***) Significativo al 99% ; (**) Significativo al 95% ; (*) Significativo al 90%. R ² ajustado= 0.992 ; Nº de obs. 29.	

Como es posible observar del Cuadro VI.1, tanto la Fuerza de Trabajo Total como la Tasa de Ocupación de las Mujeres están positiva y significativamente relacionadas con el PIB real per cápita. El resto de las variables tienen los signos esperados, y con excepción del Crecimiento del Volumen del Comercio Mundial, que mide la actividad externa, son estadísticamente significativas.

ii. Proyección Fuera de Muestra

Sobre la base de este modelo se realiza dos ejercicios de proyección fuera de la muestra. El primer ejercicio corresponde a un shock que incrementa la Fuerza de Trabajo Femenina en 1% (incrementando en consecuencia la Fuerza de Trabajo Total) en $t-1$ en conjunto con un incremento de 1% en la tasa de participación femenina definida por la variable *OCUPF/FTF* en t . Esto resulta en un incremento de 1,14% en el PIB real per-cápita. El segundo ejercicio corresponde a shocks que representan aumentos discretos en la

¹⁹ Base de Datos del World Economic Outlook (WEO).

²⁰ Si bien algunas variables incluidas en la regresión son I(1) o no estacionarias según las pruebas de Dickey-Fuller Aumentado (ADF), el mismo test sobre los residuos rechaza la hipótesis nula de no estacionariedad en los residuos. En otras palabras, los residuos de la ecuación estimada están cointegrados (o son estacionarios), aspecto que es fundamental para que la regresión no sea espuria.

ocupación femenina, pero manteniendo la tasa de participación femenina constante en el mismo nivel del año 2015 (último período muestral)²¹. El Cuadro 2 muestra los resultados:

CUADRO VI. 2.
Aumento del PIB dado un Aumento en la Ocupación Femenina
(Porcentajes)

Cuadro 2: Aumento Porcentual en el PIB de un Aumento en $\Delta+X$ en la Ocupación Femenina a Nivel Agregado.		
Aumento Ocupación Femenina (en miles) ↓	$\Delta\%$ PIB	$\Delta\%$ PIB x $\Delta+100M$
$\Delta+100$	0.70	0.70
$\Delta+200$	1.39	0.69
$\Delta+300$	2.07	0.68
$\Delta+400$	2.74	0.67
$\Delta+500$	3.41	0.67
$\Delta+600$	4.07	0.66
$\Delta+700$	4.72	0.65
$\Delta+800$	5.36	0.64
$\Delta+900$	6.00	0.64
$\Delta+1.000$	6.63	0.63
$\Delta+1.100$	7.26	0.62
$\Delta+1.200$	7.88	0.62
$\Delta+1.300$	8.49	0.61
$\Delta+1.400$	9.09	0.61
Promedio	4.99	0.65

Fuente: Elaboración propia.

Como parámetro de comparación con estos resultados se puede citar al reconocido economista chileno Sebastián Edwards, cuyas estimaciones sugieren que el ingreso nacional en Chile aumentaría entre un 15% y 20% si las mujeres tuvieran más facilidades para integrarse a la economía formal²². Otro estudio de McKinsey&Company estima un incremento de alrededor de 14% del PIB para Latinoamérica como resultado de un avance significativo en la igualdad de género²³. En consecuencia, el aumento de 9% en el PIB si se incrementará en 1.400.000 el número de mujeres que participa activamente en el mercado laboral puede considerarse una estimación conservadora en relación a las estimaciones anteriores.

²¹ El año 2015 la tasa de participación femenina definida como OCUPF/FTF observada es de aproximadamente 91,5, la cual se compara con una tasa de participación masculina de aproximadamente 94,2.

²² <http://voces.latercera.com/2015/10/04/sebastian-edwards/otra-vez-donde-estan-nuestras-mujeres/>

²³ Véase: http://www.mckinsey.com/insights/growth/how_advancing_womens_equality_can_add_12_trillion_to_global_growth

iii. Análisis de Ocupación Femenina y Productividad Sectorial

En términos de política económica es importante tener en cuenta cuales son los sectores en los cuales se concentra la mayor participación laboral femenina en la actualidad, y si se logra implementar una política que aumenta la cantidad de mujeres trabajando en el mercado formal, en que sectores sería conveniente que estas aumentasen su grado de participación.

En la actualidad, la ocupación femenina se concentra en Servicios Sociales y Otros (incluye mayoritariamente servicios de educación y salud), y en Comercio, Restaurantes y Hoteles, ambos con alrededor de un 30% del total de mujeres ocupadas. Otra rama donde se ha incrementado significativamente el porcentaje de mujeres que trabajan es en Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones, pasando desde alrededor de 2% en el año 1990 a alrededor de 15% en la actualidad. Por su parte, tanto en Servicios Financieros y Empresariales como en la Industria Manufacturera la ocupación femenina alcanza actualmente a alrededor de 9%. Es decir, estos 5 sectores concentran más del 90% de las mujeres ocupadas.

Para poder evaluar si la distribución sectorial de las mujeres que se incorporen al mercado laboral debiese dirigirse hacia determinados sectores de forma tal de maximizar el impacto en el PIB se requiere tener una visión sobre la productividad sectorial. Para estos efectos se ocuparon datos del Servicio de Impuestos Internos (SII) y se construyó como medida de productividad un índice basado en el ratio de Ventas (medidas en UF) sobre Número de Trabajadores Dependientes. El índice se construyó por tamaño de empresa, tomando un valor igual a 100 para el sector más productivo dentro de cierto tamaño (Micro, Pequeña, Mediana o Grande)²⁴.

Antes de mostrar los resultados en términos gráficos, es importante explicitar la definición de los sectores, lo que se muestra en el Cuadro 3.

²⁴ El tamaño viene definido según ventas de acuerdo a criterios establecidos por el SII.

Cuadro 3: Clasificación Sectorial según CIIU4-2012	
Sección	Glosa de Sección
A	Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca
B	Explotación de minas y canteras
C	Industrias manufactureras
D	Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado
E	Suministro de agua; evacuación de aguas residuales, gestión de desechos y descontaminación
F	Construcción
G	Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas
H	Transporte y almacenamiento
I	Actividades de alojamiento y de servicio de comidas
J	Información y comunicaciones
K	Actividades financieras y de seguros
L	Actividades inmobiliarias
M	Actividades profesionales, científicas y técnicas
N	Actividades de servicios administrativos y de apoyo
O	Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria
P	Enseñanza
Q	Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social
R	Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas
S	Otras actividades de servicios
T	Actividades de los hogares como empleadores; actividades no diferenciadas de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio
U	Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales

Fuente: CIIU4.CL-2012, INE. http://www.ine.cl/canales/menu/publicaciones/calendario_de_publicaciones/pdf/CIIU4-2012.pdf

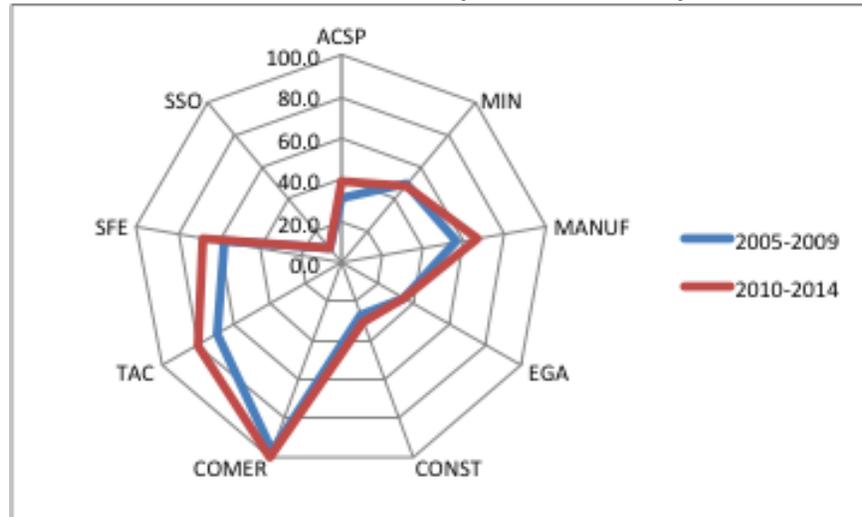
Notas:

- (1) Agricultura, Ganadería, Caza y Pesca (AGCP) corresponde a la sección A.
- (2) Explotación de Minas y Canteras (MIN) corresponde a la sección B.
- (3) Industrias Manufactureras (MANUF) corresponde a la sección C.
- (4) Electricidad, Gas y Agua (EGA) incluye secciones D y E.
- (5) Comercio, Restaurantes y Hoteles (COMER) incluye secciones G e I.
- (6) Construcción (CONST) corresponde a la sección F.
- (7) Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones (TAC) incluye secciones H y J.
- (8) Servicios Financieros y Empresariales (SFE) incluye secciones K, L, M y N.
- (9) Servicios Sociales y Otros (SSO) incluye secciones O, P, Q, R, S, T y U.

A continuación se muestran los resultados del Índice de Productividad por Tamaño para el promedio del período 2005-2009 y 2010-2014, respectivamente.

El Gráfico VI. 1. muestra los resultados a nivel de la Microempresa. El sector más productivo es Comercio (mayorista/minorista), Reparación de Vehículos, restaurantes y Alojamiento (COMER). Le sigue Transporte, Almacenamiento, Información y Comunicaciones (TAC); Servicios Financieros y Empresariales (SFE); e Industria Manufacturero (MANUF). Entre los menos productivos están Servicios Sociales y Otros (SSO); Construcción (CONST); y Electricidad, Gas y Agua (EGA). Si se relaciona esta información con la de los sectores en que se concentra la ocupación femenina, se debiese promover un aumento de la ocupación femenina en SFE y en MANUF a nivel de la Microempresa.

Gráfico VI. 1.
Índice de Productividad para la Microempresa

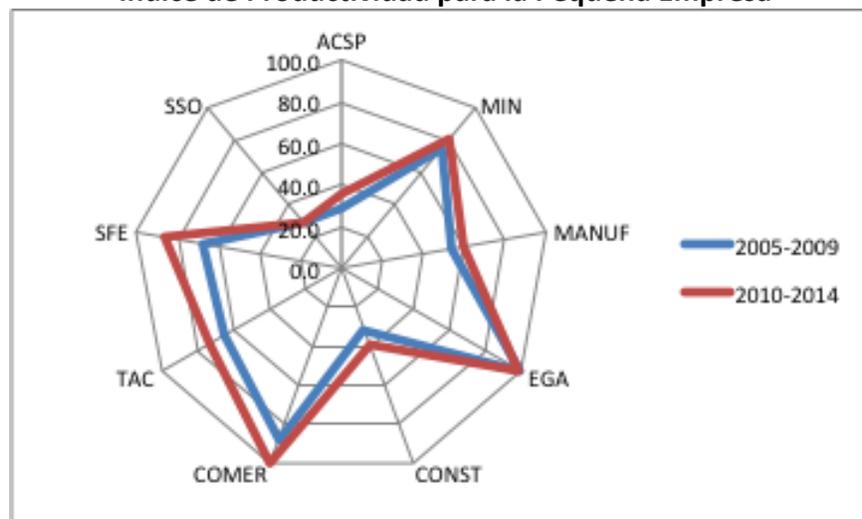


Fuente: cálculos propios en base a información del SII.

(*) El índice se construye a partir de información de Ventas (en UF) y N° de Trabajadores Dependientes.

El Gráfico VI.2 muestra los resultados a nivel de la Pequeña Empresa. El sector más productivo también es COMER, pero esta vez en conjunto con EGA y seguido de cerca por SFE y Explotación de Minas y Canteras (MIN). Entre los menos productivos están SSO y CONST; y, en menor medida, MANUF. Si se relaciona esta información con la de los sectores en que se concentra la ocupación femenina, nuevamente se debiese promover un aumento de la ocupación femenina en SFE, pero esta vez también en EGA y MIN a nivel de la Pequeña Empresa.

Gráfico VI.2.
Índice de Productividad para la Pequeña Empresa

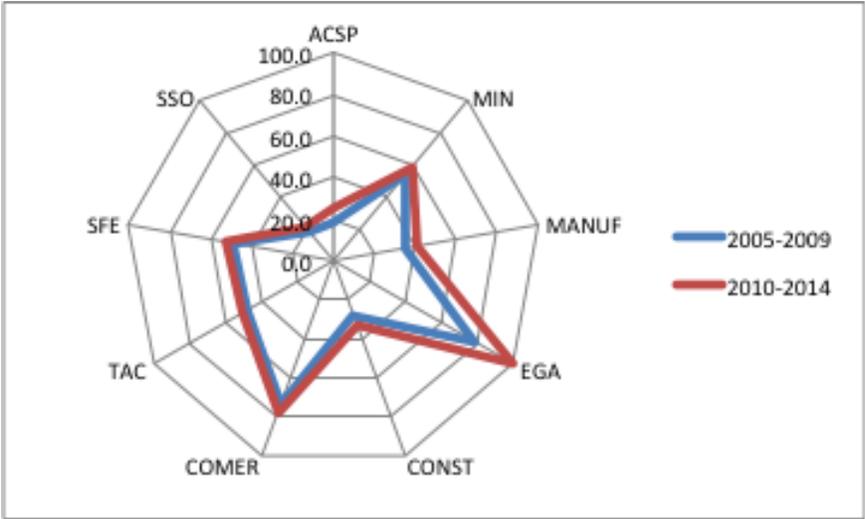


Fuente: cálculos propios en base a información del SII.

(*) El índice se construye a partir de información de Ventas (en UF) y N° de Trabajadores Dependientes.

El Gráfico VI.3 muestra los resultados a nivel de la Empresa Mediana. El sector más productivo es EGA, seguido de COMER y MIN. Nuevamente, entre los menos productivos están SSO, CONST y MANUF. Si se relaciona esta información con la de los sectores en que se concentra la ocupación femenina, nuevamente se debiese promover un aumento de la ocupación femenina en EGA y MIN a nivel de la Empresa Mediana.

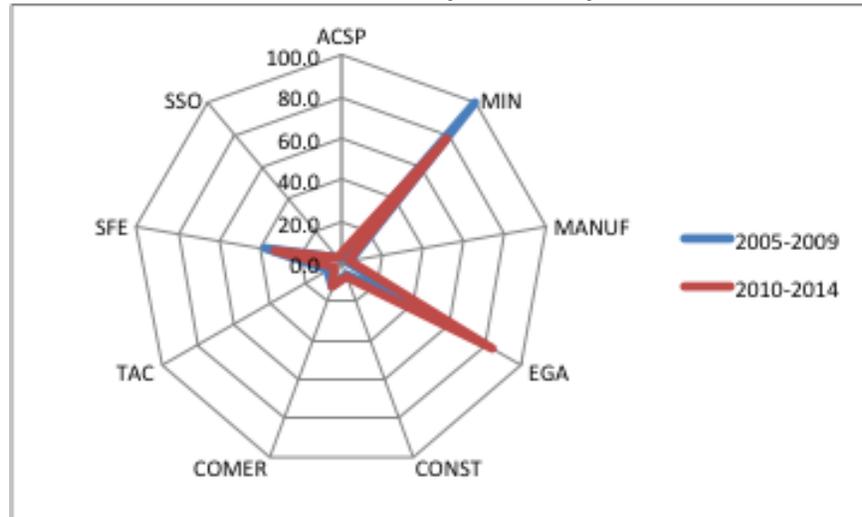
Gráfico VI.3.
Índice de Productividad para la Empresa Mediana



Fuente: cálculos propios en base a información del SII.
(*) El índice se construye a partir de información de Ventas (en UF) y Nº de Trabajadores Dependientes.

Finalmente, el Gráfico VI. 4 muestra los resultados a nivel de la Empresa Grande. El sector más productivo es MIN, seguido de EGA y SFE. Nuevamente, entre los menos productivos están SSO, CONST y MANUF. Si se relaciona esta información con la de los sectores en que se concentra la ocupación femenina, nuevamente se debiese promover un aumento de la ocupación femenina en MIN, EGA y SFE a nivel de la Empresa Grande.

Gráfico VI.4.
Índice de Productividad para la Empresa Grande



Fuente: cálculos propios en base a información del SII.

(*) El índice se construye a partir de información de Ventas (en UF) y Nº de Trabajadores Dependientes.

En resumen, los sectores más productivos que tienen una baja ocupación femenina y que por consiguiente una indicación podría ser promover un aumento de las mujeres ocupadas en dichos sectores y que tienden a ser transversales en términos del tamaño de la empresa son SFE, EGA y MIN. Por otro lado, otra indicación sería buscar mecanismos de activación de los sectores que aparecen poco productivos y donde hay una mayor participación femenina, a partir de actividades de innovación.

Por otro lado, mantener una alta empleabilidad en el sector COMER a nivel de la Micro, Pequeña y Mediana empresa es consistente con la empleabilidad en sectores más productivos.

iv. Análisis de Salarios por Sector y Tamaño de Empresa

El Cuadro VI. 4 muestra las remuneraciones por sector económico según tamaño de empresa. Claramente los mayores salarios se observan en la Gran Empresa de los sectores MIN y EGA. En contraste con los resultados de la productividad, el sector SSO se caracteriza por salarios bastante altos, que incluso superan a los otros sectores a nivel de Micro, Pequeña y Mediana Empresa. Sin considerar estos tres sectores, el sector de SFE es el que tiene salarios más altos para todo tamaño de empresa.

CUADRO VI.4.

Renta promedio por trabajador, por sector y tamaño

(Valores expresados en UF)

Cuadro 4: Renta Neta en UF/NºTrabajadores (Prom. 2010-2014)				
Sector/Tamaño	MICRO	PEQUEÑA	MEDIANA	GRANDE
ACSP	49.6	40.3	53.5	31.3
MIN	157.9	153.6	133.2	470.2
MANUF	61.4	83.8	92.5	41.5
EGA	108.7	127.4	139.1	459.1
CONST	34.5	56.3	81.8	132.2
COMER	73.8	90.5	108.6	101.8
TAC	74.7	91.4	113.8	66.0
SFE	108.2	124.3	117.6	145.3
SSO	261.9	176.6	166.1	101.7

Fuente: Elaboración propia en base a información del SII.

En resumen, con la salvedad del sector SSO que tiene bajos niveles de productividad pero salarios relativamente elevados al menos para la Micro, Pequeña y Mediana Empresa, el análisis de los salarios refuerza la conclusión de que se debiese privilegiar la empleabilidad de las mujeres en los sectores de SFE, EGA y MIN. Esto considerando que el valor presentado es un valor por trabajador promedio, donde se encuentran incluidos hombres y mujeres, por lo tanto esta conclusión se sustenta sobre el supuesto de productividad y no incluye la discriminación salarial por género que pudiese presentar cada uno de los sectores.

v. Análisis de Discriminación Salarial según sexo

Considerando que la participación femenina en el mercado del trabajo se enfrenta a discriminaciones salariales, y considerando que estas son un desincentivo para las mujeres que se encuentran inactivas, como también para aquellas que participan en el mercado laboral, se incluye el análisis de las brechas salariales no explicadas.

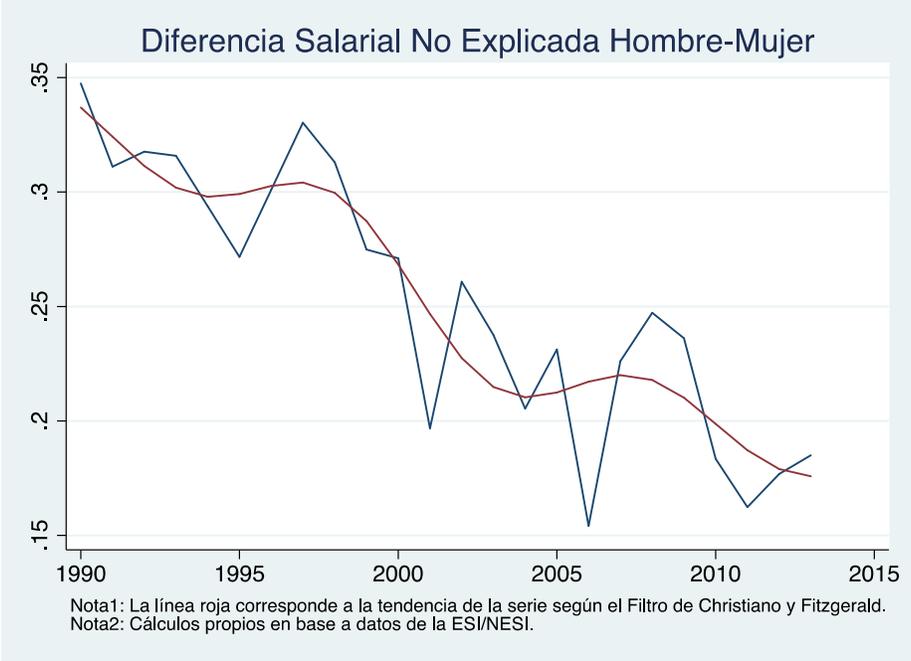
Para analizar este asunto, se construyó una medida que distingue entre el diferencial salarial Hombre-Mujer explicado por los diferenciales en términos de educación y experiencia de ambos géneros y aquella parte que no se puede explicar por un diferencial observable en términos de estas variables. De esta forma, el diferencial salarial no explicado constituye una medida de discriminación salarial.

Para estos efectos, se utilizó la descomposición de Blinder-Oaxaca²⁵, una de las metodologías más comunes para estudiar diferencias promedio en determinada variable entre distintos grupos.

²⁵ Para mayor detalle ver Jann (2008).

Ocupando esta metodología y sobre la base de las encuestas ESI/NESI entre 1990 y 2013 se estimaron los diferenciales salariales no explicados tanto a nivel agregado como sectorial, los cuales se muestran en el Gráfico 5:

GRAFICOVI.5.



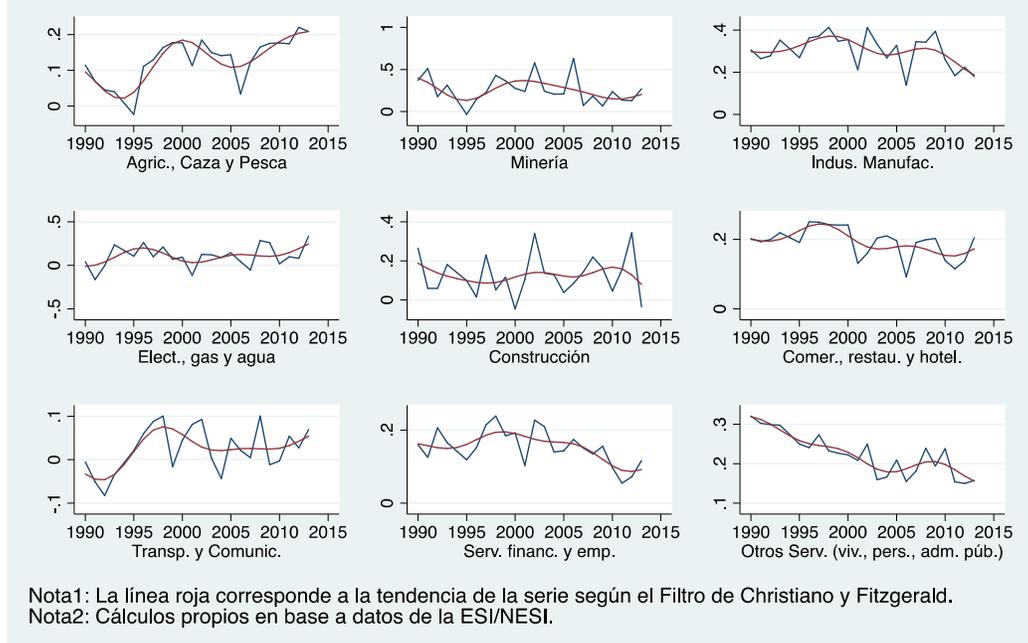
Fuente: Elaboración propia.

Del gráfico anterior se observa que el diferencial salarial no explicado ha caído secularmente entre 1990 y 2013, desde aproximadamente 34% a alrededor de 17%, o sea se ha reducido a la mitad.

No obstante, tal como se muestra en el Gráfico VI. 6 esta caída, sin duda positiva, ha sido asimétrica entre los distintos sectores:

Gráfico VI.6.

**Diferencia Salarial No Explicada Hombre-Mujer
Por Rama de Actividad Económica**



Fuente: Elaboración propia.

Así, se puede observar una fuerte caída en el sector de Otros Servicios, una caída un poco menos pronunciada en la Industria Manufacturera y una caída moderada en Comercio, Restaurantes y Hoteles y Servicios Financieros y Empresariales. Estos cuatro sectores concentran casi el 90% de las mujeres ocupadas en el mercado laboral. En el resto de los sectores, el diferencial salarial no explicado a tendido a mantenerse, en el mejor de los casos, o bien a aumentar, lo que es un llamado de alerta respecto de la necesidad de fortalecer las políticas orientadas a disminuir la discriminación de género en el mercado laboral.

Con la finalidad de resumir los principales indicadores presentados se presenta a continuación un resumen cuantitativo Cuadro VI.5.

**CUADRO VI.5.
RESUMEN CUANTITATIVO**

	Salario Mensual	Salario Reserva	Diferencial Salarial	Ocupados por Sector		Productividad MIPYME		Productividad Grande	
	(pesos ctes.)	(>30% S. Min.)	No Explicado	Mujeres	Total	Indice	Ranking	Indice	Ranking
Sector	Promedio (SII 2014)	Encuesta Mujeres	% (calc. prop.)	% (NESI 2014)					
ACSP	94,024	325,000	17.7	4.8	9.4	37.7	7	4.4	6
MIN	1,027,073	325,000	18.4	0.6	2.9	60.4	5	78.2	2
MANUF	123,899	325,000	21.1	8.4	10.9	63.8	4	3.5	8
EGA	524,255	325,000	18.5	0.4	0.8	51.8	6	83.8	1
CONST	240,503	325,000	12.2	1.1	8.0	32.8	8	6.9	5
COMER	231,950	325,000	14.8	28.6	23.7	99.5	1	12.9	4
TAC	216,499	325,000	2.6	6.2	9.3	78.2	2	4.2	7
SFE	233,731	325,000	8.8	8.7	8.4	72.5	3	32.5	3
SSO	378,359	325,000	17.2	41.2	26.6	13.8	9	2.6	9
PROMEDIO	341,144	325,000	14.6						

Fuente: Elaboración Propia

vi. Conclusiones de los hallazgos cuantitativos

Se presentan como síntesis de los principales resultados cuantitativos del estudio, a partir de la integración del análisis que se ha llevado a cabo sobre la base de distintas fuentes.

Por un lado, según el análisis econométrico en base al modelo agregado de series de tiempo, por cada cien mil mujeres adicionales que se integran al mercado laboral el PIB se incrementa en promedio 0,65 puntos porcentuales. Por otro, la brecha entre hombres y mujeres que pertenecen a la Fuerza Laboral es de alrededor de 1,5 millones (NENE, INE (Sept.-Oct.-Nov., 2015).

De acuerdo con datos de la Encuesta Comunidad Mujer (2011), aproximadamente un 28% de las mujeres se declara inactiva por razones de cuidado de hijos y/o adulto mayor. Es decir, alrededor de 420.000 mujeres deciden no buscar trabajo por este motivo. No obstante, un 62,5% de estas si trabajaría si tuviese con quien dejar a sus hijos o adultos mayores, lo que significa que en este sub-grupo hay un potencial de incorporación de 262.500 mujeres a la Fuerza Laboral. La misma encuesta muestra que el 42% de las mujeres inactivas se dedica a los “Quehaceres del Hogar” y 1% declara que los sueldos que se ofrecen son muy bajos. Bajo la hipótesis de que este sub-grupo que equivale al 43% de las mujeres inactivas estarían dispuestas a integrarse al mercado laboral si les ofrecieran un trabajo con un sueldo suficientemente alto como para contratar los servicios de alguien que las reemplace en los “Quehaceres del Hogar”, en este sub-grupo de “inactivas blandas” hay un potencial de incorporación de 645.000 mujeres a la Fuerza Laboral.

Entre ambos sub-grupos, el potencial de incorporación de mujeres al mercado laboral alcanza en total a un poco más de 900.000 mujeres, lo que significaría un incremento de alrededor 6% del PIB.

Tal como se mencionó, un factor clave son los salarios. La misma Encuesta Comunidad Mujer (2011) permite inferir que el Salario de Reserva (Neto) es de alrededor de 30% más alto que el Salario Mínimo (Bruto). Es decir, dado un salario mínimo de \$250.000, las mujeres “inactivas blandas” estarían tomando la decisión de incorporarse a la Fuerza Laboral por un salario neto no menor a \$325.000.

No obstante, de acuerdo a los datos del Cuadro resumen VI. 5., hay sólo tres sectores que en promedio tienen un salario mayor al de reserva, pero uno sólo de ellos es un sector que tiene un número significativo de mujeres ocupadas (Servicios Sociales y Otros).

Se puede concluir entonces que, para efectivamente incorporar más mujeres al mercado laboral se requieren salarios más altos y donde además no existan brechas asociadas a discriminación salarial. En particular, para que la incorporación de las mujeres sea en sectores con alta productividad a nivel de las MIPYME (que son las que generan la mayor cantidad de empleo), sería particularmente importante que los salarios se incrementaran

en los sectores de Comercio, Restaurantes y Hoteles, Transporte Almacenamiento y Comunicaciones, Servicios Financieros y Empresariales e Industria Manufacturera.

Al mismo tiempo se recomienda incorporar mujeres en empresas de mayor tamaño, para los sectores de agua gas y electricidad, como también en la minería, donde también debería existir una revisión de los salarios que permitiera minimizar la brecha salarial observada.

VII. REVISIÓN DE LA OFERTA POLÍTICA ACTUAL Y EL MARCO LEGAL PARA LA INCLUSIÓN DE LA MUJER EN EL MERCADO LABORAL

i. Marco Normativo Internacional

Chile ha suscrito una serie de Tratados Internacionales y Convenios en materia de Derechos Humanos que reconocen la importancia del trabajo para los medios y condiciones de vida de mujeres y hombres.

Estos instrumentos definen el acceso al trabajo como un derecho inalienable y marcan pautas para su reconocimiento y garantía, así como para la eliminación de todas las formas de discriminación en el empleo, incluidas las discriminaciones por motivos de género.

A continuación, se muestra una tabla que resume los principales instrumentos del derecho internacional en relación al derecho al trabajo en igualdad de condiciones para hombres y mujeres, especificando los contenidos de cada uno de ellos.

CUADRO VII.1.

INSTRUMENTOS INTERNACIONALES EN RELACIÓN A LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL TRABAJO

Instrumento	Contenido
Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC)	<p>Establece que los Estados deben reconocer y garantizar el derecho al trabajo. Es decir, el derecho que tienen todas las personas de ganarse la vida a través de un empleo que puedan escoger libremente.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Enfatiza su preocupación por la situación de las mujeres, expresando que las condiciones de empleo no deben ser inferiores a las de los hombres - Manifiesta la necesidad de condiciones dignas de trabajo para ambos sexos, incluyendo aspectos de seguridad e higiene. - Se pronuncia sobre la igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo y a las políticas de ascenso - Establece el derecho al descanso, al disfrute, a la limitación razonable de las horas de trabajo, al derecho a vacaciones y feriados pagados, para ambos sexos.
Convención Americana o Protocolo de San Salvador (1988, entra en vigor en 1999)	<p>En su artículo 1° reconoce el derecho al trabajo para todas las personas, sin distinción, comprometiéndolo a los estados parte a disponer de todos los recursos para que progresivamente este derecho sea efectivo.</p>
Convenio 100 (OIT, 1951). Sobre Igualdad de Remuneraciones	<p>Sobre igualdad en las remuneraciones.</p> <p>Donde la expresión igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación por razón de sexo.</p> <p>Los Estados miembros deberán respetar y promover este principio tanto en la legislación nacional como en los contratos colectivos y otras acciones.</p>

Instrumento	Contenido
El Convenio 111 (OIT, 1960)	<p>Sobre discriminación en el empleo y ocupación. Define este concepto como cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. Este criterio también permea los procesos de admisión, formación y promoción en el trabajo.</p> <p>El Convenio 111 obliga a los Estados y Gobiernos a formular políticas y prácticas nacionales con el objetivo de eliminar acciones discriminatorias en este ámbito.</p>
El Convenio 155 (OIT, 1981)	<p>Sobre seguridad y salud²⁶ en el trabajo, en donde se incorpora especialmente la noción de espacio de trabajo y reconocimiento de las condiciones mentales y físicas que puedan afectar el buen desempeño.</p>
El Convenio 156 (OIT, 1981)	<p>Sobre trabajadores con responsabilidades familiares.</p> <p>Se aplica a los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades en relación a sus hijos/as a cargo, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para ingresar, participar y progresar en la actividad económica.</p> <p>Se aplica también a los trabajadores y trabajadoras en relación con otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén.</p> <p>El convenio obliga a los Estados miembros a promover e incluir entre los objetivos de su política nacional para que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.</p>
El Convenio 161 (OIT, 1985)	<p>Sobre los Servicios de Salud en el Trabajo.</p> <p>Donde la expresión de servicios de salud en el trabajo designa unos servicios investidos de funciones esencialmente preventivas y encargados de asesorar al empleador, a los trabajadores y a sus representantes en la empresa acerca de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - los requisitos necesarios para establecer y conservar un medio ambiente de trabajo seguro y sano que favorezca una salud física y mental óptima en relación con el trabajo; - la adaptación del trabajo a las capacidades de los trabajadores, habida cuenta de su estado de salud física y mental;
Convenio 183 (OIT, 2000)	<p>Sobre la protección de la maternidad. En el que se establece que los Estados miembros, previa consulta con las organizaciones representantes de los trabajadores y trabajadoras deberán adoptar medidas para garantizar que no se obligue a las mujeres embarazadas o lactantes a desempeñar un trabajo que haya sido determinado por la autoridad competente como perjudicial para su salud o la de su hijo/a; y el derecho a</p>

²⁶ Para este y los demás convenios asociados a seguridad y salud en el trabajo, cabe señalar que para la OIT el término salud, en relación con el trabajo, abarca no solamente la ausencia de afecciones o de enfermedad, sino también los elementos físicos y mentales que afectan a la salud y están directamente relacionados con la seguridad e higiene en el trabajo.

Instrumento	Contenido
	<p>toda mujer embarazada a una licencia por maternidad.</p> <p>El convenio protege el periodo prenatal y post natal con la licencia por maternidad con prestaciones pecuniarias, así como también si existen complicaciones de salud con motivo del embarazo o el parto.</p> <p>Establece la protección de las mujeres en sus empleos y la no discriminación en el espacio del trabajo, además de la protección de la lactancia.</p>
<p>El Convenio 187 (OIT, 2006)</p>	<p>Sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo.</p> <p>Señala que todo Estado Miembro deberá adoptar medidas activas con miras a conseguir de forma progresiva un medio ambiente de trabajo seguro y saludable mediante un sistema nacional y programas nacionales de seguridad y salud en el trabajo, teniendo en cuenta los principios recogidos en los instrumentos de la OIT.</p> <p>Destaca que en su artículo 4° establece que los Estados, en sus Sistema Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo, deben incluir mecanismos de apoyo para la mejora progresiva de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en las microempresas, en las pequeñas y medianas empresas, y en la economía informal.</p>
<p>la Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)</p>	<p>Define qué se entiende por discriminación.</p> <p>Promueve, alienta y mandata a los Estados el desarrollo de acciones positivas que faciliten la participación de las mujeres en el ámbito económico, político, cultural, social y civil. Lo anterior, con la finalidad de que se mitiguen las desigualdades derivadas de la construcción de los géneros.</p>
<p>La IV Conferencia Mundial sobre la Mujer de Naciones Unidas (Beijing, 1995)</p>	<p>Constituye un hito histórico dado que permitió elaborar un Programa Mundial de Igualdad orientado a la protección de los derechos humanos de las mujeres en relación a tres objetivos: igualdad, desarrollo y paz.</p> <p>Pone especial atención en la erradicación de toda forma de discriminación y violencia contra las mujeres así como en la promoción del desarrollo de sus capacidades y el acceso efectivo al trabajo como derechos y promoción del desarrollo.</p>
<p>La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem do Pará, 1994)</p>	<p>Refiere a la violencia contra las mujeres como una violación de los derechos humanos estableciendo en el Capítulo 1 la definición de la misma como: “cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado” . Recomienda expresamente a los países a tomar acciones tendientes a visibilizar y reconocer las diferentes manifestaciones de la violencia en los espacios familiares y laborales especialmente, penalizando estas prácticas tendientes a su eliminación de nuestras sociedades.</p>

Fuente: Elaboración propia.

Además de estos instrumentos a nivel internacional, existen una serie de Conferencias Regionales, lideradas por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la situación de las mujeres en América Latina en general, y sobre su participación en la economía y en el trabajo en particular. Estas últimas se presentan a continuación:

CUADRO VII.2.
CONFERENCIAS REGIONALES DE LA MUJER

Conferencias Regionales	Contenido
La 10ª (Quito, 2007)	Menciona especialmente la necesidad de visibilizar el uso desigual del tiempo y el valor del trabajo no remunerado que realizan las mujeres promoviendo prácticas de conciliación con corresponsabilidad entre familias, mercado y estado.
La 11ª (Brasilia, 2010)	Recomienda a los Estados tomar acciones tendientes a la superación de las desigualdades contra las mujeres, desde la generación de políticas públicas pertinentes y prácticas democráticas inclusivas. En esta se mencionan los Sistemas de Igualdad de Género como herramientas de abordaje a la interna de las organizaciones.
La 12ª (Santo Domingo, 2013)	Enfatiza la necesidad de lograr la autonomía plena de las mujeres como elemento clave para el ejercicio de derechos en condiciones de igualdad, definiéndolas en su Artículo 8 de la siguiente manera: <i>“..la autonomía de las mujeres es un factor esencial para garantizar el ejercicio de sus derechos humanos en un contexto de plena igualdad y, en particular, que el control sobre su cuerpo, su salud integral y el derecho a una vida libre de violencia (autonomía física), el acceso a la tierra y la capacidad de generar recursos propios (autonomía económica) y la plena participación en la toma de decisiones que afectan su vida y su colectividad (autonomía en la toma de decisiones) constituyen tres pilares que se apoyan mutuamente y son fundamentales para lograr una mayor igualdad de género y favorecer el acceso de las mujeres a las tecnologías de la información y las comunicaciones.”</i>

Fuente: Elaboración propia.

Al referirse al marco normativo internacional en relación al trabajo, en la actualidad resulta ineludible poner en el centro de la discusión el concepto de Trabajo Decente promovido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Entendiendo que cualquier política o iniciativa emprendida desde el Estado en pos de promover y/o garantizar el derecho al trabajo de hombres y mujeres debe enmarcarse en los criterios definidos en este concepto.

CONCEPTO DE TRABAJO DECENTE

El concepto de **Trabajo Decente**, introducido por la OIT en 1999, expresa el amplio objetivo de que mujeres y hombres tengan oportunidades de empleo productivo en condiciones de **libertad, equidad, seguridad y dignidad**. Su abordaje establece un puente entre trabajo y sociedad, con el objetivo de lograr mejores condiciones de vida para todas las personas.

- *Oportunidades de empleo productivo* refiere a la necesidad de que todas las personas que quieren trabajar puedan efectivamente encontrar un empleo, y que esto permita a los trabajadores/as y sus familias alcanzar un nivel de bienestar aceptable.
- *Empleo en condiciones de libertad* subraya el hecho de que el trabajo debería ser libremente elegido y no llevado a cabo bajo condiciones forzosas. Significa además, que los y las trabajadoras tienen el derecho de participar en las actividades de los organismos sindicales.
- *Empleo en condiciones de equidad* significa que es necesario que los y las trabajadoras sean tratados de manera justa y equitativa, sin discriminaciones y permitiendo conciliar trabajo con familia.
- *Empleo en condiciones de seguridad* se refiere a la necesidad de proteger la salud de los y las trabajadores/as, así como proveerles pensiones y protección social adecuadas.
- *Empleo en condiciones de dignidad* requiere que todos/as los/as trabajadores/as sean tratados con respeto y puedan participar en las decisiones relativas a las condiciones laborales.

Fuente: OIT (1999), citado en OIT-PNUD (2009:26)

ii. Marco Normativo Nacional

Chile, al suscribir y ratificar los convenios antes mencionados tiene la obligación de elaborar leyes y políticas públicas que protejan, garanticen y promuevan los derechos en ellos establecidos. De este modo, sobre todo desde la década de los 90', Chile ha promulgado una serie de leyes y reformas al Código del Trabajo, con el fin de dar cumplimiento a los convenios suscritos y de acercarse a la definición de Trabajo Decente, abordando temas tales como la igualdad de remuneraciones, la protección a la maternidad, el reconocimiento del acoso sexual, la corresponsabilidad parental, entre otras.

A continuación, se presenta un resumen de la legislación nacional que regula el trabajo femenino.

**CUADRO VII.3.
LEGISLACIÓN NACIONAL QUE REGULA EL TRABAJO DE LAS MUJERES**

Nombre	Fecha	Resumen
Estatuto administrativo	1945	Regula el trabajo asalariado en el sector público. Prohíbe todo tipo de discriminación que anule o altere la igualdad de oportunidades.
Ley 19.505	1997	Establece que los padres tendrán permiso para ausentarse de su trabajo por el número de horas equivalentes a 10 jornadas ordinarias de trabajo al año, distribuidas a elección de ella en jornadas completas, en el caso de que la salud de un menor de 18 años requiera la atención personal en caso de accidente grave o enfermedad terminal. Este permiso podrá ser extendido a uno de los dos progenitores.
Ley 19.611	1999	Reforma a la constitución para establecer igualdad ante la Ley entre hombres y mujeres.
Ley 19.670	2000	Introduce modificaciones en el articulado del Código de Trabajo en materia de subsidios por maternidad en casos de adopción.
Ley 19.739	2001	Evita discriminación por edad y estado civil en la postulación a empleos.
Ley 19.824	2002	Modifica el artículo 203 Código del Trabajo, disponiendo la obligatoriedad de instalar Salas Cuna en establecimientos industriales y de servicios.
Ley 20.005	2005	Tipifica y sanciona las situaciones de Acoso Sexual en el trabajo. Modifica el Código Laboral.
Ley 20.047	2005	Establece permiso parental de 4 días en el Código del Trabajo.
Ley 20.137	2006	Modifica el artículo 66 del Código del Trabajo para disponer que en el caso de muerte de un hijo así como en el de muerte del cónyuge, todo trabajador tendrá derecho a siete días corridos de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio.
Ley 20.166	2007	Establece el derecho de las madres trabajadoras a amamantar a sus hijos/as menores de dos años aun cuando no exista salas cuna.
Ley 20.336	2009	Reconoce el derecho a descansar en días festivos a trabajadoras casa particular “puertas adentro”. Se fiscaliza por denuncia de la trabajadora.
Ley 20.348	2009	Modifica Código del Trabajo para la Igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres.
Ley 20.367	2009	Hace extensivo el permiso paterno de 5 días a la madre en caso de adopción de un menor.
Ley 20.399	2009	Otorga derecho a Sala Cuna al trabajador en caso de tuición o si la madre fallece. Extiende el derecho de Sala Cuna al padre trabajador y otros/as trabajadores/as que tengan la tuición de un/a niño/a menor de 2 años.
Ley 20.255	2011	Establece Reforma previsional que crea un sistema de

		<p>pensiones solidarias de vejez e invalidez, en adelante “sistema solidario”, complementario del sistema de pensiones.</p> <p>Incluye pensión básica solidaria de vejez e invalidez y la bonificación por hijo para las mujeres.</p>
Ley 20.482	2011	<p>Modifica el artículo 195 del código del trabajo, y aclara que el permiso laboral de 5 días a favor del padre trabajador debe tomarse en forma continua, excluyendo el descanso semanal.</p>
Ley 20.535	2011	<p>Extiende el permiso a los padres contemplado en el artículo 199 bis, a la persona que tenga a su cuidado personal o sea cuidador de un menor con discapacidad debidamente inscrito en el Registro Nacional de la Discapacidad, o menor de 6 años, con el diagnóstico del médico tratante. También se extiende el permiso en caso de mayores de edad con discapacidad mental, por causa psíquica o intelectual, multidéficit, o que presenten dependencia severa.</p>
Ley 20.545	2011	<p>Modifica las normas de protección a la maternidad, y crea el derecho postnatal parental de 12 semanas adicionales al postnatal ya existente para las madres (también de 12 semanas), de las cuales las 6 últimas pueden ser compartidas, por decisión de la madre, con el padre, por media jornada o jornada completa.</p> <p>Mantiene vigente los cinco días de permiso que, por ley, tienen los padres de un recién nacido.</p>
Ley 20.607	2012	<p>Modifica Código del Trabajo sancionando las prácticas de acoso laboral.</p>
Ley 20.680	2013	<p>Incorpora el cuidado compartido de los hijos, sólo en la medida que los padres estén de acuerdo, modificando las reglas de la relación directa regular y otorgando la posibilidad de que ambos padres en conjunto puedan tener la patria potestad en caso de acuerdo. Además, le otorga criterios objetivos al juez para atribuir el cuidado personal al padre o madre en caso de que no haya acuerdo entre ellos.</p>
Ley 20.764	2014	<p>Modifica el Código Laboral que establece la eliminación de la discriminación, garantiza la igualdad de derechos de ambos padres y posibilita una adecuada distribución de las responsabilidades familiares. Los padres podrán abandonar su lugar de trabajo durante una hora al día para alimentar a los hijos de hasta dos años de edad.</p>
Ley 20.786	2014	<p>Normativa específica del trabajo doméstico remunerado. Modifica la jornada de trabajo, regula el descanso y la composición de la remuneración de las trabajadoras de casa particular.</p>

Fuentes: Biblioteca del Congreso Nacional de Chile <http://www.leychile.cl/Consulta>
CEPAL, Observatorio de Igualdad de Género en América Latina y el Caribe, <http://www.cepal.org/cgi-bin/getprod.asp?xml=/oig/noticias/paginas/7/46627/P46627.xml&xsl=/oig/tpl/p18f.xsl&base=/oig/tpl/top-bottom-economica.xsl>

Sin embargo, pese a los acuerdos internacionales suscritos por el Estado de Chile, y a los avances en la legislación laboral, aún existen barreras para que las mujeres accedan en igualdad de condiciones al mercado del trabajo y alcancen la autonomía económica.

iii. Análisis del Marco Normativo Nacional

Como una forma de ahondar en las posibles deficiencias de la legislación vigente, y en cómo ésta puede estar influyendo (positiva o negativamente) en la participación laboral de las mujeres, se entrevistó a una abogada experta en género de la Dirección del Trabajo (DT) y a la encargada de género de la misma institución.

Los discursos de las entrevistadas dan cuenta que, desde el enfoque de género, es posible evidenciar una serie de deficiencias en la normativa nacional existente en relación al trabajo femenino, deficiencias que se relacionan por una parte con la insuficiencia del marco legal existente, y por otra, con aspectos que dificultan que la legislación tenga impactos reales en la reducción de brechas y barreras de género en el mercado laboral.

a) Inexistencia de una normativa integral que aborde la complejidad de las desigualdades de género en el mundo del trabajo

Un primer problema, desde el punto de vista de las entrevistadas, es que no existe un marco normativo robusto que aborde con rigurosidad la participación de las mujeres en el trabajo. Se trata más bien de artículos que se encuentran repartidos en el Código del Trabajo y de leyes puntuales que abordan temas específicos, como es el caso de la igualdad en las remuneraciones.

Mira, yo creo que el tema con el tratamiento que se le da, si es que uno pudiera decir a la mujer en el mundo laboral, es que no en general no está tratado salvo, para todo lo que tenga que ver con la protección de la maternidad, está esta norma de la igualdad de remuneraciones, la reforma que se hizo a la contratación de trabajadoras y trabajadores de casa particular, pero en general yo no te podría decir que para los problemas reales que hay de ingreso, de desarrollo de las mujeres, de sus trayectorias laborales en el mundo laboral, no hay una normativa, a mi parecer, que en estos momentos se haga cargo en términos reales de cuáles son los problemas de las mujeres en el mundo laboral (Abogada, Dirección del Trabajo).

De este modo, las entrevistadas consideran que existen muchos vacíos legales en relación a los problemas reales que enfrentan las mujeres trabajadoras.

Hay textos, artículos, que uno puede picotear y que uno puede decir ya conciliación vida laboral y familiar, pero la complejidad de la mujer en el mundo laboral, es un tema que está lleno de cómo de vacancias legales (Abogada, Dirección del Trabajo).

b) El “Pecado Original” de elaborar la legislación sin cuestionar los roles tradicionales de género

Una de las entrevistadas, manifiesta que existe un problema “estructural” en la legislación existente en materia de mujeres y trabajo, problema que Caamaño (citado en Valencia 2013) han denominado como “pecado original”. Y este pecado original consiste en haber elaborado una legislación que reproduce la construcción social de la mujer reproductora, incorporando así elementos que no poseen ningún sustento racional y que se basan solamente en los roles tradicionales de género.

Ejemplos de este “pecado original” hay muchos, como por ejemplo que el derecho a sala cuna sea sólo para trabajadoras, el permiso por hijo/a enfermo que también es de la madre en principio y ésta lo puede pasar al padre si así lo quiere, entre otros. En todos estos ejemplos, se legitima y naturaliza que el cuidado de los hijos e hijas es exclusivo de las mujeres.

Y es que ahí las normas hay que ver si se explican racional o no, que existe el prenatal tiene sentido?, tiene sentido porque las mujeres están en un estado físico, biológico, que es real, que esta estudiado por la medicina, que requieren descanso. Podría haber un descanso prenatal de menor intensidad para el hombre?, por qué no?, pero bueno ya, el postnatal tiene sentido que los primeros tres meses sean exclusivos para la mujer?, en cierta medida tiene sentido porque está comprobado medicamente necesitan un plazo como de nueve semanas para que todo vuelva a estar en su lugar. Pero tiene sentido que el postnatal parental, porque ahí ustedes entienden la diferencia que el postnatal y postnatal, tiene sentido que el postnatal parental solo pueda ser ocupado desde la séptima semana por el hombre?, y no pueda ser ocupado la totalidad del postnatal por él?, no tiene ya mucho sentido, porque ya no hay un motivo biológico, hay un motivo cultural, que privilegia el apego de los niños y niñas con la madre y no con el padre...Y todas las normas relativas a la protección de la maternidad tienen el mismo matiz. O sea permiso para el niño enfermo menor de un año para la madre y si ella quiere se lo otorga al padre, permiso de niño grave menor de 18 años a la madre si quiere se lo pasa al padre, los fueros son mayor para la madre que para el padre...(Abogada, Dirección del Trabajo)

De este modo, si ya se ha manifestado que la legislación existente insuficiente, además es reproductora de los roles tradicionales de género. Y el problema con esto es que la ley en sí misma en vez de facilitar la entrada de las mujeres al mundo del trabajo puede estar siendo una barrera.

Yo creo que hay poco y de lo que hay poco, fortalece una noción e invisibles temas como el caso sexual y en otros casos fortalece como nociones de la mujer como reproductora (Abogada, Dirección del Trabajo).

Por ejemplo, el tener que contar con sala cuna si se contrata más de 19 mujeres, en la práctica se traduce en que los/as empleadores/as se cuiden de no contratar más de 19 trabajadoras para no tener esa complicación. Y en este ejemplo, la ley en vez de facilitar el trabajo femenino, lo dificulta.

Yo creo que sí, de partida hay una barrera de entrada, el derecho a sala cuna hace que la, el derecho de sala cuna y el derecho de alimentación, hacen que haya una barrera de entrada.... Prefiere no tener mujeres o tener hasta 19 mujeres para tener que ahorrarse el problema y eso es una norma sobre lo que sí hay consenso y en ese no hay ninguna, ninguna, justificación racional que explique por qué tiene que ser sala cuna para mujeres y no para hombres y mujeres (Abogada, Dirección del Trabajo).

En este punto, la situación pasa porque padres y madres tengan iguales derechos salvo en los casos en que existe una causa racional para que no sea así (como por ejemplo el permiso pre y post natal que las mujeres necesitan por motivos de salud).

Entonces si es que uno dice es que hay una cuestión, la normativa impide o no impide, la normativa tiene ese como el pecado original, es la concepción de la mujer y es de un tipo y como una carga, habría que cambiarlo?, sí, qué hace el postnatal parental por ejemplo?, es decir esta es una carga de los dos, cual es el problema?, que no están haciendo mucho uso de él, que podría ser todas las normas sobre cuidado y protección a la maternidad, salvo a prenatal y postnatal y algunas determinadas, debiesen por ejemplo decir: la madre o el padre podrán hacer uso de esto, no tiene sentido que sea originario de la madre y negativo para el padre a elección de ella (Abogada, Dirección del Trabajo).

c) La influencia de lo sociocultural en la dimensión normativa y estructural

Desde una perspectiva de género, se señala que tanto el marco normativo (lo que está escrito en la legislación) como el marco estructural (la forma en que la norma se interpreta y se aplica) se ven influenciados por el marco cultural y social. Este hecho, que es tradicionalmente invisibilizado, puede llevar a que una norma en la práctica no resulte útil. Una de las entrevistadas da el ejemplo de la ley contra el acoso sexual. Se intuye que los casos denunciados son mucho menores a los que realmente ocurren, y esto se debe a que el marco socio-cultural opera de dos maneras: por una parte inhibiendo la denuncia (por vergüenza por parte de las afectadas, por miedo a que las responsabilicen, por miedo a perder el trabajo, por la naturalización de ciertas conductas de acoso, etc.), y por otra parte no sancionando en los casos denunciados (por la forma en que la judicatura interpreta la ley, por la dificultad para probar el acoso, etc.).

Es como que no hay nada, porque aun lo que hay es difícil de ser aplicado. Hay unos estudios de derecho que bueno están desarrollados desde una perspectiva ya de género, mas feminista que habla que la lectura del derecho, la estructura dice que hay un marco normativo que todos vemos que está en los artículos y hay un marco estructural que son los jueces y los legisladores, que es la manera que las personas interpretan, crean, aplican las leyes, lo que dicen desde el marco de género las feministas es que hay un marco cultural y social y ese factor invisibilizado influye completamente en realidad en todos los dos factores. Entonces una norma puede ser perfectamente derogada si es que culturalmente es mal visto que una mujer declare o denuncie haber sido acosada sexualmente, entonces no lo va a denunciar marco cultural pero además si es que lo

denuncia no se le aplica la sanción marco estructural, me entiendes (Abogada, Dirección del Trabajo).

d) *La falsa neutralidad de género en la legislación*

Muy relacionado con el punto anterior, existe además la expectativa de que las normas sean “neutras”, siendo que éstas son construcciones políticas de un determinado contexto sociocultural, y por tanto no pueden ser neutrales. Y por otro lado, para que las normas orientadas a corregir las discriminaciones de género sean efectivas, es necesario reconocer a éste como un elemento real y central.

Una de las entrevistadas, nuevamente pone el ejemplo de la ley contra el acoso sexual. En la ley, se intenta dar un tratamiento neutral al acoso, abordándolo como una situación que puede ser padecida por hombres y por mujeres por igual. Sin embargo, si bien es cierto que ambos sexos pueden ser acosados, desde el enfoque de género no es lo mismo, pues en el acoso sexual hacia las mujeres hay detrás una situación de desigualdad estructural, un sistema que si no promueve al menos es permisiva en cuanto a la objetivación del cuerpo femenino, etc.

Entonces más allá de que en términos legales se haya establecido en este caso el acoso sexual y el procedimiento, si uno lo estudia el procedimiento en términos generales, no se hace referencia en general a lo que significa, porque básicamente lo aborda como una conducta que no tienen una dimensión de género, puede ser una conducta que puede ser aplicada entre compañeros de trabajo, principalmente con superiores jerárquicos, tanto de mujeres hacia hombres como de hombres hacia mujeres, que realmente puede ser así, pero en realidad tiene un factor de género que debiese ser explicitado...Se entiende que tú en tu vida laboral no te pueden vulnerar tu privacidad, intimidar, derecho a la honra, entonces muchas veces los casos en acoso sexual, se derivan más a que a mí me vulneraron mi integridad física y síquica como tutela, una cuestión como desde un punto de vista neutralizado, claro superior como desprejuiciémoslo, más que uno vaya y diga a mí me están acosando sexualmente, esta es una cuestión que tiene un significado en términos de violencia de género y me reduce y yo ya habiendo entrado a participar laborablemente, cotidianamente me hacen ver que yo no tengo la misma calidad, jerarquía que mis compañeros que me están acosando o la persona que me está acosando. Y yo te diría que ese es otro problema que hay en el desarrollo laboral (Abogada, Dirección del Trabajo).

e) *“Nudos ciegos” que dificultan la exigibilidad y/o la fiscalización*

Además de los puntos anteriores, la normativa existente tiene algunas falencias que hacen que en la práctica no genere los impactos esperados en relación a la disminución de brechas y barreras de género en el mercado laboral.

Por ejemplo, la ley 20.348 sobre igualdad de remuneraciones, señala que no se podrá discriminar en las remuneraciones a mujeres y hombres que estén en un mismo cargo, sin

embargo, deja abierta la posibilidad de establecer diferencias en las remuneraciones justificándolas en virtud de la idoneidad, capacidad, responsabilidad y/o productividad.

El tratamiento que hay de las mujeres en el código del trabajo es igualdad de remuneraciones un artículo y que además dice no se podrá discriminar en remuneraciones a mujeres y hombres, que estén en el mismo cargo, salvo por características de idoneidad, capacidad, o sea que son cuestiones que uno dice ponen términos absolutamente subjetivos para que uno diga si está justificado o no que dos personas ganen diferente plata por tener un mismo cargo además. Entonces es una cuestión súper específica (Abogada, Dirección del Trabajo).

De este modo, se deja abierta la posibilidad de remunerar diferente a hombres y mujeres y argumentar esa discriminación en base a criterios que en ocasiones son bastante difíciles de evaluar objetivamente.

Además de ello, la fiscalización que puede realizar el Estado, por medio de la Dirección del Trabajo, es bastante limitada, de modo que prácticamente la única forma de corregir las situaciones de desigualdades en las remuneraciones es que la mujer que descubre o sospecha que gana menos que un colega varón que hace el mismo trabajo realice la denuncia. Y como en la práctica, en muchas empresas los trabajadores/as no saben cuánto ganan los/as demás, y eso sumado a las consecuencias que puede traer laboralmente el realizar una denuncia (que no se sabe si será favorable a la denunciante, en tanto el empleador/a puede justificar la desigualdad salarial en base a la productividad, la responsabilidad, la idoneidad, etc.), el resultado es que esta ley ha tenido un prácticamente nulo impacto en reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres.

Claro, lo que pasa es que la dirección se supone que debería fiscalizar todo lo que está en el código, pero el tema es que cuando lo que la dirección pueda hacer, como hay un reglamento interno en las empresas, ese reglamento interno tiene que tener un procedimiento de reclamación...denunciando la persona afectada que hay una, que podría haber, o una sospecha de brecha remuneracional entre un compañero hombre. Con las mismas funciones, etc. Y además tiene que haber en las empresas más grandes, un reglamento tiene que contener una, como, descripción de cargos, funciones y como bien detallado. Entonces lo que la dirección puede hacer es solamente fiscalizar si eso existe ¿cachai? Porque eso se deriva de un principio, que está en el código, que es que el empleador tiene que velar por la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres. Un principio así como grande, que la dirección tiene que fiscalizar eso. Pero la dirección no podría ir, por ejemplo, a una empresa y pedirle todos los libros de remuneraciones y empezar uno por uno a calcular y ver ¿cachai? lo único que podría hacer la dirección es acoger una denuncia, investigarla con las fiscalías que se instalan acá y ahí ya, cuando el tema ya sobrepasa eso, ya entrái por otro carril que es el derecho fundamental (Encargada de Género, Dirección del Trabajo).

Bueno hay súper pocas denuncias por brecha. Porque no es como acá en el estado que tú te puedes meter a internet y ves todo lo que gana... Por transparencia. Allá no. Allá es como "sabís que me tinca que este gallo gana un poco más que..." no sé. Es como, como

que pasa mucho por el rumor. Y a la confianza que te mostrís las boletas, no sé, ya eso es ya como la cultura organizacional de las empresas. Pero hay poca, hay poca... eh, denuncia primero (Encargada de Género, Dirección del Trabajo).

A modo de conclusión respecto al análisis normativo, se constata que existe un amplio repertorio internacional de tratados, convenciones y convenios que entregan a Chile un marco general en relación a los derechos de los y las trabajadoras, y en particular en relación al derecho de las mujeres de participar del mercado laboral sin tener que enfrentar situaciones de discriminación. El Estado de Chile por su parte, ha avanzado en la línea de las recomendaciones internacionales, sin embargo, existen los siguientes problemas o nudos críticos:

- No existe un marco normativo robusto e integral en relación al trabajo femenino y el empoderamiento económico de las mujeres. Los avances han sido en temas puntuales, incorporando o modificando artículos, y promulgando unas pocas leyes, que no abordan de manera suficiente la complejidad de la temática.
- Las legislaciones son construcciones políticas y por tanto no pueden ser neutrales. Las legislaciones están influidas por el contexto sociocultural, y por tanto de las construcciones sociales en relación a los géneros. El contexto sociocultural permea tanto la redacción de las normas como su interpretación y aplicación.
- La mayoría de las normas en relación al trabajo femenino, sobre todo aquellas relacionadas con la protección a la maternidad y las responsabilidades familiares, reproducen los roles tradicionales de género, naturalizando y legitimando la imagen de la mujer como reproductora. Estas leyes, pueden estar significando por si mismas una barrera de género en el mundo del trabajo, en tanto hay más exigencias y “complicaciones” para quienes contratan mujeres.
- Varias de las normas que refieren a temas clave desde el enfoque de género, se tratan de disfrazar de una falsa neutralidad restándoles poder en cuanto a su potencialidad para visibilizar y corregir relaciones de poder estructuralmente desiguales entre hombres y mujeres, como por ejemplo, el acoso sexual.
- Normas importantes en relación a la igualdad entre hombres y mujeres, como es el caso de la ley de igualdad de remuneraciones, han quedado en “letra muerta”, sin generar ningún tipo de impacto en la reducción de brechas. Esto a causa de lo laxo de su contenido y/o la incapacidad de fiscalizar.

A continuación se presenta el análisis de los *focus group* realizados con mujeres²⁷ en distintas situaciones respecto al mercado del trabajo, a saber: a) mujeres trabajadoras remuneradas dependientes; b) mujeres trabajadoras remuneradas independientes, y d) mujeres desocupadas. De manera complementaria, se realizaron dos entrevistas en profundidad a mujeres desocupadas.

Dado que los temas a tratar fueron diferentes para cada uno de los *focus group* y las entrevistas, se presenta un análisis diferenciado para cada uno de ellos.

i. Mujeres trabajadoras dependientes

a) Las causas de la baja participación femenina en el mercado laboral

El *focus group* se inició con una breve afirmación en la cual se comentó a las participantes que las tasas de participación femenina en Chile están por debajo del promedio de la región, para posteriormente consultarles acerca de cuáles son, desde su punto de vista, los motivos de esta situación. Al plantearles esta pregunta, el primer tema que surgió fue desde las mujeres fue la diferencia de salarios entre hombres y mujeres. En general las mujeres reconocen que ganan menos que sus pares varones, y que incluso al momento de buscar trabajo ya se pueden encontrar diferencias entre las ofertas para hombres y para mujeres. Esta diferencia en las remuneraciones, actuaría como un desincentivo para las mujeres a la hora de incorporarse al mercado laboral.

A la mujer lamentablemente se nos paga menos que a los hombres, y se nos paga menos dentro de la empresa y también para buscar trabajo, yo hace tiempo me metí a una bolsa de trabajo como Laborum pero que era de mujeres y casi me caí de espaldas cuando comparé los sueldos que estaban dirigidos en esa bolsa de trabajo, porque era de mujeres, podría decir que era como la mitad lo que ofrecía Laborum a cargos generales hombres mujeres. Entonces yo creo que eso desmotiva a mujeres que teniendo una profesión, un oficio, tienen pareja y pueden mantenerse con otras vías de ingreso y prefieren dedicarse a la familia (Mujer 2, profesional, Independencia).

Muy asociado a lo anterior, se encuentra la dificultad de compatibilizar las múltiples responsabilidades de las mujeres: crianza, trabajo doméstico y trabajo remunerado. Las mujeres asocian el salir al mercado laboral con un “sacrificio” en el sentido de que siguen siendo las principales responsables de las labores domésticas y de cuidado, por lo que la doble jornada laboral que significa realizar ambos trabajos resulta agotadora. En este sentido, las mujeres plantean que participar del mercado laboral les “compensa” en la medida en que su salario sea lo suficientemente alto como para pagar a una persona que se encargue de la casa y/o el cuidado infantil, y además les quede un remanente significativo.

²⁷ Se presenta información más detallada respecto a la realización de los focus group en el ANEXO 2.

Yo creo que hay un tema importante en lo que uno gana versus lo que uno tiene que sacrificar para salir a trabajar. O sea si tu trabajas pucha ojala tener alguien que te ayude porque si no se hace pero súper extremadamente agotador, entonces ahí entra a jugar el tema de cuanto vas a ganar y si realmente vale la pena lo que vas a ganar respecto a lo que vas a desembolsar, en nanas, jardín infantil, lo que sea, para sustentar lo que es la casa y los niños. Entonces ahí hay un tema, un juego que uno analiza o sea vale la pena que yo esté trabajando dejando mis hijos, dejando mi casa, estoy ganando esto o sea creo que tiene que ganar bastante más que eso para que realmente valga la pena (Mujer 5, profesional, Macul).

En este punto es importante relevar un hallazgo significativo: dado que el trabajo doméstico y de cuidados se sigue considerando responsabilidad femenina, dentro de la economía familiar existe una especie de acuerdo tácito, que dicta que los costos del apoyo doméstico y del cuidado infantil externo salen del salario de la mujer, y no del salario del hombre o del salario conjunto. Esta situación, sumada a las remuneraciones en promedio más bajas de las mujeres, genera la siguiente situación: “la mujer se plantea salir a trabajar, le ofrecen salarios bajos, debe pagar a alguien para que la apoye en las tareas domésticas y de cuidado (con su sueldo bajo), le queda tan poco dinero que considera que no tiene sentido trabajar remuneradamente, entonces decide salir del mercado laboral”.

A esta situación, da cuenta de que, en general, al interior de las familias siguen vigentes los roles tradicionales de género, considerándose al hombre como principal proveedor, y a las mujeres las responsables del trabajo doméstico y de cuidado. En este orden familiar, el trabajo remunerado de las mujeres es secundario, y es el que se destina a pagar los costos asociados a que la mujer salga al mercado laboral, y que por tanto tenga menos tiempo para dedicar al hogar y a la familia.

Llama además la atención que, pese a que la totalidad de las mujeres participantes en el *focus group* eran profesionales, el trabajo remunerado para muchas de ellas no aparece como un espacio de realización personal, sino sólo como una forma de mejorar el ingreso familiar. O bien, si aparecía como un ámbito de realización personal, de igual manera era secundario frente al trabajo de la pareja y/o de las necesidades de la familia.

b) Las dificultades que enfrentan las mujeres en el mercado del trabajo

A continuación, se invitó a las mujeres a conversar acerca de las dificultades que enfrentan las mujeres que trabajan remuneradamente de manera dependiente.

La primera dificultad que se menciona es la dificultad por compatibilizar el trabajo remunerado con la crianza de hijos e hijas. En este sentido, las mujeres reconocen la doble jornada que deben enfrentar, pues luego de finalizar su jornada laboral deben acompañar a sus hijos/as para estudiar, preparar materiales para el colegio, etc. En el caso de las mujeres que no cuentan con ayuda doméstica, ellas relatan esta situación como realmente agotadora y estresante. Ellas recalcan que lo hacen por la necesidad

económica, que no tienen otra opción, lo que permite suponer que en caso de que la situación económica mejorara (por ejemplo en el caso de que el marido mejorara su situación laboral) ellas dejarían de trabajar remuneradamente. Además, la mayoría de las mujeres reconocen que cuentan con poco apoyo de sus parejas para las labores domésticas y de crianza, pese a que ambos trabajan fuera del hogar.

Cuando empecé a trabajar de forma dependiente el tema del horario se complica bastante porque en definitiva nada tiene que trabajar dependiente y mi trabajo me permite ciertas libertades en cuanto horario, igual tiene un requerimiento bastante fuerte en cuanto a tiempo, entonces en definitiva uno se desocupa a las seis y media siete de la tarde y partes en la mañana dejando a tu hija en el colegio y después llegas en la tarde, a las siete de la tarde, entonces nada, todo eso genera un agotamiento porque tu llegas a preocuparte de las tareas, comprar los materiales, yo que tengo tres en tres edades diferentes, en tres etapas diferentes, entonces súper agotada, súper, súper agotada. La verdad que es complicado, no es fácil... ha sido una etapa complicada económicamente, por lo tanto no he contado con ayuda de nana, ni nada, ha sido súper agotador. O sea, pero esta por otro lado el tema que tiene que generar las lucas, generar las lucas para que por último mi marido empiece a levantar la empresa... es que con todo esto hay poca colaboración de los hombres, poca colaboración (Mujer 3, profesional, Ñuñoa).

Además de la doble jornada laboral, las mujeres identifican como otra de las dificultades la discriminación que existe hacia las mujeres en el mundo del trabajo, especialmente por su rol (o potencial rol) de madres. Respecto a este tema, las mujeres relatan situaciones en las cuales de manera abierta les han dicho que prefieren trabajadores varones, ya que éstos están tienen más disponibilidad de horarios y a que están dispuestos a tener su trabajo como primera prioridad, mientras que para las mujeres, siempre la primera prioridad sería la familia.

Entonces hay discriminación por qué, porque los empleadores son hombres y pasa en otros ámbitos, lo que hacen los empresarios, emprendedores son hombres y discriminan a la mujer y yo incluso he ido a entrevistas de trabajo y me lo han dicho, gente que me ha entrevistado, oye es que bien en confianza con usted porque la mujer va a preferir un problema en la casa y se va arrancar y me va a dejar botado, ese es el prejuicio que tienen, y entonces quieren alguien 24 x7 alguien a quien puedan llamar a las doce de la noche, que puedan llamar a un fin de semana (Mujer 4, profesional, Las Condes).

Y en esta misma línea, reconocen que para las mujeres jóvenes puede resultar especialmente difícil, pues existe el temor en los empleadores/as de que una vez contratada la mujer se va a casar y a embarazarse, lo que va a generar complicaciones para la empresa.

Y también hay discriminación con la edad, yo siempre he trabajado en la misma parte, pero he visto los criterios de contratación y dicen, no, tiene 24 se va a casar, en un año va a tener guagua y va a tener horario de alimentación no, eliminada, por muy buena que sea va a tener ese hándicap digamos entonces como puede ser que se vaya embarazada

no, se va a casar y es que es un prejuicio ahí importante (Mujer 2, profesional, comuna de Independencia).

c) Las problemáticas asociadas al trabajo femenino

Una vez que las mujeres abordaron las dificultades que espontáneamente surgieron a partir de ellas, se las invitó a conversar acerca de las distintas problemáticas que, de acuerdo a la literatura revisada, enfrentan las mujeres en el mercado laboral.

❖ Diferencias en las remuneraciones

Tal como ya se mencionó, las diferencias en las remuneraciones fue el primer tema que surgió desde las propias mujeres. Se observa un consenso en el grupo respecto a esta situación, aunque se reconocen ciertos avances pero con limitaciones.

Una de las participantes señala que en su lugar de trabajo existe una normativa orientada a resolver esta inequidad, sin embargo tiene la trampa que para que las situaciones de inequidad salarial se resuelvan debe haber una denuncia, es decir, una mujer debe darse cuenta que gana menos que su colega varón, realizar la denuncia, y entonces se corrige la situación.

En la UDP al menos tomaron medidas respecto a eso, pero creo que hace poco, dos años y hay una especie de normativa que creo que se llama “igualdad de género” o algo así, pero la trampita está en que yo como mujer tengo que descubrir que me están pagando menos que a mi colega, entonces cuando yo descubro. De hecho una compañera mía le pasó, ella se dio cuenta que le estaban pagando menos que a los hombres, que sus colegas, entonces como que reclamó o sea exigió y ahí como que le aplicaron esa norma pero se demoraron como un año (Mujer 1, profesional, comuna de Peñalolén).

La situación relatada muestra una debilidad en cuanto a la normativa existente en relación a la igualdad salarial entre hombres y mujeres, pues no existen mecanismos que obliguen a los/as empleadores/as a publicar sueldos, por lo que recae en las afectadas el tener que investigar si se encuentran en una situación de inequidad.

❖ Dificultades en el acceso a puestos de jefaturas y otros espacios de poder

Las mujeres también reconocen que las mujeres enfrentan dificultades para alcanzar los cargos de jefatura o de mayor poder. Ellas relatan que han visto como, por ejemplo, sus propios compañeros y colegas han ascendido en su carrera laboral en mayor medida que sus compañeras, pese a haber estudiado la misma carrera. Asimismo, relatan que las mujeres que han logrado llegar a cargos de jefatura lo han hecho en áreas menos estratégicas para la empresa.

Por lo menos lo que yo he visto, de mi experiencia y de mis colegas es que comparado incluso con los hombres, los hombres salieron de la U y fueron escalando y llegando a los más altos puestos y las mujeres, en mi caso en particular, lo más que hemos llegado ha sido a Jefe de Área o Jefe de Proyectos, pero siempre de Áreas o Proyectos bien no tan, quizás no tan críticas ya entonces que aparecen y desaparecen (Mujer 4, profesional, comuna de Las Condes).

El cuidado de los hijos e hijas aparece como un factor crítico en esta dificultad para avanzar en la carrera profesional, pues muchas veces el acceder a altos cargos está supeditado a la capacidad de viajar y/o de disponer de tiempo fuera de la jornada laboral oficial, lo que excluye a muchas mujeres.

Tampoco, o sea para hacer carrera tendría que irme fuera en Colombia, Brasil, México, pero no voy a dejar a mis hijos botados...(Mujer 4, profesional, comuna de Las Condes)

En relación a las mujeres que logran llegar a cargos de jefaturas, las participantes relatan que muchas de ellas se “masculinizan” como una forma de validarse en ese espacio de poder. De este modo, se trata de liderazgos poco empáticos y poco comprensivos con sus trabajadoras en relación a la dificultad de conciliar trabajo y familia.

A mí me llama mucho la atención que la directora tiene un liderazgo marcadamente masculino porque ella cree que con ese tipo de liderazgo se hace respetar y es increíble... Lo podría describir muy autoritario, muy poco empático, muy poco atendible a las urgencias femeninas si tienes un hijo enfermo te dice te vas a las seis porque ese es tu horario. Es que no es un liderazgo femenino no te lo podría describir tan cualitativamente pero es un liderazgo como bien macho digamos como es muy poco empática, es muy ruda también, ella tiene que ir con características de personalidad, es como de asumir ese rol, nosotros le decimos “Mandiola”... (Mujer 2, profesional, independencia)

Yo en todos los lugares que he trabajado en uno solo había una jefa como de jefa de toda la gerencia de informática, pero habían más mujeres y hombres y ella tenía características parecidas pero porque ella tenía que mandar a hombres...(Mujer 4, profesional, Las Condes).

Estas situaciones demuestran algo que ya ha sido ampliamente documentado, y que dice relación con que muchas de las mujeres que alcanzan espacios de poder sienten (o tienen) la necesidad de estar validando de manera permanente, demostrando que “merecen” estar en ese lugar (que según los roles tradicionales de género no les corresponde), asumiendo como estrategia una forma de relacionarse más “masculina” y autoritaria, e invisibilizando aspectos propios de lo femenino.

Sin embargo, también surgió una experiencia en la cual una mujer en cargo de autoridad ejercía un liderazgo más empático, y más consciente de las dificultades que enfrentan, sobre todo las mujeres, para compatibilizar el trabajo con las responsabilidades familiares.

Porque en mi caso por ejemplo la decana ella tiene no tiene esas características, por ejemplo se contrató a una compañera y en la entrevista de trabajo ella estaba embarazada y la contrataron y yo creo que tiene que ver porque está la decana, porque yo creo que ella tuvo empatía con esa profesora y el hecho de que podamos ir con los cabros chicos y de repente hacen ruido porque están corriendo por todo el piso mientras trabajamos, pero a ella no le importa porque me imagino que ella entiende que no tenemos donde dejarlos (Mujer 1, profesional, Peñalolén)

❖ La Feminización/masculinización de las ocupaciones

Respecto a la segregación horizontal, las mujeres participantes del *focus group* reconocen que existen ámbitos y profesiones/oficios altamente segmentados por sexo. Por ejemplo, reconocen el ámbito de la construcción como altamente masculino, y al cual le costaría a una mujer entrar y ascender; a la vez que reconocen el ámbito de los servicios como marcadamente femeninos, pero que sin embargo, se van masculinizando al ascender en los cargos.

No, yo me he dado cuenta con las empresas que yo visito que las constructoras, mineras hay casi puros hombres, hay rubros que están dominados absolutamente por hombres y no se ven muy pocas mujeres y yo creo que es muy difícil también para las pocas mujeres que me he encontrado en el rubro de la construcción o de la ingeniería y están súper limitadas en su carrera, porque tienes que matar a alguien para poder llegar a eso (Mujer 4, profesional, Las Condes)

En los bancos encontré un montón de ejecutivas de cuentas pero vas ascendiendo en los niveles y son puros hombres (Mujer 2, profesional, Independencia).

Las consecuencias de la segregación por género tiene dos consecuencias principales para las mujeres: la primera es que en los espacios altamente masculinos, los problemas asociados a lo doméstico y familiar no son tematizados, lo que implica que no se busquen soluciones a las dificultades para compatibilizar trabajo y familia, ni desde la empresa, ni desde los mismos trabajadores/as. Así, las mujeres que se desempeñan en espacios masculinos relatan que en sus lugares de trabajo, por ejemplo, no se habla de las familias, mientras que en los espacios con alta presencia de mujeres, la familia y los hijos e hijas son un tema recurrente, e incluso entre las propias trabajadoras se generan mecanismos de apoyo y solidaridad para facilitarse entre ellas la conciliación entre trabajo y familia.

No, yo que trabajo con puros hombres te lo digo, tu decías que tu marido no sentía esa culpa, yo lo veo en las conversaciones ellos no mencionan a las familias en las conversaciones, yo que estoy en grupos de hombres no mencionan las familias y en un solo trabajo trabajé con mayoría de mujeres que era Copec, que era en informática es casi puras mujeres, fue muy entretenido y ahí echo de menos y ahí veía que las mujeres hablábamos de las familias, hay mucha solidaridad y de si los hijos se iban a la casa de una compañera de trabajo, y los hombres cero compromiso y es que los hombres se quedaban hasta las doce de la noche y siempre con la bandera dispuesta y así es (Mujer 4, profesional, Las Condes)

La segunda consecuencia tiene que ver con que los ámbitos o profesiones/oficios con mayor presencia femenina son justamente los que ofrecen remuneraciones más bajas, como es el caso de los servicios, la educación, entre otros. Si esto se vincula con lo mencionado anteriormente, en relación a que en la mayoría de los hogares siguen vigentes los roles tradicionales de género, ocurre que en cuanto el hombre tiene una posibilidad de ascenso que implica traslado, menos tiempo disponible, etc., la mujer renuncia a su trabajo remunerado (por considerarse secundario) para acompañar, seguir y/o apoyar a su pareja en su carrera profesional.

Por ejemplo pongo la diferencia, mi ex marido es ingeniero civil, gerente de una empresa, gana mucha plata y yo soy educadora de párvulos entonces históricamente cuando salí de la universidad también ganaba mucho en comparación a otros profesionales de la educación sobre todo que era yo, entonces nuestra diferencia siempre yo ganaba un 10% históricamente entonces cuando a él lo trasladaban quien dejaba la pega, yo. No iba no me voy a quedar contigo y viviremos con tus 400 lucas y eso también creo que es una, yo no pude desarrollarme porque estuve mucho tiempo en la casa, por eso te fijas porque finalmente tú dices ya me van a mantener un rato pero cuando tu vuelves a salir al mercado es impresionante. Entonces claro la diferencia es más y más y no puedes vivir de lo que estudiaste (Mujer 2, profesional, Independencia)

Y si bien muchas de las mujeres se plantean estas renunciaciones como algo temporal, en la práctica, a la hora de intentar regresar al mercado laboral, se encuentran con grandes dificultades, ya que han perdido contactos y redes, y tienen poca experiencia, lo que les vuelve muy difícil volver a encontrar empleo.

❖ Conciliación/corresponsabilidad

Tal como ya se ha señalado, las dificultades para conciliar trabajo remunerado y las responsabilidades familiares, sobre todo la crianza de hijos e hijas, es un tema central para las mujeres. Tal como se puede observar en sus relatos, las elecciones que las mujeres trabajadoras realizan en cuanto a su carrera laboral se encuentran condicionadas por factores relacionados con el cuidado, principalmente de los hijos e hijas. Ejemplos de esta situación, es por ejemplo optar a trabajos peor remunerados, más precarios y/o menos competitivos, con tan de tener más flexibilidad, más cercanía física con el domicilio o el lugar de estudio de los hijos e hijas, o el rechazar/aceptar un aumento de jornada.

Yo opté por eso porque trabajo al lado de mi casa, siete minutos trabajando, pero eso me significó que tenía una persona que me ayudaba y ya no, ahora todo lo hago yo y es que uno se acostumbra, pero no tienes tiempo cuando tienes jornada completa de hacerlo todo, una ayuda siempre es bienvenida pero al final como decías se va la plata en pagarle a una persona que te ayude para tu estar trabajando para que tus hijos estén solos, entonces es un absurdo. Entonces yo opté por ganar menos y estar al lado de mi casa (Mujer 5, profesional, Macul).

Yo el próximo año me ofrecieron jornada completa y debo reconocer que a mi igual me genera angustia y a mi marido no le pasa, me genera angustia e incluso me da una especie de culpa al pensar que voy a llegar todos los días cerca de las siete y media y que no voy a ver a la Elo en todo el día. Y a veces eso me da rabia porque al otro no le da culpa po, y yo creo que eso es una cosa o sea es un problema un poco de la crianza, de las cosas que uno ve, de la mirada, del comentario y es ¿vas a tener jornada completa y qué va a pasar con la Elo?, me lo preguntan a mí no a él...no puedo evitar que me genere culpas, incluso he considerado rechazar la jornada completa, porque incluso me sale más cómodo así como emocionalmente, seguir como estoy aunque gane menos (Mujer, profesional 1, Peñalolén).

Además de las consecuencias que las dificultades de la conciliación tienen para las carreras laborales de las mujeres, también tienen impactos negativos en la salud emocional y física de las mujeres trabajadoras. El discurso de la culpa es recurrente en las mujeres participantes, la culpa por ser una madre “ausente”, por pasar muchas horas fuera de casa, porque los hijos e hijas queden solos/as, etc. Y a ello hay que sumar el agotamiento físico causado por la doble jornada laboral.

Es terrible el trabajo para la mujer que trabaja, es terrible, súper agobiante tiene que llegar a un extremo, a un límite para que el hombre se percate que tú eres ser humano (Mujer 3, profesional, Ñuñoa).

Casi todas las mujeres participantes (con una sola excepción) reconocen que ellas son las responsables de la casa y de los hijos/as. Señalan que esto no ha sido un acuerdo explícito en la pareja, sino que es más bien algo “dado”, que viene de la tradición.

Y en una relación más tradicional, entre comillas más tradicional entre comillas “el proveedor” es que lo traen en el ADN y se tiene que matar trabajando porque es el proveedor aunque sea más inconsciente no es necesario que te lo diga, tu asumes que es un tema así y que tú te vas con el proveedor, es que como que así es, es lo lógico la vida te lleva para allá, es como ha ya, nos vamos a casar, es como que era lo lógico, es lo lógico que deje de trabajar, que me dedique a la casa. Pero en un minuto por qué y es que yo creo que es demasiado fuerte esta tradición de la no cooperación, tú tienes tu rol de mujer y tu rol de hombre, no es una mala intención sino que es un dado (Mujer, profesional 1, Peñalolén).

En este sentido, se observa que prima una mirada de la conciliación en la cual solo concilian las mujeres, son ellas quienes acomodan sus horarios, renuncian a sus trabajos, o limitan sus carreras laborales, mientras que sus parejas no enfrentan ninguna de estas situaciones. Ellas reconocen esta situación como injusta, pero asumen que es lo que sucede en sus familias, producto de la tradición, la crianza, etc.

Sin embargo, las mujeres advierten que se observan cambios importantes en las nuevas generaciones en relación a la forma en la que se reparten las tareas domésticas y de cuidado. En cierta medida justifican el desigual reparto en sus hogares señalando que los hombres de su generación no están preparados para ser corresponsables, ya que han sido

educados para no hacer nada en sus hogares, pero que los hombres más jóvenes tienen una mentalidad diferente y sí se involucran en estas labores.

...encuentro que ha cambiado mucho el tema, porque encuentro que las parejas más jóvenes reciben mucha más cooperación de sus parejas jóvenes, es mucho más pareja la cosa y hoy día hay una mentalidad que ha cambiado respecto a eso y el hombre colabora con la mujer. Pero a la edad que yo me casé las mamás cuidaban a los hijos de una manera que no hacían nada y no hacían nada entonces tienen absolutamente mimados... es complicado ese tema, cuando uno está con un hombre de cierta generación es complicado el tema porque es un tema de formación y ellos definitivamente no están adaptados para estas corresponsabilidades, bajo ningún aspecto (Mujer 2, profesional, Independencia).

Por último, existe consenso en que los trabajos no contribuyen a que hombres y mujeres puedan compatibilizar sus trabajos con sus responsabilidades familiares. En muchos trabajos se consiente, e incluso celebra, que se trabajen horas más allá del horario establecido, o que se lleve trabajo a la casa.

Y eso que decías tu que no hay una ayuda desde el trabajo para que hombres y mujeres le puedan dedicar más tiempo para la casa, yo veo gente que se queda trabajando hasta las ocho, nueve de la noche o yo aunque me vaya temprano igual tengo que trabajar en la casa, me llevo trabajo para la casa, entonces como que tampoco hay facilidades del parte del trabajo para que uno se pueda dedicar (Mujer 5, profesional, Macul).

De este modo, más allá de las inequidades entre hombres y mujeres en la distribución del trabajo no remunerado, tampoco existe a nivel social y del mercado laboral un reconocimiento de que hombres y mujeres necesitan tiempo para sus hogares y sus familias.

❖ Acoso sexual y/o laboral

En relación al acoso sexual y/o laboral sólo una de las mujeres participantes había vivido personalmente una situación de acoso. En este caso, la afectada cuenta que fue a denunciar la situación a su superior, y que ésta no realizó ninguna acción concreta para denunciar y/o corregir la situación, sino más bien mostró señales de apoyo al agresor. Frente a hechos como este las mujeres señalan que hay un desincentivo a denunciar este tipo de abusos.

Y yo era súper chica y yo estaba impresionada y es que yo quise ir a hacer lo correcto que era ir donde la superior de él y es que yo creo que me puse a llorar de verdad y con esto que pasó todo se fue a la cresta y con eso me imagino que si se repiten estas experiencias no dan ganas de denunciar, ni hacer nada (Mujer 2, profesional, Independencia).

En el resto del grupo, si bien ninguna otra participante declara haber vivenciado una situación de acoso, si se observa que es una amenaza latente. Ellas declaran “andar a la

defensiva”, cuidar la forma en que se relacionan con sus pares varones, etc., como formas de prevenir este tipo de situación. De este modo, ellas refieren que si bien no todas viven situaciones de acoso, las que ocurren les afectan a todas, pues cambian su forma de desenvolverse en sus espacios laborales.

Yo he sabido de colegas ya, pero no sé por lo menos en mi caso particular desde que estaba en la universidad y como siempre se escuchaban estas historias yo salí como con muy a la defensiva desde chica, entonces yo nunca sufrí ese tema y es que yo soy de carácter fuerte y que asusto a los hombres y entonces claro, nos afecta, les ha afectado a otras mujeres, pero a otras nos afecta de rebote porque quizás vamos a la defensiva porque esto puede pasar, quizás no haya hombres acosadores, quizás sean todos buenos hombres, pero hace que tengamos el prejuicio con ellos y es algo malo y es bueno que se haya legislado al respecto, es algo que se da y que nos afecta, todos sufrimos igual (Mujer 4, profesional, Las Condes).

Y si bien no es exactamente un caso de acoso sexual, si surgió también la experiencia de una de las participantes que fue hostigada por un jefe por no vestir de acuerdo a sus expectativas. Esta participante relata que uno de sus lugares de trabajo un jefe tenía un trato deferente y amable con las empleadas que vestían de manera más desinhibida, mientras que a las empleadas que vestían con mayor recato, las trataba de peor manera.

Había un jefe de área que a mí me tenía muy me fustigaba siempre me clavaba puñaladas por la espalda, dejándome mal con la jefe y cosas así, y mis compañeras me decían, oye Gastón te está perjudicando pero tú tienes la culpa porque tú siempre vienes con blusas o bufandas, nosotros andamos con escote, usamos mini, tienes que vestirte y yo decía chuta no puede ser y claro, a las que mostraban más les tenía un trato mucho más... (Mujer 4, profesional, Las Condes)

Esta situación descrita da cuenta de otro elemento frecuente en las trayectorias laborales de las mujeres, que tiene que ver con cómo muchas veces se las valora y premia/castiga en base a factores extra-profesionales o extra-laborales, como es el caso de la apariencia física o la forma de vestir.

d) Capacitación y perfeccionamiento

Respecto a la formación, capacitación y perfeccionamiento, las mujeres señalan que en el caso de las empresas, no han visto discriminación hacia las mujeres en el sentido de que les ofrezcan cursos a los varones y a ellas no. Por lo demás, la mayoría de los cursos que financian las empresas son en horarios laborales, lo que facilita aún más la participación femenina.

Por lo menos yo no he visto tanta discriminación que le consigan más cursos a los hombres que a las mujeres... son cursos bien específicos y técnicos para resolver un tema específico, cursos cortos dos o tres semanas y muchas veces fuera del horario de trabajo y quizás ahí se produce un poco de discriminación a la mujer, porque ahí cuando es

opcional ahí la mujer lo piensa dos veces, tiene familia, trabaja hasta las siete y tiene el curso hasta las once y quizás ahí en ese sentido (Mujer 4, profesional, Las Condes).

Sin embargo, cuando se trata de cursos de mayor duración, o de por ejemplo diplomados, los cuales en general son en horarios extra-laborales, ahí si surgen barreras para la participación de las mujeres. Entre las participantes del grupo, la barrera era concretamente el cuidado de hijos e hijas, y relatan experiencias concretas en las cuales han tenido la posibilidad de especializarse más, de manera gratuita, pero no han podido hacerlo pues no han contado con el apoyo de sus parejas ni con otras redes para el cuidado de sus hijos/as.

Yo tuve la suerte de trabajar cinco años en INACAP en el área académica y ahí aprendí un montón de cosas, de desarrollo para mi área de educación y ahí tuve la oportunidad de tomar cursos de Excel básico y de computación, pero cuando ya hacían estos cursos a los empleados eran gratis, un diplomado que eran tres veces a la semana y ahí era negociar con el ex marido y es que era gratis y yo no tenía con quien dejar a las niñas que eran chiquititas y me inscribí porque si no, no podía hacerlo porque no tenía las lucas y es que entonces hay poco apoyo de los horarios en los cuales tu puedes, es que los cursos más chicos los hacía en el horario de trabajo y te decían que tenías que hacer tres cursos y dentro del horario tu ibas a las clases pero si querías tomar una carrera incluso te ofrecían y chuta no poder hacerlo, no tener la red es súper heavy (Mujer 2, profesional, Independencia)

Dentro del grupo, participó una mujer profesional con grado de Doctora, y en su caso, relata que mientras realizó sus estudios doctorales en el extranjero, lo habitual era ver a más varones que mujeres haciendo doctorado. De hecho, relata que de todas las parejas que conoció, en la gran mayoría era el hombre el que estaba estudiando y la pareja había dejado su país y su trabajo para acompañarlo a él, y que en sólo un caso era a la inversa (él acompañándola a ella). Sin embargo, reconoce que ha habido avances en facilidades para que las mujeres realicen posgrados, sobre todo en relación a las Becas Chile, destacando que en la actualidad éstas cuentan con el beneficio de pre y post natal para sus becarias.

yo creo que efectivamente hay menos mujeres haciendo doctorados que hombres y sobre todo ahí las diferencias son mucho más grandes dependiendo el área. Pero sí se ha avanzado bastante en el caso de las becas Chile, que si alguna de las estudiantes quedan embarazadas que pasa mucho y que antes no había pre y post natal, o sea la beca seguía corriendo y tu tenías que seguir estudiando y ahora uno puede parar y pasando ese periodo de post natal puedes tomar el postnatal pues retomar los estudios y seguir con la beca (Mujer 1, profesional, Peñalolén).

e) Desarrollo de carrera: trayectorias interrumpidas

En relación al desarrollo de carrera, en los relatos de las mujeres aparece de manera nítida cómo sus trayectorias laborales han estado determinadas por su condición de mujer. Un ejemplo de estos han sido casos en los cuales las mujeres han tenido que “reinventarse”

laboralmente a la hora de decidir casarse y/o tener hijos/as, ya sea cambiando de rubro o cambiando de trabajo, con el fin de encontrar opciones laborales que sean más compatibles con sus nuevas responsabilidades.

Yo estudié publicidad y al principio fantástico salí de la universidad con pega porque me iba súper bien en la U y me llevó una profesora en una empresa gigante y desde que salí de la U con pega. Y la pega funcionó súper bien hasta que se puso en mi camino el tema que me iba a casar, porque la pega no funcionaba para nada con una vida de casada, porque tenía que salir a hacer filmaciones, comerciales y todo el tema a veces hasta las cinco, seis de la mañana y la verdad que no era para nada compatible (Mujer, profesional 3, Ñuñoa).

Además de ello, las mujeres observan que en general a las mujeres les cuesta más conseguir estabilidad laboral, por ejemplo logrando ser contratadas de manera indefinida. Desde su punto de vista, esto ocurre porque las empresas ven como poco conveniente dar contrato indefinido a una mujer que eventualmente se va a embarazar.

De este modo, las mujeres relatan que, pese a que les gustaría contar con mayor estabilidad laboral, finalmente sólo tienen acceso a trabajos o proyectos por tiempo limitado (uno o dos años), situación en la cual resulta imposible hacer carrera, y que además las perjudica en términos de curriculum, pues justamente esa inestabilidad les juega en contra a la hora de buscar ofertas más estables, generándose así un círculo vicioso.

Yo he trabajado en muchos trabajos he trabajado por proyectos porque no ofrecen a las mujeres contrato indefinido, he estado trabajando por un año o dos años y cuando quiero postular a una empresa por un contrato indefinido y me dicen tú has trabajado en muchas partes, por eso estoy postulando a su empresa porque estoy postulando a contrato indefinido, y ellos pueden decir, o sea yo teniendo casi 20 años de experiencia, ellos ningunean por esa condición, al final me aburro con una empresa por contrato indefinido y vuelvo a trabajar con Consultoras y existen muchos y reclutadoras o tercerizadoras de recursos humanos, pero claro no dan proyectos más de un año (Mujer 4, profesional, Las Condes).

Entonces prácticamente en mi caso y para muchas colegas, el hacer carrera en esa condición porque un externo no puede hacer carrera y es que como siempre entonces y eso hace...produce una tremenda frustración profesional y a pesar que uno que esté trabajando busque el crecimiento, desarrollo aparte de la pega (Mujer 4, profesional, Las Condes).

Ellas reconocen una cierta perversidad del mercado laboral en este sentido, ya que frente a la escasez de ofertas de trabajo estables para ellas, ellas por necesidad terminan aceptando empleos precarios que no les gustan y que les vuelven cada vez más difícil crecer laboralmente, situación que genera en ellas frustración.

Lamentablemente a las mujeres nos...generalmente o somos las mujeres que aceptamos ese cargo también por el tema económico que necesitamos mantener, porque yo también soy separada, necesitamos mantener a una familia y caemos en ese juego. Pero yo digo desde la base de la discriminación produce poca estabilidad y la poca estabilidad hace muy difícil hacer carrera (Mujer 4, profesional, Las Condes).

f) Políticas Públicas orientadas a fomentar el trabajo femenino

Para finalizar, se les consultó a las mujeres acerca de qué políticas públicas orientadas al trabajo femenino conocían, y qué recomendaciones harían en relación a nuevas políticas.

Respecto a qué políticas conocen, las mujeres mencionan de inmediato el aumento del postnatal. Sin embargo, pese a que están de acuerdo con el aumento de éste, son críticas en el sentido de que creen que este derecho debería estar más extendido para los padres. Ellas ven como insuficientes los 5 días de postnatal que tienen los varones, y piensan que mientras no haya un derecho mayor también para ellos la iniciativa no ayuda a las mujeres, pues alimenta la percepción de los/as empleadores/as de que no conviene contratar mujeres ya que en caso de ser madres se ausentan por mucho tiempo. En cambio, si hombres y mujeres se ausentaran de igual manera no habría fundamento para discriminar a las mujeres por la maternidad.

Como que los hombres también, porque yo creo que debería ser facilitado no solo para las mujeres, sino que como para los papás y les dan como cinco días, lamentablemente eso que le den tan poco tiempo a los hombres, más que perjudicarlos a ellos nos perjudican a nosotros (Mujer 5, profesional, Macul).

En este sentido, ellas ven como insuficiente y poco efectivo el que el permiso parental puedan tomarlo opcionalmente los varones, y esto lo fundamentan en dos motivos: el primero, es que no ven conveniente ni les agrada la idea de separarse de los bebés a los 3 meses para que el papá tome el permiso parental. En este sentido ellas relevan la necesidad de estar con sus bebés, y además la importancia de la lactancia materna, por lo que ven poco viable el que las familias opten por compartir el postnatal.

Pero también no sé yo pienso si yo cuando estaba con la guagua, porque uno se vuelve loca, es que si me hubieran dicho es que de los tres meses te lo tomas tu o el papá, yo obvio que no, yo creo que ahí es una cuestión... Pero es complicado, por más que me saque y es que igual se me moja la polera (de leche). Deberían darle a los dos al mismo tiempo no eso de elegir que tienes a tu guagüita de tres meses y a chao me desaparezco, mejor que estén los dos juntos (Mujer 2, profesional, Independencia).

Y el segundo motivo, y que está confirmado con los datos existentes, es que los varones no se toman este permiso mientras sea optativo, pues no se atreven a enfrentar a sus jefaturas y decirles que serán ellos quienes se tomaran el postnatal parental. En este sentido, también habría una barrera cultural por la cual los varones no se sienten con el mismo derecho que las mujeres a ausentarse por estos motivos.

Yo creo que se debe a que hay desconocimiento de cómo opera esa nueva ley, dos, que hay un tema de que el hombre no va a querer asumir ante la jefatura una cara más femenina respecto al tema de los hombres (Mujer 1, profesional, Peñalolén).

De este modo, las mujeres participantes señalan que la única forma en la cual se eliminaría la discriminación laboral hacia las mujeres por los temas de maternidad y crianza es que los derechos asociados a la maternidad/paternidad sean iguales para hombres y mujeres, pues si ambos tuvieran el mismo derecho a postnatal irrenunciable, a fuero, etc., ya no existirían justificaciones para preferir contratar a hombres y no mujeres.

Porque yo he mandado así como cartas a organizaciones de trabajadores, oye ustedes deberían pedir fuero, así como es el fuero maternal, ustedes deberían pedir fuero porque las empresas tienen reticencia de contratar a las mujeres porque no la pueden despedir después de un año y tanto. Si un hombre cuando tiene un hijo también es una tremenda responsabilidad, yo he tenido compañeros que han tenido bebé y al poco los han despedido y ha sido un drama para ellos. Yo siempre he dicho que los hombres tienen que tener fuero, ahí estaríamos en una capacidad más igualitaria, los hombres deberían tener mucho más postnatal, deberían tener prenatal, porque el ser padres es una experiencia de ambos (Mujer 4, profesional, Las Condes).

Además, políticas de este tipo ayudarían a mejorar el apego de los padres con sus hijos e hijas, lo que a la larga se traduciría en padres más implicados en la crianza, lo que permitiría a la vez que las familias avanzarían hacia una mayor corresponsabilidad.

Yo creo que efectivamente para que sea realmente más igualitaria y para que uno no tenga que asumir todas las tareas de la casa y cuidado de los hijos, creo que hay que acercar más al hombre a ese tipo de tareas y por ejemplo con este tipo de políticas, finalmente no están generando un apego con las guaguas, son pocos los que se quedan con las guaguas, no se tienen que ir a trabajar, no les dan permiso en el trabajo, no les dan facilidades, etc., Entonces como se ha avanzado en ampliar el postnatal, también se tienen que dar eso que decías tú, de así como existe un fuero maternal, que exista un fuero para los papás, que los papás se puedan quedar con los hijos junto con la madre y esa cercanía permite que ellos se involucren más en el cuidado de los hijos (Mujer 4, profesional, Las Condes).

Por otra parte, señalan que lo mismo ocurre con las salas cunas, y que mientras este derecho no sea igual para hombres y mujeres las empresas van a seguir evitando el contratar más de 19 mujeres para no tener que contratar sala cuna.

Sí claro. Un año y también está el tema de las salas cunas y que es súper heavy hay empleadores que contratan hasta 19 para no tener una sala cuna en el lugar, pero creo que ahora le iban hacer una modificación (Mujer 1, profesional, Peñalolén).

Finalmente, el último tema que surge es el de la flexibilidad. Las mujeres reconocen que en general se pone la flexibilidad como la gran solución para que las mujeres concilien

trabajo y familia, pero que muchas veces esta resulta ser peligrosa, pues la flexibilidad se vuelve más una herramienta para que los/as empleadores/as puedan contar a cualquier hora con sus trabajadores/as, que una herramienta a favor de las familias.

Con respecto a la flexibilidad yo tengo algunas aprehensiones, bueno esta es la típica aprehensión que tienen los trabajadores porque muchas empresas ofrecen horarios flexibles pero la flexibilidad siempre es como la casa siempre gana, es como en el casino la casa, la flexibilidad termina siendo bien para ellos, la flexibilidad es como yo te llamo a las once de la noche. Entonces cuando algunas grupos ofrecen flexibilidad hay que tener cuidado con eso sin perder los derechos y yo creo que ahí (Mujer 4, profesional, Las Condes).

Esta última reflexión de las participantes es de suma relevancia, pues la flexibilidad en ningún caso debe significar renunciar o disminuir derechos laborales, y por otro lado, si la flexibilidad es sólo para las mujeres, además de alimentar el prejuicio de que es poco conveniente contratarlas, reproduce un modelo de conciliación en el que solo concilian las mujeres, en vez de promover un enfoque basado en la corresponsabilidad.

ii. Mujeres trabajadoras independientes

a) Las causas de la baja participación femenina en el mercado Laboral

Al igual que en el *focus group* con mujeres que trabajan de manera dependiente, se les consultó a las trabajadoras independientes acerca de cuáles creen que son las principales causas de la baja participación laboral femenina en Chile.

En este grupo, una de las mujeres mencionó que una de las causas es que las mujeres se toman más licencias médicas que los hombres, aun en casos injustificados, lo que generaría una animadversión en los empleadores/as hacia la contratación de mujeres.

Mira la verdad que yo he visto en algunas empresas, porque yo trabajo con varias empresas, he visto que igual la mujer tiene en parte la culpa en algunas cosas, porque mira que les duele el pelo no falta y a mí me consta porque ocupan mucho lo que es la licencia, ocupan la licencia para cualquier cosa y obvio que después las empresas no quieren tomar a esas personas, hay vendedoras que llevan cuatro años con licencia y yo las veo en el centro sin ningún problema. Entonces yo creo que eso es como que nosotras las mujeres nos hemos tomado ese peso de que pucha hacemos eso y les quitamos el espacio a las mujeres (Mujer 1, no profesional, Providencia).

Frente a esta afirmación, de inmediato otra de las participantes contestó que si bien puede ser cierto que las mujeres tomen más licencias y permisos, eso se debe a que cargan de manera exclusiva con la responsabilidad de los hijos e hijas, siendo las mujeres quienes frente a cualquier inconveniente familiar deben faltar a sus trabajos. Opinión que de inmediato generó consenso en las demás participantes, sintiéndose todas muy identificadas.

Mira, yo tengo una opinión que puede ser complementaria pero en desacuerdo, porque yo creo que las mujeres puede ser que a veces ocupen licencias o a veces no, pero básicamente se debe, mi experiencia, porque yo he trabajado en el Estado, trabajé en una empresa particular y ahora como independiente. Porque nosotros tenemos el cuidado de los hijos generalmente y por lo tanto los hombres no se toman las licencias si a los hijos les pasa algo y nosotras somos las que aperran y este sistema no está hecho para que las mujeres con hijos podamos trabajar y que se pueda (Mujer 4, profesional, La Reina).

Además del tema del cuidado de los hijos e hijas, también se señaló el que muchas mujeres tienen a su cargo a personas mayores, y también tienen la responsabilidad de todas las tareas domésticas, lo que es también un impedimento para poder participar del mercado laboral.

Yo también creo que fundamentalmente el problema laboral de las mujeres es porque las mujeres todo lo que no hacen los hombres lo tenemos que hacer nosotras, es decir, todo y si la mujer tiene hijo tiene que cuidar a los hijos, si además vive con los papás o vive con

los suegros la que carga con la tercera edad somos las mujeres, entonces obviamente si la mujer desde pequeña, le fueron encargando que lava la loza, los platos, todo y a lo mejor no pudo también estudiar, a lo mejor también joven quedó embarazada, entonces siempre han sido amarras a las mujeres que les han impedido salir adelante (Mujer 3, profesional, Providencia).

También destacan la poca participación que en general tienen los hombres en las labores de crianza y en el trabajo al interior del hogar. Y además, señalan que la sociedad no entrega a las mujeres las herramientas necesarias para poder participar de manera real en la economía.

Yo creo que en realidad si la mujer no está considerada en Chile dentro de la economía como foco productivo, es porque la sociedad no les ha entregado las herramientas a las mujeres para poder ayudarlas, que una tiene que ser madre, hija, pero no tiene herramientas para poder trabajar (Mujer 3, profesional, Providencia).

Además de las labores domésticas y de cuidado, también señalan que las mujeres tienen más dificultad para encontrar trabajo ya que se les hacen exigencias con respecto a la edad, pero que paradójicamente no hay ninguna edad “ideal”, pues cuando se es joven se las rechaza porque pueden embarazarse y/o porque tienen hijos/as pequeños/as, y cuando ya no están en edad fértil, se las rechaza por estar “viejas”.

Y si uno yo he ido a entrevistas uno ya por vieja te preguntan la edad y aunque digan que no corre, corre igual por la edad y si tengo niños chicos me preguntan (Mujer 2, no profesional, Pudahuel).

b) Las dificultades que enfrentan las mujeres en el mercado de trabajo y/o al iniciar un emprendimiento

En relación a las dificultades que enfrentan las mujeres trabajadoras, dependientes e independientes, las mujeres participantes señalan que el primer obstáculo es la cultura machista. La principal manifestación de este machismo dice relación con lo señalado anteriormente: la desigual distribución del cuidado de los hijos e hijas, lo que en la práctica se transforma en una importante barrera, pues son únicamente las mujeres las que deben ingeniárselas para compatibilizar el cuidado y el trabajo remunerado.

Porque si el hombre dice “voy a ir yo a cuidar a los niños”, le dicen “va, y tu mujer?” y si tú dices “voy a cuidar a los niños” nadie te dice “y el papá?”, o sea yo creo que básicamente para mi es una cultura machista y por eso yo tengo una experiencia bien especial al respecto y ese es uno de los grandes problemas, de la mujer al trabajo como dependiente. Como independiente yo diría que parte de ahí también, tiene que reareglarsela con las distintas cosas, yo tengo hijos con 18 saliendo el colegio, los 11 empezando preadolescente y una guagua y me las tengo que rearreglar para acá, trabajar, las tareas, al jardín, al colegio, reunión, no hay mucho apoyo de los hombres (Mujer 4, profesional, La Reina).

En el ámbito más específico de los emprendimientos, si bien el perfil mayoritario del *focus group* no fue el de emprendedora, también existe la percepción de que el mundo de las PYMES es mayoritariamente masculino, y que las empresas femeninas son tratadas con cierta hostilidad. El caso que se relató en el grupo es el de una PYME del sector servicios, rubro en el cual lo habitual es que las empresas las encabecen hombres pero quienes realicen el trabajo sean mujeres, razón por la cual una empresa liderada por una mujer provoca malestar.

y en la medida que me fui profesionalizando, me metí a Chile compras y me di cuenta que el negocio de la transcripción es muy masculino pero por qué porque el dueño de la empresa es un hombre y las ovejitas son mujeres y en mi caso soy la única que soy la dueña mi propia jefa y yo cree mi propia empresa y eso es como nos sé me ha tocado por ejemplo cuando uno entra al portal de Chile compras, a mí me ha pasado un par de veces cuando tu entras, te inscribes, entras y ves ofertas porque te quieres ganar el trabajo, hay una instancia, yo no sabía, que hay una instancia que hay unos conversatorios entre las personas que están licitando y a mí en algunas varias ocasiones me atacaban algunos señores de empresa porque me decían que cobraba muy poco y siempre eran hombres y me decían “usted no tiene un superior?”, “usted es la dueña de la empresa?” (Mujer 3, profesional, Providencia).

c) El trabajo independiente como alternativa para la conciliación

Al consultar a las mujeres acerca de cómo decidieron trabajar de manera independiente, llama la atención que todas ellas llegaron a este tipo de trabajo empujadas por una situación relacionada con su condición de mujeres, ya sea buscando compatibilizar el trabajo con el cuidado de los hijos/as, o luego de una situación de hostigamiento laboral a causa de la maternidad.

Yo hago aseo tres veces a la semana porque fue lo único que me acodó el horario, me lo acomodé yo el horario de trabajar, desde las ocho hasta la una y de las nueve hasta las tres y de ahí quedarme desocupada y venirme a la casa hacer las cosas de la casa, porque tengo tareas todavía porque es chico no puedo buscar otro trabajo, pero yo creo que es mucho machista (Mujer 2, no profesional, Providencia).

Me fui de lo estatal a lo privado porque me contrataron para ser jefe y me pagaban más lucas, no tuve buenas experiencias en lo privado porque yo me quedé esperando a mi hija y en el minuto que me quedé esperando sufrí acoso laboral de parte de mi jefatura precisamente diciendo que como habían contratado a una mujer para jefatura y quedas embarazada. Yo soy abogada y parece que a él se le había olvidado, hice mi denuncia en la inspección del trabajo por acoso laboral y para mala suerte de él yo tenía los mails y ahí supo que era abogada, paró el acoso efectivamente, pero las relaciones en ese momento quedan quebradas, sino que uno como trabajador la valoración es cero y el machismo es muy grande, entonces después de tener a la Rocío, mi pre natal, mi post natal volví y mi jefe dijo que no quería seguir trabajando conmigo y no les aguanté el abuso, llegué a un acuerdo, me pagaron todo mi fuero y era hartito eran ocho meses de sueldo y con eso puse mi oficina (Mujer 4, profesional, La Reina).

Al igual que en el grupo de mujeres trabajadoras dependientes, en este grupo también aparece la alusión a que si la mujer encuentra un trabajo que no tiene horarios compatibles con la crianza lo que gana le debe alcanzar para pagar a alguien que vea a los niños/as. Es decir, nuevamente se constata que, al considerarse el cuidado infantil una responsabilidad femenina, en caso de que la mujer decida trabajar y “faltar” a esa labor es su responsabilidad compensarla, y por tanto, los servicios de cuidadora o de jardín infantil salen de su dinero y no del presupuesto familiar.

Bueno una de las cosas por las que yo fui vendedora es por lo mismo, porque al ser vendedora tenía tiempo para ver a mis hijos cuando se enfermaban y también si iba a salir a trabajar tenía que ganar para tener a alguien que me viera a los niños y por eso opté por ser vendedora (Mujer 1, no profesional, Providencia).

d) Conciliación/corresponsabilidad

Como ya ha quedado de manifiesto, la principal dificultad de las mujeres trabajadoras independientes, al igual que en el caso de las dependientes, es la conciliación entre trabajo y familia, principalmente el cuidado de hijos e hijas.

Se ha puesto de relieve el poco involucramiento que en general tienen los varones con las responsabilidades asociadas a la crianza, pero destaca que en este grupo, se menciona que el cuidado de los niños/as es también responsabilidad de la sociedad y del Estado. Si bien no se señala como tal, las mujeres tienen la percepción de que debería existir corresponsabilidad en las labores de cuidado, aunque en la práctica, son únicamente ellas las que en el día a día tratan de conciliar.

Bueno está también ese concepto de “ayuda a la mujer” como si cuando a ti te ayudan en las labores de la casa, los hijos, te estuvieran haciendo un favor “te ayuda tu marido en esto, te ayuda” cuando nunca nadie le pregunta a la mujer “le ayudas tu a tu marido con los hijos” debería ser porque los hijos son de los dos y eso también el concepto de ayuda, el concepto le vamos hacer un favor a las mujeres con los hijos y es que el futuro es de todos, de las mujeres, los hombres, de la sociedad, del Estado, por lo tanto debería ser una obligación el Estado proporcionar las formas para que tanto mujeres como hombres puedan desarrollarse y dar las herramientas para que la familia pueda también desarrollarse (Mujer 4, profesional, La Reina).

e) La precariedad laboral de la trabajadora independiente

Otro tema de suma importancia en relación al trabajo independiente es el de la seguridad y la previsión social. En este sentido, la mitad de las mujeres del grupo declara no cotizar, y sólo una lo hace desde el inicio de su vida laboral (se trata de una mujer profesional y que viene del trabajo dependiente) y aun así declara tener lagunas previsionales.

Yo cotizo en forma independiente, tengo lagunas previsionales entonces cuando me he finiquitado seguí pagando cotizaciones y ahora sigo pagando y pago mi salud (Mujer 4, profesional, La Reina).

En el caso de las demás participantes, una de ellas comenzó a cotizar hace pocos años, y lo hizo de manera obligada, pues lo que le interesaba era la cobertura de salud, y al no poder hacer sólo el pago de salud, se inscribió también en AFP.

En otros casos, señalan que llegado un determinado momento, se dieron cuenta que tenían que tomar algún resguardo para su vejez y decidieron hacer algo. En un caso, la participante señala que se decidió a cotizar y se inscribió en una AFP y en FONASA.

Yo cotizo de forma independiente, en algún momento de la vida me vi que tenía que hacerme cargo de eso y fui en ese entonces estaba la AFP Modelo la que se había ganado la adjudicación y entonces ahí yo no sé nada y ahí fui, me inscribí y entonces la Modelo está dentro de la Caja de Compensación de Los Andes, como soy independiente a diferencia que el empleador cotiza tienen los primeros quince días y yo puedo ir todo el mes a pagar y ahí pago una parte que es la AFP y la otra cosa que es la salud, FONASA (Mujer 3, profesional, Providencia).

Mientras que otra de las participantes optó por no cotizar pero buscó una alternativa, la que en este caso fue un seguro de vida con ahorro.

Como no cotizo y como sé que en algún momento tomé un seguro de vida con ahorro, que en estos momentos llevo casi diez años tengo casi 6 millones de pesos en el seguro, igual he pagado como diez millones y tengo seis pero bueno fue la opción para poder hacerlo y ahora se supone que a los diez años uno puede sacar el dinero y todo eso pero es lo único que tengo para mí vejez se podría decir (Mujer 1, no profesional, Providencia).

Los casos en los que no se cotiza y no se tiene ninguna alternativa de resguardo para la vejez, son los de las mujeres que tienen trabajos más precarios, como por ejemplo, el realizar limpieza por horas. En estos casos, se mezclan una serie de aspectos que desincentivan la formalización y la cotización: la falta de información; la tendencia de algunos/as empleadores/as a no contratar (sobre todo si se trata de trabajo por horas); y la necesidad económica, lo que hace que las mujeres prefieran el dinero en efectivo antes que se lo descuenten y les paguen cotizaciones.

No, porque con una señora que estoy en El Bosque me dijo Eli te voy a tener que descontar, hacerte contrato tú tienes problema con eso porque eso a mí me da lata y es un cacho esa cuestión y....(Mujer 2, no profesional, Pudahuel)

Además, en los casos en que las mujeres son carga médica del marido (en FONASA o ISAPRE), los trámites que hay que realizar para desafiliarse y volver a afiliarse en caso de perder el trabajo, también son un desincentivo.

No sé y es que yo antes una vez hice eso y mi marido renunció a mí como carga y después esta señora se fue y después otro trámite para que él me volviera a poner como carga, y me dijo ya no hagas ninguna cuestión más y déjalo así (Mujer 2, no profesional, Pudahuel).

f) Formación, capacitación y apoyo al emprendimiento

En relación a la capacitación y a los programas de apoyo al emprendimiento, sólo una de las participantes había sido beneficiaria. Esta participante había participado de cursos ofrecidos por el municipio y por ONGs, y también había participado de programas de apoyo al microemprendimiento por parte de fundaciones, como es el caso del Fondo Esperanza e Igualdad.

Llama la atención que pese a todos los cursos y programas de los cuales participó (al menos 4), en la actualidad no está dedicada al 100% a ninguno de los ámbitos en los que se capacitó.

Sí, eso es en el fondo Esperanza y en Igualdad. Pero en el otro curso que hice por un OTEC, como se llama este OTEC que toma niños, tiene un nombre que apadrina niños Word Vision, ahí hice el curso de manipulación de alimentos, me pagaban la micro y después me buscaron trabajo, hice la práctica en la U. de Las Américas, pero todos los trabajos que me buscaban en eso eran con turno y yo no podía hacerlo y es que me buscaron uno en Noviciado que tenía que estar antes de las siete y no pude y es que con los horarios no pude (Mujer 2, no profesional, Pudahuel).

Esta situación da cuenta del impacto limitado y de la falta de sustentabilidad de muchos de los programas que actualmente están dirigidos a las mujeres.

En este caso se observa mucha y variada oferta hacia un mismo público y sin ningún tipo de coordinación entre ella, lo que lleva a que una misma mujer tome varios cursos que no están relacionados, de modo que no perfila una trayectoria laboral clara. Por ejemplo, en el caso de la participante del focus, ella había participado de cursos de costura (de Fondo Esperanza), de podología (del municipio) y de Manipulación de Alimentos (de WorldVision). Además, ninguno de estos cursos incluyó un acompañamiento efectivo para la inserción en el mercado laboral (independiente ni dependiente), y tampoco se constató al inicio que el estilo de vida y la dinámica familiar de la mujer contratada fuera compatible con el tipo de trabajo que se le podría ofrecer posteriormente.

g) Las políticas públicas orientadas a fomentar el trabajo femenino independiente

Cuando se consultó acerca de si conocían políticas públicas orientadas a fomentar o apoyar el trabajo femenino independiente, lo primero que mencionan las mujeres son los cursos de capacitación que se realizan en los municipios. Sin embargo, señalan que a veces los cursos, por temas de horarios, están más orientados a los hombres.

En la municipalidad de Providencia para las mujeres y mujeres de la tercera edad, jefas de hogar pero no solamente jefas de hogar, mi mamá tomo uno cuando estaba en su casa después de trabajar (Mujer 3, profesional, Providencia).

Pero en la municipalidad de Pudahuel están todos los cursos y es que uno va y antes de entrar a la oficina que lo atienden a uno hay unas personas en unas carpitas y es de un OTEC y otro OTEC y es que uno va y ve los horarios y casi siempre son para puros hombres (Mujer 2, no profesional, Pudahuel).

Una de las participantes, que trabajó en el Estado, señala que sí existe oferta disponible, y de hecho recalca que los Ministerios tienen la obligación, desde el primer gobierno de la Presidenta Bachelet, de incorporar acciones específicas orientadas a las mujeres, pero que el problema es que esa oferta no se conoce. De este modo, más que un problema de falta oferta, el problema estaría en que la información que se entrega es deficiente.

En el primer gobierno de Bachelet, tengo entendido que todos los ministerios tenían... no sé si ahora es así y en el de Piñera fue así, la obligación de tener políticas dentro de cada departamento enfocado a la mujer, entonces hay montones. Ahora que la publicidad hubo un problema de la publicidad, de hacer conocido, no sé cuál será el mejor medio, nosotros ocupábamos los centros de la municipalidad y la gobernación, juntas de vecinos y cosas así, pero no se ocupó los medios radiales ni los TV. Entonces yo creo que hay programas y problemas de publicidad. Claramente hay un problema de información (Mujer 4, profesional, La Reina).

En relación a la oferta existente, las mujeres realizan dos críticas principales. La primera es que si bien se ofrecen oportunidades a las mujeres para trabajar, estas no están asociadas a ayudas reales para solucionar los problemas de conciliación que enfrentan las mujeres en relación al cuidado de los hijos e hijas. De este modo, puede haber muy buenas ofertas de programas, pero estas sólo las podrán aprovechar las mujeres que, de manera individual y haciendo uso de sus redes personales y familiares, pudieron resolver quién se haga cargo de sus hijos/as.

Y cuando se le pone la posibilidad de salir adelante no sé a través de no sé de ayudas municipales, del Estado, lo que sea para trabajar la mujer dice ya ¿y qué hago con mis hijos? ¿Dónde los meto?, porque no hay nadie que se los cuide, que se los tenga, que se los mire o sino tiene que buscarse como tú dices, todas las redes de apoyo y si se las consigue ahí entonces la mujer puede salir a trabajar (Mujer 3, profesional, Providencia).

Y la otra crítica que realizan las mujeres, es que la oferta actual estaría orientada sólo a la población que vive en pobreza extrema, dejando fuera a las mujeres de clase media. En este sentido, un par de participantes señalan haberse acercado a solicitar apoyo, una de ellas a INDAP para poder comenzar a utilizar un predio propiedad del marido, y haber sido rechazadas por no ser parte de la población más pobre del país.

Tienes que se pobre o casi indigente botada en el suelo (Mujer 2, no profesional, Pudahuel).

Eso sería como lo ideal que no solamente porque aquí la verdad el gobierno está enfocado a la gente súper pobre, porque a la gente súper pobre les dan becas, alimentos, en cambio la clase media que pagamos todas las cosas, cachay y nosotros no tenemos opción a grandes cosas, eso sería, no solamente la gente que es súper pobre tuviera acceso a beneficios o créditos (Mujer 1, no profesional, Providencia).

De este modo, ellas abogan por políticas de apoyo al emprendimiento que también estén orientadas a la clase media, a mujeres que si bien no son pobres, tampoco tienen los recursos suficientes como para armar su negocio o emprendimiento sin ayuda.

Y para todos parejo y que el financiamiento sea para personas que tienen menos recursos, pero si hay una persona que tiene recursos pero más o menos y no le alcanzan para emprender que también le financien, porque al final la ayuda del Estado es asistencialista y es que tú tienes que estar en un grado (Mujer 3, profesional, Providencia).

h) Algunas recomendaciones a la política pública

Finalmente, al preguntarles acerca de posibles recomendaciones para la elaboración de políticas públicas que promuevan y fomenten el trabajo femenino, tanto dependiente como independiente, las recomendaciones realizadas por las mujeres giraron en torno a: la educación, las políticas de apoyo a la paternidad/maternidad, reformas legales en relación a la administración de bienes, y mayor y mejor información respecto a la oferta existente.

En relación a la educación, las participantes señalan que debe existir educación gratuita y de calidad, tanto para ir formando a las nuevas generaciones con mentalidades menos machistas, como para que las mujeres tengan mejor formación y preparación. Recalcan la necesidad de apoyar a las jóvenes que son madres para que puedan seguir estudiando y formándose.

Yo tengo mi opinión bueno después del análisis y enfocar a donde va, la política o sea políticas que tienen que ver con educación tienen mucho que ver también con las herramientas, como de apoyo social políticas de apoyo con el tema de los niños, educación, educación gratuita digamos y creo que tiene mucho que ver con eso...En los niños y en las mujeres, eso de que la mujer que se embaraza y no puede porque tiene que hacerse cargo económicamente, eso tiene que ver con no poder pagarte la universidad, eso tiene que ver con la inserción laboral de la mujer, por eso yo creo que políticas de educación es la base para insertar a las mujeres en la sociedad (Mujer 4, profesional, La Reina).

En relación a las políticas de apoyo a la maternidad y paternidad, este grupo llegó a las mismas conclusiones que el grupo de trabajadoras dependientes: que mientras este tipo de políticas sólo estén orientadas a las mujeres se seguirá produciendo discriminación, prefiriendo los/as empleadores/as contratar hombres para evitar “problemas” de post-

natal, sala cuna, etc. De este modo, sugieren que estos derechos sean también extensivos para los varones que son padres.

Cl: Claro, pero sabis que si están las herramientas legales eso que se obligó a las empresas de cierta cantidad de tener un jardín o sobre ciertas, etc., yo creo que políticas de mayor fiscalización y lo otro que haría de todas maneras que el prenatal y posnatal se pudiera hacer miti mota con los hombres si el papá está presente porque esta cosa que no se puede el papá, también te limita....lo haría obligatorio, para que se involucraran. Es que debería, con una debería haber, porque no es solamente la mujer, tienen 19 hombres que tienen hijos...Claro que tengan oportunidad tanto para hombres y mujeres y que los papás ven con cual les gusta más....Que incluso pudieran optar los hombres en ponerlo en el jardín, que pudiéramos optar y así no estaría esta diferenciación de tomar más hombres y mujeres, equidad (Mujer 4, profesional, La Reina).

A partir de la experiencia de un par de mujeres participantes con INDAP y con la CNR, surgió el tema de que la mayoría de las mujeres no son propietarias, lo que les puede generar dificultades para acceder a ciertos instrumentos de fomento productivo.

Eso también la propiedad, de hecho que buen punto porque el programa que se hizo para que la mujer tuviera este instrumento de fomento hubo que modificar que fuera dueña del terreno a que fuera arrendataria, porque no teníamos el universo de mujeres que fueran dueñas de la tierra, a pesar que la trabajaban el marido era dueño y es que aunque lo compres tú, porque lo tienes que comprar con patrimonio reservado (Mujer 4, profesional, La Reina).

Asimismo, también surgió una experiencia en la cual una de las participantes había abierto una cuenta de ahorro a nombre de los hijos, y en un momento de apremio económico no pudo hacer uso de ese dinero sin la autorización del marido, pese a que él ni siquiera sabía de la existencia de esa cuenta.

Claro, porque mira lo que me pasó a mí una vez, resulta que yo les tenía plata a mis hijos les abrí una libreta de ahorros y platita les iba colocando y estuve súper complicada de lucas y dije ah tengo la libreta de mis hijos, porque yo siempre he sido independiente, porque mi marido igual como que lo mío casi juego, o sea yo todo lo hago por hobby, porque me gusta salir y entonces estaba súper complicada de lucas y no le iba a pedir plata a él y fui al Banco del Estado a sacar las platas, y me dice es que el marido puede sacar y es que le dije es que esta libreta la abrí yo con mis hijos y me dijeron que no, es que legalmente, si mi marido no tiene idea de estas platas, no tiene que venir él y tuve que esperar a que mis hijos tuvieran catorce años (Mujer 1, no profesional, Providencia).

A partir de estas experiencias, las participantes señalan como una recomendación que se realicen las reformas laborales pertinentes para que las mujeres puedan hacer uso de su patrimonio sin autorización del marido.

Por último, en relación a la información, se señala la necesidad de contar con un solo espacio (página web por ejemplo) que agrupe toda la oferta estatal existente en relación

al trabajo femenino. Las mujeres participantes suponen que existe una amplia oferta pública en relación al tema, pero declaran no conocerla, y además señalan que es difícil hacer una búsqueda ya que la información está muy dispersa en las páginas de los distintos ministerios y servicios.

Yo creo que uno de los instrumentos es aglutinar que una, no sé exactamente de qué, pero que uno pudiera entrar a una página y encontrar todas las ofertas, es que para otras cosas... Políticas gubernamentales, no ministeriales (Mujer 4, profesional, La Reina).

Señalan por ejemplo, a partir de uno de los relatos del focus, que una mujer puede ingresar a INDAP a buscar oferta para habilitar predios para trabajo agrícola, pero resulta que la oferta de INDAP está orientada a una población muy vulnerable y ese no es su perfil, entonces la mujer concluye que no hay oferta para ella; pero sin embargo, sí hay un programa en la CNR que ofrece algo muy parecido, y que no tiene como requisito nivel socioeconómico. Si está información estuviera toda junta, la mujer del ejemplo podría haber accedido al programa de la CNR, pero como no sabía que también podía buscar en la página de la CNR se quedó sin poder beneficiarse del programa-

iii. Mujeres Desocupadas

El *focus group* con mujeres desocupadas se realizó en la cafetería de un condominio de clase media alta en las afueras de Santiago, y todas las mujeres participantes vivían en ese condominio aunque no se conocían entre ellas.

De las mujeres que asistieron a este *focus group*, todas ellas habían trabajado remuneradamente en algún momento de sus vidas, pero en la actualidad estaban dedicadas 100% al cuidado de sus hijos/as y los quehaceres del hogar.

Además, las participantes se pueden ordenar en dos grupos, uno de mujeres alrededor de los 50 años, con hijos/as en edad adulta; y otro grupo de mujeres menores de 40, con hijos/as en edad escolar y/o preescolar.

a) Los motivos por los cuales las mujeres prefieren no trabajar remuneradamente

Al igual que en los demás grupos, la conversación se inició entregando a las participantes datos de la participación laboral en Chile, mostrando que está por debajo del promedio de la región, para luego preguntarles cuáles creen que son las causas de esta baja participación laboral femenina en Chile. Unánimemente, las mujeres contestaron que el motivo eran los/as hijos/as y la familia, ya que muchas mujeres priorizan los cuidados familiares postergando los otros ámbitos de su vida.

Yo creo que una se posterga por los hijos. Esa es como... (Mujer 2, no profesional, 3 hijos/as)

Sí, como que se prioriza la familia en algunos casos (Mujer 3, profesional, 1 hija)

En el grupo de mujeres coexisten dos miradas respecto al “lugar” de las mujeres, miradas que coinciden con los dos grupos generacionales que estuvieron presentes en el grupo. Un primer grupo es el de las mujeres mayores de 40, las cuales tienden a pensar que el lugar natural de las mujeres es el hogar y el cuidado de las familias. Ellas consideran que la incorporación de las mujeres al trabajo remunerado es algo “moderno” y que tiene que ver más con necesidad económica que con realización personal, y en este sentido, se sienten privilegiadas por tener maridos que pueden mantener económicamente a la familia sin que ellas tengan la necesidad de salir a ganar dinero,

Yo creo que ya ahora es un tema más que nada para poder entre los dos eh el marido y mujer salir adelante, porque ahora la vida es tan complicada, entonces como que no hay muchas opciones de quedarse en la casa y como le digo la opción mía afortunadamente mi marido está bien y el hecho que yo me quede en la casa no, no significa un problema económico...(Mujer 1, no profesional, 4 hijos/as)

El segundo grupo, que es el de menos de 40 años, viven una tensión entre las ganas de trabajar y el “deber” de estar en la casa al cuidado de sus hijos/as. Ellas son mujeres que tienen estudios superiores, que trabajaron remuneradamente en el pasado, y que salieron del mercado laboral para dedicarse a la crianza. Una de ellas intentó compatibilizar trabajo remunerado y crianza, pero luego de un tiempo y a causa de la incompatibilidad de horarios y de la culpa de estarse perdiendo importantes hitos del desarrollo de su hijo, decidió dejar su trabajo y dedicarse al hogar y a su hijo.

Yo sí, sí, yo dejé de trabajar cuando tuve a mi hijo, cuando nació mi hijo yo dejé de trabajar, después no me gustó estar en la casa, después me puse a trabajar, después me di cuenta que en realidad que de lo mejor que tenía que hacer era quedarme en la casa con mis hijos (Mujer 4, profesional, 2 hijos/as)

después me di cuenta que no en realidad lo más importante para mi eran mis hijos, mi hijo en ese tiempo, que me estaba perdiendo sus primeros pasos, sus primeras palabras, todas sus cosas...habían días en que salía a las ocho y media de la noche y llegaba aquí como a las once, al final los veía durmiendo entonces al final yo dije en realidad me estoy perdiendo toda su infancia, su parte bonita, por trabajar no, dije yo, ya, y ahí como que me convencí al tiempo, cuando tenía cuatro años, tres años y medio, me dije ya ahora sí voy a trabajar y fue el mismo show porque no estaba acostumbrado él, que no quería ir al jardín, que dije ah, estoy puro hueviando, y lo dejé y ahí como que no se me quitaron las ganas pero dejé de ponerle como empeño a la idea (Mujer 4, profesional, 2 hijos/as).

El otro caso, aún más joven, ella con su pareja tomaron el acuerdo de que ella dejaría de trabajar al nacer su hija, pero que retomaría su trabajo remunerado en cuanto su hija crezca un poco.

En mi caso se conversó al principio, por lo menos este año cuando me vine para acá fue así, lo conversamos antes de hecho yo creo que ni siquiera había nacido la Sofia cuando

lo conversamos y de que yo iba a dejar de trabajar en los primeros, claro que después cuando llegamos acá como que yo quería, como que yo igual quería volver un poco a trabajar, pero me dije no, mejor me voy a quedar con la Sofi, dejarla el otro año en el jardín (Mujer 3, profesional, 1 hija).

Los motivos por los cuales ellas eligieron dedicarse en exclusiva al cuidado de sus hijos/as tiene que ver principalmente con dos aspectos: el primero es la desconfianza hacia los servicios de cuidado infantil, y el segundo con el deber ser una “buena madre”.

En relación a la desconfianza en los servicios de cuidado infantil, las mujeres hacen referencia a casos de violencia hacia niños/as que se han visto en televisión, tanto por parte de cuidadoras particulares como en jardines infantiles, por lo que no se sentían tranquilas al dejar a sus hijos/as al cuidado de otra persona que no sean ellas mismas.

Sí, aparte que igual todo lo que dan en la tele, los maltratos a los niños igual me da mucho miedo (Mujer 3, profesional, 1 hija)

que ya como que cuesta un poco confiar en el jardín y en la gente que está en la casa porque pasa en los dos lados, mira estas guagüitas chiquititas que lloraban mucho y les ponían scotch. En la casa las nanas le pegan (Mujer 1, no profesional, 4 hijos/as).

Además, todas las mujeres del grupo se sentían las únicas responsables del cuidado de sus hijos/as, y por tanto cualquier cosa que les ocurriera u ocurra es de su exclusiva responsabilidad, situación que naturalmente conlleva mucha presión y culpas.

Las que intentaron trabajar remuneradamente siendo madres relatan haberse sentido muy culpables por no estar más presentes y por el poco tiempo que tenían para sus hijos/as, culpa que intentaban calmar con bienes materiales.

además del sentimiento de culpa... si es poderoso, yo cuando trabajaba todos los fines de mes tenía que llevarles un montón de regalos a mi hijo, me podía gastar el sueldo completo en regalos para mi hijo...sí, si me sentía culpable por no estar en la casa con él, entonces yo iba y lo llenaba, iba así en la micro llena de bolsas y una amiga me dijo “¿y tu comprai eso para sentirte menos culpable con tu hijo?” sí, le dije yo. Porque es verdad, me pasó (Mujer 4, profesional, 2 hijos/as).

Además, ellas al plantearse la posibilidad de trabajar fuera de casa se plantearon todas las posibles consecuencias que eso podría traer para sus hijos/as. En este punto destaca el hecho de que para ellas cualquier fracaso o problema serio que enfrentaran sus hijos/as en el futuro sería a causa de que ellas no estuvieron presentes o que no fueron lo suficientemente buenas madres. Bajo esta lógica, si ellas trabajaban fuera de casa sus hijos/as tendrían más riesgo de caer en las drogas, ser maleducados, etc.

(...) me pongo en todos los casos, qué pasa si mi hijo después era drogadicto, me iba a culpar toda mi vida porque yo no estaba, qué pasa si mi hijo después es un vago, ah es que yo después yo como nunca le enseñe que él tenía que hacer ayudar en la casa eh no

nadie le va a enseñar, entonces yo me di cuenta que yo tenía que estar ahí y yo enseñarle a mi hijo, y yo educar a mi hijo para que él sea mejor persona, colaborador y todo. (Mujer 4, profesional, 2 hijos/as)

(...) y cuando entra en la edad de la adolescencia es terrible porque ellos, uno no está en la casa entonces el control no está y ellos hacen lo que quieren, salen, todavía andan todo el día en la calle, yo yo lo viví con gente cercana a mí. (Mujer 1, no profesional, 4 hijos/as)

(...)sí, sí, y decir no culpo a nadie y si les va mal o hacen algo es porque yo no, yo lo hice quizás de la forma no correcta qué sé yo, pero no, no culpo a otra persona y no me culpo a mí que por qué yo no estaba (Mujer 4, profesional, 2 hijos/as).

Destaca el que ellas reconocen que este “cálculo” de las posibles consecuencias son cálculos que sólo realizan ellas y no sus maridos. De hecho en un caso en que en la familia del marido hubo un problema serio con drogas por parte de un sobrino, el marido señala abiertamente que la causa fue que la mamá del niño trabajó siempre, sin siquiera pensar en otorgar parte de la responsabilidad al padre.

Mi marido me dice yo no quiero que mi hijo sea drogadicto así que tenís él como está ahora él participa en la educación de mis hijos, pero cuando no está o cuando le decía mira es que quiero trabajar, “mira mi sobrino que no sé qué y por tener un par de lucas más, no”, y claro porque mi sobrino a los 20 años, 18, no sé entre los 18 y 20 años le dio un infarto por cocaína...entonces eh mi marido quedó con ataque, si antes estaba la posibilidad de yo poder trabajar, o sea sí, pero después que pasó eso no, ¡con miedo! Porque me dice su mamá trabajó toda su vida, se crió con nana nadie le decía nada y mira lo que pasó (Mujer 4, profesional, 2 hijos/as).

En este sentido, se puede desprender de los discursos de las mujeres y de lo que cuentan de sus maridos/parejas, que son familias en las cuales los roles tradicionales de género están muy marcados y muy definidos, donde el varón es el proveedor económico y ellas son las encargadas y responsables de todo lo que se relaciona con el cuidado y la crianza de los hijos e hijas.

Él se preocupa de las lucas y yo de la educación de mis hijos. Así súper definido (Mujer 4, profesional, 2 hijos/as).

(...) por mi parte igual, yo soy mamá y papá. Mi marido se lava las manos en todo lo que sea, en todo, en todo de los hijos (Mujer 2, no profesional, 3 hijos/as).

Muy en la línea con esta estructura familiar tradicional y la estricta asignación de roles de género, las mujeres participantes están muy marcadas por el deber ser una “buena madre”, lo que implica ser una madre muy presente. Así, ellas señalan que deseaban poder estar presentes en la niñez de sus hijos/as y no perderse los grandes hitos de su crecimiento (primeras palabras, primeros pasos, etc.) por estar trabajando fuera de casa. Para ellas, el poder estar presentes en esos momentos y poder acompañar a sus hijos e

hijas en la infancia tiene un valor que no se puede traducir en dinero. Y en este sentido, las que dejaron de trabajar remuneradamente luego de haberlo hecho siendo madres, refieren a que fue una decisión más emocional que racional.

No, fue eso, no, fue un tema emocional porque mira yo no ganaba mal cuando trabajaban en la clínica pero pero yo creo que no se compensaba nada con el cuidado de mis hijos, porque después todos comentan oye te acordai cuando tu hijo dijo, no sé, tu primera palabra, porque no no estaba, te acuerdas cuando tu hijo caminó, no estaba. Entonces para mí la parte emocional es mucho más importante que las lucas. O sea, uno puede tener un par de lucas un día, unas mañana o mucho tiempo después pero el cariño de tus hijos, el vivir con ellos todos los días (Mujer 4, profesional, 2 hijos/as).

Sí, y además que yo soy súper emocional, soy súper sensible, entonces pa' mí, no yo terminé con una depresión horrorosa si fue horrible por eso dije no, a mí las lucas no me importan, y me importa mi hijo porque no, nada, nada, se comparaba o se compensaba aunque no sé, aunque tuviera un sueldo de gerente para mí mi hijo es más importante, y así fue hasta el día de hoy (Mujer 4, profesional, 2 hijos/as).

Además, para ellas la relación que se crea con los hijos/as cuando se está a cargo de ellos tiempo completo es mejor que la que establecen los hijos/as con sus madres que trabajan remuneradamente. Ellas piensan que los niños y niñas que están al cuidado de sus madres están más tranquilos y son más felices, que son niños/as más cariñosos/as y que el vínculo de apego es más intenso.

Están seguros, tranquilos (Mujer 1, no profesional, 4 hijos/as)

Ante todo están mis hijos y yo sé que ellos están felices conmigo en la casa y yo con ellos (Mujer 4, profesional, 2 hijos/as).

Además que es rico cuando está la mamá con los chiquititos en la casa, andan a la colita de la mamá pa' todos lados, después se acostumbran a no verla son más indiferentes (Mujer 1, no profesional, 4 hijos/as).

Mi hijo tiene nueve años y me busca para dormir, me busca para cualquier cosa, entonces yo le digo oye pelao hasta qué edad vai a buscarme para que yo te haga rascañoso, le gusta que yo le rasque la espalda (Mujer 4, profesional, 2 hijos/as)

Y finalmente, otro elemento que también ha influido en la decisión de estas mujeres es la opinión de los maridos o pareja. Salvo un solo caso, todas ellas señalaron que sus maridos prefieren que estén en la casa y que sean ellas las que se encarguen personalmente de los hijos e hijas. Ellas señalan que en general cuando se han planteado salir a trabajar ellos les han puesto trabajas. Las formas varían, en general las mujeres mayores señalan que el marido abiertamente les ha dicho que no trabajen y que es mejor que estén con los hijos/as, mientras que las más jóvenes señalan que sus parejas en general respetarían su decisión de trabajar, pero que sutilmente les hacen saber que su preferencia es que no lo hagan.

En mi caso por egoísmo del marido igual, como que me pone como trabas, “oh, vas a dejar a los niños solos” siempre ellos ponen un pero (Mujer 2, no profesional, 3 hijos/as).

Pero igual es complicado eso porque por ejemplo el Koke me acompaña y siempre me apoya, me dice yo te voy a apoyar en todo lo que tú decidas, si quieres trabajar, lo que tú quieras, pero indirectamente como que igual me dice “pero quédate en la casa, cuida a la Sofi” (Mujer 3, profesional, 1 hija).

b) La valoración del trabajo doméstico no remunerado

Las mujeres participantes valoran el trabajo que realizan al interior de sus hogares, reconocen que es un trabajo arduo que no tiene fines de semanas ni vacaciones. Sin embargo existen dos maneras en las cuales las mujeres materializan ese valor.

Por una parte, están aquellas mujeres, que son mayoritariamente las mayores, que optan por poner un valor económico a ese trabajo y reconocen que sus maridos les compensan a modo de “sueldo” un monto mensual por su labor,

Yo, yo me quedo en la casa ningún problema, porque yo quería trabajar nuevamente, pero tú esa plata que me das me tienes que dar el doble porque o sino yo no me quedo en la casa, entonces me dijo ya, me parece (risas grupales), entonces él va y me da una cantidad de plata, no está justificada en ningún papel nada pero me deposita sagradamente todos los 5 de cada mes (risas grupales) (Mujer 1, no profesional, 4 hijos/as).

Mientras que otras mujeres, las más jóvenes, piensan que el dinero que gana el marido es de la familia. Ellas ven el funcionamiento familiar como un trabajo en equipo en el cual cada quien realiza una tarea diferente, y mientras al marido le toca proveer de dinero a ellas les toca cuidar del hogar y de los niños/as, por lo tanto, los beneficios e ingresos son de todo el equipo.

Al final eso es un trabajo en equipo (Mujer 4, profesional, 2 hijos/as).

Porque uno puede aportar con algo, otro aporta con otro y así al final se lleva la familia adelante o sea indistintamente de que quién lleve las lucas o quién no las lleve eh finalmente todo está definido y si todos reman como para el mismo lado se lleva bien po’ (Mujer 4, profesional, 2 hijos/as)

Sin embargo, estas mujeres que tienen este discurso del trabajo en equipo, son las que llevan menos tiempo sin trabajar remuneradamente, y reconocen que, aunque tienen eso muy claro en la teoría, en la práctica les sigue costando pedir dinero al marido, aunque sea para cosas de la casa, tal como se desarrolla en el siguiente punto.

c) La dependencia económica: tensiones generacionales en las mujeres desocupadas

En el caso de las mujeres mayores, ellas parecen tener menos problemas en relación a la dependencia económica, y en general han resuelto esta situación acordando con sus maridos un monto mensual que ellos le depositan para sus gastos personales, incluso una de ellas ha señalado que cuando decidieron prescindir de ayuda doméstica (ella se dedicaba expresamente al cuidado y tenían servicio doméstico para la limpieza) le exigió al marido que le duplicará el monto mensual que le transfería, ya que su trabajo también aumentaría.

Esa era la opción porque como te digo había una persona, y él igual veía que yo necesitaba cosas entonces me dijo "te voy a dejar una cantidad de plata" me dijo "para que sea para tí" y ya, dije yo, que bueno...claro, yo le dije ya, que bueno, me sirve para ir a la peluquería, hacerme las uñas, no sé o comprarme algo (Mujer 1, no profesional, 4 hijos/as).

(...) entonces ella decidió no seguir y mi marido tampoco quiso dejarla en la casa porque no tenía qué hacer, así que decidí yo quedarme en la casa, me dijo "no, te tienes que quedar tú en la casa" ya, le dije yo, yo me quedo en la casa ningún problema, porque yo quería trabajar nuevamente, pero tú esa plata que me das me tienes que dar el doble porque o sino yo no me quedo en la casa, entonces me dijo ya, me parece (risas grupales), entonces él va y me da una cantidad de plata, no está justificada en ningún papel nada pero me deposita sagradamente todos los 5 de cada mes (Mujer 1, no profesional, 4 hijos/as)

Por el contrario, las mujeres más jóvenes presentan una contradicción en torno a lo que piensan y sienten en relación al dinero. Por un lado ellas reconocen que su trabajo es imprescindible para la familia, y que si sus maridos pueden salir a trabajar tranquilos y crecer en sus trabajos es porque ellas están preocupadas y haciéndose cargo de todo lo demás, y en este sentido, piensan que el dinero que ganan sus parejas es fruto del trabajo en equipo que realizan y que por lo tanto es de ambos, o más bien de la familia. Sin embargo, en la práctica, siguen sintiéndose incómodas de no tener ingresos propios, y declaran que les cuesta y/o avergüenza pedir dinero.

Me costó, me costó porque yo siempre trabajé, de chica, y siempre fui independiente entonces ya después depender de mi marido igual es o sea no depender porque en el fondo si yo estoy en la casa su sueldo es también mío, es parte mío, pero en el fondo no es lo mismo decir "préstame pásame la tarjeta que voy a comprar" que "voy a ir a comprar", no es lo mismo, no es lo mismo (Mujer 4, profesional, 2 hijos/as).

Yo siempre he sido como súper independiente igual con mis trabajo y manejando mi plata, de hecho igual a mí me cuesta mucho pedirle plata... y él es como súper volao igual entonces eh se le olvidan muchas cosas como detalles de repente, no sé, se le olvida dejarme plata diaria para comprar cosas chicas, no sé un yogurt o no sé la lechuga, se le olvida y me da vergüenza todavía pedirle (Mujer 3, profesional, 1 hija)

d) La dificultades de la realización personal

Al indagar en las implicancias más personales de decidir no desarrollarse laboralmente para quedarse en casa al cuidado de los hijos e hijas, las mujeres participantes reconocen que en muchos momentos se sienten solas y aburridas, sobre todo aquellas cuyos hijos/as ya son adultos/as, se han ido de la casa o están todo el día fuera.

Reconocen que el dedicarse de manera exclusiva al hogar y a la crianza las ha aislado del resto del mundo, que no tienen temas de conversación a parte de las cosas domésticas, que se han alejado de sus amistades, etc.

(...)claro, y sin el dejar de lado la comida, el aseo, que los hijos, y todo ese cuento porque como que se vuelve fome y todo tu tema es “oye, qué hiciste de almuerzo hoy día” (risas grupales) o “oye que estoy cansa’ no hice las camas hoy día” oye o que mi hijo no sé qué cosa más entonces toda tu vida se vuelve en torno a la casa y cuesta salir de ahí, cuesta porque inconscientemente no sé hoy día estoy cansada porque me dejaron la embarrá en la casa los niños, entonces no hay un cómo estái, qué hiciste, vamos al cine, estai leyendo un libro, o qué sé yo vamos a tomar un cafecito a la esquina, no sé, no, cuesta, no sé es como difícil despegarse de eso, a mí todavía me cuesta (Mujer 4, profesional, 2 hijos/as)

Por estos motivos, una de las mujeres participantes -ahora luego de muchos años sin trabajar remuneradamente- comenzará a hacerse cargo de un negocio familiar, ya que señala que se aburre ahora que los hijos son grandes y que necesita tener alguna ocupación. De este modo, esta re-inserción en el mercado laboral la realizará por motivos de bienestar personal y no por motivos económicos.

(...) bueno, nosotros tenemos una regla, mi marido viene todos los días a almorzar conmigo sí, porque igual es como estar solita y mis hijos ya son grandes, están todo el día afuera igual entonces tengo dos perritas que me acompañan, así que esa es como la regla porque igual hay días que una no tiene nada que hacer, voy al patio veo a los perritos, juego un rato con los perros y no hay nada que hacer, como hay hijos grandes igual dura la casa limpia, no es lo mismo que cuando son chicos, y los fines de semana es mamá y suegra, día sábado mi suegra y día domingo mi mamá, pero tengo cómo se llama estoy haciendo planes porque el próximo año voy a hacerme cargo del restorán de mi suegra, así que voy a ocupar mi tiempo como ya uno se me fue, necesito estar ocupada (Mujer 2, no profesional, 3 hijos/as)

e) Acciones para incentivar la participación laboral femenina

Finalmente, se le consultó a las mujeres qué acciones podrían realizarse desde el Estado para que más mujeres salieran al mercado laboral, o que políticas o iniciativas podrían haber hecho que ellas mismas permanecieran o re-ingresaran al trabajo remunerado.

En general sus respuestas apuntaron de inmediato a medidas que facilitarían la conciliación entre trabajo y maternidad. Concretamente se habló de instituciones de

cuidado de buena calidad, que permitan que las mujeres trabajen más tranquilas sabiendo que sus hijos e hijas estén mejor cuidados/as.

Ahora, hoy en día no sé en realidad porque como ya estoy más adulta ya me cuesta pensar en esa parte, yo me imagino que debe ser las instituciones que cuidan los hijos para uno estar más tranquila en la calle, no es llegar después y no encontrarte con dramas. Me imagino yo como viví en otra época, yo decidí quedarme en mi casa entonces no sabría decirte, me imagino que debe ser mejor sueldo para las mujeres y algo mejor para los niños no más po, donde los estén cuidando (Mujer 1, no profesional, 4 hijos/as).

También se señaló que hacen falta trabajos con horarios más flexibles y con jornadas más cortas, que permitan tener horas cada día para estar con los hijos/as. Sin embargo, estos trabajos deberían tener buenos sueldos, ya que si no lo tienen a las mujeres no les compensa ni motiva el salir a trabajar.

(...) es rico y no hay trabajos que sean hasta las 4 de la tarde o hasta el mediodía, no hay y si hay no sé 150 lucas, y una dice chuta, 50 para lucas para la micro y ¿qué hago con 100 lucas? Ni los gastos básicos pago con 100 mil pesos, eso tampoco es motivación porque no sé por último pagaran no sé, 350 mil pesos por mediodía eso igual es bueno porque gasto 50 pa' la micro y me quedan 300, y estoy mediodía y estoy con mis hijos, no sé, yo creo que falta más motivación generar ese tipo de empleo y con unas lucas que sean como atractivas y así yo creo que la mujer también tendría podría desarrollar esa parte de que yo trabajo y no me siento culpable por ser mamá, por trabajar y ser mamá y que ayudaría a un montón de cosas (Mujer 4, profesional, 2 hijos/as).

(...) entonces que fuera como un poco más flexible, y que no se limitara tanto con el ah, tú tienes hijos es que ah chuta lo voy a pensar porque también es una cosa como discriminación, es que qué edad tienes tú, no 27, pero tenís hijos, no, ah ya, entonces vamos a ver si te llamamos, o estai embarazada, chuta, ah vai a estar en el prenatal ah ya, entonces hay mucha discriminación contra las mujeres entonces que fuera por último que crearan empleos para mujeres, no sé, en distintas áreas que fueran enfocando, no sé, vamos a hacer una empresa de no sé, de tazas, vamos a hacer aquí por último con dos turnos, cachai, no sé, la gerencia dos turnos uno en la mañana y otro en la tarde, las personas que de ahí pa' abajo po', si se puede, por ejemplo que una persona trabaje de 8 a 2 y la otra de 2 a 7 y son todos felices trabajando medio día, o tenemos personal y trabajar hasta las 2 y se cumple cosa que fuera más flexible y que fuera enfocado solamente a las mujeres que tienen hijos o que están embarazadas o qué sé yo, yo creo que algo así serviría (Mujer 4, profesional, 2 hijos/as).

Llama la atención que si bien ellas plantean la necesidad de generar trabajos más flexibles y/o con horarios más cortos, ellas se los imaginan sólo para mujeres, es más, sólo para mujeres embarazadas y/o que son madres. Esto se condice con los marcados roles de género que portan en general las mujeres del grupo, quienes aún ni se plantean la posibilidad de compartir de manera proporcional la responsabilidad del cuidado con sus parejas. De hecho de todo el grupo sólo una de las participantes, la más joven, señaló que su pareja podía hacerse cargo de todo lo relacionado con la hija de ambos, pero esto sólo

de manera excepcional para que ella pudiera salir un día a distraerse, pero que no se traducían en una corresponsabilidad en el día a día.

Finalmente, es importante señalar que algunas de las mujeres participantes señalaron que sin importar las políticas que podrían existir ellas hubieran seguido prefiriendo estar en la casa al cuidado de sus hijos/as. Para ellas pasa por una decisión personal, de estar tranquilas, de cumplir bien su rol de madres, y que ningún sueldo o servicio de cuidado las habría hecho decidir otra cosa.

Yo creo que no tiene mucho, yo creo que es una decisión personal porque independiente del sueldo o de todo, o que hubieran cualquier tipo de mejoras con la tranquilidad de como mamá...(Mujer 3, profesional, 1 hija)

Esto resulta interesante y relevante, en tanto muestra que existe un grupo de mujeres que, teniendo cierto nivel socioeconómico, prefieren dedicarse por completo a la maternidad. Este grupo en concreto muy probablemente no sea permeable a políticas concretas de incentivo a la participación laboral femenina, ya que sienten que su lugar natural es el hogar y el cuidado de los hijos e hijas, y por tanto, si se busca incorporar al trabajo a estas mujeres, se requiere de un trabajo de más largo plazo, que esté orientado en transformar los roles tradicionales de género, instalar a nivel social el concepto de corresponsabilidad, y en promover la importancia de la autonomía económica de las mujeres.

iv. Mujeres desocupadas

Además de los *focus group*, se realizaron entrevistas a dos mujeres desocupadas²⁸. El análisis de estas entrevistas se presenta a continuación:

a) Los motivos de la baja participación laboral femenina

En relación a los motivos de la baja participación laboral femenina, ambas mujeres reconocen que existe machismo en el mundo del trabajo remunerado. Una de las mujeres relata que su percepción es que los hombres se sienten incómodos y “en riesgo” cuando una mujer ingresa a un espacio laboral.

Por el machismo po, porque como que los hombres cuando una mujer se integra al trabajo eh... como que les molesta. Porque yo, a mí me pasó, así que... y como que creen que... no sé... eh... creen que les van a quitar algo a ellos. Les van... no sé. Eso me da la idea. Yo, por experiencia personal y porque lo he escuchado siempre. Son muy buenos amigos después que te conocen todo, pero al principio como que... te... se ponen así como a la defensiva. Como que tú les vas a... a usurpar su puesto. No sé. (Mujer 1, Macul, no profesional, 4 hijos/as)

²⁸ Se presenta el detalle de estas entrevistas en el anexo 3.

La otra mujer entrevistada, refiere a que las mujeres en general se encuentran en una situación de desventaja en relación a los varones en el mercado laboral, lo que actúa como un desincentivo para su participación. Concretamente refiere a las remuneraciones más bajas, y a las exigencias en relación a la apariencia física que se les hacen a las mujeres, pero no a los hombres.

¿A qué se debe?, primero porque a las mujeres es mucho más difícil conseguir trabajo, son menos remuneradas que los hombres, tengo el caso de mi hija que su jefe le dejó el trabajo a ella y ella gana casi la mitad que él ganaba, haciendo el trabajo que hacía él y el de ella cuando él era su jefe, o sea hace dos trabajos y la remuneración es la mitad de lo que hacía el tipo. Entonces en todo sentido las mujeres siempre estamos más desvalidas en ese sentido y también tiene que ver con los estereotipos físicos, porque las mujeres que no es muy atractiva le cuesta el doble conseguir trabajo (Mujer 2, Valparaíso, no profesional, 2 hijos/as).

b) Una revisión a las trayectorias laborales

g) Entrada al mercado laboral

Las dos mujeres entrevistadas han participado del mercado laboral en algún momento de su vida. Una de las mujeres tuvo una participación breve antes de casarse siendo madre soltera, para luego dejar de trabajar definitivamente y dedicarse al hogar y a los hijos/as.

Sí, estuve trabajando antes de casarme, hace más de 30 años y empecé a trabajar con amigos en una zapatería de un amigo, en tiendas. Después me fui a Santiago a trabajar y trabajé en una empresa de correo y ahí fue un trabajo más formal, con contrato entré a otro mundo, sin amistades y bueno era muy buena trabajadora, tanto así que la Gerente Comercial de esa empresa se fue a otra y me llamó y me llevó con ella y me fui a la otra empresa y estuve como seis o siete meses y conocí al que ahora es mi marido y me vine y dejé el trabajo allá en Santiago y me vine a Valpo (Mujer 2, Valparaíso, no profesional, 2 hijos/as).

La segunda entrevistada tuvo una trayectoria laboral bastante más larga. Comenzó a trabajar remuneradamente siendo muy joven, y trabajó en una fábrica, luego en atención de público, y luego en una institución pública. Destaca de su relato el que ella reconoce que en su primer trabajo la cambiaron a un mejor lugar por tener buena presencia física, pese a no haber terminado sus estudios medios.

Yo entré a los 16 años. No había terminado mis estudios medios, nada, y entré a trabajar... entré a trabajar a una fábrica de botones. Me tuvieron dos días en la fábrica y me sacaron porque yo tenía muy buena presencia y me pusieron en las oficinas. Era un trabajo pa, pa que yo fuera a los bancos, para que hiciera, eh trámites bancarios. Y ahí después me dejaron en la oficina y también pa atender público en la tienda (Mujer 1, Macul, no profesional, 4 hijos/as)

h) Los motivos por los que se dejó de trabajar remuneradamente

En el caso de ambas mujeres, el dejar de trabajar remuneradamente se relaciona con las responsabilidades familiares y la crianza. En el primer caso, pese a llevar más de 10 años inserta en el mercado laboral, su carrera se vio interrumpida a causa de la maternidad. Ella relata que pudo seguir trabajando de manera “normal” hasta su segunda hija, pero luego de tener el tercero, presentaba muchas licencias médicas para poder cuidarlos, razón por la cual la despidieron. En el caso de esta mujer, el dejar de trabajar remuneradamente no fue una decisión personal, sino que fue una consecuencia de un mercado laboral que no tiene alternativas para las mujeres (y hombres) con responsabilidades familiares.

Y... ahí trabajé hasta los 32, 33 años creo. Hasta los 33 porque me casé y cuando ya empezaron a llegar los hijos, ya no podía seguir trabajando. O sea, iba a trabajar, pero con licencia y ya después no me aguantaron y me despidieron (Mujer 1, Macul, no profesional, 4 hijos/as).

(Tuve) La Carolina...Ahí seguí trabajando, pero cuando ya estaba, después tuve a la Jimena, ahí empecé con licencia...la segunda...Ya de ahí no pude... no seguí trabajando porque después quedé embarazada. Perdí esa guagüita. Después volví a quedar embarazada, que era Felipe, y después tuve a Felipe y después quedé embarazada al tiro de la Natalia. Si fueron todos eso muy rápido. Y no pude, ahí ya no, no con Felipe ya me despidieron, porque no podía tener tanta licencia (Mujer 1, Macul, no profesional, 4 hijos/as).

En el caso de la segunda mujer entrevistada, ella relata que una vez casada, realizó el cálculo económico y se dio cuenta que trabajar fuera de casa no le “convenía”, pues gastaría todo su sueldo en pagar a alguien para que cuidara de las hijas. Frente a esta situación, ella señala que conversó con su marido y le dijo que prefería quedarse en la casa pues salir a trabajar no le compensaba.

Mira cuando me vine lo pensé y conversé con mi marido que teníamos en ese tiempo muy poca plata, ganábamos casi el mínimo y teníamos dos hijas una de él y una mía y nos sentamos a conversar y le dije que yo prefería dedicarme al cuidado de las niñas y de la casa porque salir a trabajar me equivalía ganar lo mismo que tenía que pagarle a alguien para que cuidara a las niñas, por lo tanto para mí no compensaba (Mujer 2, Valparaíso, no profesional, 2 hijos/as).

Esta situación del “cálculo” que realizan las mujeres para ver si les compensa salir a trabajar también fue un tema que surgió con recurrencia en los *focus group*, y que desde el enfoque de género tiene tres lecturas sumamente relevantes: la primera es que el ingreso de las mujeres es visto como complementario y/o suplementario al del hombre/proveedor, de modo que cuando no hay necesidad económica extrema es un trabajo que se vuelve prescindible; la segunda, es que permanece vigente en el imaginario el que el cuidado de los hijos e hijas es responsabilidad de la mujer, y que por tanto, si hay

que pagar a alguien para que apoye en esta labor, los honorarios de esa persona salen del sueldo de la mujer; y por último, llama la atención que ninguna de las mujeres entrevistadas ni de las participantes de los *focus group*, a la hora de interrumpir o reencauzar sus trayectorias laborales incorpora dentro de su “cálculo”, la satisfacción o realización personal que le puede significar el participar del mercado del trabajo.

Si bien una de las entrevistadas recalca que en su caso fue una decisión libre el dejar de trabajar remuneradamente, en su relato queda de manifiesto como las condiciones externas fueron factores determinantes para esa decisión. Los dos aspectos clave que influyeron su decisión fueron la baja remuneración a la que podía optar y la ausencia de una alternativa de confianza para el cuidado de su hija.

Pero si es una decisión pensada, conversada, bien estudiada de la que no me arrepiento, porque en esa época había jardines infantiles pero no eran de mi confianza, siempre me dio un poco de temor dejar a las niñas cuando la mía tenía tres años y la de él tenía seis y la de él estaba en el colegio y era un poco más fácil, pero me daba mucho temor mandarla a un jardín y dejarlas con mi mamá tampoco era una opción (Mujer 2, Valparaíso, no profesional, 2 hijos/as).

En mi caso fue libre, fui yo la que lo pensé, decidí y es que igual en el trabajo donde estaba, no ganaba buena plata tampoco, pero me alcanzaba para los gastos de la niña y mis viajes, todo pero acá en Valparaíso la misma empresa tenía sucursal que acá, pero acá en Valparaíso se paga menos que en Santiago, entonces acá ganaba la mitad de lo que ganaba allá y siempre iba a ser, es que era casi como que ganaba como que me quedaban diez o quince lucas entre pagarle a alguien, la comida y locomoción, todo lo que significa trabajar fiero entonces yo dije por 20 lucas no me conviene, o sea por 20 lucas me quedo en mi casa, duermo hasta la hora que quiero, organizo mi vida, puedo hacer lo que yo quiera, soy dueña de mi tiempo y más encima puedo cuidar tranquila a las niñas (Mujer 2, Valparaíso, no profesional, 2 hijos/as).

i) El regreso al mercado laboral

En el caso de la participante que fue despedida por las licencias médicas para el cuidado de sus hijos/as, tuvo un segundo intento por regresar al mercado laboral. Su marido había jubilado, y no les alcanzaba el dinero sólo con la jubilación, de modo que invirtieron los roles en la pareja y ella entró a trabajar de manera dependiente y el marido quedó en casa a cargo de los 4 hijos/as. Según lo que ella relata, a los tres meses tuvo que dejar el trabajo y su marido reintegrarse al mercado laboral, ya que él fue incapaz de hacerse cargo de la casa y los/as niños/as.

En esa fecha cuando nació la Jimena, él se jubiló. Entonces... a ver parece que fue en esa fecha más o menos, sí cuando estaba la Jimena y... y bueno, quedamos con una miseria de sueldo, que era la de él y yo también que ya me habían... yo estaba acá también, por las licencias, entonces, ya no alcanzaba el sueldo y empeñábamos... las argollas, todo, y después, eh... yo entré a trabajar a la municipalidad de las condes. Ahí estuve como tres

meses, porque después Pedro no se la podía con las 4, eran chiquititos. Entonces él se reintegró a correo (Mujer 1, Macul, no profesional, 4 hijos/as).

No, no me pagaba... no pagaban tan mal, pero me... me tenían a contrata. Cada tres meses, pero la casa se fue a las pilas. Porque los niños emp... la Carolina con la Jimena entraron al colegio ese año. La Carolina primero... La Carolina iba a primero y la Jimena a kinder, entonces... el... no se la podía, tenía que mandar las niñas al colegio, llevarlas, porque no podíamos pagar transporte escolar y habían dos chicos. Que era Felipe de 3... 4... Su papá estaba con alzheimer entonces... también estaba acá con nosotros. Era otra guagua (Mujer 1, Macul, no profesional, 4 hijos/as).

En el relato se acepta con mucha naturalidad el que el hombre haya sido incapaz de hacerse cargo del cuidado de los cuatro hijos/as y de una persona mayor enferma, y que por lo tanto la mujer debía regresar a la casa pues ella sí podía realizar este trabajo.

Y de ahí yo est... como te digo, entonces, Pedro se dio cuenta que no podía seguir él aquí. Era yo la que tenía que estar aquí, porque la casa se... se desorganizó todo. Los niños... las comidas, yo me acostaba a la 1 de la mañana dejando zapatos lustrados, comida hecha pal otro día todo... pero... porque en el hombre no es lo mismo que la mujer (Mujer 1, Macul, no profesional, 4 hijos/as).

De este modo, el marido se reintegra a trabajar y ella se queda a cargo del hogar y de los cuidados hasta que los hijos e hijas crecen, momento en que ella se vuelve a plantear el trabajar. La participante señala que su motivación para volver a trabajar fue el poder pagar la educación superior de sus hijos/as, para que ellos/as no tuvieran que endeudarse. Así, ella se decidió a tomar un curso de peluquería.

Sí me volvieron... me volvieron las ganas de trabajar... porque después... Claro yo... puro... educar eh... estar con mis hijos en la casa y todo... pero después ya cuando la Carolina tenía como 12 ó 13 años, yo hice, entré a hacer un... en el año 94 fue. Entré a hacer un curso de peluquería que siempre me ha gustado... hice mi curso de peluquería y empecé a trabajar en eso. Y con eso terminamos de educar y que no quedaran con... que no quedara ninguno con crédito, jamás (Mujer 1, Macul, no profesional, 4 hijos/as).

Relata que no contó con el apoyo de su esposo para volver a trabajar, que él se mostraba en total desacuerdo con que saliera a trabajar y/o con que montara un negocio en la casa familiar, al punto de quitarle la palabra cuando se enteró de sus planes de trabajar en peluquería de manera independiente.

Eso no... es que yo me enfrenté... Yo ahí salgo y salgo no más. ¿De qué vamos a vivir? No... o sea si yo no hubiera sido así, yo me acuerdo cuando hice a escondidas de él el curso de conducir. Escondida. Y después, cuando me compré el auto, pa qué te cuento... y después, ya cuando vendimos ese y me compré el rojo, igual. La Carolina en ese tiempo tenía que hacer un preuniversitario y le dijo "papá necesito la plata" "pídale a su mamá, que venda el auto y que de ahí, que saque plata de ahí y le pague el preuniversitario". Así le dijo. Entonces ahí yo también me enfrenté con él. Le dije si el auto no lo compré pa

pasear. Y para ir a hacer vida social. Es para llevar a los niños al colegio, porque todavía quedaban en el colegio, niños. Y para... y para trabajar. Y cuando hice el curso de peluquería, sabí que no me hablaba... cuando supo que yo estaba haciendo ese curso, se puso furioso y no me hablaba.... No, porque según él, él con lo que ganaba podía y no po, yo sé que no podía (Mujer 1, Macul, no profesional, 4 hijos/as).

En este punto se observa como una pareja que, habiéndose conocido en un espacio laboral, participando ambos del trabajo remunerado, con el paso del tiempo, se acomodó en los roles tradicionales de género de hombre-proveedor y mujer-dueña de casa, al punto de que al momento en que ella plantea un cambio en esta situación, él se resiste, viendo cuestionado su rol de proveedor, pese a que resultaba evidente que con un solo sueldo no solventaban los gastos familiares.

En el caso de ella, la necesidad de romper con la distribución de roles existente y volver a trabajar remuneradamente, estuvo impulsada por el deseo de poder pagar educación superior a sus hijos/as. Nuevamente no aparece el deseo o la realización personal como un elemento clave, sino más bien la necesidad de poder ofrecer mejores oportunidades a los hijos e hijas. Una vez cumplido este objetivo, y con algunos problemas de salud, ella deja de trabajar definitivamente.

Entonces ya no seguí. Pero no es que no lo necesite, pero ya la satisfacción que tengo de que... todos tienen su cartoncito. Eso es lo principal. Eso era lo que yo más quería. Que ellos nunca fueran a pasar lo que uno pasó. Porque ustedes con su cartón que venga cualquiera, ustedes llegan y les plantan la cachetada no más. Uno no. Uno después le costaba encontrar trabajo si le echaban (Mujer 1, Macul, no profesional, 4 hijos/as).

En el caso de la segunda mujer entrevistada, una vez que sus hijos/as crecieron, ella también se planteó la posibilidad de volver a trabajar remuneradamente, opción que finalmente descartó. A diferencia del caso anterior, la participante relata que no existía ningún tipo de necesidad económica, pues su marido había logrado un muy buen cargo y tenía un sueldo con el que la familia podía vivir con cierta holgura, y además ella era (y aún es) participante activa de organizaciones religiosas y de la sociedad civil. Ella relata que prefirió no reincorporarse al mercado laboral y destinar su tiempo libre a su trabajo como activista.

Sí, me lo planteé pero sentí que ya era muy vieja para esas cosas. Cuando mi hija tenía como tres años más menos, conocí a las XX y de ahí empecé a trabajar en organizaciones...entonces como que siempre tenía muchas cosas que hacer y un trabajo remunerado me quitaba mucho tiempo, tenía que dejar todas las cosas, mi activismo y también lo pensé y también estuve ahí entre si lo hago o no lo hago. Y el activismo claro me daba muchas más cosas buenas, no me deja plata pero en realidad era mucho más beneficioso para mí como persona. Me entregó muchas más herramientas, muchas más cosas, pude educar mejor a mis hijos... Y ahora ya lo he pensado, ahora que los cabros están haciendo cada cual su vida, pero la verdad que me acostumbré a mi libertad. Porque veo amigas que están entre el trabajo, la casa, los hijos y no tienen tiempo de

nada, no se pueden juntar con nadie y yo me veo tan libre que no quiero perder eso (Mujer 2, Valparaíso, no profesional, 2 hijos/as).

Ella reconoce que el activismo y la participación en organizaciones de la sociedad civil le han permitido participar del espacio público y no quedarse “encerrada” en la casa. De alguna manera para ella, el “mundo” y la realización personal que podría haber logrado a través de una carrera laboral, lo logró a través de estas actividades.

Sí, totalmente yo lo veo en por ejemplo en mi mamá, mi hermana, mi hermana hace como un año se puso a trabajar remunerado y yo antes siempre en la casa y a mí cuando estaba en la casa me aburría porque lo único que conversaba era de su hijo, de las ollas, de la TV, de la novela, no tienen mundo y yo dije claro si yo me hubiera quedado en la casa estaría exactamente ahí, me habría quedado ahí en un mundo cerrado. Sí, me ayudó, me ayudó mucho el salir. Creo que el trabajo de la casa, a mí por lo menos me encanta pero te absorbe demasiado, hay que buscar algo que hacer porque si no te atonta, es que es tanto que si tú no te das el tiempo no salís de ahí (Mujer 2, Valparaíso, no profesional, 2 hijos/as).

Destaca además, en el relato de esta mujer, el que ella enfatiza mucho que su quehacer en el hogar es también trabajo, por lo que ella no se siente “mantenida” por su marido, y siente que el hecho de que su marido haya podido surgir, estudiar y crecer laboralmente ha sido gracias a que ella se ha hecho cargo de la familia y del hogar.

Bueno porque afortunadamente a mi marido le ha ido bien y también surgió, pudo trabajar, estudio en la universidad, todos los beneficios que les da el tener una casa y que alguien que se preocupe de sus hijos y que él no tenga otra preocupación que sus estudios y cosa que yo no habría podido hacer por ejemplo. Él pudo estudiar, estudio una carreta técnica, estudio en la universidad, ha hecho postgrados y él ha podido surgir en eso y eso nos da un rédito económico que tenemos un mejor vivir, yo puedo hacer más cosas, a mí no me falta la plata, si quiero salir él me pasa porque además es mi trabajo, yo eso lo tengo clarito su trabajo está afuera y el mío está dentro. Entonces yo le digo no me va a pagar lo mismo que a una Nana pero me tiene que dar y yo lo tengo clarito y mis hijos lo saben. Entonces sí habría sido súper distinto si yo me hubiera dedicado a trabajar, creo que no habría sido tan feliz (Mujer 2, Valparaíso, no profesional, 2 hijos/as).

v. Reflexiones en relación a los hallazgos cualitativos

Los hallazgos de los *focus group* y de las entrevistas fueron bastante consistentes entre sí, de modo que, de la información producida a través de ambas herramientas cualitativas, se puede extraer los siguientes hallazgos principales:

- De acuerdo al relato de las mujeres, en la mayoría de los hogares (salvo que se trate de hogares monoparentales), el salario femenino sigue siendo aún complementario o suplementario, mientras que el salario masculino sigue siendo el ingreso principal del hogar.

- En los casos en que la situación económica familiar no vuelve apremiante el contar con un ingreso extra al del varón, las mujeres “evalúan” si trabajar, considerando en esa evaluación criterios económicos (que suele consistir en restarle al sueldo potencial el costo de pagar apoyo doméstico y/o de cuidado) y criterios subjetivos y emocionales (“costos” de estar menos con los/as hijos/as, etc.). En general, en esta evaluación, no se suele considerar el desarrollo o realización personal que puede estar asociado a la carrera laboral.
- De manera implícita, las labores de cuidado y domésticas siguen considerándose responsabilidades femeninas, lo que se manifiesta es que, en los casos en que las mujeres deciden trabajar remuneradamente fuera del hogar, es de sus ingresos desde donde se pagan los servicios de cuidado infantil y/o la ayuda doméstica.
- En los casos en que las mujeres no trabajan remuneradamente, aunque la perciban como una elección libre, siempre han estado determinadas en cierta medida por factores externos asociados a los roles tradicionales de género y/o a las desigualdades que viven las mujeres en el mercado laboral, tales como bajos sueldos, no contar con apoyo para el cuidado de hijos e hijas, etc.
- El sentirse madres ausentes, el sentimiento de culpa y el miedo a que los hijos/as fracasen o tomen malas decisiones son situaciones emocionalmente muy fuertes y estresantes que llevan a muchas mujeres a tomar la decisión de dejar de trabajar remuneradamente para dedicarse al cuidado de sus hijos/as. Parece ser que esto ocurre en familias donde recae en las mujeres la responsabilidad absoluta de la crianza y educación de los/as hijos/as, y por tanto, serán ellas las únicas “culpables” de a cualquier problema de éstos/as.
- Existe un grupo de mujeres que, teniendo resueltas las necesidades económicas de la familia prefiere quedarse en su hogar al cuidado de los hijos e hijas, aun teniendo buenas ofertas de cuidado infantil y buenas remuneraciones. Se trata de mujeres que tiene muy interiorizados los roles tradicionales de género, y que poseen una imagen predeterminada de lo que es ser una buena madre.

En el presente apartado se realiza una revisión del estado de la incorporación del enfoque de género en el sector economía, y también se realiza una revisión y análisis de la oferta programática existente en relación a la autonomía económica de las mujeres, su inserción en el mercado laboral y/o sus condiciones laborales.

Este apartado se ha construido en base a la revisión de información secundaria (Banco Integrado de Proyectos Sociales del Ministerio de Desarrollo Social y documentación de los programas) y a entrevistas realizadas a funcionarios/as de los distintos ministerios y servicios públicos que cuentan con oferta programática relacionada con la autonomía económica de las mujeres²⁹.

i. Análisis del estado del Enfoque de Género en el Sector Economía

El siguiente apartado se ha construido en base a las entrevistas a la profesional sectorialista de Economía del Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM), a dos integrantes del Comité de Género de CORFO, y a la Encargada de Género de SUBPESCA, y a documentación relacionada con la oferta programática del sector. El objetivo de este apartado es entregar un panorama general del estado de la participación de las mujeres en el sector económica, y realizar una lectura, desde el enfoque de género, de la oferta existente.

a) Contexto general

El 8 de marzo de 2015 se promulgó la Ley. 20.820 que crea el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, anunciado como una de las primeras medidas del segundo gobierno de la Presidenta Michelle Bachelet. Efectivamente, este fortalecimiento institucional se da en consonancia con la Agenda de Género en las medidas prioritarias 2014-2018 propuestas en el programa de la Presidenta Bachelet, en la que se incorporan las siguientes líneas programáticas: Institucionalidad de género; Género y trabajo, autonomía económica de las mujeres y trabajo decente; participación política; violencia contra las mujeres en sus distintas formas y espacios, y derechos sexuales y reproductivos. Una de las estrategias diseñadas para alcanzar este logro es de promover la transversalidad vinculada estrechamente con las principales políticas públicas que consideran la reforma educacional, del sistema electoral, las políticas laborales y una Nueva Constitución Política.

Respecto a la autonomía económica y el trabajo decente, los principales lineamientos para el periodo son (Arriagada y Gálvez, 2014):

²⁹ El detalle de las entrevistas realizadas se encuentra en el ANEXO 2.

- ✓ Mejorar la empleabilidad, el acceso y la permanencia de las mujeres de menores ingresos en el mundo laboral, mediante un sistema de capacitación pertinente a los requerimientos del mercado de trabajo, de intermediación y de certificación de competencias.
- ✓ Ampliar la participación laboral de las mujeres, en condiciones de trabajo decente; es decir, en empleos de calidad, con seguridad social, derechos laborales y mejor representación sindical.
- ✓ Fortalecer las atribuciones fiscalizadoras de la Dirección del Trabajo para garantizar los derechos laborales de las(os) trabajadoras(es).
- ✓ Desarrollar programas integrales de apoyo al emprendimiento de mujeres para que mejoren su productividad e ingresos, reduciendo las brechas de género.
- ✓ Reducir la brecha salarial perfeccionando la Ley 20.348 y estableciendo procedimientos efectivos de difusión, denuncia, fiscalización y aplicación de sanciones por su incumplimiento.
- ✓ Desarrollar políticas de corresponsabilidad social (Estado, empresas, trabajadores/as) que favorezcan la conciliación entre el desempeño laboral, la vida familiar y personal.
- ✓ Reformular el Código del Trabajo para asegurar la igualdad y no discriminación de las trabajadoras, incluyendo la corresponsabilidad en la crianza y los permisos postnatales para madres y padres.
- ✓ Asegurar que las instituciones y empresas públicas apliquen integralmente las directrices del Código de Buenas Prácticas laborales, incluyendo la participación equilibrada de mujeres y hombres en sus cargos directivos y directorios.

En ese marco, sintetizamos la mirada de algunos actores institucionales estratégicos tienen respecto de la inclusión de la variable de género en la propuesta programática orientada a promover la incorporación de las mujeres a la economía. Asimismo, entregamos un catastro de la oferta programática y los instrumentos asociados a servicios como: SERNAM, FOSIS, PRODEMU, SUBPESCA, CORFO, SENCE, SERCOTEC, entre otros, que impactan en la incorporación de las mujeres al mercado del trabajo dependiente como independiente.

b) Desarrollo Regional y Coordinación Intersectorial³⁰

Desde SERNAM, el objetivo de la Coordinación Intersectorial es, coordinar y articular los distintos sectores de la administración pública, a nivel central, regional y local, para la incorporación de criterios de equidad de género en sus políticas, planes y programas, con el fin de corregir las desigualdades que afectan a las mujeres. En ese ámbito las profesionales sectorialitas, son las encargadas de elaborar las orientaciones técnicas y metodológicas para la implementación a nivel central, regional y local, de los distintos instrumentos de transversalización de la equidad de género en el Estado: PMG Equidad de Género; Plan de Igualdad de Oportunidades; Agenda Gubernamental de Género. Así como

³⁰ Extraído de <https://portal.sernam.cl/?m=programa&i=16>

vincularse y coordinarse y dar asesoría técnica y operativa en la implementación y seguimiento de los compromisos presidenciales y ministeriales de género; gestionar y hacer seguimiento a convenios y acuerdos entre el Servicio y otros organismos públicos para la incorporación de género en sus políticas públicas; coordinarse con las demás entidades de la administración del Estado para desarrollar propuestas de corrección de las desigualdades que afectan a las mujeres en el diseño, elaboración y ejecución de las políticas públicas y en los planes y programas derivados de aquellas; además de asesorar a las Directoras Regionales para que incorporen la equidad de género en la gestión de las políticas públicas en el territorio; elaborando e implementando un Plan Regional de Gestión Estratégico en el marco del proceso de descentralización; traspasar capacidades a los equipos regionales para la incorporación del enfoque de género en la planificación, gestión e inversión de los Gobiernos regionales y locales; asesorar al Servicio en todo lo relativo a su programación a nivel nacional y a las medidas que para la concreción de sus políticas se deban tomar a nivel regional; y finalmente, coordinarse con las demás entidades de la administración del Estado en lo relativo a programas, planes y acciones conducente al logro de los objetivo del Servicio a nivel nacional.

Sin lugar a dudas, el rol de las sectorialistas es crucial a la hora de observar la oferta programática orientada a promover una mayor incorporación al trabajo, y por consecuencia de ello a una mayor autonomía económica.

c) Estado del enfoque de género y de la participación de las mujeres en el sector Economía

A partir de la revisión documental y de las entrevistas, se reconocen los esfuerzos que se han sostenido para aumentar la participación de las mujeres en el mercado laboral y en el desarrollo productivo a través de distintos instrumentos de fomento (oferta programática para el fomento productivo). En especial, destaca el quehacer de SERCOTEC, que aparece como la institución más abierta a dialogar y a incorporar las recomendaciones de SERNAM, y por ende a incorporar el enfoque de género en sus instrumentos.

[SERCOTEC] Ha sido la institución que más permeable ha sido para que trabajemos y ahí se han producido avances bien importantes. O sea, yo diría que la mayoría de los instrumentos, si no todos, hoy día, tienen medidas de género. Y ahí se van produciendo distintos cambios, no sé, en algunos instrumentos, el 2008 la participación de las mujeres era de 46% hoy día supera el 51%. Y se va equiparando más; hemos ido probando distintas y hay algunas que ya están, son medidas que están absolutamente instaladas en SERCOTEC. Como por ejemplo, que frente a la selección de dos proyectos, de dos proyectos iguales de negocios, se le adiciona un 5% más a proyectos que son de mujeres, más horas de una especie de coaching, para que las mujeres presenten en público sus proyectos. Todas esas medidas están prácticamente desde el 2008, 2009, instaladas. Salas de cuidado infantil en todas las regiones, todas esas medidas son producto del PMG. (Entrevista sectorialista)

En ese sentido el servicio es evaluado positivamente por la sectorialista de SERNAM, donde además la institución es consignada como “modelo” en cuanto a la incorporación de la variable de género en su gestión.

SERCOTEC, yo me acuerdo que un año, el 2010 o el 2009, no me acuerdo. En esos años SERCOTEC buscaba a SERNAM para aliarse, porque necesitaban mujeres para sus instrumentos. Entonces, sin que nosotras, por un lado, le pedíamos medidas más concretas de género, pero sin que nosotros, eh, presionáramos tanto, ellos estaban dispuestos a asociarnos, a asociarse con nosotros y buscar trabajo conjunto, porque necesitaban mujeres que llegaran a sus instrumentos. Entonces, eh, digamos ahí el trabajo, ha sido una institución que ha respondido súper bien (Entrevista sectorialista)

Por otra parte, a juicio de la sectorialista, los mayores obstáculos en la implementación de la Agenda de Género, se han encontrado en CORFO.

Se reconoce que CORFO desde 2008 ha hecho esfuerzos por aumentar la cobertura de mujeres en sus instrumentos, como resultado de un trabajo comunicacional llevado a cabo por el organismo en la gestión de gobierno 2010-2014, para fomentar la incorporación de las mujeres al modelo de emprendimiento. Estos esfuerzos se han visto reflejados, por ejemplo, en la incorporación de lenguaje inclusivo en las bases de todos los programas y difusión orientada específicamente a mujeres en determinados instrumentos (como en el caso del PAE, IGR, entre otros).

Sin embargo, los instrumentos de CORFO siguen siendo muy subutilizados por las mujeres. Solo por nombrar un par de ejemplos, el Programa Regional de Apoyo al Emprendimiento, para el año 2014, sólo tuvo un 16% de participación femenina, la cual se espera a aumentar a 20% en este 2015; o los *voucher* de innovación, de los cuales sólo un 15% han sido entregados a emprendimientos femeninos³¹.

En lo que refiere a la competitividad, también existe una brecha significativa. Desde CORFO se destaca la existencia de 4 Nodos Tecnológicos específicamente de Mujeres (los Nodos Tecnológicos están orientados a gestión del conocimiento y generación de redes y alianzas), sin embargo, estos 4 Nodos representan menos del 10% del total de Nodos Tecnológicos del país. En general en los Nodos, se estima que hay una participación entre un 30% y un 40% de mujeres, sin embargo, de acuerdo a lo expresado por CORFO en la entrevista, depende mucho del sector al que pertenezca el nodo, lo que expresa otro problema en términos de género: la segmentación horizontal de género que existe en la participación en los instrumentos de CORFO.

Los nodos en el país deben ser unos tres por lo menos, es que como te digo depende algunos tienen dos nodos, estos son específicamente de mujeres, pero los otros son mixtos y ahí tenemos mucha participación de mujeres igual...Sí, turismo es de mujer, o

³¹ Está en agenda actualmente generar un Voucher de Innovación específico para mujeres, los cuales deberían salir este año 2015 o el 2016.

sea de turismo lo que más llega es mujer en el sector como de servicio de restorán lo que se ve es muchas mujeres...En el nodo de barrio Italia por ejemplo, muchas mujeres, muchas diseñadoras, en el Barrio Lastarria. (Entrevista CORFO)

En el ámbito del financiamiento, CORFO reporta estar financiando una importante cantidad de mujeres (a través de intermediarios). En números, alrededor de 20 mil mujeres estarían siendo financiadas a través de Fondo Esperanza, lo que se traduciría en 20 mil millones de pesos. Y por otro lado, en el Plan de Garantías de CORFO para créditos bancarios, existe aproximadamente un 20% de presencia femenina (alrededor de 80 mil millones de pesos). Esta situación da cuenta que son los créditos de bajos montos (como los que realiza Fondo Esperanza) los que tienen una alta participación femenina, pero a medida que los montos crecen, los créditos a mujeres disminuyen.

Sólo en el ámbito de la Formación de capital humano parecen acortarse un poco las brechas, ya que por ejemplo, en Becas de Inglés, existe un 50% de mujeres beneficiarias.

Además de las brechas ya descritas, existe una crítica aún más de fondo por parte de la sectorialista de SERNAM, y que el equipo consultor comparte. Y es que la incorporación del enfoque de género no se ha orientado a generar cambios estructurales en los programas e instrumentos de manera de disminuir las brechas más profundas y/o las causas de esta, sino más bien se ha limitado a aumentar la cobertura de mujeres de algunos instrumentos. Es por ello que no se ha abordado de manera consistente el hecho de que las mujeres se concentran en los programas o instrumentos de menor competitividad y que entregan menor cantidad de recursos, ni la segmentación horizontal en los sectores en que emprenden hombres y mujeres, etc.

La principal debilidad estaría entonces en la falta de incorporación del enfoque de género orientado a generar una mayor autonomía económica de las mujeres, ya que el organismo no ha incorporado el cuidado infantil, la capacitación focalizada ni medidas de acción positiva que aporten de manera consistente y extendida en el tiempo a la disminución de las brechas de género y al aumento de la presencia femenina en sectores y emprendimientos más productivos y competitivos.

Pero no hay ningún instrumento que tenga una medida de acción positiva, no hay ningún instrumento que premie a las mujeres porque sus proyectos son más, que son en sectores más masculinizados (...)Tuvimos una experiencia en el gobierno pasado, de los famosos PAE, Programa de Entorno Emprendedor, donde tuvimos llamado exclusivo para mujeres, y ahí la participación fue buena. Y, es interesante porque tratamos de, tratamos de premiar aquellos proyectos, donde las mujeres, proyectos que estuvieran en ámbitos más masculinizados. (Entrevista sectorialista)

La falta de una incorporación del enfoque de género de manera más transversal y profunda en la oferta programática de CORFO, así como la falta de acciones concretas, como por ejemplo medidas afirmativas en los criterios de evaluación y selección resulta relevante en tanto CORFO es la institución que presenta un mayor potencial para poder

augmentar cuantitativamente y mejorar cualitativamente la participación de las mujeres en la economía, sacándola de los sectores tradicionalmente femeninos y de baja productividad y competitividad, y por el contrario fomentar los emprendimientos femeninos innovadores y de alto potencial.

Un Programa en esta línea, que viene desde el año pasado, es The S Factory, que busca justamente atraer y apoyar emprendimientos de alto impacto, liderados por mujeres. Es un Programa innovador y con una mirada de género bastante transversal, incorpora cuidado infantil, e incorpora talleres, *mentoring*, etc., con el fin de fortalecer a las participantes en diversos ámbitos que les ayuden a hacer crecer sus negocios. Sin embargo, se trata de una iniciativa de muy baja cobertura (sólo 10 participantes), y que por otro lado, no garantiza que esas mujeres luego pasen a otro instrumento de CORFO de mayor envergadura (Start Up, por ejemplo).

La evaluación de las otras instituciones vinculadas al fomento productivo es similar, el enfoque ha sido generalmente orientado a mejorar la cobertura de las mujeres, pero que no las sacan de los pequeños emprendimientos casi de subsistencia, y que tampoco apuntan a una autonomía económica real. En el caso de SUBPESCA por ejemplo, el Plan de Género consiste básicamente en Talleres para mujeres, lo cuales tienen contenidos de educación financiera y entrega de información acerca de instrumentos financieros a los que pueden postular.

Eso es principalmente, no emprenden porque no saben cómo hacerlo tampoco. Entonces la brecha mayor que nosotros detectamos tiene que ver con la información y el programa de trabajo que estamos desarrollando este año se concentra principalmente en eso. Qué es lo que hemos hecho, hemos hecho talleres, ahora llevamos cuatro ya. Hicimos dos talleres sobre temas técnicos de pesca, como inscribirse en el registro, como declarar, el tema de ver las cuotas, el por qué existen y otros dos talleres de educación financiera y les enseñamos a desarrollar presupuesto familiar, estuvimos con el SERNAC y el Banco Estado, entonces el Banco Estado les enseñó que existen instrumentos financieros a los que ellos pueden postular (Entrevista SUBPESCA)

A partir de este año, el Fondo de Fomento a la Pesca Artesanal tiene también una línea específica para emprendedoras en convenio con SENCE, desarrollándose así la Línea Más Capaz Mujer Emprendedora Sector Pesquero Artesanal, que busca apoyar a emprendedoras del sector pero poniendo énfasis en la diversificación productiva, de modo que apoya negocios relacionados con actividades “asociadas a la pesca artesanal”, tales como gastronomía, artesanía, turismo de intereses especiales y valor agregado de productos del mar.

Por último, en relación a FOSIS, se reconoce que la institución la incorporado a su oferta el enfoque de género, lo que se traduce por ejemplo en el apoyo que se da a las mujeres beneficiarias en los temas de cuidado y violencia.

Entonces, ahí hay un montón instrumentos, todas las que participan son mujeres. Y ahí también hay medidas que están transversales y que son permanentes hace años, como cuidado de los hijos en capacitaciones. Todo eso ha sido por el PMG, o módulos para fortalecer la autonomía, se ha venido trabajando temas de violencia contra la mujer. Hay hartas medidas interesantes (...) (Entrevista sectorialista)

De las entrevistas se extrae que la institución se ha hecho cargo de la problemática de la desigualdad de género, en gran parte porque su cobertura es mayoritariamente femenina. Sin embargo, aún no se han incorporado mecanismos de seguimiento y monitoreo a las mujeres para observar de qué manera los recursos se han capitalizado en el tiempo y si han contribuido efectivamente a una mejora en sus condiciones de vida.

ii. Catastro de la oferta programática

Programas orientados a la autonomía y participación económica de las mujeres.

Debido a que las políticas de género tienen un carácter transversal e intersectorial, la oferta programática orientada a promover la autonomía económica de las mujeres y su participación en el mercado laboral, se ubican en distintos ministerios y servicios públicos. El SERNAM, no tiene potestad de ejecución, por lo tanto, la implementación de las políticas con enfoque de género se lleva a cabo a través de diversas instituciones. Asimismo, existe oferta programática que si bien, no fue diseñada considerando la perspectiva de género, impacta enormemente en una amplia población de mujeres. Dicha oferta también fue considerada en este catastro.

Según datos de SERNAM (2014), basados en el Banco de datos del Ministerio de Desarrollo Social, para el 2014 se informaron 402 programas, de los cuales 15 están orientados a promover la autonomía económica y el empleo de las mujeres. Este estudio catastró 18 programas orientados a promover una mayor incorporación de las mujeres al mercado del trabajo.

En términos generales, la mayoría de los programas están focalizados en proveer recursos materiales, sociales, culturales y simbólicos a las mujeres empobrecidas y vulnerables. Sus actividades están orientadas a mejorar la capacitación, proveer transferencias (bonos) para mejorar sus ingresos, a facilitar las labores de cuidado de las mujeres trabajadoras proporcionando atención a los hijos/as escolares, y a financiar microempresas y autoempleo.

A continuación se presenta una sistematización de los aspectos principales de los programas orientados o relacionados con la autonomía económica de las mujeres, su inserción en el mercado laboral y/o sus condiciones laborales.

FICHA 1: PROGRAMA BUENAS BPL Y TRABAJO DECENTE PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

Nombre del Programa o Iniciativa	Buenas Prácticas Laborales y Trabajo Decente para la Igualdad de Género
Institución a cargo	Servicio Nacional de la Mujer
Otras instituciones involucradas	Ministerio de Desarrollo Social Ministerio del Trabajo/ Dirección del Trabajo Ministerio de Economía – CORFO Servicio Civil OIT PNUD ONUMUJERES CUT Empresas Sindicatos
Problema que se busca abordar con la iniciativa	Aumentar el número de chilenas con empleo. Sólo 5 de cada 10 chilenas tiene trabajo, este número cae a 3 de cada 10 mujeres en el 60% de los hogares más pobres. Queremos llegar a los niveles de los países desarrollados donde 6 de cada 10 mujeres tiene empleo. Estos empleos deben ser formales, con todos sus beneficios, y con salarios justos que no presenten una brecha entre hombres y mujeres. Diagnóstico: Existencia de barreras para que las mujeres accedan, se desarrollen y permanezcan en el mundo del trabajo que son reproducidas y agudizadas por quienes conducen centros laborales y organizaciones.
Objetivo de la iniciativa	Promover la autonomía de las mujeres en lo económico y en los ámbitos de su sexualidad y reproducción.
Descripción General del Programa o iniciativa	El Programa de BPL y Trabajo Decente para la Igualdad de Género forma parte de las políticas dirigidas a facilitar la incorporación, permanencia y desarrollo de las mujeres en actividades productivas. Está en coherencia con los contenidos del programa de Gobierno 2014-2018, especialmente en lo referente a medidas económicas de protección de los derechos ciudadanos y de igualdad de oportunidades.
Población objetivo	Centros laborales y organizaciones
Cobertura último año	(Potencial 47.386 centros laborales y organizaciones)
¿Contempla participación de la sociedad civil?	Sí. El Programa tiene como eje de su accionar el Trabajo Decente (según OIT) que pone en el centro de la promoción el Diálogo Social. Por lo tanto los componentes consideran la participación en forma prioritaria, a través de mecanismos de participación en la ejecución y evaluación del Programa.
¿Aborda las temáticas de conciliación/ corresponsabilidad? Cuáles?	Sí, de modo indirecto a través de su instrumento, la Norma NCH 3262.
Principales dificultades en la implementación	Dificultades para permear en los discursos y prácticas laborales de las empresas, desde el enfoque de derecho de las mujeres, es decir <i>“cómo evidenciamos que la incorporación de las mujeres al mercado del trabajo, repercute de manera importante en las empresas. Porque mejora el clima, porque se aumenta la productividad no sé, en el fondo es como justificamos de manera económica un tema que es un derecho y hay que hacerlo así.</i>

	<p><i>Llegar con este otro discurso por supuesto que a nosotros nos hace sentido en los espacios sindicales, no es que tengamos doble discurso, pero es hablarles a públicos distintos”.</i></p> <p>Desde allí, se identifica la necesidad de elaborar estrategias comunicacionales orientadas a que las empresas reconozcan la necesidad e importancia de incorporar a las mujeres a sus procesos productivos. Por lo tanto un lenguaje que permita justificar en “términos económicos” la participación de las mujeres en el mercado laboral, resulta importante y necesaria.</p>
Principales fortalezas de la iniciativa	Se trata de un programa con una carácter estratégico que busca transformar las condiciones laborales de las mujeres “desde el corazón de las relaciones laborales”, esto es, generando posibilidades de mejora de las condiciones laborales de las mujeres desde las relaciones y condiciones objetivas que se generan entre los/as trabajadores y las empresas.
Principales debilidades de la iniciativa	<p>Inicialmente, BLP se centró principalmente en la promoción de la Norma NCH3262, y desde allí los productos esperados del programa estaban relacionados con el número de empresas certificadas. Por lo tanto existía una debilidad en el monitoreo de los resultados, ya que para el programa la Norma constituye un instrumento de promoción, una herramienta a través de la cual instalar discursos y prácticas de equidad de género y buenas prácticas laborales en las empresas y los sindicatos.</p> <p>A partir de ese análisis el Programa da un giro y se posiciona como un espacio estratégico para instalar prácticas y discursos de equidad de género y buenas prácticas en el trabajo en las empresas y sus sindicatos.</p>
¿Cuenta con sistema de seguimiento/monitoreo?	El diseño para la implementación del programa en el 2016 contempló la generación de indicadores de evaluación anual.
¿Se le han realizado evaluaciones? (resumen de resultados)	En versiones anteriores, el seguimiento se realizó principalmente en regiones, a través de los resultados de las mesas público – privadas.
Posibles ámbitos de mejora	Se enfatiza que, la promoción de la Norma debe ir aparejada a generar consensos a nivel regional, considerando los sectores productivos y los anclajes entre los sectores públicos y privados.

FICHA 2: PROGRAMA 4 A 7. MUJER TRABAJA TRANQUILA

Nombre del Programa o Iniciativa	Programa 4 a 7. Mujer Trabaja Tranquila
Institución a cargo	SERNAM
Otras instituciones involucradas	Municipios (Ejecutores), MINEDUC, JUNAEB. BID
Problema que se busca abordar con la iniciativa	Dificultades para insertarse y permanecer en el mercado laboral en mujeres con responsabilidades de cuidado infantil en niños de 6 a 13 años, pertenecientes a los tres primeros quintiles de ingreso.

Objetivo de la iniciativa	El programa busca que niños/as, entre 6 y 13 años de edad, permanezcan protegidos en sus escuelas, mientras sus madres o mujeres responsables se encuentran trabajando, buscando un trabajo, nivelando estudios o capacitándose para una pronta inserción laboral.
Descripción General del Programa o iniciativa	Los niños y niñas participan, luego de terminar su jornada escolar en talleres especialmente programados. Los talleres están dirigidos por una parte, a la generación de espacios educativos para que niños y niñas cuenten con el tiempo y el apoyo pedagógico necesarios para enfrentar su escolaridad sin la desventaja que implica no contar con la ayuda de un adulto/a responsable, producto de la situación laboral de sus madres o responsables directas y, por otra parte, con espacios para el uso del tiempo libre en actividades recreativas, deportivas, sociales, artísticas y culturales, que sean de su interés y estén acordes a sus necesidades de desarrollo y aprendizaje. Los componentes del Programa son: talleres temáticos para niños/as y Actividades “Mujer trabaja tranquila”, actividades que se realizan en el período escolar: Abril -Diciembre
Población objetivo	Madres y/o mujeres responsables del cuidado personal de niños y niñas de 6 a 13 años, mayores de 18 años, con menos de 14.236 puntos en la FPS, económicamente activas.
Cobertura último año	9.520 mujeres
Contempla participación de la sociedad civil?	No
¿Aborda las temáticas de conciliación/ corresponsabilidad? ¿Cuáles?	Si Soporte de cuidado: Cuidado infantil preescolar, por medio de la red JUNJI-INTEGRA, cuidado de niños/as, de 6-13 años, en jornada extendida a través del Programa 4-7. c. Salud: Exámenes ginecológicos y atención dental.
Principales debilidades de la iniciativa	Una de las principales debilidades identificada tiene que ver con el diseño del programa, cuyo foco está centrado más en el cuidado de un sujeto específico (niño/niña) que en la promoción de la corresponsabilidad del cuidado ya sea entre géneros o en el diálogo con actores públicos y privados. Desde esa perspectiva, ha ido caminando a promocionar la discusión sobre el cuidado y la corresponsabilidad y el rol del Estado en esta discusión.
Cuenta con sistema de seguimiento/ monitoreo?	Sí
¿Se le han realizado evaluaciones? (resumen de resultados)	Si, a través del Ministerio de Desarrollo Social (2013-2014) ³² Destaca el diagnóstico y el objetivo. La focalización de los beneficiarios: es evaluada como “Buena” ya que cuenta con un eficiente sistema de Priorización. La medición de resultados es calificada como “Insuficiente, y la administración de recursos es calificada como “Buena”.
Posibles ámbitos de	Repensar el diseño orientado al cuidado de niños/as incorporando el

³² Extraído de: Arriagada, Irma y Gálvez, Thelma (2014), “Estructura de Restricciones a la Participación Laboral y a la Autonomía Económica de las Mujeres: Estudio orientado a mejorar las políticas de Equidad de Género”. SERNAM, Serie Estudios.

mejora	enfoque de la corresponsabilidad en el cuidado de personas dependientes.
---------------	--

FICHA 3: PROGRAMA MUJERES JEFAS DE HOGAR

Nombre del Programa o Iniciativa	Programa Mujeres Jefas de Hogar (Reformulación)
Institución a cargo	SERNAM
Otras instituciones involucradas	
Problema que se busca abordar con la iniciativa	Baja inserción laboral en trabajos de carácter dependiente de las mujeres jefas de hogar de los primeros tres quintiles de ingreso. Según datos del último trimestre móvil EFM – 2014, los hombres representan el 59% y las mujeres el 41% de la fuerza laboral. Asimismo, la tasa de participación laboral femenina alcanza un 48,5% (los hombres alcanzan un 72%). Estas cifras evidencian que el problema original que justifica la existencia de esta intervención persiste, por lo cual es necesaria la continuidad del programa
Objetivo de la iniciativa	Contribuir a la inserción y permanencia en el mercado del trabajo de las jefas de hogar de los quintiles 1, 2 y 3.
Descripción General del Programa o iniciativa	Los componentes del programa son: Habilitación laboral con enfoque de género e Intermediación laboral.
Población objetivo	Mujeres jefas de hogar mayores de 18 años y preferentemente menores de 45 años, de los quintiles de ingreso 1,2 y 3; de las 230 comunas en que se ejecutará el programa.
Cobertura último año	La meta 2015 es sobre 247.645 personas, como población potencial, y 21.549 como población objetivo, lograr una cobertura del 8,69%
¿Contempla participación de la sociedad civil?	Sí, las mujeres participantes se reúnen localmente para evaluar el Programa.
¿Aborda las temáticas de conciliación/ corresponsabilidad? ¿Cuáles?	Sí Soporte de cuidado: Cuidado infantil preescolar, por medio de la red JUNJI-INTEGRA, cuidado de niños/as, de 6-13 años, en jornada extendida a través del Programa 4-7. c. Salud: Exámenes ginecológicos y atención dental.
Principales dificultades en la implementación	Están asociadas a hacer efectiva la empleabilidad y permanencia de las mujeres en el mercado del trabajo.
Principales fortalezas de la iniciativa	Etapa de reformulación en ejecución
Principales debilidades de la iniciativa	Evaluación a partir de la versión en reformulación: El programa jefa de hogar, ha sido un programa que desde los años '90 se ha desarrollado con un sujeto "Jefa de Hogar" que en la actualidad ha cambiado mucho. Desde 2014, esta desafío se ha asumido a través de la generación de condiciones para que las mujeres Jefas de Hogar se incorporen al mundo del trabajo, como formar principal para avanzar en la autonomía económica. Esto significa que SERNAM debe generar las condiciones para que diversos sectores de la economía faciliten la incorporación de las mujeres al trabajo dependiente.

	<p>Por otra parte, parte de la reformulación del programa tuvo que ver con cuestionar los alcances de los procesos de autonomía económica llevado a cabo por las beneficiarias, que en este caso, se trataría de procesos deficientes, dada la precariedad de los trabajos desarrollados por ellas.</p> <p>Desde allí, el foco se orienta a facilitar también la incorporación de las mujeres hacia el trabajo independiente, que corresponde de manera más genuina a la realidad de las mujeres empobrecidas del país.</p>
¿Cuenta con sistema de seguimiento/ monitoreo?	<p>Sí, a través de un sistema de indicadores³³.</p> <p>Porcentaje de mujeres egresadas del programa que logran insertarse en el mercado laboral: 2013 el porcentaje efectivo fue de 8,5%. 2014 sin información y el porcentaje estimado para el 2015 es de 25%.</p> <p>Porcentaje de participantes respecto de la población potencial del programa: 2013 y 2014 sin información. 2015 porcentaje estimado: 87%.</p> <p>Porcentaje de mujeres participantes que ingresan el año t que logran habilitación laboral respecto del total de mujeres que ingresan el año t: 2013 sin información, 5 estimado para el 2014 y 2015: 95%</p>
¿Se le han realizado evaluaciones? (resumen de resultados)	<p>Evaluación realizada por el MDS³⁴, en el que se destaca la adecuación, coherencia y consistencia del programa al problema y a la población.</p>
Posibles ámbitos de mejora	<p>Se prevé para la programación 2016, la incorporación de nuevo personal en las direcciones regionales para mejorar la implementación que es básicamente trabajo en terreno.</p>

FICHA 4: PROGRAMA MÁS CAPAZ

Nombre del Programa o Iniciativa	Programa Más Capaz
Institución a cargo	SENCE
Otras instituciones involucradas	SENCE, Ministerio del Trabajo, OTECs, Ministerio de Educación (Liceos Técnicos Profesionales), PRODEMU.
Problema que se busca abordar con la iniciativa	Baja participación laboral de jóvenes (19 y 29 años) y mujeres (30 y 64 años), y precariedad en los emprendimientos, en personas pertenecientes a los tres primeros quintiles de ingreso y que, en general cuenten con nula o escasa Participación laboral.
Objetivo de la iniciativa	Que Jóvenes y Mujeres pertenecientes a los tres primeros quintiles de ingresos y que cuenten con nula o escasa participación laboral y tengan competencias básicas mínimas para adquirir la formación en un oficio y se inserten en puestos de trabajo (formales o emprendimientos)
Descripción General del Programa o iniciativa	Se trata de un nuevo programa de formación en oficios e inserción laboral, dirigido a mujeres y jóvenes pertenecientes a los tres primeros quintiles de ingreso y que tengan competencias básicas mínimas para adquirir la formación en un oficio y se inserten en un puesto de trabajo (Formales o emprendimientos).

³³ Fuente: Ministerio de Desarrollo Social, Banco Integrado de Programas Sociales 2013-2014.

³⁴ Ídem.

	<p>Los componentes del programa son: Capacitación en oficio a jóvenes y mujeres vulnerables; Nivelación de estudios, Continuidad de estudios; Intermediación laboral; Certificación de competencias y Asistencia técnica, y acompañamiento para emprendimiento de mujeres.</p> <p>Los cursos son dictados por Organismos Técnicos de Capacitación del Registro Especial (OTEC RE) y por Liceos Técnicos Profesionales (Liceos TP).</p> <p>El programa tiene una fase lectiva, que contempla un módulo de formación para el trabajo y otro de capacitación en oficio; y una práctica laboral de 90 horas, que se considera como un complemento a la fase lectiva.</p> <p>La suma total de horas entre la fase lectiva, el módulo de formación para el trabajo, el módulo de capacitación para el oficio y la práctica laboral es de entre 200 y 300 horas. En cuanto a los beneficios a los cuales podrán acceder los/as participantes se contemplan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Subsidio transporte y/o alimentación. • Seguro de accidentes que contempla el trayecto desde y hacia el lugar de capacitación, así como todas las actividades que se desarrollen durante la misma. • Cuidado infantil para madres o padres que tengan niños/as menores de seis años.
<p>Población objetivo</p>	<p>Mujeres entre 30 y 64 años Jóvenes (hombres y mujeres) entre 19 y 29 años. Jóvenes, entre 16 y 18 años inclusive, con responsabilidad parental (hijos/as o personas a cargo). Deben pertenecer a los tres primeros quintiles. Poseer un nivel educacional menor de la educación terciaria completa. En el caso de las personas en situación de discapacidad deberían tener entre 18-40 años de edad y contar con algún documento que acredite su incapacidad.</p>
<p>Cobertura último año</p>	<p>Se estima que en la actualidad hay 60 mil personas aproximadamente en proceso de capacitación por medio del Programa.</p>
<p>Contempla participación de la sociedad civil?</p>	<p>No</p>
<p>Aborda las temáticas de conciliación/ corresponsabilidad? Cuáles?</p>	<p>Sí, considera cuidado infantil para madres y padres que tengan niños/as menores de seis años.</p>
<p>Principales dificultades en la implementación</p>	<p>Ciertos problemas en los requisitos: Mujeres jefas de hogar del SERNAM pero que superan los puntos en la Ficha de Protección Social Mujeres con más del 50% de cotizaciones en el último año pero con empleos precarios, por lo que necesitan capacitarse para mejorar sus condiciones laborales Por otro lado, al estar congelada la Ficha de Protección Social (porque se está trabajando en nuevo instrumento) hay casos de mujeres que aparecen con puntaje alto porque al momento de encuestarse estaban trabajando, pero ese trabajo ya no lo tienen y no han podido actualizar su puntaje, lo que las hace quedar fuera de puntaje para ser parte del Programa.</p>

Principales fortalezas de la iniciativa	Este Programa cuenta con una serie de fortalezas, entre las cuales se pueden mencionar: Es el pilar de la meta Presidencial de Capacitación, por lo cual es un Programa prioritario para el Gobierno Amplia cobertura Foco en grupos históricamente excluidos (mujeres, jóvenes, personas con discapacidad)
Principales debilidades de la iniciativa	A la fecha, falta afinar algunas coordinaciones intersectoriales, sobre todo en relación a ajustar requisitos para poblaciones de otros Programas.
Cuenta con sistema de seguimiento/ monitoreo?	Sí, al menos con los indicadores de eficiencia y eficacia referidos en la Ficha de Evaluación Ex - Ante
Se le han realizado evaluaciones? (resumen de resultados)	Cuenta con evaluación ex – antes del Ministerio de Desarrollo Social, en la cual fue considerado favorablemente. En la actualidad se están desarrollando una serie de evaluaciones de diseño e implementación, las cuales han sido licitadas a consultoras externas.
Posibles ámbitos de mejora	Reevaluar la exigencia de no tener más del 50% de cotizaciones en el último año (por estar dejando fuera mujeres con trabajo pero que podrían estar precarizadas) Reevaluar las exigencias en el segmento de Jefas de Hogar, sobre todo de las que ya tienen un empleo formal pero en condiciones precarias.

FICHA 5: PROGRAMA BONO AL TRABAJO DE LA MUJER

Nombre del Programa o Iniciativa	Programa Bono al Trabajo de la Mujer
Institución a cargo	SENCE
Otras instituciones involucradas	Institución fiscalizadora: Superintendencia de Seguridad Social. Otras: Ministerio de Desarrollo Social que entrega el puntaje especial de focalización del programa, BancoEstado.
Problema que se busca abordar con la iniciativa	El programa busca resolver la baja inserción laboral femenina para el grupo etario entre 25 y 60 años de edad con alta vulnerabilidad socioeconómica
Objetivo de la iniciativa	Mejorar las condiciones laborales de las mujeres en condiciones de vulnerabilidad entre 25-59 años.
Descripción General del Programa o iniciativa	El programa consiste en la entrega de un bono, cuyo monto se calcula según el nivel de ingresos de la trabajadora. El Bono al Trabajo de la Mujer entrega un aporte al empleador que busca incentivar la contratación de mujeres que pertenecen a los grupos más vulnerables de nuestro país. La trabajadora podrá recibir este beneficio durante cuatro años continuos, mientras que cada empleador podrá recibir el subsidio por 24 meses.
Población objetivo	Mujeres trabajadoras dependientes o independientes entre 25 y 59 años, con cotizaciones previsionales al día que cuenten con Ficha de Protección Social y pertenezcan al 40% socioeconómicamente más vulnerable de la población, con Renta bruta mensual inferior \$400.837 o renta bruta anual inferior a \$4.810.042, valores para el año 2014. Se hace especial llamado a

	postular al beneficio a las mujeres con ingreso menor a \$300.000 pesos.
Cobertura último año	El 2014 la población objetivo estimada es de 215.000 mujeres y se esperaba cubrir el 51.8%. En 2014 la población potencial de beneficiarias se estimaba en 1.075.404 y las beneficiarias en 190.564. Se estima para el 2015 un total de 329.920 trabajadoras beneficiarias de una población potencial de 415.000, esperando cubrir el 79.5% y 700 empleadores.
Contempla participación de la sociedad civil?	No
Aborda las temáticas de conciliación/ corresponsabilidad? Cuáles?	No
Cuenta con sistema de seguimiento/ monitoreo?	Sí
Se le han realizado evaluaciones? (resumen de resultados)	Si, en las evaluaciones que SENCE realiza periódicamente de sus Programas

FICHA 6: PROGRAMA THE S FACTORY

Nombre del Programa o Iniciativa	The S Factory
Institución a cargo	CORFO
Otras instituciones involucradas	Este Programa es impulsado por el Ministerio de Economía, Fomento y Turismo, es ejecutado por CORFO y cuenta con el apoyo de la Dirección de Política Consular del Ministerio de Relaciones Exteriores, del Departamento de Extranjería y Migración del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, y del Servicio de Registro Civil e Identificación, dependiente del Ministerio de Justicia.
Problema que se busca abordar con la iniciativa	Las tasas de mujeres emprendedoras por oportunidades son altas tanto a nivel regional como mundial lo cual tiene un claro impacto positivo en la expansión económica de cada país. Sin embargo, la gran mayoría de estos emprendimientos tienden a no crecer más allá de la microempresa ni salir de la economía informal, lo que reduce los potenciales rendimientos de estas empresas. Esto se ve reflejado en las tasas de mujeres que lideran emprendimientos de alto crecimiento. De acuerdo a datos del Banco Mundial, entre el 2000 y el 2010 las mujeres lideraron el 23% de las pequeñas empresas de Latinoamérica y sólo el 9% de las grandes empresas eran lideradas por mujeres. Según la clasificación de Porter, Chile muestra el tercer mayor indicador de emprendimiento llevado a cabo por mujeres (25,73%) en 2011, superando ampliamente los indicadores de emprendimiento promedios, tanto dentro

	del grupo de economías basadas en la eficiencia, como para el resto de las economías, y tanto para hombres como para mujeres (GEM Mujeres Chile, 2011-2012) . Sin embargo, hay fuertes barreras tanto personales como culturales que dificultan la posibilidad de hacer crecer y escalar aún más los negocios liderados por emprendedoras, sin ser posible que estos indicadores incrementen de manera exponencial.
Objetivo de la iniciativa	El objetivo del Programa es atraer, potenciar y crear nuevos emprendimientos de alto impacto, bajo el alero de liderazgos femeninos con visión global; fomentando además, el entorno del emprendimiento femenino y apoyando el fortalecimiento de habilidades para el desarrollo de nuevos negocios.
Descripción General del Programa o iniciativa	El Programa consta de un proceso de pre aceleración de proyectos en etapas tempranas de desarrollo para llevarlos a un prototipo funcional y competitivo. Además, dado que el liderazgo femenino en emprendimientos de alto impacto aun es bajo en comparación con emprendimientos tradicionales, el Programa busca apoyar a este tipo de emprendimientos.
Población objetivo	Los participantes que postulen deberán ser personas naturales, chilenas o extranjeras, mayores de dieciocho años, que sean fundadoras o titulares en la ejecución de un proyecto global que utilice a Chile como plataforma. Sólo mujeres.
Cobertura último año	10 mujeres (20% chilenas)
Contempla participación de la sociedad civil?	No
Aborda las temáticas de conciliación/corresponsabilidad? Cuáles?	Sí, para el caso de las beneficiarias extranjeras tiene un apoyo monetario para que puedan venirse con sus hijos/as. E incluye un aporte mensual para todas para pago de jardín infantil o colegio.
Principales dificultades en la implementación	No se señalaron dificultades en la implementación
Principales fortalezas de la iniciativa	Programa muy innovador que apunta a potenciar negocios femeninos de alto impacto, haciéndose cargo de las dificultades que enfrentan los negocios femeninos para crecer.
Principales debilidades de la iniciativa	Su baja cobertura.
Cuenta con sistema de seguimiento/ monitoreo?	No de mediano y largo plazo.
Se le han realizado evaluaciones? (resumen de resultados)	No, es un programa muy reciente.
Posibles ámbitos de mejora	Ampliar cobertura e intentar llegar a sectores femeninos.
Observaciones	Este Programa aparece como una iniciativa muy interesante que puede

	<p>servir y potenciar negocios femeninos, para que luego puedan ingresar, con mejores oportunidades, a otros instrumentos de fomento de mayor envergadura. De alguna manera intenta hacerse cargo del “techo de cristal” de los negocios femeninos.</p> <p>Sin embargo se puede prever un impacto muy limitado, principalmente a causa de su baja cobertura; y por otro lado resulta en cierta medida excluyente por los requisitos y el perfil que se solicita a las participantes.</p>
--	--

FICHA 7: PROGRAMA “YO EMPRENDO”

Nombre del Programa o Iniciativa	Programa “Yo emprendo”
Institución a cargo	FOSIS
Otras instituciones involucradas	<p>FOSIS no ejecuta directamente sino que encomienda a un tercero la implementación del programa vía licitaciones públicas. Ese actor proveniente del mundo privado pueden ser: universidades, consultoras, ONGs y fundaciones.</p> <p>En ocasiones se trabaja directamente con Municipios</p>
Problema que se busca abordar con la iniciativa	Dificultad de las personas en situación de pobreza e indigencia a acceder a condiciones laborales no precarias, dadas las escasas oportunidades de acceso a financiamiento y formación.
Objetivo de la iniciativa	El programa apoya a personas en situación de pobreza e indigencia que desarrollan actividades económicas en condiciones precarias y con escasas posibilidades de acceso a financiamiento y formación, lo que dificulta que dichas actividades generen ingresos económicos permanentes y de calidad, que les permita a ellos y a su grupo familiar contar con una mejor calidad de vida.
Descripción General del Programa o iniciativa	<p>El programa apoya a personas en situación de pobreza e indigencia que desarrollan actividades económicas en condiciones precarias y con escasas posibilidades de acceso a financiamiento y formación, lo que dificulta que dichas actividades generen ingresos económicos permanentes y de calidad, que les permita a ellos y a su grupo familiar contar con una mejor calidad de vida. Para esto, el programa entrega financiamiento, capacitación y asesoría técnica de manera individual o grupal. El apoyo entregado depende del grado de desarrollo de las actividades económicas de los usuarios:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Básico: negocios precarios, con 7 a 16 meses de antigüedad, con un promedio de ventas en los últimos tres meses de actividad de más de \$130.000 y menos de \$300.000 y cuya dedicación al negocio por parte del usuario sea entre 16 y 30 horas a la semana. - Avanzado: negocios en funcionamiento con más de 16 meses de antigüedad, con un promedio de ventas en los últimos tres meses de actividad superior a \$300.000 y cuya dedicación al negocio por parte del usuario sea de más de 30 horas a la semana.
Población objetivo	El programa apoya a personas en situación de pobreza e indigencia que desarrollan actividades económicas en condiciones precarias y con escasas posibilidades de acceso a financiamiento y formación, lo que dificulta que dichas actividades generen ingresos económicos permanentes y de calidad,

	que les permita a ellos y a su grupo familiar contar con una mejor calidad de vida.
Cobertura último año	11.486 (2014)
¿Contempla participación de la sociedad civil?	No
¿Aborda las temáticas de conciliación/ corresponsabilidad? Cuáles?	Sí Toda la oferta regular de FOSIS contempla desde las bases el cuidado de los niños. Se han destinado ítems presupuestarios para esos objetivos. No obstante, se reconoce a partir de los informes del Servicio de Satisfacción de Usuarios/as, que un importante porcentaje de mujeres que señala necesitar el servicio pero que no lo utiliza efectivamente. La capacidad instalada para estos fines no alcanza el 100%
Principales dificultades en la implementación	Rigidez en los mecanismos de gestión, burocratización de los procesos. Se ha descuidado la mirada sobre los procesos y los objetivos de FOSIS como agente de cambio. El presupuesto destinado a los profesionales no se ha actualizado en años, con lo cual el staff de profesionales se ha ido adaptando a los requerimientos de los programas, han aumentado las plazas pero las tarifas no se han modificado, generando un deterioro en los salarios de los profesionales y funcionarios FOSIS.
Principales fortalezas de la iniciativa	La eficiencia en los procesos. FOSIS forma parte de la Red de Emergencia, espacio donde ha destacado por la rapidez en la entrega de los recursos a los/las beneficiarios/as. FOSIS se caracteriza por su capital humano, su “calidad humana”, que se expresa en el compromiso de sus funcionarios/as.
Principales debilidades de la iniciativa	Escasez de recursos, y falta de enfoque regional en la distribución de los recursos. Por otra parte, se reconoce que existe poco trabajo con empresarios mayores, así como escaso aprovechamiento de la línea de Responsabilidad Social Empresarial.
¿Cuenta con sistema de seguimiento/ monitoreo?	Sí, la institución cuenta con un departamento de evaluación. Las evaluaciones se realizan al inicio y al final de la implementación de los programas, de manera censal.
¿Se han realizado evaluaciones? (resumen de resultados)	En términos de resultados, se sabe que ha habido un acortamiento en las brechas de ingresos de la población objetivo.

FICHA 8: PROGRAMA “YO TRABAJO”

Nombre del Programa o Iniciativa	Programa “Yo Trabajo” Apoyo a tu Plan Laboral
Institución a cargo	Ministerio de Desarrollo Social / FOSIS
Otras instituciones involucradas	SENCE (Más Capaz)
Problema que se busca abordar con la	El problema tiene que ver con la necesidad no cubierta de generar espacios de intermediación laboral, que no eran abordados por la oferta

iniciativa	programática de Chile Solidario ni SENCE (este último por la poca capacidad instalada de trabajar con personas en situación de extrema vulnerabilidad).
Objetivo de la iniciativa	El programa atiende a las personas en situación de pobreza y/o vulnerabilidad social, quienes tienen dificultades para acceder al mercado laboral debido a que presentan baja escolaridad y un deficiente desarrollo de sus competencias laborales.
Descripción General del Programa o iniciativa	Financia a través de un fondo los servicios y ayudas específicas que requieren los usuarios para favorecer su inserción laboral, tales como: recursos para el desarrollo del capital humano, ayudas técnicas básicas, apoyo a la entrevista laboral, servicio de guardería infantil, promoción al autoempleo y movilización. Específicamente, este fondo constituye una oferta exclusiva para las personas que sean incorporadas al componente de Acompañamiento Sociolaboral del Ingreso Ético Familiar, cuyo objetivo es disminuir las brechas laborales que sean detectadas en los usuarios.
Población objetivo	Población potencial: Personas en situación de pobreza y/o vulnerabilidad, pertenecientes al Subsistema Seguridades y Oportunidades, igual o mayores de 18 años. Se prioriza a personas que pertenecen al Subsistema Seguridades y Oportunidades con trayectoria laboral, es decir, que participan del componente de Acompañamiento Sociolaboral.
Cobertura último año	2.349 (2014)
¿Contempla participación de la sociedad civil?	No
¿Aborda las temáticas de conciliación/ corresponsabilidad? Cuáles?	Sí Toda la oferta regular de FOSIS contempla desde las bases el cuidado de los niños. Se han destinado ítems presupuestarios para esos objetivos. No obstante, se reconoce a partir de los informes del Servicio de Satisfacción de Usuarios/as, que un importante porcentaje de mujeres que señala necesitar el servicio pero que no lo utiliza efectivamente. La capacidad instalada para estos fines no alcanza el 100%.
Principales dificultades en la implementación	Dificultades intrínsecas asociadas al trabajo con personas en extrema vulnerabilidad: personas que no se han insertado al mundo del trabajo ni al mundo del estudio, “cesantes crónicos”, entre otros/as. Este tipo de trabajo se ha venido desarrollando de la misma manera desde el año 2000 con un aporte presupuestario que no ha variado en 15 años, y que dificulta las posibilidades de innovar y mejorar la oferta en la materia, considerando las características de los beneficiarios/as. Falta de capacidades para hacer seguimiento a las iniciativas de emprendimiento.
Principales fortalezas de la iniciativa	En general se destaca que FOSIS tiene una “mística” asociada al compromiso de sus funcionarios y profesionales. Se destaca de modo especial a los profesionales que trabajan en terreno, cuya labor está en el corazón del trabajo que hace FOSIS. Ese trabajo no es el visible, no obstante es aquel que ha legitimado la labor de la institución en el país.
Principales debilidades de la	Recursos del programa muy limitados.

iniciativa	
¿Cuenta con sistema de seguimiento/ monitoreo?	Sí, la institución cuenta con un departamento de evaluación. Las evaluaciones se realizan al inicio y al final de la implementación de los programas, de manera censal.
Posibles ámbitos de mejora	Mejorar la intermediación laboral incorporando al sector privado.

FICHA 9: PROGRAMA “YO TRABAJO” (JÓVENES)

Nombre del Programa o Iniciativa	Programa “Yo Trabajo” Jóvenes
Institución a cargo	Ministerio de Desarrollo Social / FOSIS
Otras instituciones involucradas	SENCE (Más Capaz)
Problema que se busca abordar con la iniciativa	El problema tiene que ver con la necesidad no cubierta de generar espacios de intermediación laboral, que no eran abordados por la oferta programática de Chile Solidario ni SENCE (este último por la poca capacidad instalada de trabajar con personas en situación de extrema vulnerabilidad).
Objetivo de la iniciativa	Mejorar las condiciones de empleabilidad y lograr la inserción laboral de jóvenes que viven en situación de pobreza y/o vulnerabilidad social que presentan dificultades para desarrollar sus capacidades productivas.
Descripción General del Programa o iniciativa	El programa está dirigido a jóvenes que viven en situación de pobreza y/o vulnerabilidad social que presentan dificultades para desarrollar sus capacidades productivas. Debido a factores como deserción escolar, educación de baja calidad, precariedad de hábitos laborales, falta de especialización y de redes, dichos jóvenes ven limitadas sus posibilidades de insertarse en el mercado laboral. Para mejorar las condiciones de empleabilidad y lograr la inserción laboral de los beneficiarios, se realizan asesorías técnicas de formación para el trabajo bajo la modalidad de talleres, donde se les entregan herramientas que les permitan desarrollar sus competencias para el empleo. Estos talleres culminan con un plan individual de inserción laboral elaborado por los propios jóvenes. De acuerdo a éste, se realiza una intermediación para la derivación laboral dependiente o independiente, financiando los requerimientos del usuario.
Población objetivo	Población potencial: Jóvenes, preferentemente entre 18 y 24 años, desocupados (cesantes y que buscan trabajo por primera vez), inactivos o que desarrollan un trabajo precario y que tengan puntaje de Ficha de Protección Social menor o igual a 8.500 puntos. Población objetivo: Jóvenes priorizados por puntaje de Ficha de Protección Social y otros criterios regionales. Existen 1.300 cupos para jóvenes provenientes del Subsistema Chile Solidario o de Seguridades y Oportunidades.
Cobertura último año	2.652 (2014)
¿Contempla participación de la sociedad civil?	No
¿Aborda las temáticas de conciliación/ corresponsabilidad?	Sí Toda la oferta regular de FOSIS contempla desde las bases el cuidado de los niños. Se han destinado ítems presupuestarios para esos objetivos.

Cuáles?	No obstante, se reconoce a partir de los informes del Servicio de Satisfacción de Usuarios/as, que un importante porcentaje de mujeres que señala necesitar el servicio pero que no lo utiliza efectivamente. La capacidad instalada para estos fines no alcanza el 100%.
Principales dificultades en la implementación	Dado el carácter de vulnerabilidad del sujeto beneficiario, el programa se ve enfrentado anualmente a un aumento de su población objetivo en función a los cambios en la economía nacional, sin embargo, esto no se condice con los recursos recibidos.
Principales fortalezas de la iniciativa	En general se destaca que FOSIS tiene una “mística” asociada al compromiso de sus funcionarios y profesionales. Se destaca de modo especial a los profesionales que trabajan en terreno, cuya labor está en el corazón del trabajo que hace FOSIS. Ese trabajo no es el visible, no obstante es aquel que ha legitimado la labor de la institución en el país.
Principales debilidades de la iniciativa	Recursos del programa muy limitados.
¿Cuenta con sistema de seguimiento/ monitoreo?	Sí, la institución cuenta con un departamento de evaluación. Las evaluaciones se realizan al inicio y al final de la implementación de los programas, de manera censal.
Posibles ámbitos de mejora	Mejorar la intermediación laboral incorporando al sector privado.

FICHA 10: PROGRAMA CAPITAL ABEJA

Nombre del Programa o Iniciativa	Capital Abeja
Institución a cargo	SERCOTEC
Otras instituciones involucradas	Ministerio de Economía, SERCOTEC
Objetivo de la iniciativa	Es un fondo concursable que busca promover el fortalecimiento de aquellas empresas o crear nuevas empresas lideradas por mujeres, que están en una etapa inicial y que requieren financiamiento y capacitación para crecer y/o consolidarse.
Descripción General del Programa o iniciativa	Es un fondo concursable que entrega un subsidio a proyectos empresariales, con montos variables entre \$500.000 y \$1.500.000. Las postulantes, por su parte, deben considerar un cofinanciamiento mínimo en efectivo equivalente al 20% sobre el subsidio de SERCOTEC. Las empresas ganadoras del concurso recibirán, además, acompañamiento para la correcta implementación del proyecto.
Población objetivo	Micro y pequeñas empresas lideradas por mujeres exclusivamente, con iniciación de actividades en primera categoría ante el Servicio de Impuestos Internos, con una antigüedad inferior a 12 meses, que se encuentren en etapa de crecimiento o consolidación y que a través de la generación de un proyecto, potencien o complementen su negocio actual.
Cobertura último año	2.615 mujeres.

FICHA 11: PROGRAMA CRECE, FONDO DE DESARRO DE NEGOCIOS

Nombre del Programa o Iniciativa	Crece, Fondo de Desarrollo de Negocios
Institución a cargo	SERCOTEC
Objetivo de la iniciativa	Potenciar el crecimiento de las micro y pequeñas empresas o su acceso a nuevas oportunidades de negocio.
Descripción General del Programa o iniciativa	Es un subsidio no reembolsable destinado a potenciar el crecimiento de las micro y pequeñas empresas o su acceso a nuevas oportunidades de negocio. Apoya la implementación de un plan de trabajo, que incluye acciones de gestión empresarial (asistencias técnicas, capacitación u otros) para el fortalecimiento de competencias de los empresarios y empresarias, así como el financiamiento de inversiones.
Población objetivo	Micro y pequeñas empresas con iniciación de actividades ante Impuestos Internos en primera categoría, con ventas anuales entre UF 200 y 25.000, a excepción de las empresas de menos de un año de existencia que pueden demostrar ventas inferiores a UF 200. También está dirigido a cooperativas con ventas promedio por asociado menores a UF 25.000 al año. En el caso de la Región Metropolitana, durante 2015 el instrumento Crece se orienta preferentemente a los rubros de: agroindustria hortofrutícola, manufactura, turismo, industria creativa, tecnologías de información, plataforma de servicios, ámbitos priorizados por la Dirección Regional de SERCOTEC.

FICHA 12: PROGRAMA MEJORA NEGOCIOS

Nombre del Programa o Iniciativa	Mejora Negocios: Producción, operaciones y logística
Institución a cargo	SERCOTEC
Objetivo de la iniciativa	SERCOTEC subsidia la contratación de un asesor experto en gestión de la producción, operación y logística. La asesoría debe considerar al menos. - Diagnóstico de brechas en la empresa, en las áreas de producción, operaciones y logística. - Implementación de herramientas de gestión, tales como diseño de nuevo layout, manuales de operación, sistemas de registro, sistema de control de tiempos de transporte, entre otros. SERCOTEC co-financia hasta \$400.000 del costo de la asesoría. La empresa debe considerar un aporte empresarial mínimo de 30% de lo cofinanciado por SERCOTEC. La duración de este tipo de asesorías es de hasta 4 meses.
Descripción General del Programa o iniciativa	Es un cofinanciamiento que permite a las micro y pequeñas empresas contratar asesoría experta que contribuya a aumentar su productividad, a través de la implementación de herramientas de gestión, en las áreas de producción, operaciones y logística.
Población objetivo	Dirigido a micro y pequeñas empresas con iniciación de actividades en primera categoría ante el Servicio de Impuestos Internos (SII), con ventas demostrables entre 200 UF y 25.000 UF al año, con domicilio comercial en la Región Metropolitana. Además pueden participar Cooperativas con ventas menores a 25.000 UF

	<p>anuales por asociado, y que tengan residencia en la Región Metropolitana. Las empresas interesadas, no deben tener deudas laborales, tributarias y previsionales, así como tampoco haber sido condenado por prácticas antisindicales o infracción a los derechos fundamentales del trabajador, dentro de los anteriores dos años contados desde la fecha de inicio de las postulaciones.</p> <p>La asesoría está destinada a atender a 15 empresas.</p>
--	--

FICHA 13: PROGRAMA FORMACIÓN EMPRESARIAL

Nombre del Programa o Iniciativa	Formación empresarial
Institución a cargo	SERCOTEC
Objetivo de la iniciativa	Apoyar una adecuada puesta en marcha de los negocios, mejorar la gestión de estos y obtener mejores resultados.
Descripción General del Programa o iniciativa	<p>Servicio de formación para micro y pequeños empresarios/as y emprendedores/as. Entrega conocimientos en temas de gestión y desarrollo de habilidades empresariales a través de capacitaciones, seminarios y talleres.</p> <p>Los servicios de formación empresarial son gratuitos para los/as participantes, siendo financiados en un 100% por SERCOTEC.</p>
Población objetivo	Personas naturales, micro y pequeñas empresas y emprendedores/as. También cooperativas con ventas promedio por asociado inferiores a 25.000UF al año. Se excluyen las Cooperativas de Servicio Financiero.

FICHA 14: PROGRAMA PROMOCIÓN Y CANALES DE COMERCIALIZACIÓN

Nombre del Programa o Iniciativa	Promoción y Canales de Comercialización
Institución a cargo	SERCOTEC
Descripción General del Programa o iniciativa	<p>Servicio que apoya la participación de pequeñas empresas en ferias, eventos u otros espacios de comercialización, con el fin de facilitarles una vitrina que contribuya a la promoción y comercialización de sus productos o servicios, y a la generación de relaciones de negocio sostenidas en el tiempo.</p> <p>La participación es financiada tanto por SERCOTEC como por las empresas, de acuerdo a la proporción y características establecidas por la Dirección Regional en cada oportunidad.</p>
Población objetivo	Micro o pequeños empresarios/as con iniciación de actividades ante el Servicio de Impuestos Internos.

FICHA 15: PROGRAMA JUNTOS, FONDO PARA NEGOCIOS ASOCIATIVOS

Nombre del Programa o Iniciativa	Juntos, Fondo para Negocios Asociativos
Institución a cargo	SERCOTEC
Objetivo de la iniciativa	Para desarrollar nuevos negocios asociativos o mejorar los existentes, impulsados por grupos de empresas para las cuales sería más difícil hacerlo individualmente.
Descripción General del Programa o iniciativa	Subsidio no reembolsable que financia proyectos orientados a generar integración comercial o productiva de las empresas integrantes, así como la creación de productos o servicios, fortaleciendo capacidades técnicas

	productivas, financieras, asociativas y de gestión del nuevo negocio, potenciando su rentabilidad, competitividad y sostenibilidad en el tiempo.
Población objetivo	<p>Grupos de al menos 5 micro y pequeñas empresas con iniciación de actividades en 1ª categoría ante SII, con ventas individuales entre UF 200 y 25.000 en los últimos 12 meses. También cooperativas con ventas promedio por asociado inferiores a 25.000 UF al año.</p> <p>Financia:</p> <p>Asesoría para la definición de un plan de trabajo (máximo 6 meses): hasta \$4.000.000 por grupo de empresas para determinar su potencial asociativo, la viabilidad técnico-económica del proyecto, el perfil del gestor del proyecto y un plan de trabajo que aborde las necesidades de asistencia técnica, capacitación e inversión del grupo de empresas.</p> <p>Aporte empresarial: mínimo 30% del cofinanciamiento SERCOTEC.</p> <p>Desarrollo del plan de trabajo (máximo 3 años): hasta \$31.000.000 anuales por grupo de empresas para capacitación, asistencia técnica y hasta \$25.000.000 del monto total del proyecto para inversiones grupales e individuales.</p> <p>Aporte empresarial: mínimo 30% del cofinanciamiento SERCOTEC.</p>

FICHA 16: CENTROS DE DESARROLLO DE NEGOCIOS

Nombre del Programa o Iniciativa	Centros de Desarrollo de Negocios
Institución a cargo	SERCOTEC
Objetivo de la iniciativa	Entregar asesoría técnica y de gestión a las micro y pequeñas empresas y a quienes las dirigen, entregándoles apoyo especializado, individual y gratuito, para fortalecer sus capacidades y desarrollar su actividad empresarial.
Descripción General del Programa o iniciativa	<p>Los centros de desarrollo de negocios están llamados a ser la principal fuente de asesoría técnica y de gestión para las micro y pequeñas empresas y para quienes las dirigen, entregándoles apoyo especializado, individual y gratuito, para fortalecer sus capacidades y desarrollar su actividad empresarial.</p> <p>Los centros de desarrollo de negocios entregarán asesoría técnica, individual y gratuita, en la gestión de negocios y acompañamiento en la implementación de planes de trabajo a empresas y emprendedores para fortalecer sus capacidades y desarrollar su actividad empresarial.</p> <p>Este apoyo incluirá una etapa de diagnóstico en la que se identifiquen los desafíos y oportunidades del negocio, se defina un plan de trabajo, y una segunda etapa constituida por servicios de mentoría y acompañamiento de largo plazo para mejorar la gestión, asesorías técnicas, capacitaciones generales y especializadas, acceso a oferta financiera, investigación aplicada de negocio y mercado, entre otros servicios.</p>
Población objetivo	Micro y pequeñas empresas y emprendedores con un proyecto de negocio.
¿Aborda las temáticas de conciliación/ corresponsabilidad? Cuáles?	<p>Si, estos Centros se han planteado como Centros de Desarrollo de Negocios Inclusivos, lo cual ha significado realizar su diseño con la incorporación del enfoque de género.</p> <p>En lo que respecta a conciliación/corresponsabilidad los Centros cuentan</p>

	con servicio de cuidado infantil en el mismo lugar, para los hijos/as de los/as participantes.
--	--

FICHA 17: PROGRAMA MEJORANDO MI NEGOCIO

Nombre del Programa o Iniciativa	Mejorando mi Negocio
Institución a cargo	Institución fiscalizadora: SERNAM. Ejecutora: PRODEMU
Otras instituciones involucradas	Scotiabank, DIBAM, Programa BIBLIOREDES.
Problema que se busca abordar con la iniciativa	El programa busca resolver la inestabilidad, intermitencia, y baja sustentabilidad de las iniciativas económicas de mujeres vulnerables.
Objetivo de la iniciativa	Aumentar la capacidad competitiva y la sustentabilidad de las iniciativas económicas de las mujeres emprendedoras
Descripción General del Programa o iniciativa	<p>Se pretende lograr los objetivos mediante el desarrollo de aprendizajes en 3 áreas: Habilitación de competencias y emprendimiento para el desempeño y fortalecimiento del trabajo por cuenta propia; Capacitación técnica para mejorar su negocio; Intermediación para la proyección del negocio.</p> <p>Las etapas incluyen: Localización de proyectos, convocatoria de emprendimientos y conformación de grupos, habilitación (34 horas); Alfabetización digital (12 horas); Capacitación (36 horas); Programación financiera y comercial (16 horas).</p> <p>La cadena se implementa con cursos conformados por 20 mujeres en promedio, que reciben atención directa de los equipos provinciales de PRODEMU, excepto en la etapa de capacitación técnica en la que se contrata especialistas. En la fase de proyección financiera y comercial las emprendedoras reciben un capital semilla que invierten según su plan de trabajo.</p> <p>Criterio de egreso: aprobación de los 3 componentes, con asistencia de 75%. tiempo de intervención: 8 meses.</p>
Población objetivo	<p>Mujeres trabajadoras por cuenta propia (microempresarias o trabajadoras independientes), entre los 18 y 65 años, pertenecientes al 40% de la población en situación de vulnerabilidad según la FPS (puntaje igual o menor a 11.734), que no participen en algún otro programa, sistema público o institución. Además deben tener por lo menos 6° años de educación básica completa.</p> <p>A partir del primer semestre de 2014, la focalización se ha flexibilizado: permite el ingreso de mujeres de más de 18 años sin límite de edad, con FPS preferente de los quintiles I y II. también se permite la participación de otros programas de PRODEMU en Programa Mujeres Jefas de Hogar de SERNAM, en años anteriores o en la actualidad</p>
Cobertura último año	Para 2014 se estimó cubrir 4.175 personas (1.18%) sobre 353.177 población objetivo.
Contempla participación de la sociedad civil?	

Aborda las temáticas de conciliación/ corresponsabilidad? Cuáles?	Sí, como contenidos en el programa de habilitación de competencias.
--	---

FICHA 18: PROGRAMA FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN PARA MUJERES CAMPESINAS

Nombre del Programa o Iniciativa	Programa Formación y Capacitación para Mujeres Campesinas
Institución a cargo	Convenio INDAP-PRODEMU
Otras instituciones involucradas	Institución fiscalizadora: INDAP. Ejecutora, PRODEMU.
Problema que se busca abordar con la iniciativa	Pequeñas productoras agrícolas y mujeres campesinas desarrollan iniciativas económicas precarias estacionales y asociadas al autoconsumo en un contexto de dinámica económica y social caracterizada por sus bajos niveles educativos, mayor analfabetismo, aislamiento geográfico, menor provisión de servicios públicos-privados, base productiva primaria, menor acceso a capacitación técnica e instrumentos de inversión.
Objetivo de la iniciativa	Apoyar la formación y capacitación de mujeres campesinas para el desarrollo de iniciativas productivas agrícolas, estimulando el desarrollo de competencias de emprendimiento y gestión, que les permitan realizar proyectos de negocios de manera competitiva y sustentable.
Descripción General del Programa o iniciativa	El Programa contempla una duración de tres años, en los que a través de la capacitación, aborda las distintas dimensiones del emprendimiento, el proceso de capacitación se enfoca en desarrollo personal, organizacional, gestión y capacitación técnica, asimismo asistencia técnica de profesionales calificados para ello.
Población objetivo	Mujeres usuarias de INDAP, de las regiones II, IV, V, VI, VII, VIII, IX, X, RM, XIV y XV, que se desempeñen en el rubro silvoagropecuario, turismo rural o artesanía y que no sean titulares en los PRODESAL y PDTI.
Cobertura último año	Alrededor de 3500 mujeres
Contempla participación de la sociedad civil?	Si, la Mesa de Mujer Rural, aunque ésta no está institucionalizada.
Aborda las temáticas de conciliación/corresponsabilidad? Cuáles?	Si, en la dimensión de desarrollo personal, la formación busca el aumento de la autonomía de las participantes, el reconocimiento de sus derechos, el fortalecimiento de su identidad como trabajadora independiente y la promoción de prácticas de corresponsabilidad familiar.
Principales debilidades de la iniciativa	En materia de emprendimiento las barreras mayores que las mujeres tienen para mejorar y para avanzar, es la comercialización. La comercialización tiene diversas aristas que tienen que ver con la formalización, con los permisos asociados a ellos.
Cuenta con sistema de seguimiento/ monitoreo?	Si, PRODEMU realiza evaluaciones de sus programas.

FICHA 19: PROGRAMA DESARROLLO DE COMPETENCIAS LABORALES

Nombre del Programa o Iniciativa	Desarrollo de Competencias Laborales (DCL)
Institución a cargo	PRODEMU
Otras instituciones involucradas	Ministerio de Desarrollo Social y Subsecretaría del Trabajo.
Problema que se busca abordar con la iniciativa	De acuerdo a las orientaciones estratégicas del Sistema de Protección Social, las condiciones mínimas de calidad de vida son estándares básicos de bienestar que deben ser garantizados a toda persona en situación de vulnerabilidad, ya que constituyen el recurso básico y las condiciones objetivas básicas que permiten a las personas satisfacer sus necesidades y contar con un soporte que habilita otros procesos de integración social. Así, al hablar de “Condiciones Mínimas” se hace referencia tanto a los recursos básicos que deben estar disponibles para la reproducción y funcionamiento vital de las personas, como a los procesos que deben estar disponibles para que las personas adquieran las competencias necesarias para gozar efectivamente de las oportunidades disponibles. Por lo tanto, contar con estas condiciones significa disponer de los elementos habilitadores que permiten interactuar eficazmente con las redes institucionales existentes ³⁵ .
Objetivo de la iniciativa	Mejorar las posibilidades de las mujeres de incorporación al mundo del trabajo dependiente o independiente, mediante el cual incrementan el ingreso familiar.
Descripción General del Programa o iniciativa	Es un Programa en la lógica de una formación para el trabajo, para mujeres vulnerables, primero y segundo quintil. Las mujeres pasan primero por otro programa, de la Línea de Promoción y Desarrollo que es Apoyo a la Dinámica Familiar (ADF). Entonces, las mujeres que pasan por el Apoyo a la Dinámica Familiar, luego pasan al DCL. Éste es un programa que se hizo primero para el Chile Solidario, después para el Ingreso Ético Familiar,
Población objetivo	Personas y Familias cuyo ingreso por persona mensual sea inferior al necesario para satisfacer sus necesidades básicas de alimentación Personas de 65 ó más años de edad, que vivan solos o con una persona y que se encuentren en situación de pobreza. Personas en situación de calle. Niños, niñas o jóvenes menores de 18 años, cuyo adulto significativo se encuentre privado de libertad. También serán beneficiarios los cuidadores de tales niños, niñas o adolescentes.
Cobertura último año	749
Contempla participación de la sociedad civil?	
Aborda las temáticas de conciliación/corresponsabilidad? Cuáles?	Sí, en los contenidos de habilitación laboral
Principales debilidades de la	Al ser un Programa que que está muy focalizado en mujeres con mucha vulnerabilidad, con escasa posibilidad de escapar de la red de protección

³⁵ PRODEMU (2015) Manual Programa Desarrollo de Competencias Laborales. Santiago de Chile.

iniciativa	social. , por lo tanto también es dudoso. Entonces, al final es una cuestión más de emprendimiento que nada. Esos son los programas que hay en materia de, de autonomía económica.
Cuenta con sistema de seguimiento/ monitoreo?	Sí, a nivel comunal y nacional: Comunal: El equipo de trabajo que ejecuta el DCL debe monitorear el cumplimiento del programa, ingresando a las participantes, medios de verificación, carpeta de evidencia, realización de talleres, sesión a sesión y ejecución presupuestaria. Nacional: Durante la ejecución de los proyectos se realizará seguimiento al cumplimiento tanto de la cobertura, como a los requerimientos que tengan las regiones o provincias.

FICHA 20: PROGRAMA APOYO A LA DINÁMICA FAMILIAR

Nombre del Programa o Iniciativa	Apoyo a la Dinámica Familiar
Institución a cargo	PRODEMU
Otras instituciones involucradas	Ministerio de Desarrollo Social, Municipios, COTER (Mesa Técnico Regional)
Problema que se busca abordar con la iniciativa	Necesidad de los padres, madres y adultos encargados de la crianza de los niños, niñas y jóvenes de conciliar los roles domésticos con las exigencias del trabajo, compatibilizando la vida laboral con la familiar, ha significado muchas veces mayores tensiones al interior de la familia. Por ello, es que adquieren mayor relevancia los programas y acciones orientadas a abordar temáticas relacionadas con los vínculos familiares, la dinámica familiar, la convivencia, la resolución de conflictos, la comunicación, la distribución equitativa de las tareas del hogar, el acceso oportuno a los recursos de la red institucional y la valoración del respeto en las relaciones entre hombres y mujeres al interior de los hogares.
Objetivo de la iniciativa	Contribuir al bienestar psicosocial de niños y niñas de familias pertenecientes al Subsistemas Chile Solidario, Seguridades y oportunidades ex Ingreso Ético familiar (IEF), por medio del fortalecimiento de las habilidades parentales de mujeres y hombres, a cargo de su crianza
Descripción General del Programa o iniciativa	Se trata de una estrategia de intervención para familias y personas en situación de pobreza extrema a nivel nacional. Sus contribuciones al mejoramiento de las condiciones y calidad de vida de estas familias, se orientan según distintos componentes que consideran: transferencias monetarias, promoción del acceso a la red de servicios de la oferta pública y privada, y el acompañamiento personalizado de estas familias, que – en conjunto – permiten sustentar la superación de la situación de pobreza extrema de manera autónoma y permanente. Se puede definir como una estrategia de promoción y protección social. Es decir, desde el enfoque de la promoción facilita el desarrollo de recursos y capacidades para la superación de la extrema pobreza de forma autónoma y sustentable, y desde el enfoque de la protección se aseguran ciertas condiciones, recursos y servicios para superar situaciones de riesgo y vulnerabilidad social. Esta combinación de intervenciones, implica ampliar la política social desde

	el concepto de “Protección Social”, que busca activar y comprometer las capacidades y recursos existentes, explícitos o latentes de las personas y familias vulnerables, en un proceso conducente a su superación sustentable, a partir de diversos apoyos que se ponen a su disposición.
Población objetivo	-Personas y Familias cuyo ingreso por persona mensual sea inferior al necesario para satisfacer sus necesidades básicas de alimentación -Personas de 65 o más años de edad, que vivan solos o con una persona y que se encuentren en situación de pobreza. -Personas en situación de calle. -Niños, niñas o jóvenes menores de 18 años, cuyo adulto significativo se encuentre privado de libertad. También serán beneficiarios los cuidadores de tales niños, niñas o adolescentes.
Cobertura último año	4.000 participantes.
Contempla participación de la sociedad civil?	No
Aborda las temáticas de conciliación/ corresponsabilidad? Cuáles?	Sí, es uno de los ejes del programa.

Otras iniciativas

Además de los programas sistematizados, también existen otras iniciativas que no siendo programas, buscan apoyar las políticas orientadas a promover la autonomía económica de las mujeres. Entre estas iniciativas destacan:

✓ **Mesa Mujer y Trabajo**

Liderada por el Ministerio del Trabajo, esta mesa convoca a actores como la CUT, CPC, SERNAM, Ministerio de Hacienda y DIPRES. Discute 4 temas fundamentales: el cuidado de los otros, la formación sindical, la capacitación laboral y el cuidado infantil. La mesa hasta 2014, funcionó mensualmente hasta marzo 2015.

✓ **Mesa Mujer Rural**

El objetivo de las Mesas de Mujer Rural, es ir nutriendo de información nueva al Ministerio, de manera que este pueda ir adaptando sus compromisos de género a las necesidades reales de las mujeres.

Las Mesas están compuestas por mujeres de asociaciones de mujeres rurales, que pueden ser agrupaciones nacionales, como ANAMURI o asociaciones más pequeñas, cooperativas donde haya mayoría de mujeres o completas de mujeres. Por parte del Estado participa PRODEMU e INDAP.

La Mesa de mujer rural no ha sido institucionalizada, pero el MINAGRI aspira a formalizarlas para que las solicitudes que realizan allí las mujeres se transformen en compromisos de género.

De acuerdo a lo relatado por la Encargada de Género de MINAGRI, las mesas de mujer rural son tremendamente valoradas, son una instancia de diálogo donde las mujeres rurales sienten que están siendo escuchadas, y tienen además una alta participación de mujeres indígenas. Se señala que las demandas que expresan las mujeres en estas Mesas son demandas que no habría como levantarlas si no fuera a través de esta mesa de diálogo.

✓ **Concursos Específicos CNR**

Desde la CNR se detectó que, en general cuando las mujeres se acercaban a postular a concursos para tener bonos de riego, ellas no eran dueñas de la tierra, de los derechos de agua, que siempre era el marido, y eso era una barrera para que ellas pudieran acceder a estos beneficios. Entonces, la CNR decidió realizar concursos específicos para mujeres, para que ellas pudieran concursar y competir entre ellas, en una situación más igualitaria, y así pudieran acceder a los bonos. Se trata de concursos diseñados específicamente para mujeres.

iii. Reflexiones en torno a la oferta programática existente

La discusión de la participación de las mujeres en el desarrollo data de la década de los '70, cuando La Red de Mujeres Profesionales de Washington visibiliza el hecho de que las mujeres están siendo marginadas del desarrollo, cuestionando así el paradigma económico vigente de la "Teoría del Chorreo", argumentando que el desarrollo no "chorrea" de igual modo para hombres que para mujeres.

De este primer cuestionamiento, surge el enfoque "Mujeres en el Desarrollo" (MED), el cual, tiene como objetivo incorporar a las mujeres al desarrollo de manera funcional, pues las considera un recurso no aprovechado. En otras palabras, reconoce que el desarrollo necesita a las mujeres. Luego de un intenso cabildeo por parte de este grupo, se logró que tanto Naciones Unidas como la USAID, lo adoptaran el MED como estrategia a incorporar en los programas de desarrollo.

Sin embargo, a los pocos años, organizaciones de mujeres y profesionales de organismos internacionales, comenzaron a mirar críticamente este enfoque, pues: mantiene una mirada tradicional que no cuestiona las relaciones de poder ni la división sexual del trabajo, Identifica a las mujeres como madres y esposas y las involucra en acciones de bienestar social (refuerza roles tradicionales de género), da un tratamiento aislado a las problemáticas de las mujeres (el componente mujer), homogeneizó y esencializó a las mujeres, y asignó poca atención a la participación de los hombres.

A partir de estos cuestionamientos, surge un nuevo enfoque, denominado “Género en el Desarrollo” (GED). Este nuevo enfoque busca: superar las visiones esencialista y homogeneizantes de las mujeres (que hasta el momento habían sido asumidas como iguales por naturaleza, sin mediación de factores económicos, sociales, culturales, étnicos e históricos), asumir la incidencia transversal de la categoría de género y su cruce con otras categorías sociales como clase, etnia, generación, entre otros, reconocer la diversidad de realidades que viven las mujeres y la diversidad en las relaciones de género, situándolas cultural e históricamente, reconocer las relaciones de poder entre hombres y mujeres, buscar la transformación, no sólo de las condiciones de vida de las mujeres, sino también de su posición en la sociedad, e intentar satisfacer tanto *los intereses estratégicos de género como las necesidades prácticas de género*.

Catherine Moser (1995), quien es una de las principales teóricas de la incorporación de las mujeres en el desarrollo, realiza una distinción que resulta esencial a la hora de analizar políticas públicas desde el enfoque de género. Ella distingue entre las necesidades prácticas y los intereses estratégicos de género. A continuación se presenta un cuadro que resume las diferencias entre ambos elementos:

Necesidades Prácticas de Género	Intereses Estratégicos de Género
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Son las necesidades que las mujeres identifican en virtud de sus roles socialmente aceptados por la sociedad ✓ No desafían la división sexual del trabajo ni 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. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Son las necesidades que las mujeres identifican en virtud de su posición subordinada a los hombres en la sociedad ✓ Se relacionan con la división sexual del trabajo, los roles de género y las relaciones de poder entre hombres y mujeres ✓ 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.

Luego de revisar y analizar la oferta programática, así como también la legislación, vigente en relación a la autonomía económica de las mujeres, se observa que la mayor parte de ella se corresponde con el enfoque MED, en tanto responde principalmente a las necesidades prácticas de género.

En este sentido, se observa un considerable número de programas orientados a habilitar a las mujeres para el trabajo, apoyarlas en el desarrollo de pequeños emprendimientos y/o capacitarlas en oficios (en general oficios feminizados, etc.). La mayoría de estos

programas está orientado a mujeres de sectores vulnerables, que buscan insertarse en el mercado del trabajo (dependiente o independiente) para poder cubrir necesidades familiares básicas. Y esta incorporación al trabajo se realiza sin un mayor cuestionamiento a los sectores a los cuales se ingresa o a las condiciones de esa incorporación, muchas veces reproduciendo roles tradicionales de género y aumentando la carga de trabajo de las mujeres, aunque no se puede desconocer que en este último aspecto ha habido avances importantes, sobre todo en los programas que han incorporado temáticas de corresponsabilidad en sus módulos de apresto laboral.

Por el contrario, son escasas las iniciativas que buscan, desde el mundo del trabajo, abordar los intereses estratégicos de las mujeres, vale decir, transformar el orden de género existente en el mundo del trabajo, lo que llevaría a mejorar la posición de las mujeres no sólo en el corto plazo sino también a largo plazo. Sin embargo, no se puede desconocer en este sentido, los esfuerzos de algunos programas por avanzar en el empoderamiento de las mujeres a través de la promoción de derechos, por ejemplo.

En este sentido, destacan el Programa de Buenas Prácticas Laborales del SERNAM, que no sólo aspira a la mayor incorporación de las mujeres en el mercado laboral, sino que pone en discusión a qué tipos de trabajos deben acceder, poniendo en el centro de su propuesta el concepto de Trabajo Decente de la OIT. Asimismo, a través de la Norma NCh3262 busca llevar a los espacios laborales temáticas relacionadas con las otras dos autonomías de las mujeres (la autonomía física por ejemplo en relación a la incorporación del abordaje de la violencia de género en los espacios laborales y la prevención y sanción del acoso laboral y sexual, y la autonomía en la toma de decisiones al relevar la necesidad de mayor cantidad de mujeres en los cargos directivos o de jefaturas en las organizaciones laborales).

Otra iniciativa a destacar es el Programa The S Factory de CORFO, que se puede leer como una ayuda a equiparar algunas de las desigualdades de base que dificultan el desarrollo y crecimiento de los emprendimientos femeninos. Este programa asume la realidad de que las empresas de mujeres se “estancan”, que difícilmente dejan de ser pequeñas empresas y que les cuesta ingresar en espacios de mayor competitividad. De este modo, este proyecto si busca transformar la segmentación de género, vertical y horizontal, que existe en el mundo del emprendimiento, en tanto busca aumentar la participación de mujeres en empresas de gran crecimiento (espacio que en la actualidad es muy masculinizado). Sin embargo, este programa tan innovador no deja de ser anecdótico, pues sólo tiene cobertura para 16 mujeres en la actualidad.

Frente a este escenario, queda de manifiesto que si bien es necesario mantener una oferta programática que esté orientada a ayudar a las mujeres, sobre todo a las más vulnerables, a resolver sus necesidades prácticas y materiales, también es necesario ir avanzando en una oferta que permita avanzar hacia cambios más estructurales y estratégicos en relación al género en el mercado del trabajo. Con iniciativas que apuesten a incorporar mujeres en sectores más productivos de la economía; a promover

emprendimientos ya no sólo de subsistencia, sino con potencial de crecimiento; a apoyar liderazgos femeninos en áreas fuertemente masculinizadas; etc. Y todo esto bajo el paraguas del Trabajo Decente y en armonía con la legislación internacional y nacional.

A continuación se presentan las conclusiones del presente diagnóstico, para luego entregar algunas recomendaciones formuladas por el equipo consultor a partir de los principales hallazgos tanto cuantitativos como cualitativos.

i. Conclusiones

Las principales conclusiones de esta primera etapa, son que tanto la participación como la ocupación femenina en el mercado del trabajo se ha incrementado en los últimos veinte años, sin embargo, a pesar de este aumento aún se mantiene una fuerte brecha respecto a lo observado en países desarrollados, y en la mayoría de los países latinoamericanos.

Además, la participación femenina se ha concentrado principalmente en los sectores de servicios sociales, financieros y el comercio, en labores que en muchos casos, podrían ser consideradas como una extensión del trabajo doméstico; donde además se observa tanto discriminación horizontal como vertical, es decir, las mujeres a iguales responsabilidades tienen menores ingresos, al mismo tiempo que cargos de menor jerarquía; a pesar de que la formación en capital humano femenina, en el mismo período, ha aumentado incluso llegando a ser mayor que la masculina.

Estos antecedentes son consistentes con los resultados reportados en los análisis econométricos, donde podemos advertir que un aumento de la ocupación femenina impacta positivamente en la producción nacional, medida a través el PIB per-cápita real, sin embargo y por el tipo de ocupaciones, este impacto aún no es tan importante como el que se produce al incrementar la ocupación masculina.

Las respuestas a estos resultados las podemos encontrar asociadas, en la mayoría de los casos a factores culturales, como también con acciones de políticas públicas y legales, como se observa en los distintos análisis cualitativos desarrollados en la etapa de diagnóstico.

En este sentido, las principales inequidades observadas, relacionadas con aspectos culturales basados en los roles tradicionales de género son las siguientes:

1.- *Las mujeres siguen siendo las principales responsables del cuidado de hijos e hijas y del trabajo doméstico.* Se observa que las responsabilidades familiares son la principal problemática de las mujeres para ingresar y mantenerse en el mercado laboral y en condiciones dignas. Dado que el cuidado de los hijos e hijas son el principal motivo por el cual las mujeres dejan de participar del trabajo remunerado y aceptan trabajos más precarios y peor remunerados (en pos de una mayor flexibilidad).

4.- *Al ser las mujeres “las responsables del cuidado” ellas asumen los costos económicos y emocionales del cuidado en caso de salir al mercado laboral.* En consistencia a lo anterior,

un hallazgo significativo ha sido que la mayoría de las mujeres participantes ha declarado que ante la decisión de participar del mercado laboral realizan un “cálculo” para determinar si les conviene o no. En este cálculo el factor principal es el costo asociado al cuidado infantil, el cual sale del salario de la mujer (reforzándose la idea de que es ella la responsable de esta tarea, de modo que si no lo realiza personalmente, debe ser ella la que lo pague), y un segundo factor son los costos emocionales y familiares de dejar de estar dedicadas de manera exclusiva al cuidado y al hogar. Y destaca el hecho de que la realización personal a través del trabajo es un factor que prácticamente no se considera en este cálculo.

2- La falta de valoración del rol social de la maternidad y la falta de socialización de sus costos (que son asumidos solo por las mujeres). Esto se constata en el hecho de que la maternidad y la crianza son los principales motivos de la discriminación hacia las mujeres en el mundo del trabajo (hostigamiento por embarazo/maternidad, no contratación de mujeres en edad fértil, etc.).

3- Vigencia de los roles tradicionales de género al interior de las familias, perdurando el rol del varón como proveedor principal. También se corrobora que para la mayoría de las familias el trabajo femenino sigue siendo secundario, de modo que ante situaciones familiares (nacimiento de los hijos/as por ejemplo) sigue pareciendo “natural” que la mujer deje de trabajar y sea únicamente el hombre el proveedor. En esta misma línea, ante un cambio de ciudad, una situación de enfermedad, etc., siempre es la mujer la que deja su trabajo.

En relación a la oferta programática actual para el fomento de la autonomía económica de las mujeres, es posible concluir que:

- 1- Existe una variada oferta pública en relación a la participación laboral de las mujeres y al fomento productivo, sin embargo, se observa que ésta en general sigue reproduciendo la segmentación vertical y horizontal por motivos de género que existe en el mercado del trabajo.
- 2- En relación a la segmentación horizontal, se observa que la mayoría de los programas e instrumentos disponibles orientados a mujeres sigue enfocada en emprendimientos o negocios de baja productividad, en muchos casos casi de subsistencia, y en sectores productivos tradicionalmente femeninos. Algo muy similar ocurre en la capacitación.
- 3- Respecto a la segmentación vertical, se observa que los instrumentos en la medida en que se van “complejizando” (mayores exigencias en cuanto a innovación, tecnología, formalización, etc.) la presencia femenina disminuye.

ETAPA 2

PROPUESTAS ESTRATÉGICAS PARA UN MAYOR DESARROLLO ECONÓMICO INCLUSIVO DE LAS MUJERES

I. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES A PARTIR DEL DIAGNÓSTICO CUANTITATIVO Y CUALITATIVO PARA LA CONSTRUCCIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS

Las principales conclusiones de la primera etapa, fueron que tanto la participación como la ocupación femenina en el mercado del trabajo se ha incrementado en los últimos veinte años, sin embargo, a pesar de este aumento aún se mantiene una fuerte brecha respecto a lo observado en países desarrollados, y en la mayoría de los países latinoamericanos.

Además, la participación femenina se ha concentrado principalmente en los sectores de servicios sociales, financieros y el comercio, en labores que en muchos casos, podrían ser consideradas como una extensión del trabajo doméstico; donde además se observa tanto discriminación horizontal como vertical, es decir, las mujeres a iguales responsabilidades tienen menores ingresos, al mismo tiempo que cargos de menor jerarquía; a pesar de que la formación en capital humano femenina, en el mismo período, ha aumentado incluso llegando a ser mayor que la masculina.

Estos antecedentes son consistentes con los resultados reportados en los análisis econométricos, donde podemos advertir que:

- Los sectores que ofrecen un salario promedio sobre el salario de reserva son el sector de minería (MIN), electricidad, gas y agua (EGA) , y servicios sociales y otros (SSO).
- Las mujeres ocupadas se concentran principalmente en los sectores de servicios sociales y otros (SSO) y comercio (COMER).
- Para todos los sectores se observa discriminación salarial por género, siendo el sector con mayor discriminación manufactura (MAN) con un 21% más de salario para los hombres, y con menor discriminación Transporte y Comunicación (TAC) con un 2,6% .
- Para el caso de las empresas de menor tamaño el sector comercio es aquel que tiene mayor productividad, sector donde participa el 28% de las mujeres ocupadas, pero para el caso de mayor tamaño los sectores con mayor productividad son Electricidad, Gas y Agua y Minería, entre ambos sólo se encuentra apenas el 10% de las mujeres ocupadas.

Por último destacamos el principal resultado que señala que por cada cien mil mujeres adicionales que se integran al mercado laboral el PIB se puede incrementar en promedio 0,65 puntos porcentuales.

Por otro lado las indagaciones cualitativas nos permitieron identificar que, las principales inequidades observadas, relacionadas con aspectos culturales basados en los roles tradicionales de género son las siguientes:

1.- *Las mujeres siguen siendo las principales responsables del cuidado de hijos e hijas y del trabajo doméstico.* Se observa que las responsabilidades familiares son la principal problemática de las mujeres para ingresar y mantenerse en el mercado laboral y en condiciones dignas. Dado que el cuidado de los hijos e hijas son el principal motivo por el cual las mujeres dejan de participar del trabajo remunerado y aceptan trabajos más precarios y peor remunerados (en pos de una mayor flexibilidad).

4.- *Al ser las mujeres “las responsables del cuidado” ellas asumen los costos económicos y emocionales del cuidado en caso de salir al mercado laboral.* En consistencia a lo anterior, un hallazgo significativo ha sido que la mayoría de las mujeres participantes ha declarado que ante la decisión de participar del mercado laboral realizan un “cálculo” para determinar si les conviene o no. En este cálculo el factor principal es el costo asociado al cuidado infantil, el cual sale del salario de la mujer (reforzándose la idea de que es ella la responsable de esta tarea, de modo que si no lo realiza personalmente, debe ser ella la que lo pague), y un segundo factor son los costos emocionales y familiares de dejar de estar dedicadas de manera exclusiva al cuidado y al hogar. Y destaca el hecho de que la realización personal a través del trabajo es un factor que prácticamente no se considera en este cálculo.

2- *La falta de valoración del rol social de la maternidad y la falta de socialización de sus costos (que son asumidos solo por las mujeres).* Esto se constata en el hecho de que la maternidad y la crianza son los principales motivos de la discriminación hacia las mujeres en el mundo del trabajo (hostigamiento por embarazo/maternidad, no contratación de mujeres en edad fértil, etc.).

3- *Vigencia de los roles tradicionales de género al interior de las familias, perdurando el rol del varón como proveedor principal.* También se corrobora que para la mayoría de las familias el trabajo femenino sigue siendo secundario, de modo que ante situaciones familiares (nacimiento de los hijos/as por ejemplo) sigue pareciendo “natural” que la mujer deje de trabajar y sea únicamente el hombre el proveedor. En esta misma línea, ante un cambio de ciudad, una situación de enfermedad, etc., siempre es la mujer la que deja su trabajo.

En relación a la oferta programática actual para el fomento de la autonomía económica de las mujeres, es posible concluir que:

- Existe una variada oferta pública en relación a la participación laboral de las mujeres y al fomento productivo, sin embargo, se observa que ésta en general sigue reproduciendo la segmentación vertical y horizontal por motivos de género que existe en el mercado del trabajo.

- En relación a la segmentación horizontal, se observa que la mayoría de los programas e instrumentos disponibles orientados a mujeres sigue enfocada en emprendimientos o negocios de baja productividad, en muchos casos casi de subsistencia, y en sectores productivos tradicionalmente femeninos. Algo muy similar ocurre en la capacitación.
- Respecto a la segmentación vertical, se observa que los instrumentos en la medida en que se van “complejizando” (mayores exigencias en cuanto a innovación, tecnología, formalización, etc.) la presencia femenina disminuye.

Recomendaciones Preliminares

A partir de estos resultados, y visibilizando la necesidad de hacer un salto cualitativo en lo que respecta a la participación de las mujeres y su impacto en el desarrollo productivo. Esto implica que la mayor incorporación de las mujeres en el mercado del trabajo debería darse en condiciones que promuevan una mayor autonomía económica de las mujeres y por ende en una mejora de la calidad de vida para todas ellas.

Para esto se propuso de manera preliminar que:

- Es necesario diversificar la productividad en Chile a nivel nacional, como también desde su nivel macro-regional, desarrollando nuevas actividades productivas que permitan incorporar el capital humano existente, como las ventajas territoriales que se observan en cada zona; para el desarrollo de estas actividades se requiere de procesos de innovación sustentables, que incorporen de manera igualitaria a hombres y mujeres, así como también con indicadores que permitan hacer seguimiento y visualizar estos mayores niveles de complejidad económica requeridos.
- Además, para el mundo de la empleabilidad por cuenta propia, resulta necesario dejar de considerar a las mujeres sólo como microempresarias o pequeñas emprendedoras, y pensar en mecanismos e instrumentos que permitan introducirlas en sectores económicos de mayor productividad, y potenciar empresas femeninas de mayor tamaño y más competitivas.
- A este respecto, la institución que resulta clave es CORFO, en tanto reúne los instrumentos y los recursos que permitirían realizar esta labor. Sin embargo, para ello resulta necesario profundizar y reconducir la forma en la que hasta ahora ha introducido el enfoque de género, ya que resulta necesario introducir acciones mucho más intencionadas, y dinámicas y “agresivas”, como por ejemplo acciones afirmativas en la evaluación y selección, más programas específicos para mujeres, etc.

Ahora bien, para que las acciones que se pudieran emprender en la línea de las recomendaciones planteadas tengan resultados significativos en el corto y mediano plazo (tanto en relación a una mayor incorporación femenina en el mercado laboral como en la disminución de las demás inequidades, brechas y barreras de género existentes en el mundo del trabajo) resulta necesario que, desde otras instituciones públicas, se avance en políticas orientadas a la socialización y “desfeminización” de los cuidados, por ser las responsabilidades de cuidado la principal causa de las inequidades y barreras para una mayor incorporación de las mujeres en la economía.

En esta línea, existe consenso en que la forma más efectiva de terminar con esta fuente de inequidad sería que tanto el Estado, como las familias y el sector privado asuman la reproducción y el cuidado como una responsabilidad compartida, entendiendo que es una labor indispensable para el funcionamiento de la sociedad y de la economía. De acuerdo a esto, el Estado debería proveer más servicios de cuidados, las familias deberían distribuirse de manera más equitativa los quehaceres, y el sector privado debería generar modelos de buenas prácticas orientados a que los trabajadores y trabajadoras puedan compatibilizar de mejor manera su vida laboral y familiar. Un elemento clave a este respecto es el Sistema Nacional de Cuidados que se encuentra actualmente en etapa de diseño.

Asimismo, se necesita una legislación laboral que deje de reproducir la idea de la mujer como reproductora y responsable del cuidado, y que exija beneficio de cuidado para el niño/a que pueden ser utilizados de forma igual para padres y madres (siempre que no hayan razones biológicas que demuestre que debe haber beneficios diferenciados). Si la exigencia de salas cunas fuera para el niño/a pudiéndola usar padres y madres, el fuero fuera para ambos padres y madres, las licencias por hijos/as enfermos/as, el permiso parental fuera para ambos, etc., muchos de los argumentos para no contratar mujeres acabarían desapareciendo.

El conjunto de estas propuestas fueron consideradas como insumos para ser testeadas en esta etapa con los diferentes actores relevantes.

II. ANÁLISIS DE ENTREVISTAS A INFORMANTES CLAVE

A continuación, se presentan los núcleos temáticos recogidos a partir de la revisión de las entrevistas realizadas a informantes clave y expertas temáticas en el marco de la generación de propuestas para una mayor incorporación de las mujeres en la economía chilena³⁶.

En general el discurso de las entrevistadas se estructuró en propuestas de carácter general y asociadas a los contextos específicos desde donde realizan su quehacer.

i. La opinión de las expertas: la centralidad de la autonomía económica de las mujeres y la mirada crítica a los indicadores macroeconómicos

Se entrevistó a tres expertas temáticas de reconocidos centros de estudio, a saber, el Centro de Estudios de la Mujer (CEDEM) y la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). A ellas se les presentaron los objetivos del estudio para posteriormente compartir los principales resultados del diagnóstico. Cabe señalar que todas ellas cuentan con amplia experiencia en investigación sobre participación de las mujeres en la economía y en el trabajo, desde allí, gran parte de los resultados del diagnóstico realizado en este estudio era conocido y de consenso.

En el caso de la entrevistada de la CEPAL (Directora de la División de Asuntos de Género), su principal interés se centró en relación a la medición del impacto en el PIB de una mayor incorporación de las mujeres en la economía. Desde su perspectiva, resulta fundamental observar el comportamiento del PIB como indicador sensible a las discriminaciones de género en la economía y el mundo del trabajo. Su análisis es crítico respecto a los indicadores macroeconómicos y las lógicas desde dónde se construyen las cifras. En este sentido, propone una lectura alternativa al análisis de estos indicadores, donde el crecimiento de la economía no puede hacerse a costa de mantener las actuales condiciones de discriminación que viven las mujeres en Chile y América Latina.

No, te quiero decir... entonces, a ver, es como si tú dices “tengo cinco por ciento (5%) de esclavos, ¿cuánto mueve el PIB? Si tengo doscientos por ciento (200%) de esclavos, ¿se mueve?” Bueno, se mueve, pero también se mueve la esclavitud, o sea, no sé. Yo soy de la idea de que... a lo mejor es un poco fuerte lo que digo, pero... se lo podría... (Entrevistada CEPAL)

Asimismo, tampoco le sorprendió que en un primer acercamiento a la medición del impacto en el PIB de una mayor participación laboral femenina los resultados (en cuanto a aumento del PIB) hubieran sido poco significativos, ya que esto podría justamente estar evidenciando el hecho de que el sistema económico presenta desigualdades de género de

³⁶ El detalle de las entrevistas realizadas se encuentra en el Anexo 10 del presente informe.

orden estructural que impiden el crecimiento, aun cuando se incorpore más fuerza de trabajo femenina.

(...) Porque también es cómo tú interpretas los datos. Porque yo puedo tener el siguiente mensaje, suponte: "Incorporar más mujeres al mercado de trabajo o a la economía no aumenta la productividad del país". Fantástico, esa es una conclusión. Ahora, yo, desde la lectura que nosotros hacemos, o que yo hago, yo puedo decir "Señores y señoras, si seguimos con la discriminación en el mercado laboral, no va a aumentar el PIB. Hagamos un escenario donde no hay discriminación en el mercado laboral". O sea, lo que está impidiendo el crecimiento de la economía es la discriminación (Entrevistada CEPAL).

En relación a lineamientos generales para elaborar propuestas para una mayor incorporación de las mujeres en la economía, las recomendaciones van orientadas a los siguientes ámbitos: a) incorporar mujeres trabajadoras en sectores de la economía de mayor productividad, b) reevaluar el sentido y orientación de la capacitación, c) complejizar lo que se entiende en la actualidad por emprendimiento femenino desde la oferta pública actual.

En relación a la incorporación de mujeres en sectores de mayor productividad, la entrevistada señala que esto debería intencionarse de manera activa, y por varios motivos. El primero de ellos y más evidente es porque en general son sectores en los cuales los trabajadores y trabajadoras tienen mejor remuneraciones, y en general se debería apuntar a que las mujeres accedan a mejores salarios, como elemento central para promover la autonomía económica de las mujeres. Un segundo motivo dice relación con la eficiencia para el sector, en tanto existe capital humano femenino que no se estaría "aprovechando". Y finalmente, un tercer argumento, y que refiere específicamente a los sectores de mayor productividad que en la actualidad están altamente masculinizados (como es el caso de la minería, la construcción, etc.), refiere a propiciar, mediante una mayor presencia de mujeres, un cambio cultural, que permita ir disminuyendo la segregación horizontal por motivos de género en el mundo del trabajo.

Que más mujeres entren en sectores de mayor productividad, me parece que habría que buscarlo, habría que buscarlo por varias razones. Uno, porque tienen mejores ingresos, y nosotros queremos que tengan mejores ingresos, esa podría ser la razón práctica. La otra, sería la razón de la eficiencia; tenemos las mujeres más capacitadas y no las están recibiendo...que creo que también, ahí, es importante. Y, por el otro, hay un factor que tiene que ver, también, con cómo estos sectores se van adaptando culturalmente, creo que hay un mensaje de cambio cultural, también, para el ingreso de las mujeres. Yo, por ejemplo, nosotros tenemos ahora un proyecto en minería...de trabajo...y es muy interesante (Entrevistada CEPAL).

En relación a la capacitación, la entrevistada tiene una mirada novedosa (en cuanto no había aparecido en la primera ronda de entrevistas de este estudio) y que resulta bastante coherente en relación a los resultados obtenidos por el diagnóstico. En primer término, ella plantea que las políticas enfocadas en la capacitación presentan cierta complejidad en

cuanto se pueden prestar para una doble lectura en términos políticos o ideológicos, ya que por un lado es innegable que la capacitación es útil y necesaria para el desempeño laboral, sin embargo, al centrar el problema del ingreso laboral en la capacitación se traspa la responsabilidad a la persona, enviando el mensaje “si tú te capacitas encontrarás trabajo”, con el riesgo de reducir la complejidad de lo que significa ingresar al mercado laboral (sobre todo a las mujeres) a simplemente una cuestión de competencias y habilidades personales, invisibilizando los elementos de orden más estructural. De este modo, las políticas públicas orientadas a la capacitación para el trabajo, debieran sincerar las dificultades de ingresar al mercado del trabajo, y racionalizar los esfuerzos en términos de a quiénes hay que capacitar realmente y para qué.

Entonces, el tema de la capacitación, que es real, por una parte, por otro lado, es un tema que pone el problema en el sujeto. O sea, si tú te capacitas tú vas a poder...Y resulta que no es así. Y esa es la primera cosa que hay que desmontar. Supongamos que yo mañana meto a todas las chiquillas...bueno, resulta que, una vez que están capacitadas, no entran, porque son otros factores que son los que están jugando. , entonces yo creo que, indudablemente, el tema de la capacitación es un tema importante, pero hay que saber capacitar a quiénes y para qué.

desde lo que nosotros hacemos, uno piensa en la necesidad de que todas las mujeres que quieran, puedan tener ingresos, y eso tiene que ver con eliminar las barreras, etcétera, entrar a sectores más dinámicos de la economía, nos parece súper importante, dinámicos e innovadores, y creemos que las mujeres están preparadas para eso. (Entrevistada CEPAL).

Lo anterior resulta del todo coherente con los resultados del diagnóstico, tanto en términos estructurales, pues las mujeres en promedio en la actualidad cuentan con más formación que los varones y sin embargo trabajan menos remuneradamente, como en términos subjetivos, donde de acuerdo a los relatos de mujeres participantes en *focus group* y algunas entrevistas, nos encontramos con mujeres usuarias frecuentes de los programas de capacitación (de municipios, SENCE, etc.), las que, no obstante, no logran insertarse de manera efectiva en el mercado de trabajo, ni delinear una trayectoria laboral clara.

Por último, en relación a las políticas orientadas al microemprendimiento la mirada es también crítica, dado que estas políticas en la actualidad tienen una mirada de “emergencia”, en el sentido de que se orientar a apoyar a las mujeres sólo en sus necesidades más básicas y de subsistencia sin proyectarlo más allá. Nuevamente esta mirada coincide con los resultado del diagnóstico en lo que respecta al análisis de la oferta pública existente, donde se observa que el foco está centrado en las “necesidades prácticas” y no en los “intereses estratégicos” de género.

El tema del emprendimiento, yo creo que hay que complejizarlo, hay que darle una vuelta, no se trata solo de... bueno, la mujer que no tiene zapatos y le dan zapatos es

súper importante... es central en su vida. Entonces... pero bueno. Eso no es el final del camino (...). (Entrevistada CEPAL).

En este sentido, las recomendaciones van en la línea de complejizar las políticas orientadas al fomento del emprendimiento, entendiéndoles de una manera más integral y complementándolas con otro tipo de ofertas y apoyos. En esta línea, una efectiva articulación con la oferta de cuidado y con posibilidades reales de crédito son imprescindibles.

(...) Entonces, si uno dice “bueno, yo quiero apoyar el micro emprendimiento”, el micro emprendimiento tiene que ir acompañado por crédito, tiene que ir acompañado por políticas de cuidado y tiene que ir acompañado de capacitaciones ad hoc. (Entrevistada CEPAL).

ii. La postura de Comunidad Mujer: “No más beneficios sólo para las mujeres”

Para el caso de las ONG, se entrevistó a la Directora de Estudios de Comunidad Mujer. En esta entrevista emergieron una serie de aspectos que permiten complementar y agregar nuevos elementos a algunos de los hallazgos del diagnóstico.

En Comunidad Mujer destacan los aspectos negativos del Código Laboral vigente en cuanto a trabajo y maternidad. Ellas comparten la opinión de que la legislación actual consagra a las mujeres como las únicas responsables del cuidado, y señalan que esto tiene efectos más allá de lo puramente cultural, no sólo reproduciendo los roles tradicionales de género, sino que sostienen que esta norma también sería la causante directa de algunas de las inequidades que sufren las mujeres en el mercado del trabajo, como por ejemplo, la brecha salarial.

En este sentido, desde su perspectiva, la brecha salarial es la forma en que los empleadores amortizan los gastos que tienen por contratar a una mujer, en términos de sala cuna, prenatal y postnatal, etc. Es por ello que ellas señalan como un aspecto básico para aumentar la participación laboral femenina y mejorar las condiciones laborales de las mujeres, el modificar el Capítulo del Código Laboral de “Protección a la Maternidad”, el cual debiera llamarse, por ejemplo, “Protección de los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares”.

No más discriminación positiva con las mujeres porque todo eso finalmente tiene un precio y lo terminamos pagando nosotras. O sea, la brecha salarial que vemos en nuestro país, que es casi del 30%, es fruto de todas esas diferencias, porque el empleador si sabe que contratándote tiene la probabilidad de enfrentar un prenatal, posnatal, sala cuna, fuero maternal, etc. ¿qué va a hacer?, Te va a pagar el sueldo y además te va a dar todos esos beneficios?, No, te paga menos y se cobra de todos los beneficios que te tiene que dar. El empleador jamás va a perder. Si se van a otorgar beneficios relacionados con las

responsabilidades familiares, que de ahora en adelante sean para hombres y mujeres, así al menos, igualamos los costos de contratación (Entrevistada Comunidad Mujer).

En esta línea, se señala como imprescindible un mayor compromiso por parte del Estado para impulsar los cambios necesarios en la legislación, y que los cambios que se hagan, sean realmente equitativos y se les pueda realizar seguimiento y monitoreo. Por ejemplo, se plantea el caso del postnatal masculino, el cual, a diferencia del femenino, que es financiado por el Estado, es con costo para el empleador, lo cual genera una desventaja, porque, a pesar de la obligatoriedad de la ley, queda al arbitrio de quien lo financia. Y por otro lado, no existe ni un mecanismo, ni una institución que haga seguimiento a su cumplimiento.

En relación al postnatal masculino, la única cifra que existe es del año 2009, de la Encuesta Internacional de Masculinidades y Equidad de Género (IMAGES Chile, 2011), que señala que sólo el 20% de los trabajadores ha hecho uso de este beneficio, lo cual da cuenta que en la cultura de la mayoría de las organizaciones laborales aún sigue siendo mal visto que un hombre esté implicado en la crianza y otorgue igual o más importancia a la familia que al trabajo.

Las transformaciones necesariamente tienen que ser estimuladas por parte del Estado y su legislación, por ejemplo, el posnatal de los hombres son apenas cinco días que además, no los paga el Estado, como paga el pre y posnatal de las mujeres, sino que son de cargo del empleador, o sea, es el empleador el que paga los cinco días de ausencia del padre y eso, por un lado significa que queda al arbitrio del empleador, y por otro, que no tenemos cifra oficiales del uso de este postnatal. En el caso del pre y posnatal femenino, la SUSESO tiene todo los datos, de los posnatales masculinos no tenemos idea, salvo un estudio del 2009 que habla que sólo un 20% de los hombres se lo toma... entonces, ¿qué es lo que va generando esa legislación? ¿qué es lo que ocurre al interior de las empresas si tú, que “no estás obligado” te tomas los cinco días? Eres un patudo o flojo. (Entrevistada Comunidad Mujer).

Esta situación da cuenta no sólo de la necesidad de avanzar legislativamente para que los beneficios parentales sean tanto para madres como para padres, sino que además es necesario trabajar, de forma paralela, el concepto de corresponsabilidad tanto a nivel social como al interior de los espacios laborales.

De acuerdo a lo anterior, la entrevistada es muy enfática en señalar que no deben existir más beneficios exclusivos para mujeres en relación a la conciliación trabajo/familia, de modo que cualquier iniciativa a este respecto debe estar orientada tanto para trabajadores como para trabajadoras.

Bueno, lo primero ahí es que ningún beneficio debiese ser sólo para mujeres, nada más debiera ser exclusivo para ellas. Si va a haber flexibilidad laboral, que sea para los trabajadores y trabajadoras de la empresa; o sea, si se puede llegar más tarde, salir más

temprano, salir cuántas veces sea necesario, o trabajar desde la casa, ok, pero que lo puedan hacer hombres y mujeres (Entrevistada Comunidad Mujer).

En relación a la extensión de los beneficios a los padres, la entrevistada reconoce la dificultad de “convencer” al sector empresarial de estas medidas, ya que para ellos, aparece solo como un costo adicional. La entrevistada, que participa activamente de instancias de trabajo donde convergen el Estado, la Sociedad Civil y los Gremios Empresariales, señala que en la actualidad los empresarios sólo miran estas iniciativas en función de los costos monetarios asociados, sin ser capaces de vislumbrar potenciales beneficios que pudieran traer en términos de productividad, clima laboral, etc.

Los intereses son distintos; ellos ven solo costo en esto; o sea, no alcanzan a visualizar, por un lado, el beneficio social de ser corresponsables del cuidado, y por otro, el beneficio personal de cada trabajador, porque finalmente cuando tú tienes a tus trabajadores sabiendo que si les ocurre cualquier problema en la casa, si alguien se enferma o tiene un accidente, lo que sea, y tú tienes la posibilidad de faltar y que eso no va a significar que al día siguiente te van a echar, tus niveles de productividad son mayores (Entrevistada Comunidad Mujer).

De esto surge entonces el desafío de generar evidencia nacional que permita demostrar que el facilitar la conciliación con corresponsabilidad de los trabajadores y trabajadoras reporta beneficios concretos para la empresa, ya sea en productividad, en mejora en las relaciones al interior de la organización, menor rotación de personal, mayor compromiso con la organización, etc.

Luego, en relación al emprendimiento femenino, la entrevistada comparte el diagnóstico de que este está aún bastante estancado en las empresas pequeñas, casi de subsistencia, y que hay muy poca presencia femenina en negocios de mayor potencial y/o mayor innovación.

Las causas de esta situación, Comunidad Mujer las enfoca en dos grandes ámbitos. El primero tiene que ver con la brecha de género que existe en el ámbito educativo, el cual no fomenta en las niñas el aprendizaje de las matemáticas y “ciencias duras”, así como tampoco la innovación. Esto a la larga se proyecta, por una parte, en el tipo de carreras que estudian las mujeres versus los hombres, y por otro lado, en que las mujeres que desarrollan negocios o emprendimientos son menos proclives a la innovación, al uso de tecnologías, etc., lo que deviene al mediano o largo plazo en la imposibilidad de crecer y/o volverse más productivas y más rentables.

Por ejemplo en la educación técnica (...) los colegios de enseñanza media técnico profesional ex-ante ofrecen las especialidades divididas por sexo; no es que a secretariado entren puras mujeres porque necesariamente es su interés; es que simplemente secretariado es prácticamente lo único que se les ofrece, y aunque quisieran, no está disponible para ellas estudiar, por ejemplo, electricidad (Entrevistada Comunidad Mujer).

Por otro lado, la entrevistada incorpora un elemento que resulta clave pero que sin embargo, no había surgido en la etapa diagnóstica, y es que la misma motivación por la cual las mujeres se decidieron a emprender puede ser a la vez una limitante para el crecimiento del emprendimiento.

En este sentido, la entrevistada señala que muchas mujeres se vuelven emprendedoras en una búsqueda por poder compatibilizar trabajo y familia, principalmente, con el cuidado de hijos e hijas, ya que el trabajar por cuenta propia les permite flexibilidad horaria y poder manejar sus tiempos. En esta situación, que el negocio crezca supone una complicación, ya que mientras más grande, mayor tiempo y atención demanda, por lo que nuevamente se vuelve difícil la conciliación. De este modo, un porcentaje de mujeres emprendedoras podría estar “autolimitando” su negocio, para poder continuar conciliando la vida familiar con la laboral.

Muchas mujeres emprenden de manera independiente precisamente para poder tener mayores condiciones de flexibilidad en sus horarios y en sus desplazamientos, lo que les permita ir a buscar a los niños al colegio, faltar cuando es necesario porque el niño está enfermo, etcétera, si esa es tu motivación principal para emprender, cuando tu negocio crece no te interesa, porque en el fondo, crecer y empezar a exportar o vender cifras más altas implica que tu trabajo te va a demandar tiempo completo o más, por lo tanto, lo que habías ganado en cuanto a flexibilidad de horario y de organización, lo pierdes, entonces es un auto-tope que muchas mujeres se imponen porque no les interesa que su negocio crezca tanto, porque se les escapa la posibilidad de conciliar familia y trabajo (Entrevistada Comunidad Mujer).

Esto resulta interesante, ya que de estudiarse más a fondo, podría dar sustento a programas de apoyo al emprendimiento diferenciados. Por una parte, una oferta para las emprendedoras que efectivamente tienen una motivación “de negocio” y que desean que su emprendimiento crezca, la cual esté orientada a mejorar la productividad, la competitividad, incorporar innovación y tecnología, búsqueda de nuevos mercados, etc.; y por otra parte, una oferta para las mujeres emprendedoras que no buscan crecer, la cual debiera estar más orientada a dar estabilidad al negocio y generar condiciones de trabajo dignas (formalización, seguridad social, servicios de cuidado, etc.).

iii. La postura de las dirigentas sindicales: Agenda de Género y Diálogo Social

En el caso de las entrevistas a dirigentas sindicales, contamos la participación de la Vicepresidentas de la Mujer de la Agrupación Nacional de Empleados Fiscales (ANEF) y de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), además de una dirigente del mundo del agro. De estas entrevistas, los nudos temáticos más relevantes para este estudio, fue el desarrollado por la representante de la CUT, ya que como organización presentan un análisis algo más acabado en relación a las problemáticas de género en el mundo del

trabajo, cuentan con una Agenda de Género, y forma parte de algunas instancias de trabajo en las cuales participan múltiples actores.

La dirigente de la CUT señala que las problemáticas de las mujeres en el mundo del trabajo son históricas, no obstante, sólo en el último tiempo se ha presenciado una voluntad de, en primer lugar visibilizarlas, y en segundo lugar hacerse cargo de ellas. Señales de esto último sería la creación de una serie de instancias de trabajo que permiten trabajar estos temas entre diferentes actores (sector privado, gobierno, trabajadores/as), como es el caso de Mesas de Trabajo, y otros espacios en el marco de las políticas de Diálogo Social.

(...)los problemas que enfrentamos las mujeres en el mundo del trabajo son históricos digamos, lo que pasa es que me parece a mí que a propósito de esta irrupción y a propósito de los cambios que ha habido en el mundo, en la región y en el país, han adquirido mayor visibilidad y se ha notado una mayor decisión, una mayor voluntad de las partes, de los actores involucrados de poder hacerse cargo, no solamente de visibilizar el problema sino que hacerse cargo y buscar soluciones ya sea en forma particular por cada uno de los actores o estar en algunas mesas, en algunas hacer el ejercicio del diálogo que permita avanzar, diagnosticar, proponer y avanzar con las soluciones (Entrevistada CUT).

Esta mayor disposición de los diferentes actores para abordar las temáticas de género y buscar soluciones, se vería reforzada en la actualidad por el hecho de contar por primera vez con una mujer en la cabeza de la multisindical más importante del país.

(...) que no es menor que por primera vez en Chile y por primera vez en la región tenemos a cargo de una multisindical que es la Central más importante del país, a una mujer, a una mujer joven, sin lugar a dudas ha ayudado para que estos temas -que si bien habían estado tratados anteriormente- adquirieran un primer orden digamos, una primera relevancia. (Entrevistada CUT).

De acuerdo a lo anterior, y en la perspectiva de las entrevistadas, el momento actual sería bastante propicio para avanzar en políticas orientadas a una mayor incorporación de las mujeres al mercado laboral remunerado y a mejorar sus condiciones laborales.

La Agenda de Género de la CUT, la cual se está impulsando desde varias instancias, siendo la principal la Mesa de Mujer y Trabajo, cuenta con seis puntos que son los que se han relevado desde las trabajadoras organizadas como esenciales para avanzar en una mayor igualdad de género en el mundo del trabajo. Estos puntos son: la corresponsabilidad familiar, la parentalidad, capacitación y formación (sindical y para el empleo), equidad salarial, violencia de género, y cuidado infantil. Todos estos, puntos que también fueron identificados en el diagnóstico.

En la actualidad, la Mesa Mujer y Trabajo es liderada por el Ministerio del Trabajo y Previsión, su origen es de larga data, no obstante fue en mayo de 2014 cuando la Ministra

Javiera Blanco abrió el espacio de trabajo a distintos actores como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), el Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM), y la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC). Con posterioridad se sumó el Ministerio de Hacienda y la Dirección de Presupuesto (DIPRES). En esta instancia se definieron cuatro temas fundamentales: el cuidado de otro/as, la formación sindical, la capacitación laboral y la modificación del artículo nº 203 del Código del Trabajo³⁷. Según información entregada por la Encargada de Género de MINTRAB, la mesa sesionó mensualmente hasta marzo de 2015, sin llegar acuerdo respecto al mencionado artículo del Código del Trabajo.

En relación a la elaboración de propuestas de lineamientos estratégicos para la elaboración de planes o programas para fomentar una mayor participación de las mujeres en el mundo del trabajo remunerado, desde las representantes de las trabajadoras hay dos aspectos que resultan críticos, y que en la actualidad podrían estar trabando el avance en algunas materias. A saber: la relación que existe en Chile entre flexibilidad y precariedad laboral; y la debilidad de la negociación colectiva.

Tal como se evidenció en la etapa diagnóstica, y en coherencia con la Agenda de Género de la CUT, las responsabilidades de las mujeres en el cuidado de otros/as y las dificultades para compatibilizar trabajo y familia aparecen como los principales impedimentos para que las mujeres puedan incorporarse en mayor y mejor medida al mundo del trabajo. Frente a esta situación, la solución más evidente que surge es la de avanzar hacia esquemas de trabajo más flexibles, que permitan que trabajadores y trabajadoras puedan manejar con más libertad sus tiempos y/o que puedan reducir sus jornadas (de manera definitiva o por períodos de tiempo) con el fin compatibilizar mejor sus roles como trabajadores/as y como madres, padres, o cuidadores/as. Sin embargo, en la actualidad, por parte de los/as trabajadores/as organizados/as la discusión en torno a la flexibilidad se encuentra vetada, en tanto la experiencia les ha indicado que cuando se ha abierto esa discusión la flexibilidad ha ido atada a una mayor precarización y pérdida de derechos adquiridos.

Hemos conversado en algunas propuestas que pudieran avanzar en esa línea, pero estamos en Chile y por ejemplo el tema de la flexibilidad laboral fue un tema que también fue tocado en el marco de la reforma laboral, tenemos algunas buenas prácticas laborales en algunas -muy pocas- empresas que dan cuenta que se puede hablar de flexibilidad laboral para favorecer por ejemplo la conciliación y para que no se haga abuso, porque cuando tú hablas de flexibilidad laboral hablas de flexibilidad laboral no lo

³⁷ Artículo único.- Modifíquese el inciso primero del artículo 203 del Código del Trabajo, agregando a continuación de la frase "y dejarlos mientras estén en el trabajo." la siguiente frase, cambiando el punto seguido por una coma (,):", *haciendo uso de licencia médica, descanso de maternidad, permiso legal o en cualquier otro evento que le impida cuidar adecuadamente a su hijo.*" Fuente: Sitio web de la Cámara de Diputados de Chile. Ver Anexo 3 Proyectos Legislativos de Impacto en la Autonomía Económica de las Mujeres, en este informe.

acotas a un tema específico y la verdad es que en la balanza siempre tenemos los reclamos de que cuando hay intenciones de flexibilidad es más para castigar, para precarizar que para otra cosa, por lo tanto de hecho se sacó, nosotros estuvimos en contra de que se incorporara aun cuando insisto, hay algunas pocas, pero hay algunos ejemplos de que la flexibilidad horaria por ejemplo a propósito del cuidado infantil y de cambiar qué se yo, han sido efectivas, pero nosotros no estamos hablando de flexibilidad laboral porque hemos visto que cuando se coloca el tema es más para abusar y para precarizar y para quitar que para avanzar en esta materia, así que hay que seguir trabajando por cierto (Entrevistada CUT).

De acuerdo a lo anterior, es necesario avanzar hacia acuerdos y legislaciones que permitan una mayor flexibilidad de horarios (teletrabajo, trabajo por objetivos, etc.), así como opciones de trabajo parciales, pero que no impliquen retrocesos en materia estabilidad laboral (contratos), seguridad social (cotizaciones, seguros, etc.), y por sobre todo que no sean solo para las mujeres trabajadoras, ya que de ser así, por una parte se perpetúan los roles tradicionales de género reforzando la idea de que las mujeres son las responsables del cuidado, y por otro, las mujeres seguirán ganando menos (por trabajar menos horas) mermando así su autonomía económica.

En lo que refiere a las políticas que se impulsan ya no desde el Estado, sino desde las empresas, es fundamental realizar un trabajo de gran alcance con las unidades de recursos humanos de las empresas y empleadores en general. Si bien la legislación asegura mínimos, es de suma importancia generar incentivos para que las empresas incorporen políticas o iniciativas que fomenten la igualdad de género en las empresas, por un lado, y por otro, también es necesario trabajar para que los sindicatos incorporen en sus agendas demandas de género.

Y en esta línea la formación sindical y la negociación colectiva son herramientas clave. En relación a formación sindical es de suma relevancia contar con más mujeres sindicalistas, que sean capaces de incorporar en las agendas los temas de género y defenderlos en las instancias que correspondan, ya que en la actualidad, en palabras de las mismas entrevistadas, las demandas de género son las primeras que se “transan” en una negociación. Asimismo, avanzar al interior de los sindicatos en la instalación de que los temas de género no son sólo temas de mujeres, sino que traen beneficios para trabajadoras y trabajadores.

Y por eso tiene que ver esto con lo que yo te decía que salió de cómo le entregamos herramientas a las mujeres para que cuando se tengan que sentar en la negociación colectiva, sepan de qué se trata, sepan argumentar y defender los temas de género, pero también sepan entender, argumentar y defender los temas que nos afectan a hombres y mujeres para que no se piense que sólo los temas de mujeres tienen que ser defendidos por las mujeres (Entrevistada CUT).

Del mismo modo, es fundamental que los trabajadores y trabajadoras cuenten con contextos y herramientas favorables para la negociación colectiva, de modo que ésta se

transforma también en un mecanismo de avance en materia de igualdad de género en el mundo del trabajo.

(...) si tú no tienes una negociación colectiva que te permita por ejemplo en el caso de las mujeres elaborar propuestas de un plan de igualdad digamos, que avance en esto de la compatibilización de la vida familiar y laboral, en la equidad salarial, en algunas cuestiones relacionadas con la protección de la maternidad, en lo relacionado con la salud laboral, etcétera, estamos sonados (sic) (Entrevistada CUT).

Respecto a las iniciativas para el sector público, el pasado 16 de enero de 2016 la Presidenta Michelle Bachelet promulgó la Ley que Perfecciona el Permiso Postnatal Parental y el Ejercicio del Derecho a Sala Cuna para las Funcionarias y Funcionarios Públicos, iniciativa que representa un paso más hacia la consagración de los derechos de la mujer asociados a la protección de la maternidad y de la infancia. La iniciativa tiene como finalidad, establecer el derecho a mantención del total de las remuneraciones durante el permiso postnatal parental, y la recuperación de los subsidios por parte de los Servicios Públicos.

Respecto a la Ley 20.348: Igualdad y remuneraciones entre hombres y mujeres, no se han identificado avances para compensar las debilidades de la Ley antes señaladas y las dificultades de la fiscalización.

Por otra parte, es importante tener en cuenta que el Programa de Gobierno de la Presidenta Bachelet viene impulsando desde 2014 la Agenda Laboral, cuyos pilares consideran: 1) Crecimiento, productividad, protección y creación de trabajo de calidad, el que considera, el subsidio al empleo joven y Bono al Trabajo de la Mujer; el programa de formación laboral +Capaz (al que nos hemos referido en la parte diagnóstica de este estudio); el mejoramiento al seguro de cesantía. 2) La modernización institucional, que considera la modernización de la Dirección del Trabajo, SENCE y transformaciones al Código del Trabajo. 3) Fortalecimiento y modernización de las relaciones laborales y derechos colectivos, cuyo principal avance fue la Ley 20.760³⁸, que pone fin a los abuso MultiRut, y el proyecto de Ley que moderniza las relaciones laborales³⁹.

iv. Representante del Gremio Empresarial: conciliación con corresponsabilidad entre mujeres y hombres y flexibilidad laboral orientada a la conciliación.

Proveniente del mundo empresarial, se entrevistó a una de las consejeras de la Sociedad de Fomento Fabril (SOFOFA) la Federación Gremial que a empresas y gremios vinculados al sector industrial chileno.

³⁸ Ley núm. 20.760, que Establece supuesto de multiplicidad de razones sociales consideradas un solo empleador, y sus efectos. <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1063750>

³⁹ Ver Anexo III. Proyectos de Ley de Impacto en la Autonomía Económica de las Mujeres.

Desde la perspectiva de esta consejera, un punto crítico son las dificultades de pensar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, sólo considerando a las mujeres. Desde su punto de vista, en la actualidad para muchas empresarias el desincentivo de contratar mujeres está dado en gran medida por una serie de obligaciones que se tienen sólo para con las trabajadoras y no con los trabajadores. En este sentido, se plantea que al igualar las leyes y políticas de maternidad/paternidad y las de cuidado, se disminuirían barreras importantes para la contratación de mujeres.

(...) yo quiero poner como un poco más amplio el tema, el tema del cuidado y el tema de la falta de corresponsabilidad. O sea el tema de cuidado no es solo que haya que pagar la sala cuna, sino que el pre y post natal, el fuero, el permiso de alimentación, enfermedades al hijo menor de un año, todo eso el Código Laboral tanto los beneficios de tener hijos como los costos de tener hijos están absolutamente concentrados en las mujeres y los hijos no tienen padres, eso como que lo que más vas a oír, entonces creo que el ejemplo más escandaloso es el artículo 203 pero todos los demás factores no ayudan a que haya un mejor desarrollo de mujeres, porque el tema a pesar que las empresas se pueden adaptar y todo pero te complica que muchas veces tengas que en un equipo tan feminizado no puedas hacer ningún ajuste porque toda están con fueros y con un montón de trabas que hacen muy difícil la administración de mucha gente (...) (Entrevistada SOFOFA).

Respecto de la flexibilidad laboral, la lectura de la entrevistada se basa en la idea de que existe una suerte de doble estándar respecto de las necesidades de regular la jornada laboral y las preferencias individuales de las trabajadoras. Donde la flexibilidad de las jornadas, es vista como una de las alternativas más importantes para compatibilizar la vida familiar, y personal con la vida laboral.

Yo creo que muchas veces yo oigo un discurso disonante entre lo que dicen las cúpulas sindicales y lo que uno ve en los mismos trabajadores. O sea aquí hay horario, hay turnos par- time, de 45 horas los full- time y después viene gente con 30 horas, 20 horas y generalmente cuando tú ves nosotros no están las cifras laborales desagregadas por supermercado pero cuando tu preguntas hay una gran cantidad de mujeres que les gustaría trabajar más o que están trabajando jornadas parciales y les gustaría trabajar más porque están ganando muy poco. Pero hay otra cantidad de personas, mayoritariamente mujeres que les acomodan los turnos de jornadas parciales tanto mujeres y jóvenes por los estudios y los cuidados. Entonces no ha sido tan fácil poder decir mira de verdad que esta persona quiere trabajar en esto. Falta alguna instancia que valide las preferencias libres y voluntarias de los trabajadores en los horarios y turnos que vienen. Ejemplo emblemático es el comercio, trabajo día domingo. Para algunos dirigentes sindicales como el pecado máximo que alguien tenga que trabajar el día domingo, para otras personas es por favor quiero trabajar el día domingo porque es lo que me acomoda porque es cuando tengo alternativas de cuidado. Entonces eso es lo que te iba a decir esos el tema de acomodo y ajuste de horarios es un tremendo desafío. (Entrevistada SOFOFA).

En relación a las estrategias para involucrar a los/as empleadores/as en iniciativas tendientes a una mayor incorporación de las mujeres en la economía y a disminuir las desigualdades de género en el mundo del trabajo, la entrevistada señala que el mundo empresarial tiene resistencias para las acciones afirmativas, por lo que funcionarían más estrategias de incentivos que la imposición de acciones.

Lo que pasa es que no voy hablar a título personal sino de lo que yo recojo, yo creo que la resistencia de acciones ponte tu si te digo que tienes que tener la mitad de hombres y mujeres a nivel de jefatura, va a generar más resistencia que efectividad, entonces en eso pero estoy tratando de pensar que cosas sería más efectiva (Entrevistada SOFOFA).

Pero estoy pensando qué acciones afirmativas ese que no genere resistencia y que genere zanahorias, que es lo que como para recomendaciones “capacite en hora de trabajo, que haya paridad en las oportunidades a todo nivel” eso es parte de lo que se pueden hacer recomendaciones de eso (...) (Entrevistada SOFOFA).

Desde el mundo empresarial, se comparte el diagnóstico de que los cuidados y la conciliación entre trabajo y familia son la principal barrera para la incorporación de las mujeres al mercado laboral. En este sentido, los empleadores son conscientes de este problema, sin embargo se señala que la legislación vigente les restringe demasiado su ámbito de acción al respecto, sobre todo en relación a la flexibilidad laboral. En la entrevista también apareció la misma discusión surgida en la entrevista con la dirigente de la CUT en cuanto a esta temática, respecto a la negativa de las organizaciones sindicales a avanzar hacia una mayor flexibilidad en la organización del trabajo.

III. TALLERES PARA EL LEVANTAMIENTO DE PROPUESTAS

En el marco del levantamiento y validación de las propuestas para promover una mayor inclusión de las mujeres a la economía, se perfiló la realización de seis talleres de trabajo con actores representantes de los distintos sectores estratégicos de la economía. En el diseño original de este estudio, el objetivo principales de los talleres era: “validar las propuestas preliminares de lineamientos estratégicos, los cuales serán construidos a partir de los resultados de la Etapa 1 de diagnóstico.

Sin embargo, dada la importancia que revistió encuadrar las propuestas de este estudio en la Agenda de Productividad, Innovación y Crecimiento, a ejecutarse entre 2014 y 2018⁴⁰ y a partir de las recomendaciones de la Contraparte Técnica, se definió modificar el objetivo de los talleres y encuadrar su realización en el marco de los Programas Estratégicos Regionales (PER) vigentes en el marco de la Agenda antes señalada.

A partir de lo anterior, el nuevo objetivo de los talleres quedó como: “levantar, en el marco de los Programas Estratégicos Regionales, propuestas para la mayor inclusión de las mujeres en los sectores específicos”.

De este modo, el diseño final de los talleres de validación fue el siguiente:

Diseño Final de los Talleres

Taller	Sector Productivo	Región	Foco
1	Minería	Antofagasta	Cluster minero
2	Industria	Metropolitana	PER Ciudades Inteligentes ⁴¹
3	Comercio, Restaurant, Hoteles	Varias regiones	PER de Enoturismo
4	Silvoagropecuario	Maule	PER Agroindustria para el Desarrollo
5	Servicios personales	Metropolitana	PER Salud + Desarrollo

El último taller convocó a funcionarios/as públicos/as de los ministerios y servicios que estuvieran vinculados de manera directa con las propuestas realizadas, y tuvo el objetivo de realizar con ellos/as una última validación de su factibilidad y viabilidad. Este taller se realizó en Santiago durante tercera semana de enero de 2016.

Algunas consideraciones sobre la organización de los talleres:

Si bien la planificación inicial consideraba la realización de los talleres durante los meses de octubre – noviembre, debido a los retrasos en la firma del contrato y en la entrega de

⁴⁰ Véase: <http://www.agendaproductividad.cl/sobre-la-agenda/>

⁴¹ Este Taller se realizó en reemplazo del Taller con el PER Industrias de Alto Valor de la Región del Bio-bio, con el cual fue imposible coordinarse por procesos internos del PER.

las bases de datos por parte del Instituto Nacional de Estadísticas (INE), lo que a su vez retrasó la Etapa 1. No pudimos comenzar el levantamiento de propuestas sino a mediados del mes de noviembre de 2015.

Dado lo complejo del mes de diciembre (alta sobrecarga de trabajo y otro tipo de actividades), se decidió realizar sólo dos talleres durante el año 2015, y postergar los siguientes para principios del mes de enero de 2016, a fin de no mermar las convocatorias, y poder contar con un levantamiento de propuestas más robusto.

Los talleres como insumos para las propuestas:

Del diálogo con los actores representantes de los PER, se extrajeron una serie de iniciativas que fueron plasmadas en las propuestas que presentamos en la Etapa 3 de este Informe. Entre ellas, destacan las iniciativas vinculadas a:

- a) Recursos Humanos: donde se releva la necesidad de formar y capacitar a las mujeres para acceder a espacios de mayor competitividad, diversificar su competencias. Asimismo la necesidad de formar capital humano avanzado en innovación, ciencia y tecnología.
Asimismo, se releva la importancia de capacitar a hombres y mujeres en altos cargos en las virtudes de contar con un enfoque de igualdad de género en las empresas.
- b) Flexibilidad laboral y teletrabajo: en el que se destacó la necesidad de incorporar estas modalidades de jornada para permitir la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- c) Fomentar el uso de instancias de certificación, o la generación de capital simbólico en torno a la Igualdad de Género. (Norma NCH 3262, Código de Sustentabilidad, entre otros.

Resumen de los Talleres Realizados

Taller nº 1 : PER Agroindustrias para el Desarrollo	
Día de realización	25 de noviembre de 2015
Hora	9:30- 13:00
Lugar	Talca
Nº de Asistentes	12
Coordinación	Paulina Pavez – Diego Polanco
Convocatoria	Patricia Varela – Elisa Gárate

Características generales del PER: Se crea el año 2014, por mandato del Consejo Asesor Regional. Participan, Universidades (2), empresarios (54) y CORFO.

Objetivo: Reforzar la competitividad de las empresas agroindustriales de la Región del Maule.

Plan estratégico del futuro del sector: Lograr que cada empresa, de forma individual, mejore de forma continua para satisfacer las necesidades de la demanda

Lanzamiento de líneas de acción: Mejorar el entorno para que favorezca y estimule el cambio estratégico de las empresas agroindustriales de la Región del Maule.

Etapa Actual: Construcción de la Hoja de Ruta

Características del entorno:

- Alta dispersión territorial (urbano /rural)
- Baja conectividad (Transporte y telecomunicaciones)
- Baja alfabetización Digital / Brecha Digital
- Centralización de los servicios del Estado
- Centralización de los espacios de comercialización
- Descentralización de la Información

Identificación de las potencialidades de las mujeres y competencia de empleo de las mujeres:

- Alta disposición a construir y trabajar en redes y cooperativas (casos de la producción de lana en Cauquenes). Asociatividad.
- Asociatividad para la producción y el cuidado de los otros.
- Alta responsabilidad de las mujeres en su quehacer
- Son más “busquillas”, tienen más voluntad para salir de sus espacios rurales e involucrarse con el entorno. Esta característica se genera a juicio de los/las participantes dado que sus labores de cuidado las obliga a involucrarse con los servicios del Estado: educación, salud, FOSIS, etc.
- Alto compromiso con sus empleadores, dado por los altos costos familiares de no tener o perder del trabajo.

Institucionalidad Existente: Mesa de la Mujer Rural (Min. Agricultura, INDAP, SERNAM)⁴²

Propuestas para la mayor incorporación de las mujeres en el sector y mejora de las condiciones laborales			
Líneas de Desarrollo/Áreas de Mejora	Investigación Desarrollo e Innovación	Recursos Humanos	Sustentabilidad e inocuidad
Fortalecimiento empresarial para el nuevo modelo de negocios	-Fortalecimiento de redes y asociatividad con otros eslabones de la cadena (Innovación Social). Por ej. Volumen	- Aumentar el número de mujeres en cargos de alta decisión. Por ejemplo Norma NCH. 3262 - Invertir en el	

⁴² Véase: <http://www.indap.gob.cl/noticia/mesa-de-la-mujer-rural-se-vuelve-constituir-con-respaldo-del-intendente-de-biobio>

	<p>necesario para la exportación y contacto con Brokers.</p> <p>-Acceso de las mujeres a otras cadenas del eslabón para mejorar la comercialización.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Incentivos y concursos especiales para las mujeres. - Acceso a financiamiento como el caso de los Créditos de INDAP⁴³. 	<p>incremento de instrumentos de inversión con equidad de género,.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mejorar la capacitación orientada al emprendimiento. - Implementación Norma NCH 3262 focalizada en empresas exportadoras donde los Sellos generan ventajas comparativas. - Capacitaciones que permitan compatibilizar la vida familiar con la laboral. - Asesoría y acompañamiento de los emprendimientos. 	
Nuevos Productos y Desarrollo	<p>-Fomentar la investigación de nuevos productos para microproducción en las Universidades (U. Católica del Maule, U. De Talca, INIA⁴⁴, U. Santo Tomás). (Generación de Base de datos de mujeres empresarias para invitarlas a las actividades de extensión).</p> <p>-Ver Experiencias Exitosas como “La Vitrina Campesina⁴⁵” en la U.C del Maule, que permite la comercialización a</p>	<p>- Capacitación en tecnologías y procesos.</p>	<p>- Capacitación en los procesos productivos de los alimentos. Las mujeres carecen de competencias técnicas para ella.</p> <p>- Generar subsidios para la adquisición de infraestructura y activos fijos.</p>

⁴³ Véase: <http://www.indap.gob.cl/noticia/indap-presenta-credito-especial-para-las-emprendedoras-del-campo-en-dia-de-la-mujer-rural>

⁴⁴ Instituto de Investigación Agropecuaria

⁴⁵ Véase <http://www.vitrinacampesina.cl/vitrina/vitrinacampesina/contenidos/resumen-del-proyecto>

	través de una Plataforma Tecnológica. - Necesidad de inspiración: mayor apertura al mundo urbano, a otras regiones y a lo global. Iniciativa de prospección de nuevos productos internacionales.		
Desarrollo de Proveedores y Nuevos Insumos	No se identificaron propuestas específicas.	No se identificaron propuestas específicas.	No se identificaron propuestas específicas.

Trabajo Independiente:

Temporeras: En general el trabajo de las mujeres independientes en el agro, que se concentran en las labores de temporeras, no recibe intervención coordinada por parte de la institucionalidad de la Región. En general se trata de acciones orientadas a mejorar la seguridad laboral: alta exposición a agroquímicos, existen certificaciones para el uso de agroquímicos. SAG: dentro de sus metas de género considera la realización de charlas en el tema de la seguridad de las mujeres.

Microproductoras de Alimentos: Existe trabajo mancomunado entre SERNAM y Sector salud: capacitación en Resolución Sanitaria, trámite de bajo costo para las mujeres (\$1000). Pero, existe una normativa que regula y estandariza la infraestructura de los espacios de producción, con estándares “muy altos” y costosos para las microproductoras. Esto, en general detiene el proceso de adquisición de las Resoluciones Sanitarias.

Taller n°2: PER Tecnologías y Servicios en Salud	
Día de realización	11 de diciembre de 2015
Hora	9:30- 13:00
Lugar	Santiago
Nº de Asistentes	6
Coordinación	Paulina Pavez – Patricia Varela
Convocatoria	Patricia Varela – Elisa Gárate

Características generales del PER:

Objetivo: Acelerar el desarrollo y adopción de nuevos modelos de gestión, tecnologías y servicios para el sector salud con el fin de impulsar el desarrollo e internacionalización de la industria proveedora, mejorando la calidad de vida de los pacientes y la eficiencia en el uso de los recursos

Objetivos Específicos: a) Sofisticar la demanda: apoyar el proceso de incorporación de

tecnologías, de utilización inteligente de la información y la asociatividad entre actores públicos y privados, b) Sofisticar la oferta: Identificar y fortalecer a la industria de proveedores potenciando la innovación y el emprendimiento con especial foco en las necesidades del sector.

Resultados Esperados: Fortalecer la Cadena de valor

Características del entorno:

Servicios médicos	Infraestructura y conectividad	Innovación en tecnologías y servicios
 <p>Chile ostenta un liderazgo regional tanto en recintos públicos como privados <i>Ranking América Economía 2011</i></p> <p>Pioneros en la implementación de GRD</p>	 <p><i>Foro Económico Mundial</i>, Chile se ubica en el puesto 35 de 144 en el grado de adopción de las TICs</p> <p>La Red Digital del Sector Público de Salud, es la más grande de la región y conecta a más de 1,500 establecimientos</p>	 <p>Chile cuenta con institucionalidad consolidada de apoyo a la innovación</p> <p>Más del 20% del fomento a la I+D está orientado al sector salud</p>

Identificación de las potencialidades de las mujeres y competencia de empleo de las mujeres:

- Son más detallistas “Trabajo Pulcro”.
- Tienen más compromiso
- Son más tenaces, tienen liderazgo asociado a la empática, orientación al otro y afectividad.
- Tienen “Plasticidad cerebral – ductilidad”.
- La mujeres monitorean su trabajo y hacen acompañamiento.

Propuestas para la mayor incorporación de las mujeres en el sector y mejora de las condiciones laborales	
Recursos Humanos	Innovación Empresarial

<ul style="list-style-type: none"> - Promover “Home office”. Para la compatibilización de la vida personal, familiar, laboral. - Mentoring dirigida a mujeres en espacios de formación en ciencia y tecnología para promover la participación de mujeres en ciencia y tecnología. - Exigir un porcentaje de participación (cuotas) de las mujeres en cargos de poder. - Medidas de acción positiva para el desarrollo de carrera, para contrarrestar el “Rush hour”. 	<ul style="list-style-type: none"> - Reducción de impuestos PYMES -----→ Ley de Innovación⁴⁶ en Ciencia y Tecnología. - Difusión instrumentos de CORFO e incorporar perspectiva de Género⁴⁷. - Promover el desarrollo de las mujeres en Ingeniería y Sistemas. - Sondear las necesidades empresariales de Innovación en Salud y focalizar en ese sentido
--	--

Taller nº 3: PER Cluster Minero Antofagasta	
Día de realización	12 de enero de 2016
Hora	9:30- 13:00
Lugar	Antofagasta
Nº de Asistentes	20
Coordinación	Paulina Pavez – Diego Polanco
Convocatoria	Patricia Varela – Elisa Garate- Diego Fernández (MINMINERIA)

Características generales del PER:

Año de creación: 2014

Visión: Empresas, emprendedores y entidades tecnológicas, a través de la vinculación efectiva de los actores regionales de la industria y la incorporación de prácticas exitosas de modelos de desarrollo económicos globales, que permitan aumentar la competitividad de la región.

Meta Regional: Institucionalizar la gobernanza sostenible del Clúster Minero de la Región de Antofagasta.

Metas Estratégicas:

- Aumentar la participación regional de Pymes B&S en la industria minera.
- Desarrollo una oferta diferenciada, de bienes y servicios, para la minería de empresas locales con un nivel de sofisticación e innovación que aumenten su valor agregado, mejorando sus nivel de participación en el mercado.
- Incrementar las empresas PyMEs exportadoras de servicios especializados.
- Aumento el número de empresas exportadoras de Bienes y Servicios especializados,

⁴⁶ Véase: <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=268637&idParte=0>

⁴⁷ Programas de capital humano para la innovación, Innovación en productos y servicios tecnológicos (programas de prototipos y empaquetamiento), Contratos tecnológicos para la innovación, Programas de difusión tecnológica (pdt), Bienes públicos para la competitividad .

generadas en la región de Antofagasta, a la minería nacional e internacional.

Etapas Actuales: Identificación de brechas, aprobación de la Hoja de Ruta. Validación de propuestas.

Características del entorno:

La incorporación de las mujeres en minería, que en la región alcanza el 8%, plantea una serie de interrogantes como los roles que competen a padres y madres en el cuidado de hijo e hijas.

“Aún existen brechas importantes, pero se debe destacar el profundo interés que tienen las mujeres que desean entrar a una empresa minera de compatibilizar esta función con sus roles de madre. Si bien las mujeres avanzamos como género en este rubro, es determinante para el normal funcionamiento de una familia que los hombres no se pierdan la importante oportunidad que les brinda este proceso social de criar a sus hijos e hijas, y que las empresas pueden fomentar a través de medidas de buenas prácticas” (SERNAM). Otro de los desafíos planteados con la educación de las jóvenes que ingresan a la educación superior para proseguir una carrera ligada a la minería, ya que esta preparación debe contener asignaturas que les entreguen herramientas para adquirir destrezas frente a la frustración y fortalecer las capacidades de liderazgo. La asunción de mujeres en cargos de alta responsabilidad y la baja participación de mujeres en los sindicatos fueron otras de las brechas planteadas en la Mesa Minera de Género.

Identificación de las potencialidades de las mujeres y competencia de empleo de las mujeres: En el caso de los emprendimientos, se señala que las mujeres son mucho más responsables que los hombres.

Institucionalidad Existente: Mesa Minera de Género⁴⁸ (SERNAM, SEREMI Minería, representantes de las empresas mineras, Lomas Bayas, Sierra Gorda, Radomiro Tomic, Barrick Zaldívar, Escondida, Mantos Blancos, SQM y otras entidades como Komatsu, Finning y la Asociación Gremial Minera de Antofagasta, Universidad Católica del Norte).

Propuestas para la mayor incorporación de las mujeres en el sector y mejora de las condiciones laborales	
Diagnóstico de Género	Pilar de Intervención: Educación y Capital Humano
-Desde el punto de vista de las Jefaturas no existen herramientas suficientes para el tránsito de una industria hegemónica masculina a una industria mixta que incorpore mujeres.	-Formación de liderazgos que entreguen herramientas para el capital humano de la minería para una industria mixta. -Liderazgo con perspectiva de Género y Generacional. -Incorporación de Mujer a puestos de jefatura. - Mayor presencia de mujeres en CFT y Universidad con formación especializada para la formación.

⁴⁸ Véase: http://www.portalminero.com/pages/viewpage.action?pageld=96761096_y
<http://www.norteminero.cl/mesa-minera-de-genero-la-insercion-de-las-mujeres-en-la-mineria-es-determinante-para-el-rol-familiar-que-competen-a-los-hombres/>

<ul style="list-style-type: none"> - Se identifican a lo menos 3 generaciones de trabajadores, estas brechas generacionales dentro de los equipos hacen difícil para RR.HH abordar tanta diversidad de expectativas. a) Los más antiguos que presentan dificultades en modificar sus patrones culturales. b) Sector intermedio entre los 40 y 55 años c) Jóvenes, menos de 40 años. Que tiene un paradigma distinto y que pone el acento en la calidad de vida. 	<p>-Formación en Liderazgo con perspectiva de Género y Generacional.</p>
<p>Formación de supervisiones y personal que tiene contacto con mujeres: en la actualidad no existe un perspectiva transversal para el “trato” con mujeres en la industria minera. Cada supervisor enfrenta el trabajo con mujeres desde su propia experiencia y cultural.</p>	<p>- Generar instancias de formación en género dirigida a supervisores.</p>
<p>Educación secundaria CFT</p> <ul style="list-style-type: none"> - Existe una escasa oportunidad de que los/las jóvenes egresados de CFT puedan acceder a prácticas profesionales en la industria que le permita seguir desarrollándose en el área. 	<p>- Generar las posibilidades para promover profesionales que les permita a hombres y a mujeres incorporarse a la Industria Minera. (Actor Educación).</p>
<ul style="list-style-type: none"> - Déficit de habilidades blandas de las mujeres 	<p>- Formación en habilidades blandas orientadas al trabajo en el marco de un contexto masculinizado.</p>
<ul style="list-style-type: none"> - Importancia de los sindicatos: dada la relevancia en las políticas de RR.HH, en la poca relevancia de la perspectiva de género en las negociaciones colectivas. - Alta masculinización de los Sindicatos. - La participación de las mujeres en de bajo impacto y tiene un alto costo personal. 	<ul style="list-style-type: none"> - Promover la participación de los Sindicatos de una manera sostenida y sistemática. - Aumentar la masa crítica en la participación de las mujeres en los sindicatos.

Propuestas para la mayor incorporación de las mujeres en el sector y mejora de las condiciones laborales

Diagnóstico de Género	Pilar de Intervención: Emprendimiento tecnológico
<ul style="list-style-type: none"> - Se detectan potencialidades de las mujeres para trabajar no sólo en faena y servicios, sino en el desarrollo de emprendimientos. - Es un nicho de mercado que no se ha tocado. 	<ul style="list-style-type: none"> - Promover la participación de las mujeres en emprendimientos de innovación tecnológica. - Utilización de instrumentos públicos: CORFO- SRCOTEC. - Iniciativas privadas para el fomento de emprendimiento y la innovación.
<ul style="list-style-type: none"> - No existe formación para el mercado laboral dirigida a las mujeres. Las mujeres no son preparadas para el mercado laboral. - Persistencia del paradigma de la “niña linda” que es socializada para ser esposa y madre y no para el trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> - La promoción del emprendimiento e innovación femenino debe ir de la mano de la formación de capital humano orientado al trabajo.
<ul style="list-style-type: none"> - Las mujeres son menos persistentes a los negocios, porque no somos socializadas para el riesgo sino para la seguridad. 	<ul style="list-style-type: none"> - Formación y capacitación en habilidades blandas para sostener un negocio.
<ul style="list-style-type: none"> - Las mujeres dejan de trabajar cuando quieren formar una familia, cuando el marido recibe un ingreso mayor que las puede sostener. 	<ul style="list-style-type: none"> - Promover la corresponsabilidad - Implementación de la Norma NCH3262

Taller nº4: Programa Meso Regional Enoturismo	
Día de realización	21 de enero de 2016
Hora	9:30- 13:00
Lugar	Santiago
Nº de Asistentes	4
Coordinación	Paulina Pavez – Patricia Varela
Convocatoria	Patricia Varela

Características generales del PER:

Objetivo: Impulsar el desarrollo y consolidación la industria del enoturismo en Chile, de calidad, sustentable y competitiva, enfocada en el mercado nacional e internacional. Para posicionar a Chile en el extranjero y a nivel nacional, como un destino de enoturismo sustentable de categoría mundial. Mediante el impulso y desarrollo de una oferta enoturística especializada, sofisticada y sustentable, que articule y ponga en valor los recursos patrimoniales, culturales, naturales y de infraestructura de la industria asociada

Alcance del Programa:

- Valparaíso Valle de Casa Blanca
- Metropolitana Valle del Maipo
- Maule, Valle de Curicó
- O' Higgins, Valle de Colchagua
-

Características del entorno: La actividad enoturística combina dos sectores específicos, la agrícola (vitivinícola) y el sector turísticos. Desde este punto de vista, no es posible realizar diagnósticos sobre el tema sin la realización de estudios previos. Existe una alta brecha de información en materia de género.

El Enoturismo, posee una cadena de valor compleja y diversificada:



Propuestas para la mayor incorporación de las mujeres en el sector y mejora de las condiciones laborales	
Diagnóstico de General y de Género	Pilar de Intervención: Calidad y capital humano
No existe Capital humano calificado y certificado : idiomas, conocimiento de enología y cultura.	- Capacitación y formación para el trabajo en el área.
Certificaciones especializadas	- Código de Sustentabilidad – Área naranja ⁴⁹ , forma parte del Programa de Fomento de la Calidad (FOCAL) ⁵⁰ de Corfo. - Norma NCH 3262- Sello Iguala. INN- Sernam - Distinción “S”: Turismo Sustentable. Sernatur.

⁴⁹ Véase: <http://www.sustentavid.org/>

⁵⁰ Véase: <http://www.corfo.cl/programas-y-concursos/programas/programa-de-fomento-a-la-calidad--focal>

Propuestas para la mayor incorporación de las mujeres en el sector y mejora de las condiciones laborales	
Diagnóstico General y de Género	Pilar de Intervención: Comercialización y Promoción
No existe ningún tipo de asociatividad entre los distintos eslabones de la cadena de valor de la industria.	- Valorizar el entorno local, el circuito. - Identificación de los Stakeholders del sector.
Falta de información de promoción	- Generar diagnósticos territoriales y participativos. - Hacer Benchmarking de enoturismo y género

Propuestas para la mayor incorporación de las mujeres en el sector y mejora de las condiciones laborales	
Diagnóstico General y de Género	Pilar de Intervención: Desarrollo de productos.
Productos con poca sofisticación. Falta Información rescate patrimonial – cultural para definición de productos	- Identificar oportunidades para los emprendimientos para generar productos asociados al enoturismo con valor patrimonial.

Taller nº5: Programa Estratégico Regional “Santiago Ciudad Inteligente”	
Día de realización	26 de enero de 2016
Hora	9:30- 12:00
Lugar	Santiago
Nº de Asistentes	6
Coordinación	Paulina Pavez – Diego Polanco
Convocatoria	Patricia Varela

Características Generales del PER:

Definiremos Smart Cities o ciudades inteligentes como “ciudades que, por medio de la aplicación de tecnología en sus diferentes ámbitos, se transforman en localidades más eficientes en el uso de sus recursos, ahorrando energía, mejorando los servicios entregados y promoviendo un desarrollo sustentable, solucionando los principales problemas a los que se ven enfrentados los ciudadanos; logrando de esta forma, que las personas mejoren su calidad de vida”

Objetivo: “Santiago Ciudad Inteligente” tiene por objetivo general “Activar y articular la generación de soluciones en un marco de Ciudad Inteligente, en torno a la movilidad, seguridad, y medio ambiente en Santiago”.

Objetivos Específicos:

- a) Fortalecer la industria de ciudades inteligentes.
- b) Generar condiciones habilitantes para el desarrollo de Santiago Ciudad Inteligente.

- c) Crear una red de innovación urbana en la Región Metropolitana de Santiago.
- d) Construir Capital Social para fortalecer el sentido de pertenencia y arraigo de los/as ciudadanos/as.
- e) Posicionar a Santiago Ciudad Inteligente como referente internacional, poniendo en valor lo existente.

Alcance del Programa: El alcance del programa dice relación con la movilidad, seguridad y medio ambiente en Santiago. En los temas de movilidad, se consideran variables como el uso de transporte público, uso de medios de transporte “limpios” o “amigables” con el medio ambiente, la conectividad y la información que disponen los usuarios respecto del sistema público de transporte y de las condiciones para movilizarse. En lo que respecta a la seguridad, este punto es una de las variables evaluadas en los indicadores de calidad de vida en las ciudades inteligentes, y puede ser abordado desde nuestra perspectiva a partir de la generación de condiciones para mejorar los índices de percepción de la ciudadanía, como mejoramiento de la infraestructura pública, uso de sensores para mejorar la iluminación en las calles, entre otros. Cabe indicar, además, que la seguridad es la principal demanda de los habitantes de la ciudad de Santiago y la Región Metropolitana. En lo que respecta a medio ambiente, esta variable considera aspectos como áreas verdes por habitante, emisiones de CO2, uso energético, entre otros, puntos que es posible abordar por ejemplo, a través de la generación de tecnologías para mejorar los índices de emisiones. La misión del programa Santiago Ciudad Inteligente que plantea este PER es promover la conexión entre la industria de las TICs, con sectores relevantes de la región, de manera tal de proveer soluciones tecnológicas en torno a la movilidad, seguridad y medio ambiente. En tanto su visión apunta a ser “Un Santiago más integrado y con mayor cohesión social, cuyos ciudadanos/as poseen capacidades y cuentan con condiciones habilitantes para desarrollar sus proyectos de vida”.

Propuestas para la mayor incorporación de las mujeres en el sector y mejora de las condiciones laborales	
Diagnóstico de General y de Género	Pilar de Intervención: Calidad y capital humano
<ul style="list-style-type: none"> -Brecha Informativa -Existe baja participación en la Industria de la tecnología. Cuyo origen es la baja participación de las mujeres en STEM. -Las mujeres en informática (programación) son escasas porque existe un estereotipo sobre el “programador”. -Industria establecería barreras de entrada y permanencia. Existe una alta valoración a los programadores hombres: “son más simples, trabajan más callados, no generan complicaciones”. 	<ul style="list-style-type: none"> - Generar información desagregados por sexo. - Promoción de las mujeres en carreras STEM - Potenciar el teletrabajo -

- Para ciertos nichos, donde existen largas jornadas, las mujeres quedan fuera de mercado.	
--	--

Taller n°6: Presentación de Resultados y Validación de propuestas con Funcionarios/as del Sector Público	
Día de realización	28 de enero de 2016
Hora	9:30- 13:00
Lugar	Santiago
Nº de Asistentes	6
Coordinación	Patricia Varela- Karin Berlien
Convocatoria	Elisa Gárate

Consideraciones Generales: El Taller se llevó a cabo con la presencia de representantes de SERNAM, SERCOTEC, MINTRAB y CORFO, estos últimos se incorporaron a mitad de la jornada ya que, según indicaron, no recibieron la convocatoria. No contamos con la presencia de representantes de nuestra contraparte.

La presentación estuvo a cargo de la Jefa de Estudio: Dra. Karin Berlien, con colaboración del Equipo Isónoma. Los resultados del estudio fueron comentados con entusiasmo por los participantes y de inició un diálogo de preguntas respecto a los datos producidos y los impactos de estos en cada uno de los programas. Las propuestas se revisaron de manera general y se recibieron comentarios específicos que serán incorporados en el apartado específico de este estudio.

El espacio sirvió también para generar alianzas para la difusión de los resultados. Tanto SERNAM como CORFO, están interesados en colaborar activamente en una Jornada de Difusión del Estudio con posibilidades de ser realizados en Marzo de 2016.

IV. PROPUESTAS DE LINEAMIENTOS ESTRATÉGICOS PARA UNA MAYOR INCORPORACIÓN DE LAS MUJERES EN LA ECONOMÍA

Tal como se indicó en la presentación, los instrumentos utilizados para la construcción de las propuestas fueron cuantitativos -análisis econométrico- y cualitativos -entrevistas en profundidad a expertos/as temáticas, a informantes clave y a partir de los insumos entregados en los Talleres de Levantamiento de Propuestas.- .

En relación al análisis econométrico, que se presenta en el diagnóstico, se realizó un ejercicio de proyección fuera de muestra que consideró un shock que aumenta el número de mujeres ocupadas en la economía (+100 hasta +1400 mujeres), distribuyendo el aumento en todos los sectores de manera homogénea. A pesar de reflejar un pequeño aumento en el PIB potencial, los mayores incrementos se produjeron en los sectores Electricidad, Gas y Agua (3,8%) y Minería (aprox. 2,0%).⁵¹

De acuerdo a lo analizado, este ejercicio muestra aquellos sectores donde a pesar de que hoy las mujeres tienen una baja representación, podrían con nuevas políticas de inclusión y equidad generar un mayor aporte al PIB.

Lo que señala que es necesario generar líneas de Política que apunten por un lado incrementar la participación e inclusión de las mujeres y por otro lado poner atención en su inclusión en aquellos sectores donde las brechas son mayores.

Acciones públicas que podrían colaborar con estas políticas dicen relación con: garantizar la equidad salarial, como también generar normas asociadas a la paridad en la participación en cargos directivos, o mecanismos de cuotas de participación y/u otros, asociados ambos a permitir en igualdad similar desarrollo profesional con igualdad de salario, lo que tendría efectos en el aumento de la participación femenina en la fuerza de trabajo.

Por otro lado, para que los empleadores, tengan igualdad de incentivos a contratar mujeres que hombres, las políticas orientadas a la conciliación de la vida familiar y laboral, y de cuidados a otras personas, deberían ser tanto para hombres como mujeres, de modo de igualar el costo social y privado del trabajo de hombres y mujeres. Asimismo, cualquier política de conciliación debe incorporar el enfoque de corresponsabilidad, entendiendo que los cuidados y la reproducción son responsabilidad de las personas (hombres y mujeres), de las familias, del Estado y del mundo privado, en tanto son actividades que reportan beneficios para el sistema social y económico en su conjunto.

Por su parte, las entrevistas entregan orientaciones del todo relevantes en relación a elementos que no se deben descuidar al elaborar políticas para una mayor incorporación

⁵¹ Es importante que al aumentar la participación de las mujeres, está también generó un aumento en la ocupación agregada.

de las mujeres en la economía. La principal de ellas dice relación con no quedarse sólo con el número de mujeres que participa del trabajo remunerado, sino también preocuparse de la calidad de sus empleos, y sobre todo, de que las políticas que se implementen no reproduzcan y/o profundicen las desigualdades estructurales de género que están presentes en la economía y el mundo del trabajo.

Asimismo, las entrevistas también relevan la importancia de los sindicatos y las organizaciones de trabajadores y trabajadoras en la instalación de una Agenda de Género en el mundo del trabajo, y por sobre todo, para impulsar iniciativas dentro de los espacios laborales, entendiendo, como se ha planteado anteriormente, al mundo privado también como co-responsable del trabajo reproductivo, y que es también tarea de las empresas promover la igualdad de género en su interior, no sólo por un tema de justicia social, sino también entendiendo que les reporta beneficios en términos de productividad, imagen pública, clima laboral y compromiso por parte de los/as trabajadores/as.

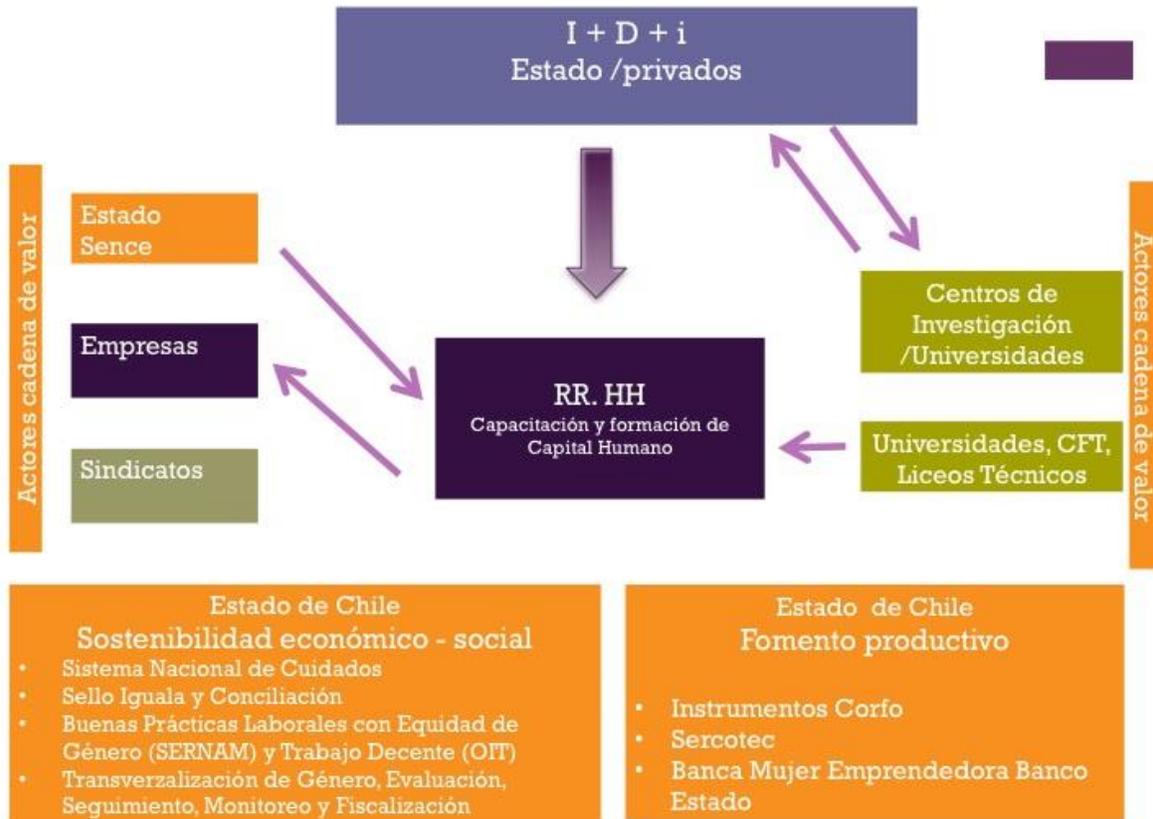
Por otro lado, otro elemento relevado por las personas entrevistadas, y que ya había aparecido en el diagnóstico, es la necesidad de una serie de ajustes a la legislación vigente, que permitan avanzar hacia una mayor inclusión de las mujeres en la economía, pero siempre en un contexto de trabajo decente.

i. Lineamientos para la elaboración de Políticas Gubernamentales para una mayor incorporación de las mujeres en la economía, tanto a través del trabajo dependiente como del fomento productivo

Considerando los antecedentes presentados en el diagnóstico, junto con las entrevistas, se propone para la elaboración de propuestas gubernamentales un esquema de análisis para un primer nivel de propuestas a nivel normativo y de fomento de la participación de mujeres en la economía, dirigidas a los servicios y programas estratégicos que incluya y vincule políticas en los ámbitos de la investigación, desarrollo e Innovación en Recursos Humanos, que considere la participación activa de los actores asociados a las distintas cadenas de valor (Empresas, Sindicatos, Organizaciones de la Sociedad Civil, Centros de Investigación y Universidades), y en cuya base de fomento y contexto normativo se considere al actor estatal como principal soporte para la sustentabilidad del sistema.

Tal como se plantea en el siguiente esquema:

Figura nº1
Esquema de análisis para la generación de propuestas a nivel general
Fomentar una mayor participación de las mujeres a la economía



Fuente: Elaboración propia

1- Actor Estatal: Sostenibilidad económico- social y Fomento Productivo

Según los lineamientos de la declaración “Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible”, adoptado por la Asamblea General de Naciones Unidas en Septiembre de 2015⁵², que en su artículo 20 indica que:

La consecución de la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres y las niñas contribuirá decisivamente al progreso respecto de todos los Objetivos y metas. No es posible realizar todo el potencial humano y alcanzar el desarrollo sostenible si se sigue negando a la mitad de la humanidad el pleno disfrute de sus derechos humanos y sus oportunidades. Las mujeres y las niñas

⁵² Véase: http://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/2030_agenda_es.pdf

deben tener igual acceso a una educación de calidad, a los recursos económicos y a la participación política, así como las mismas oportunidades que los hombres y los niños en el empleo, el liderazgo y la adopción de decisiones a todos los niveles. Trabajaremos para lograr un aumento significativo de las inversiones destinadas a paliar la disparidad entre los géneros y fortalecer el apoyo a las instituciones en relación con la igualdad y el empoderamiento de las mujeres en el plano mundial, regional y nacional. Se eliminarán todas las formas de discriminación y violencia contra las mujeres y las niñas, incluso mediante la participación de los hombres y los niños. La incorporación sistemática de una perspectiva de género en la implementación de la Agenda es crucial. (NU, 2015:7)

Y siguiendo las resoluciones de la Quincuagésima tercera reunión de la Mesa Directiva de la Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, inaugurada por la Presidenta Michelle Bachelet, en enero de 2016, el Estado de Chile ha asumido compromisos a nivel internacional para en la implementación de medidas orientadas a reducir la desigualdad de género como factor gravitante del desarrollo sostenible. Según los acuerdos de la reunión citada, los Estados partes se comprometen a:

Reafirmar la importancia de la producción de información para el monitoreo y el seguimiento de los avances y la planificación de las políticas públicas de género y, en particular, para el seguimiento y examen de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, fomentando y apoyando el rol de rectoría y la capacidad técnica de los mecanismos para el adelanto de las mujeres en este proceso; (CEPAL; 2016: 1)

Profundizar el trabajo interinstitucional y las prácticas de cogestión en la implementación de políticas públicas de igualdad de género, fortaleciendo los mecanismos para el adelanto de las mujeres y los procesos de transversalización de la perspectiva de género en la gestión pública, desde la planificación hasta la evaluación, y contemplando presupuestos suficientes para todo el ciclo de las políticas públicas; (Id.:2).

Trabajar en el diseño de políticas públicas que aborden las bases estructurales de la desigualdad entre hombres y mujeres, en particular aquellos aspectos culturales que perpetúan los tradicionales roles de género; (Id.:3)

En ese marco, y considerando las diversas iniciativas normativo – institucionales, que forman parte de uno de los objetivos de esta consultoría. Hemos relevado una serie de propuestas, que si bien no son de responsabilidad directa de la Subsecretaría de Economía sino de otras instituciones del aparato público, es recomendable que esta Subsecretaría tome un rol activo y opinante en las discusiones en torno a ciertos elementos, a saber:

a) Sistema Nacional de Apoyos y Cuidados

En la actualidad, se está diseñando un Sistema Nacional de Apoyos y Cuidados, que busca dar respuesta por un lado, a las personas dependientes que necesitan del cuidado de otros/as (niños/as, personas mayores, personas discapacitadas, etc.), y por otro, a las personas, en su mayoría mujeres, que por motivos de género se han visto en la necesidad u obligación de cuidar de otros/as al no contar con una oferta pública que garantice el derecho al cuidado.

Es fundamental que la Subsecretaría de Economía forme parte de la discusión en torno a este Sistema, en tanto los cuidados han sido identificados como la principal barrera para el ingreso de las mujeres al mundo del trabajo remunerado. En este sentido, cualquier iniciativa que desde la Subsecretaría se busque implementar para aumentar la participación laboral de las mujeres debe contar con el soporte de este Sistema. Por ejemplo, si se promueven becas para desarrollar capital humano avanzado femenino en áreas de conocimiento asociadas a la Ciencia y la Tecnología (STEM), es necesario que a esas mujeres se les ofrezcan soluciones de cuidado en los casos en que tengan personas dependientes a su cargo, ya sea en forma de cupos (a jardines infantiles por ejemplo) o de bonos (para contratar servicios de cuidados).

De acuerdo a los resultados de la Encuesta de Comunidad Mujer (2009, 2011), con una política de cuidado “confiable” podrían incorporarse al mercado laboral 197.120 mujeres inactivas, lo que de acuerdo a las proyecciones fuera de muestra, podría aumentar el PIB en 1,39 puntos. Y con políticas asociadas al cuidado de personas mayores, se incorporarían 32.900 mujeres más.

Si bien la mayoría de las mujeres inactivas se encuentran concentradas en los primeros quintiles de ingreso, se pesquisó que existe un porcentaje de inactivas, que corresponden a mujeres con buen nivel educativo, que están prefiriendo dejar o no ingresar al trabajo remunerado para dedicarse en exclusiva al cuidado de sus hijos/as.

b) Promover ajustes legislativos de impacto en la autonomía de las mujeres

Los desafíos en el ámbito legislativo son variados, pero se enumeran a continuación los principales:

- Concretar mejoras en la implementación de la Ley 20.348 de Igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres

Según el documento publicado por la Dirección del Trabajo “El derecho ganar lo mismo” (Henríquez y Riquelme, 2011). Desde su promulgación, la Ley se ha enfrentado con una serie de dificultades en su implementación, la primera de ellas revelada a meses de su publicación indican: desinformación por parte de los dirigentes sindicales y representantes de empresas. Esta normativa establece la obligación de tener un procedimiento interno de

reclamo por discriminación salarial rige para todas las empresas con diez o más trabajadores, mientras que aquellas con 200 o más trabajadores deben describir los diversos cargos, según sus características técnicas esenciales. Ambas obligaciones deben ser parte del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad. Efectivamente en la actualidad no existen estudios que cuantifiquen el número de empresas que no han implementado la Ley⁵³.

La Dirección del Trabajo, tiene la potestad de emitir dictámenes; esto es, pronunciamientos para fijar el sentido y alcance de las leyes laborales, ya sea por propia decisión o en respuesta a consultas que los interesados hacen. Sobre la Ley de Igualdad Salarial, entre 2009 y 2011, la DT ha definido una serie de dictámenes en la materia que pueden resumirse como (op. cit: 23-24):

- a. La ley 20.348 solo está referida a la igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres. Nada dice de las diferencias entre personas del mismo sexo. (Dictamen 1187/018, emitido por la Dirección del Trabajo).
- b. Es posible asignar remuneraciones distintas frente a iguales funciones desempeñadas por un hombre y una mujer, en la medida que estén fundadas en criterios objetivos. (Dictamen 1187/018 y el Dictamen 4930/086, que cita al primero).
- c. El reglamento interno constituye un instrumento fundamental para el cumplimiento de la Ley 20.348, atendido a que deberá contener: i) El procedimiento a que serán sometidos los reclamos relativos a infracciones al artículo 62 bis. ii) La descripción de los cargos, en el caso de las empresas con 200 trabajadores o más. (Dictamen 4910/065, Dictamen 1187/018, Dictamen 3713/052, Dictamen 1187/018, Dictamen 4910/065).

Establecido este marco, tanto el estudio citado como las entrevistas realizadas en el marco de esta consultoría han identificado una serie de dificultades de la Ley:

- Existen limitaciones en la aplicación de ésta, dado que la normativa chilena no establece la igualdad en la valoración entre el trabajo femenino y masculino, sino que reconoce el concepto de “mismo trabajo”. Esto implica una limitación, dado que –como el mercado está fuertemente segregado por sexo- las mujeres, por lo general, no desempeñan los mismos trabajos que los hombres.
- Reclamar desde una situación de subordinación “Una de las potenciales

⁵³ Una encuesta realizada por Ernst & Young, en abril de 2010, indicó que el 53% de las empresas consultadas aún no habían establecido en el reglamento interno un procedimiento de reclamo por infracción a la igualdad de remuneraciones, de acuerdo a lo que establece la Ley (El Mercurio 13/4/2010, citado por Henríquez y Riquelme, 2011: 19).

dificultades de invocar esta ley es el hecho que la trabajadora que se siente afectada debe interponer el reclamo ante su empleador estando la relación laboral vigente y actuar siguiendo el procedimiento que la propia empresa definió” (Henríquez y Riquelme, 2011: 28). Según el informe citado, a información estadística del Servicio indica que gran parte de los reclamos son formulados después de terminado el vínculo laboral, tras un despido (en la mayoría de los casos), luego del retiro voluntario de la trabajadora o una vez cumplido el plazo de duración del contrato.

- Por otra parte, para hacer valer el derecho a reclamo, es necesario que las trabajadoras conozcan los montos de los salarios de sus compañeros de trabajo, y en la actualidad esa información no es transparentada por las empresas, y no existe obligatoriedad de estas a transparentar la información.
- La Ley rige sólo para las empresas con más de 200 trabajadores/as, lo cual deja fuera al importante número de mujeres que trabaja en las micro y pequeñas empresas.

Con motivo de esto el Ministerio del Trabajo y Previsión social el año 2014, estableció trabajar en una Mesa Tripartita Sobre Mujer y Trabajo la reducción de las brechas salariales, además de iniciativas tendientes a promover la negociación colectiva con perspectiva de género en las empresas. A la fecha no se registran documentos que señalen el estado de avance de estas conversaciones, ni proyectos de reforma a la Ley. 20.348.

- ✓ Actualizar y mejorar la legislación⁵⁴ en relación al control del patrimonio dentro del matrimonio. En la actualidad, las mujeres que buscan emprender negocios se encuentran con una serie de trabas e impedimentos a causa de que la legislación considera al marido como administrador de los bienes conyugales. Si bien existe la posibilidad del matrimonio con separación de bienes, a excepción de las generaciones más jóvenes y educadas, la mayoría de las mujeres se encuentran casadas sin separación de bienes. Esta situación lleva a que dependan de la voluntad del marido para realizar trámites y optar a determinados beneficios, lo cual se encuentra en absoluta contradicción con la intención de muchas políticas orientadas al emprendimiento, que buscan justamente fomentar la autonomía económica de las mujeres. Algo similar ocurre en el caso de las mujeres rurales y campesinas en relación a la tenencia de la tierra, donde aún se ven impedidas de acceder a ciertos instrumentos de fomento productivo por no ser propietarias de los predios que trabajan (entendiendo que históricamente la propiedad ha sido masculina, y que por tanto los propietarios legales son padres, hermanos y/o maridos, aun cuando éstos estén ausentes). Es importante que los sectores de economía y trabajo impulsen y promuevan cambios en la legislación en estos

⁵⁴ Durante el 2015 el Diputado Felipe Kast, encabezó el proyecto que “Modifica el Código Civil para establecer la administración conjunta de la sociedad conyugal, o exclusiva del marido o de la mujer” (Ver Anexo 14 Proyectos Legislativos de Impacto en la Autonomía económica de las Mujeres)

sentidos, mostrando la relevancia que tienen en términos de promover una mayor participación de las mujeres en la economía.

- ✓ Modificar el Capítulo del Código del Trabajo dedicado a la “Protección a la Maternidad” de modo que se explicita que las responsabilidades y derechos para cuidar a los hijos e hijas son tanto de las madres como de los padres. Resulta necesario partir este cambio por el título mismo del capítulo, para luego avanzar en que cada uno de los derechos allí establecidos se hagan extensivos también a los padres de manera igualitaria, obligatoria e irrenunciable (por ejemplo, un post natal parental para los padres, con la misma extensión del femenino, que pueda ser tomado durante los primeros 6 años de vida del hijo o hija, pero que sea obligatorio para el empleador e irrenunciable para el trabajador).

c) Promover y generar instancias de diálogo social

Tal como se ha venido señalando, la participación de todos los actores del sistema (públicos, privados, sindicatos) es indispensable para lograr generar políticas que permitan una mayor incorporación de las mujeres a la economía y en condiciones de trabajo decente.

Los sindicatos son actores fundamentales a la hora de generar acuerdos tendientes a una mayor igualdad de género, en tanto representan la voz de los y las trabajadores/as. Sin embargo, en la actualidad existen temas “vetados” y que son necesarios de abordar para encontrar solución sobre todo a las temáticas de compatibilización entre trabajo y familia. En esta línea, resulta fundamental que el Estado, las empresas y los/las trabajadores/as puedan discutir y consensuar arreglos en relación a los esquemas de trabajo actuales, que permitan a las familias contar con mayor flexibilidad de horarios y tener la posibilidad de reducir jornadas laborales sin retroceder en derechos tales como la estabilidad laboral y la seguridad social.

En esta línea, es fundamental que la discusión de la actual Reforma Laboral, mantenga los lineamientos que permitan sostener el diálogo social y la negociación colectiva entre trabajadores/as y empresarios de forma equilibrada. A la fecha, la prensa⁵⁵ ha informado que la Reforma Laboral contiene cinco puntos críticos que ha generado polémica entre empresarios y trabajadores: la huelga efectiva, la extensión de beneficios, el sindicato inter-empresas, el descuelgue y la inclusión de beneficios para trabajadores subcontratados. El proyecto ingresado el 29 de diciembre de 2014 ha sufrido más de 800 modificaciones por parte de los parlamentarios.

⁵⁵ Véase: Diario UChile <http://radio.uchile.cl/2016/01/18/reforma-laboral-ejecutivo-busca-destrabar-discusion-con-nuevas-indicaciones>.

d) Difundir y potenciar la Norma NCH 3262 y el Sello Iguala Conciliación

En la actualidad, Chile cuenta con dos herramientas con mucho potencial para avanzar hacia la Igualdad de Género en los espacios de trabajo (tanto públicos como privados), estos son: la Norma NCH 3262 y el Sello Iguala-Conciliación del SERNAM.

La Norma chilena NCh 3262-2012 que regula el Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la vida laboral, familiar y personal (SIGIGC), en la lógica de corresponsabilidad, responde a un contexto de cambios demográficos, económicos y sociales del país, como también a un escenario internacional en que la igualdad de género constituye cada vez más un estándar valorado y en algunos casos exigido a partir de tratados, acuerdos comerciales y de cooperación que rigen el mundo globalizado en el que Chile profundiza su participación. Asimismo, impulsa un mayor cumplimiento de la legislación vigente vinculada a garantizar la igualdad de género en el mundo del trabajo, tanto la relativa a los convenios internacionales suscritos por el país como las leyes específicas en vigencia, lo que representa una obligación ineludible por parte de las organizaciones.

La Norma chilena NCh 3262-2012 propone la implementación de un Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la vida laboral, familiar y personal en la lógica de la corresponsabilidad, al interior de las organizaciones, estableciendo los requisitos mínimos que deben cumplirse, con el fin de mejorar la eficiencia, eficacia y promover un mayor compromiso con el desarrollo y bienestar de las personas que la integran.

Un Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación (SIGIGC) consiste en un conjunto de procedimientos y prácticas de gestión organizacional cuyo fin es transformar el manejo de los recursos humanos, en pos de reducir las brechas de género e incorporar medidas que favorezcan la conciliación y corresponsabilidad, en las organizaciones, mediante la adopción de medidas que promuevan la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y de acciones afirmativas (SERNAM, 2013).

Como resultado de esta certificación, SERNAM podrá otorgar el Sello Iguala-Conciliación que podrán obtener todas las organizaciones (Pymes, Servicios Públicos, Empresas grandes y medianas, Municipios y ONG's) que asuman el desafío de incluir en su política del negocio, Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género e igualdad de entre mujeres y hombres a través de su proceso de certificación en la NCh3262 ante un organismo acreditado ante el Instituto Nacional de Normalización, INN.

El Reglamento del Sello Iguala fue aprobado en agosto de 2015 y está disponible en el sitio web de SERNAM⁵⁶.

⁵⁶ Véase: https://www.sernam.cl/transparencia/docs/2015/08/16_02082_20150910_173458.pdf

e) Fomentar y relevar el trabajo y coordinación intersectorial

Otro elemento que se debe resguardar desde la institucionalidad es el trabajo intersectorial coordinado.

Las problemáticas que afectan la incorporación de las mujeres en la economía y la calidad de sus empleos son multifactoriales, complejos y diversos, por tanto requieren de soluciones integrales y holísticas que aborden de manera coordinada la multitud de factores. Por ejemplo, no es posible pensar en una política de capacitación y formación para mujeres sin considerar la incorporación de una solución para el cuidado infantil y/o de otras personas dependientes.

Asimismo, es necesario avanzar hacia un mayor encadenamiento de la oferta programática existente, pues en la actualidad muchas mujeres egresan de un programa y quedan “estancadas” sin orientación que les permita avanzar hacia otra oferta más compleja. Por ejemplo, casos exitosos de SERCOTEC o del Programa de Emprendimiento de SERNAM debieran ser acompañadas para ingresar a la oferta programática de CORFO, que le permita incorporar innovación en su negocio, avanzar en competitividad, pensar en la exportación, etc. Pero este salto de una oferta a otra, sobre todo a una más compleja y más masculinizada, requiere de acompañamiento y asistencia, al menos en un primer período.

f) Avanzar y profundizar la transversalización del enfoque de género en las instituciones del Estado

Finalmente, y tal como se ha enunciado ya, para avanzar hacia una mayor incorporación de las mujeres en la economía es necesario avanzar en transversalizar la perspectiva de género en todas las reparticiones públicas y en toda la oferta programática. La inversión en programas orientados a promover la mayor autonomía económica no dará frutos sostenidos en el tiempo si no hay un trabajo mancomunado en relación a que las mujeres avancen también en sus otras autonomías (sobre sus cuerpos y en la toma de decisiones). De este modo, es importante que, al momento de diseñar planes y programas para fomentar el trabajo remunerado en las mujeres, no se pierdan de vista aspectos tales como el empoderamiento, el abordaje de la violencia de género, etc.

g) Contar con sistema de evaluación, seguimiento y monitoreo

Resulta indispensable que todas las iniciativas cuenten desde el momento de su diseño con un sistema para su evaluación, seguimiento y monitoreo. Y en este ámbito, es relevante que estos sistemas estén un paso más allá de los indicadores de eficacia de pura constatación (se hizo/no se hizo, se cumplió cobertura, se ejecutó presupuesto), sino que se incorporen indicadores de mayor complejidad que permitan evaluar calidad, impactos, y por sobre todo, indicadores que permitan evaluar transformaciones en el orden de género.

2- Recomendaciones para el Estado sobre el Fomento Productivo

En este apartado se incluyen medidas de fomento productivo desarrollables desde la gestión estatal:

i) El diagnóstico general, tanto de este estudio como otros realizados por SERNAM (Arriagada, 2014) señalan que la oferta programática en Chile, está centrada en promover la participación de las mujeres en espacios de precariedad laboral, bajos salarios, y los emprendimientos en labores de baja productividad y competitividad. En ese sentido, las propuestas van orientadas a generar capacidades en las mujeres, o reconvertir otras, para la inserción de mujeres en sectores de alta productividad.

ii) Difusión y mejora de los Programas de Incentivos para Implementar la Norma NCH 3262. En la actualidad la norma es financiable por el Programa de Fomento a la Calidad (FOCAL) de CORFO dirigido a PYMES (empresas con ventas netas de hasta UF 100.000). Es importante considerar en este incentivo, que en la actualidad existe sólo una empresa acreditada por el INN para certificar empresas e instituciones, lo que genera fallas en el mercado que deben compensarse de algún modo, ya que los costos de Implementación y certificación, superan los 20 millones de pesos. Este beneficio debería extenderse a empresas de mayor tamaño de propiedad Estatal e Instituciones del Estado.

iii) Difundir y presentar resultados periódicos del Programa Crece Mujer Emprendedora de Banco Estado⁵⁷, el cual se enmarca en la Agenda de Innovación, Productividad y Crecimiento del Gobierno de Chile y se fundamenta en tres pilares: disminución de la brecha de acceso de las mujeres al sistema financiero, mejorar sus competencias de gestión de los negocios y el fortalecimiento de sus redes sociales y comerciales.

Cabe señalar que las iniciativas orientadas a una mayor incorporación de las mujeres en la economía, deben enmarcarse en la Agenda Nacional de Descentralización, lo que implica ajustarse a las agendas regionales de fomento productivo e innovación. Esto quiere decir, que las iniciativas que se impulsen desde la Subsecretaría de Economía, o cualquier otra instancia, debiesen tener en cuenta en su diseño y formulación la realidad del tejido empresarial y emprendedor de cada región, los instrumentos de fomento productivo existentes tanto a nivel nacional como regional, las alianzas público-privadas existentes, etc.

En lo que respecta al trabajo remunerado dependiente, es importante por ejemplo, que los programas de formación y capacitación orientados a las mujeres se encuentren alineados con las necesidades de capital humano de la región; mientras que en el caso del trabajo remunerado independiente, se debiesen fomentar emprendimientos en sectores productivos con potencial en la región, así como también difundir los instrumentos de

⁵⁷ Véase: <http://www.corporativo.bancoestado.cl/sala-de-prensa/noticias-bancoestado/noticias-2015/2015/03/20/bancoestado-lanza-programa-crece-mujer-emprendedora>

fomento descentralizados que tanto CORFO como SERCOTEC ofrecen para apoyar a empresas y emprendedores/as locales.

3- Dimensión I+D e innovación

Este ámbito es fundamental, en cuanto a partir del diagnóstico y de las entrevistas uno de los principales desafíos se encuentra en incorporar a las mujeres en sectores de la economía y en trabajos de mayor competitividad, para lo cual resulta indispensable el abordaje de la innovación y del desarrollo de capital humano avanzado en las mujeres.

Para este ámbito se proponen los siguientes lineamientos generales:

a) Reducir la brecha de información de género en I+D+i.

Sin duda una de las principales deficiencias del sistema de información sobre I+D+i, es la ausencia de indicadores de género, que trasciendan el clásico análisis sobre la participación de las mujeres en el área y la cobertura de los programas e instrumentos asociados a ella. En ese sentido, se recomienda incluir indicadores de género y preguntas específicas sobre mujeres en:

- Encuesta Longitudinal de Empresas (ELE)
- Encuesta de Microemprendimiento (EME)
- Encuesta sobre Gasto Personal en Investigación y Desarrollo
- Encuesta sobre Innovación en las empresas

b) Generar información sobre emprendimientos de mujeres según el nivel de impacto.

- Solicitar que los registros del SII, consideren el sexo del dueño/a o representante de la empresa. En la actualidad solo es posible acceder a los datos agregados.

c) Promover la investigación para incorporar y promover la participación de las mujeres:

- ✓ Generando investigación sobre las Brechas de Género en Ciencia y Tecnología. Identificando por ejemplo según señala la División de Competitividad e Innovación del Banco Interamericano del Desarrollo : a) Qué actividades económicas son más propensas a ser afectadas por las diferencias de género en Ciencia y Tecnología; b) Midiendo la magnitud de los efectos (positivos o negativos) del cierre de las brechas de género en Ciencia y Tecnología; c) La comprensión causal de las brechas de género en las actividades de Ciencia y Tecnología. A saber, análisis de los costos macroeconómicos, la producción científica, el desempeño empresarial (por ej. Poniendo el foco en las Start up fundadas o co- fundadas por mujeres), etc.

- ✓ Generando investigación aplicada que considere el enfoque de género, tanto en los procesos como en la producción, comercialización (interna y externa), marketing .
- ✓ Generando Investigación sobre el impacto de género en la Innovación Social. En la actualidad no existen investigación que entregue evidencia en relación al rol de las mujeres en la innovación, su participación, su potencial, etc.
- ✓ Promoviendo nuevos espacios y métodos de comercialización, por ejemplo desde el comercio on-line y el trabajo desde el hogar, que pueden facilitar la entrada de las mujeres a estos espacios, en tanto podría disminuir las barreras asociadas al trabajo reproductivo y de cuidados, con especial cuidado de enmarcar estas iniciativas en la corresponsabilidad a fin de no reproducir roles tradicionales de género (como que sólo las mujeres trabajan desde casa para cuidar a los/as hijos/as).
- ✓ En el diseño e implementación de innovaciones de la organización del trabajo que promuevan la igualdad de género. Como sería el caso por ejemplo de una mayor instalación y legitimación del trabajo por objetivos (sin horarios presenciales rígidos), del teletrabajo, bolsas de horas, etc., haciendo uso de las nuevas tecnologías de información y comunicación. En este punto, es relevante que estas soluciones innovadoras en la organización no se piensen sólo para mujeres, sino que sea una reorganización del trabajo en su conjunto, para trabajadoras y trabajadores.

d) Formación y reconversión de capital humano femenino en ámbitos masculinizados de alta productividad:

- ✓ Promover la participación de las niñas y jóvenes en carreras de la Ciencia y la Tecnología, a nivel secundario y de educación terciaria (Centros de Formación Técnica y Universidades):
 - a. Mediante campañas comunicacionales orientadas a cuestionar y eliminar los estereotipos de género en la ciencia y tecnología.
 - b. A través de la difusión de modelos de rol de estudiantes de CFT y Universidades destacadas
 - c. Generando un Premio a las “Jóvenes Inventoras” pertenecientes a Liceos Técnicos y Centros de Formación Técnica.
 - d. Promover incentivos para que el sector privado ofrezca prácticas profesionales a mujeres jóvenes egresadas de Centros de Formación Técnica.

- ✓ Revisar los requisitos para las Becas de Formación de Capital Humano Avanzado, considerando los obstáculos asociados a la “hora punta”⁵⁸:
 - a. Trayectorias familiares de las mujeres postulantes
 - b. Requisitos respecto a publicaciones y participaciones en redes internacionales.
 - c. Apoyar a las mujeres en STEM mediante Becas en la participación de actividades nacionales e internacionales

e) Recomendaciones dirigidas a CORFO para la promoción de la innovación con perspectiva de género:

- ✓ Incluir como requisito o entregar ventajas en la competencia por la adjudicación de subsidios a aquellas empresas que certifiquen buenas prácticas laborales con equidad de género a través del Sello “Iguala- Conciliación” otorgado por el Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM), y promoverlo como un elemento e capital simbólico para las empresas.
- ✓ Establecer subsidios vía CORFO para la promoción de innovaciones en la organización del trabajo dentro de la empresa orientadas a promover la igualdad de género y eliminar conductas discriminatorias dentro del espacio laboral.
- ✓ Intencionar que todos los instrumentos de CORFO incorporen enfoque de género, al menos en la desagregación por sexo de sus datos (por ejemplo distinguir sexo de los/as beneficiarios/as aunque sean persona jurídica) e incorporando enfoque de género donde este sea pertinente (por ejemplo en los diagnósticos y planes de trabajo de los PER)⁵⁹
- ✓ Realizar un esfuerzo por aumentar la cobertura de programas específicos para mujeres, ya que si bien se trata de programas con un enorme potencial, su impacto es limitado por su reducida cobertura. Especialmente se recomienda aumentar el número de beneficiarias del Programa S Factory y Voucher de Innovación.

4- Recursos Humanos

La acción de las áreas de Recursos Humanos de las empresas resulta fundamental para el abordaje de las discriminaciones de género en el mundo del trabajo. De este modo, una posible línea de acción es la de generar acciones tendientes a establecer alianzas y

⁵⁸ Para un análisis respecto de la “Hora Punta” o “Rush hour” de las mujeres, ver Documentos de Posición de la XII Conferencia Regional de la Mujer, CEPAL (2013).

⁵⁹ Entendemos de modo “extraoficial” que esta medida ya está incorporada en el PMG de Género de CORFO para el año 2016.

compromisos con las áreas de recursos humanos de las empresas privadas, en pos de avanzar hacia una mayor igualdad de género en su interior. En este sentido, algunas líneas de trabajo con estos actores son:

- ✓ Promover la incorporación de mujeres en los directorios y gerencias de sectores económicos de alta productividad de la economía chilena tales como la minería, electricidad gas y agua.
- ✓ Promover la implementación de la Norma NCH 3262 para la Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la vida laboral, familiar y persona, en empresas de mediano y gran tamaño, en las áreas de alta productividad antes señaladas y en los sectores de alta concentración de participación femenina, tales como servicios y comercio.
- ✓ Promover las Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género⁶⁰ (SERNAM) y el Trabajo Decente de OIT en empresas de distinto tamaño.

ii. Recomendaciones generales para una propuesta integral de apoyo de incorporación de las mujeres al mercado laboral

A partir del esquema presentado y los resultados del estudio en su etapa diagnóstica, se presenta a continuación una propuesta de carácter general orientada a establecer algunos elementos que debería contener un Programa Integral de apoyo a la incorporación de las mujeres al mercado del trabajo. Se trata de una propuesta de carácter intersectorial, de cobertura universal cuya población objetivo serían las mujeres inactivas “blandas”.

Los lineamientos de una propuesta de esta envergadura, debería considerar a lo menos la discusión respecto de:

a) La generación de un subsidio al “salario de reserva” de las mujeres no ocupadas.

Antecedentes: existe evidencia tanto cualitativa como cuantitativa de que las mujeres cuando toman la decisión de ingresar o no al mercado del trabajo remunerado, cuantifican los gastos que les significan esta incorporación, esta operación ha sido identificada por Comunidad Mujer (2012) como el salario de reserva: *“Según la teoría, mientras mayor sea el salario de reserva, menor será la probabilidad de que la persona participe en el mercado laboral. El salario de reserva depende de gustos, preferencias y de otros factores, como el ingreso no laboral y los costos de ir a trabajar. Ante la presencia de estos costos (movilización, tiempo y cuidado de niños), se espera un aumento del salario*

⁶⁰ Las buenas prácticas laborales con equidad de género son un conjunto de políticas, medidas y/o iniciativas, que van más allá de la normativa laboral, que incorporan las empresas en forma voluntaria para promover la igualdad de oportunidades entre trabajadoras y trabajadores y tender a eliminar las brechas de género que existen (Minuta equipo BPL SERNAM).

de reserva, ya que estos deben ser compensados para incorporarse al mercado laboral” (P.68).

La encuesta panel realizada por Comunidad Mujer en los años 2009 y 2011, demuestra que el salario de reserva de las mujeres no ocupadas, es decir, el monto adicional a partir del cual las mujeres se incorporarían al mercado del trabajo, asciende aproximadamente a un 30% más sobre el salario mínimo (\$50.000 aprox.).

Cabe señalar que el diseño de este programa requiere la generación de información sobre el salario de reserva de las mujeres. En este sentido, sería interesante discutir la inclusión de un ítem en los instrumentos del Instituto Nacional de Estadísticas.

Instituciones estatales que deberían participar en la propuesta: MINECON, MINTRAB, INE, SERNAM.

b) Avances hacia una mayor flexibilización laboral sin precarización

Antecedentes: durante la producción de información cualitativa se constató que, en general, lo que las mujeres solicitan para poder incorporarse al mercado laboral es mayor flexibilidad sobre todo en los horarios, de modo de poder compatibilizar el trabajo remunerado con las responsabilidades parentales, prueba de ello es la preferencia por el sector comercio y servicios, que son justamente los que tienen mayor flexibilidad al existir las jornadas de trabajo parciales y los trabajos por turno. Asimismo, si se busca avanzar hacia una mayor corresponsabilidad social, y a una mejor calidad de vida para todas las personas, es necesario realizar cambios profundos en la forma en la que se organiza el trabajo y la jornada laboral en la actualidad, pues se trabajan muchas horas y con muy baja productividad.

No obstante, existe reticencia desde el mundo sindical a abrir la discusión hacia la flexibilización laboral, lo cual se comprende en el hecho de que en Chile, la flexibilización viene unida en la gran mayoría de los casos a una mayor precarización del empleo, en términos de salarios, formas de contrato, seguridad social, etc.

De este modo, se ha identificado como necesario avanzar en:

- Generar evidencia respecto a experiencias internacionales y nacionales de flexibilidad laboral en condiciones de trabajo decente – *Benchmarking* – que sirva para el diálogo con trabajadores y trabajadoras organizados/as para avanzar hacia soluciones integrales para la conciliación entre trabajo-familia-vida personal con corresponsabilidad social – alianza con Dirección del Trabajo. Estos resultados debiesen ser compartidos en seminarios, conversatorios, etc., con la presencia de múltiples actores (imprescindible el mundo sindical), propiciando así conversaciones y debates al respecto.
- Una vez instalado el debate, generar instancias de diálogo en todo el territorio nacional (ver factibilidad de intencionar este tema en las Mesas de diálogo social del año 2017 o de lo contrario, generar una instancia similar). De estas instancias

deberían emanar consensos básicos en base a los cuales puedan surgir iniciativas legales y/o normativas que permitan llevarlos a la práctica – Alianza con Dirección del Trabajo.

El conjunto de estas propuestas consideran al Estado como un actor institucional que promueve y gestiona para la sostenibilidad económico, social y que orienta su accionar hacia la inclusión equitativa de hombres y mujeres en el mercado laboral, siendo un indicador de mediano plazo para este proceso el aumento de la participación y ocupación femenina, así como también la disminución e idealmente la eliminación del diferencial salarial no explicado por género.

ETAPA 3

PROPUESTAS DE PLANES DE ACCIÓN

V. PROPUESTAS PARA UNA MAYOR INCORPORACIÓN DE MUJERES EN LA ECONOMÍA

A partir de los lineamientos estratégicos para una mayor incorporación de las mujeres en la economía que se presentaron en el capítulo anterior, se diseñaron algunas propuestas más concretas, ya sea en formato de Programas o de Planes de Acción.

Se trata de propuestas que podrían ser impulsadas desde la Subsecretaría de Economía y Empresas de Menor Tamaño, sin perjuicio de que dicha Subsecretaría también debiese tomar voz y participar del impulso a otras iniciativas de orden más estructural y/o que son responsabilidad directa de otras reparticiones del Estado.

A continuación se presentan las propuestas específicas para la Subsecretaría, con sus respectivos fundamentos y su Operacionalización, a fin de facilitar su eventual implementación.

i. Programa de Fortalecimiento de la Norma chilena NCH 3262

Antecedentes

Durante los talleres realizados con los Programas Estratégicos Regionales⁶¹, se constató que la Norma NCH 3262 “Sistemas de Gestión. Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la vida laboral, familiar y personal”, es una herramienta integral que permite abordar la gran parte de las problemáticas diagnosticadas en relación a la participación de las mujeres en el mercado laboral (segregación vertical, brechas salariales, etc.).

Sin embargo, en la actualidad aún existe un escaso conocimiento del proceso de implementación, los costos asociados a la instalación del sistema y de la certificación, las fuentes de subsidio existentes, etc. Por otra parte, actualmente se cuenta sólo con una entidad acreditada para otorgar la certificación de la Norma que entrega el Instituto Nacional de Normalización, lo que genera fallas de mercado.

Un punto a considerar en el fortalecimiento de este instrumentos, es la necesidad de contar con estudios que permitan cuantificar los beneficios de la implementación de la Norma en las organizaciones.

⁶¹ Ver ANEXO 2.

Objetivos del Programa de Fortalecimiento de la Norma chilena NCH 3262

Objetivo general: Fortalecer los mecanismos de difusión e implementación de la Norma NCH32 en empresas chilenas

Objetivos específicos:

- a) Promover la difusión de la Norma NCH 3262 en empresas de distinto tamaño, relevando la importancia del programa FOCAL de CORFO en los subsidios a la certificación
- b) Generar evidencia empírica respecto de los beneficios a mediano y largo plazo de la implementación de la norma a través de estudios ex –post en empresas que han implementado la Norma.
- c) Propiciar el diálogo público –privado respecto a la necesidad de certificar en el Igualdad de género y conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Operacionalización

Nombre: Programa de Fortalecimiento de la norma NCH3262

Tipo de política pública: Proyecto.

Institución Responsable: Subsecretaría de Economía.

Instituciones Involucradas: Ministerio del Trabajo, SERNAM, INN, CORFO.

Instancias de Coordinación: Mesa de Trabajo para el fortalecimiento de la NCH3262, la cual debe estar integrada por la Subsecretaría de Economía y Empresas de Menor Tamaño, SERNAM, CORFO, SERNAM, MINTRAB, Dirección del Trabajo, INN.

Objetivo: Fortalecer los mecanismos de implementación de la norma NCH3262 del Sistema de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Financiamiento: Subsecretaría de Economía y Empresas de Menor Tamaño.

Componente	Procedimientos/ Actividades	Meta	Indicador	Medio de verificación	Cronograma /Plazos	Institución a cargo
Difusión del subsidio a la certificación por el Programa FOCAL de CORFO	Crear un banner en el sitio web de la Subsecretaría y CORFO con la información específica . Banner en sitio web de Sello Igualdad Conciliación Difusión de la información a	Publicación de banner informativo en sitio web de CORFO y Sello Igualdad Conciliación	Tasa de aumento de visitas del banner informativo	Número de visitas y descargas de la información	Mensual y anual	SUBSECRETARÍA DE ECONOMÍA CORFO SERNAM

Componente	Procedimientos/ Actividades	Meta	Indicador	Medio de verificación	Cronograma /Plazos	Institución a cargo
	Empresas del país					
Realización de investigación ex-post en empresas que se han certificado con la Norma.	Licitación de la realización de un estudio público cuyos objetivos principales sean la realización de un <i>benchmarking</i> internacional para cuantificar los beneficios de la diversidad incorporación de las mujeres en las empresas y un estudio de caso a la División Gabriela Mistral de CODELCO	Estudio finalizado que entregue elementos empíricos y cuantificables sobre los resultados de la implementación de sistemas de igualdad de género a nivel internacional y de estudio de caso	% Estudios realizados respecto a los planificados.	Informe final del estudio. Difusión de los resultados Publicación de los resultados	7 meses	MINECON
Propiciar el diálogo público –privado respecto a la necesidad de certificar en el Igualdad de género y conciliación de la vida personal, familiar y laboral	Organización de un Seminario Sobre Sistemas de Gestión en Igualdad de Género en las Empresas, Convocado por SERNAM y MINECON dirigida a Agrupaciones que cuenten con premios a la Iniciativa Empresarial como: - Premio Buen ciudadano Empresarial AMCHAM ⁶² - Fundación	Convocar actores claves Desarrollar seminario Sistematizar resultados seminario	% de asistencia actores claves a Seminario, respecto a actores convocados	Lista de asistencia	anual	MINECON SERNAM

⁶² Véase: <http://www.amchamchile.cl/programas-amcham/premio-buen-ciudadano-empresarial-amcham/>

Componente	Procedimientos/ Actividades	Meta	Indicador	Medio de verificación	Cronograma /Plazos	Institución a cargo
	Generación empresarial ⁶³ -Great Place to Work Chile ⁶⁴ - SOFOFA -MERCO (Monitor empresarial de reputación corporativa) ⁶⁵ (Entre otros)					

ii. Plan de acción para la promoción del teletrabajo para la incorporación de la mujer al mercado laboral en un marco de conciliación con corresponsabilidad.

Antecedentes:

Una de las razones más esgrimidas por las mujeres para no participar en el mercado laboral, es la dificultad para conciliar la vida laboral y familiar. Por lo tanto la opción del teletrabajo como una alternativa a la jornada laboral presencial se presenta como una posible solución para la incorporación de la mujer al mercado laboral. Sin embargo, el hecho de que las tareas de cuidado de los hijos/as, familiares mayores u enfermos estén altamente feminizadas exige una mirada más compleja para que la promoción del teletrabajo no tenga como consecuencia que la incorporación de la mujer al mundo laboral a través del teletrabajo signifique una promoción de la feminización de las labores de cuidado.

Países industrializados como Suecia han promovido el teletrabajo en las instituciones de gobierno, como una política para reducir el estrés laboral de los/as trabajadores/as. Si bien, estas políticas han registrado resultados exitosos en la reducción del estrés laboral, Hartig, Kylin & Johansson (2007) identifican costos asociados a un *trade-off* producido entre la mitigación del estrés laboral y una reducción de las funciones restaurativas del hogar, el cual es el espacio tradicionalmente relacionado al descanso en la vida laboral. Además de los costos asociados por la invasión del trabajo en el espacio del hogar, los autores dan cuenta de diferencias de género, siendo las mujeres las que tienen mayores costos en la reducción de sus funciones restaurativas, lo cual estaría explicado por la feminización de las tareas de cuidado. Esto es reforzado por literatura previa desarrollada

⁶³ Véase: <http://www.generacionempresarial.cl/>

⁶⁴ Véase: <http://www.greatplacetowork.cl/>

⁶⁵ <http://merco.info/cl/ranking-merco-empresas>

en Inglaterra, la cual da cuenta que el teletrabajo si bien puede mejorar la conciliación entre vida laboral y familiar, a su vez puede perpetuar roles laborales y familiares tradicionales delegando a la mujer las tareas de cuidado (Sullivan & Lewis, 2001). De este modo, resulta imprescindible que cualquier acción orientada a fomentar y/o promover el teletrabajo esté orientada a trabajadores y trabajadoras por igual, y si es posible, se haga en un marco de promoción de la conciliación con corresponsabilidad.

Por otro lado, es importante considerar que el teletrabajo requiere ciertos mínimos de infraestructura tecnológica y cultura organizacional para poder implementarse, tales como el desarrollo de plataformas de intranet para efectos de la gestión de la información producida desde el teletrabajo, así como también una cultura organizacional donde la relación laboral entre los empleados y sus superiores se ordenen a través de metas y objetivos en vez de la fiscalización de las horas de trabajo realizadas en una jornada.

Olorunfemi (2013) da cuenta de como en Nigeria han fracasado los programas orientados a mejorar la calidad de vida de los trabajadores a través de incentivar el teletrabajo en las instituciones de gobierno debido a que no tienen los recursos tecnológicos para implementarlos en ciertos casos, o simplemente la cultura organizacional de las instituciones o empresas no ha permitido la correcta implementación de esta modalidad laboral.

Componentes:

Este plan de acción considerara las siguientes componentes:

- Sistematizar experiencias exitosas de teletrabajo en el marco del trabajo decente, con el fin de generar evidencia y contenidos para seminarios y elaboración de materiales de promoción y difusión.
- Realizar seminarios dirigidos a actores de la empresa privada de los sectores de mayor intensidad tecnológica tales como las telecomunicaciones para discutir sobre los beneficios del teletrabajo para la empresa privada y para el bienestar de los/as trabajadores/as.
- Realizar una campaña de promoción para que en los sectores de alta intensidad tecnológica un 20% de la jornada laboral se desarrolle a través de la modalidad de teletrabajo.
- Realizar una campaña de promoción de la corresponsabilidad en las labores de cuidado en el hogar considerando como población objetivo aquellas empresas donde hay empleados/as que trabajan bajo la modalidad de teletrabajo.
- Impulsar el diálogo social en torno al teletrabajo como una modalidad de flexibilidad laboral, sin que esta signifique precarización de las condiciones de

trabajo. Para esto será necesario recabar y socializar evidencia respecto a experiencias internacionales y nacionales de flexibilidad laboral bajo la modalidad de teletrabajo en condiciones de trabajo decente. Estos resultados debiesen ser compartidos en seminarios, conversatorios, etc., con la presencia de múltiples actores (imprescindible el mundo sindical), propiciando así conversaciones y debates al respecto.

Operacionalización

Nombre: Plan de acción para la promoción del teletrabajo para la incorporación de la mujer al mercado laboral en un marco de conciliación de vida laboral y familiar

Tipo de política pública: Plan de acción.

Institución Responsable: Ministerio de Economía.

Instituciones Involucradas: Multisindicales, Asociaciones de funcionarios/as, gremios empresariales

Instancias de Coordinación: Grupo de Trabajo para el estudio y la promoción del Teletrabajo, la cual debe estar integrada por: Subsecretaría de Economía, CUT, ANEF, SOFOFA, CONUPIA, SERNAM, Dirección del Trabajo y organizaciones de la Sociedad Civil que trabajen en temáticas afines (como CEDEM, Comunidad Mujer, etc.). Por ser un tema sensible y con posturas diversas entre los diferentes actores, se propone invitar también a OIT como garante y mediador del trabajo a realizar.

Objetivo: Sistematizar y difundir experiencias de teletrabajo en contextos de trabajo decente, y promover el trabajo como una alternativa para una mejor conciliación con corresponsabilidad social.

Financiamiento: Subsecretaría de Economía y Empresas de Menor Tamaño

Componente	Procedimientos /Actividades	Meta	Indicador	Medio de verificación	Cronograma/ Plazos	Institución a cargo
Impulso de Diálogo Social	-Sistematización de experiencias de flexibilización en contextos de trabajo decente - Seminario abierto en el cual se presenten experiencias de flexibilidad laboral en contextos de trabajo decente	- Informe de evidencia sistematizada sobre inserción laboral a través del teletrabajo - Realización de un seminario por región para la	Informe final de evidencia sistematizada sobre inserción laboral a través del teletrabajo. Nº de regiones donde se realizó un seminario para la difusión y	Informe o presentación con sistematización de experiencias Fotografías de la realización de los seminarios	8 meses	Ministerio de Economía

		difusión y discusión de la evidencia sistematizada.	discusión de la evidencia sistematizada.			
Realización de seminarios dirigidos a la empresa privada de sectores intensivos en tecnología.	Realización de seminarios	Realización de 2 seminarios al año	Nº de seminarios realizados.	Fotografías y prensa escrita	1 año	Ministerio de Economía
Campaña de promoción para flexibilizar la jornada con un 20% de tiempo en modalidad de teletrabajo	Diseño e impresión de trípticos Distribución de trípticos en eventos empresariales	Distribución de trípticos en al menos 6 eventos con presencia de empresarios/as	Nº de eventos en los cuales se distribuyeron trípticos	Trípticos Fotografías	1 año	Ministerio de Economía
Campaña de promoción para promover la corresponsabilidad en las tareas de cuidado	Elaboración y difusión de material promocional para ser difundidos a nivel de empresas e instituciones que tengan trabajadores/as en la modalidad de teletrabajo (afiches para diarios murales, trípticos y un vídeo)	Difusión de videos en un 70% de las empresas que tienen la modalidad de teletrabajo	% de empresas que tienen modalidad de teletrabajo a las cuales se les entregó material	Comprobante de recepción de material	8 meses	Ministerio de Economía

Acosta, E y Peticara, M. (2005). El trabajo remunerado y el cuidado de los hijos: la participación laboral femenina en Chile y su relación con factores culturales. Revista Persona y Sociedad. VOL XIX Nº 2/2005, 115- 130. Universidad Alberto Hurtado.

Arriagada, I. y Gálvez, T. (2014). Estructura de restricciones a la participación laboral y a la autonomía económica de las mujeres: Estudio orientado a mejorar las políticas de equidad de género. Santiago de Chile: Serie de Estudios, Servicio Nacional de la Mujer.

Amarante V. y Arim R. (2015). Desigualdad e Informalidad. Un análisis de cinco experiencias latinoamericanas. Santiago de Chile. Libros de la CEPAL 133. CEPAL- Ministerio de Relaciones Exteriores de Noruega.

Benavente, C. y Valdés, A. (2014). Políticas Públicas para la igualdad de género. Un aporte a la autonomía de las mujeres. Santiago de Chile: CEPAL/ Cooperación Española.

Barro, R. y Sala-i-Martin Xavier (1991). Convergence Across States and Regions. Brooking Papers on Economic Activity: Volumen 1, 107-182.

Benvin, E. y Peticará, M. (2007). Análisis de los cambios en la participación laboral femenina en Chile. Santiago de Chile: Universidad Alberto Hurtado.

Betancor, A. y De Martini, M.I. (2012) Detrás de la Puerta: Trabajo, Roles de Género y Cuidado. Santiago de Chile: Comunidad Mujer. <http://www.comunidadmujer.cl/biblioteca-publicaciones/wp-content/uploads/2012/08/DETRAS-DE-LA-PUERTA-2012.pdf>

Bravo, D., Claudia S. y Sergio U. (2008) Ability, schooling choices and gender labor market discrimination: evidence for Chile. Washington, D.C: Banco Interamericano de Desarrollo. Research Network Working Paper. Nº R-558.

Brega, C., Durán G. y Sáez B. (2015) Mujeres Trabajando. Una exploración al valor del trabajo y la calidad del empleo en Chile. Santiago de Chile: Fundación Sol.

Bordon, P. (2006) El efecto de los jardines infantiles en la oferta laboral chilena. Análisis del caso chileno". Manuscrito, Centro de Economía Aplicada, Universidad de Chile.

Contreras, D. y Puentes, E. (2000). Is gender wage discrimination decreasing in Chile? Thirty years of "robust" evidence. Santiago de Chile: Universidad de Chile: Departamento de Economía.

Bruno, G. (2005). Estimation and Inference in Dynamic Unbalanced Panel-Data Models with a Small Number of Individuals. The Stata Journal 5(4), 473-500.

Cecchini S. y Uthoff A. (2008) Poverty and employment in Latin America: 1990-2005. CEPAL Review Nº 94, 41-56.

CEPAL (2016) Quincuagésima Tercera Reunión de la Mesa Directiva de la Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe. Santiago, 26 a 28 de enero de 2016. Acuerdos: <http://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/c1600107.pdf>

CEPAL (2014). Pactos para la igualdad: hacia un futuro sostenible. Santiago de Chile: Publicación de las Naciones Unidas.

_____ (2014a). El nuevo paradigma productivo y tecnológico. La necesidad de políticas para la autonomía económica de las mujeres. Santiago de Chile: Publicación de las Naciones Unidas.

_____ (2013). Mujeres en la Economía Digital: Superar el umbral de la desigualdad. Santiago de Chile: Publicaciones de las Naciones Unidas.

_____ (2012). Eslabones de la desigualdad. Heterogeneidad estructural, empleo y protección social. Santiago de Chile: Publicación de las Naciones Unidas.

_____ (2011). El salto de la autonomía. De los márgenes al centro. Informe 2011, Documentos de Proyecto, No 436 (LC/W.436), Santiago de Chile.

_____ (2010). Panorama Social de América Latina y el Caribe. Santiago de Chile: Publicación de Naciones Unidas.

_____ (2010a), La hora de la igualdad: brechas por cerrar, caminos por abrir. Santiago de Chile: Publicación de las Naciones Unidas

_____ (2010b), "Reunión internacional sobre buenas prácticas de políticas públicas para el Observatorio de igualdad de género de América Latina y el Caribe", serie Mujer y Desarrollo, No 104 Santiago de Chile, julio. (2010c), ¿Qué Estado para qué igualdad?. Santiago de Chile.

Chant, Sylvia (2013) The Long Shadow of 'Smart Economics': The Making, Methodologies and Messages of the World Development Report 2012'in Laura Oso and Natalia Ribas-Mateos (eds) The International Handbook on Gender, Migration and Transnationalism: Global and Development Perspectives (Edward Elgar: Cheltenham), 97-126.

Christiano, L. y T.Fitzgerald (2003). The Band Pass Filter. *International Economic Review* 44, 435-465.

Contreras, G. y Pinto F. (2015). El Crecimiento de Chile Explicado a Través de un Modelo de Convergencia Condicional. *Economía Chilena*, Volumen 18(2), Agosto, 120137.

Cuberes D. y Teigneir M. (2015) Aggregate Effects of Gender gaps in the labor market: A quantitative estimate: http://www.marcteignier.com/research_files/GGLMAP_CT.pdf

Dido Agrupación de Desarrollo Equal Jerez. (2007). Acciones positivas para la igualdad: http://www.empleo.gob.es/uafse_2000-2006/equal/ProductosEqual/archivos/AD_444_producto_1.pdf.

DIRECCIÓN DEL TRABAJO (2009), Acoso sexual en el trabajo ¿Denunciar o sufrir en silencio? Santiago de Chile: http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articulos-97214_recurso_1.pdf

DIRECCIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL (DNSC) (2015). Qué son las Buenas Prácticas y su sistematización. Documento de trabajo interno. Manuscrito no publicado.

Kabeer N. y Natali L. (2013) Gender equality and Economic Growth. Is there a Win-Win?. IDS Working Paper 417.

FLACSO(2009) Mujer trabajo y responsabilidad social empresarial. Serie Santiago de Chile: Documentos electrónicos No.2. Programa Genero y equidad. Junio No.2.

Franken, H., Parrado H. y Le Fort G. (2006). Business Cycle Dynamics and Shock Resilience in Chile. External Vulnerability and Preventive Policies, En Caballero R., Calderón C. y Céspedes L. (Eds). Serie de Libros Banca Central, Análisis y Políticas Económicas, Volumen 10, 71-108.

Fuentes, J., Palma A. y Montero R. (2005) Discriminación salarial por género en Chile: Una mirada global. Santiago de Chile: Estudios de Economía. Vo. 32- No.2. Diciembre 2005, 133-157.

Fundación Sol (2015) Reforma Laboral: ¿Pone fin al Plan Laboral de la Dictadura o lo Consolida?. <http://www.fundacionsol.cl/wp-content/uploads/2015/03/Fundaci%C3%B3n-SOL-2015-Cuadernillo-Reforma-Laboral.pdf>

Greene, W. (2000). Análisis Econométrico. Tercera Edición. Prentice Hall.

Henríquez y Riquelme (2011). El derecho a ganar lo mismo: Ley de Igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres. Santiago de Chile. Dirección del Trabajo. Temas nº 27.

Hartig, T., Kylin, C., & Johansson, G. (2007). The telework tradeoff: Stress mitigation vs. constrained restoration. *Applied Psychology*, 56(2), 231-253.

Instituto Nacional de Estadística, INE (2015) Mujeres en Chile y mercado del trabajo. Participación laboral femenina y brechas salariales. Santiago de Chile: Departamento de estudios sociales.

INMUJERES—PROGRAMA DE LAS NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO, (2011). Guía para el Diseño del Diagnóstico Organizacional con Perspectiva de género.

INN (2012). Norma Chilena NCH 3262/2012. Sistema de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Santiago de Chile.

Jann, B. (2008). The Blinder—Oaxaca Decomposition for Linear Regression Models. *The Stata Journal* 8(4), 453-479.

Lagerlöf N.P (2003) Gender Equality and Long-Run Growth. *Journal of Economic Growth* December 2003, Volume 8, Issue 4, 403-426.

Larrañaga O. (2006) Participación laboral de la mujer. Chile 1958-2003. En Valenzuela, S, E Tironi E. y Scully T. (Eds) *El Eslabón Perdido. Familia, Modernización y Bienestar en Chile*, Santiago de Chile: Taurus.

MIDEPLAN (2008) Brechas salariales por cuantil de ingreso, 2000-2006. Santiago de Chile: MIDEPLAN: <http://www.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/pdf/genero/brechassalarialesporcuantildeingreso20002006.pdf>

MIDEPLAN (2008a) Discriminación salarial y segregación en el mercado laboral: Un análisis de género 2000-2006. Santiago de Chile: MIDEPLAN: <http://www.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/btca/txtcompleto/mideplan/discrimsalarialsegreg.genero-m.laboral.pdf>

Ministerio de Salud, Dirección del Trabajo, Instituto de Seguridad Laboral (2011), Primera Encuesta Nacional de Empleo, Trabajo, Salud y Calidad de Vida de los trabajadores y trabajadoras en Chile, ENETS 2009-2010. Santiago de Chile: http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articles-99630_recurso_1.pdf

Mizala, A.; Romaguera, P.; Henríquez, P. (1998): *Oferta laboral y Seguro de Desempleo: Estimaciones para la Economía Chilena*". Serie Economía N°28. Centro de Economía Aplicada. Departamento de Ingeniería Industrial, Universidad de Chile.

Montenegro, C, (2001) Wage Distribution in Chile: Does Gender Matter? A Quantile Regression Approach. El Banco Mundial: Documento de Trabajo: <http://www->

wds.worldbank.org/external/default/WDSContentServer/WDSP/IB/2005/11/11/000090341_20051111095958/Rendered/PDF/341330Gender0wp20.pdf

Caroline O.N. Moser (1993)., Gender Planning and Development: Theory, Practice & Training, London and New York :Routledge.

Naciones Unidas (2015). Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Septuagésimo período de sesiones Temas 15 y 116 del programa. New York: Documento de las Naciones Unidas: http://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/2030_agenda_es.pdf

Naciones Unidas (2005). Objetivos de Desarrollo del Milenio: una mirada desde América Latina y el Caribe. J. L. Machinea, A. Bárcena y A. León (coords.), Santiago de Chile, Comisión Económica para América Latina y el Caribe, CEPAL.

Naciones Unidas (1966). Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales: <http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>

OECD (2011). OECD Gender Initiative. Gender Equality in education, employment and entrepreneurship. Meeting of the OECD Council at Ministerial Level Paris, 23-24 May 2012: <http://www.oecd.org/employment/50423364.pdf>

_____ (2011b) Women's Economic Empowerment. Issues Paper. DAC Network on Gender Equality: <http://www.oecd.org/dac/povertyreduction/50157530.pdf>

Pautassi, L. (2007). El cuidado como cuestión social desde un enfoque de derechos. Santiago de Chile: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Serie Mujer y Desarrollo, No 87.

Paredes, R. y Riveros, L. (1994). Gender Wage Gaps in Chile. A Long Term View: 1958-1990. Santiago de Chile: Estudios de Economía, Vol. 21.

Perticará, M. y Astudillo A. (2009) ¿Qué tan alta puede ser la brecha de salarios en Chile? Investigando diferencias salariales entre hombres y mujeres a partir de regresiones de cuantiles. Ilades-Georgetown University, Universidad Alberto Hurtado/School of Economics and Bussines: <http://fen.uahurtado.cl/wp-content/uploads/2010/07/inv211.pdf>

Perticará, Marcela y Bueno I. (2009) Brechas salariales por género en Chile: un nuevo enfoque. Santiago de Chile: Revista de la CEPAL No. 99 , 133- 148: http://www.previsionsocial.gob.cl/subprev/?wpfb_dl=405

Pervaiz, Z., Irfan Chani M., Ahmad Jan S. y Chaudhary A. (2011). Gender Inequality and Economic Growth: a Time Series Analysis for Pakistan. MPRA Paper No. 37176.

PNUD- AECID (2013) Guía para Organizaciones: Responsabilidades Compartidas, Acciones laborales para la conciliación con corresponsabilidad social”.

http://americalatinagenera.org/newsite//images/cdr-documents/publicaciones/guia_regional_220813.pdf

PNUD- AECID (2014). “Guía para Organizaciones: Empresas Libres de Violencia: Prevención, detección, atención y sanción de la violencia basada en género y el acoso sexual y laboral”

<http://americalatinagenera.org/newsite/images/guiaprevencionviolencia.pdf>

PUIG ISAAC et. Al (2010) Compartiendo las Mejores Prácticas Modelo Equidad de Género”. México: INMUJERES

OIT/CEPAL/ ONU Mujeres/ PNUD/ FAO (2013). Trabajo decente e igualdad de género Políticas para mejorar el acceso y la calidad del empleo de las mujeres en América Latina y el Caribe.

OIT (2005). Buenas prácticas de relaciones laborales en las Américas. http://www.oit.org.pe/WDMS/bib/publ/doctrab/dt_199.pdf

OIT (2011). Empresas hacia el siglo XXI “En ruta hacia la igualdad de género”. Revista Estrategias y Negocios.

Olorunfemi, A. (2013). Telecommuting to improve Quality-of-Worklife of Women Workers in Lagos State Tertiary Institutions. Journal of Studies in Education., Vol. 3, No. 2. 222-233: <http://www.macrothink.org/journal/index.php/jse/article/view/3410/3156>

Revenga A. & Sudhir S., 2012, Empowering Women is smart economics. Finance & Development, March 2012, Vol. 49, No. 1. 40-43: <http://www.imf.org/external/pubs/ft/fandd/2012/03/pdf/revenga.pdf>

Riquelme, V. (2011). ¿La maternidad castigada?. Discriminación y malos tratos. Santiago de Chile: Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo.

SBIF (2015). Género en el Sistema financiero 2014. Santiago de Chile: Súper Intendencia de Banco e Instituciones Financieras: https://www.sbif.cl/sbifweb3/internet/archivos/publicacion_10833.pdf

Schkolnik M. (2004) ¿Por qué es tan increíblemente baja la tasa de participación de las mujeres en Chile?. Santiago de Chile: Expansiva: http://www.expansiva.cl/media/en_foco/documentos/06102004132738.pdf

Seguino, Stephanie (2000). Accounting for Asian Economic Growth: Adding Gender to the Equation. *Feminist Economics* 6(3), Noviembre, 27-58.

Selamé, T. (2004) *Mujeres: brechas de equidad y mercado de trabajo*. Santiago de Chile: PNUD.

SERNAM/ ISÓNOMA (2015). *Guía para la formación de Agentes de Igualdad, para la implementación de Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género y Sello Igualdad-Conciliación, vida laboral, personal y familiar*. Santiago de Chile: SERNAM. Documento no publicado.

Sullivan C., & S. Lewis. (2001) *Home-based Telework, Gender, and the Synchronization of Work and Family: Perspectives of Teleworkers and their Co-residentes*. *Gender, Work and Organization*. Vol. 8 No. 2.

The World Bank (2006) *Gender Equality as Smart Economics: A World Bank Group Gender Action Plan (Fiscal years 2007–10)*: <http://siteresources.worldbank.org/INTGENDER/Resources/GAPNov2.pdf>

Todaro, Rosalba y Sonia Yáñez (ed). 2004. *El trabajo se transforma. Relaciones de producción y relaciones de género*. Santiago de Chile: CEM Ediciones.

Valencia, X.(2013). *La corresponsabilidad familiar en el Derecho Laboral Chileno*. Memoria para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales. Tesis no publicada. Facultad de Derecho, Universidad de Chile. Santiago de Chile.

_____ (2007) *Como capitalizar el potencial económico de Chile ampliando las opciones laborales de la mujer*. Diagnóstico de género Chile.

UN Women (2015) *Progress of the World's Women 2015-2016. Transforming Economies, realizing rights*.

SITIOS WEB

AGENDA LABORAL DEL GOBIERNO DE CHILE

<http://www.agendalaboral.gob.cl/#> (Visitado el 8 de febrero de 2016)

BANCOESTADO, Noticias

<http://www.corporativo.bancoestado.cl/sala-de-prensa/noticias-bancoestado/noticias-2015/2015/03/20/bancoestado-lanza-programa-crece-mujer-emprendedora>

(Visitado el 8 de febrero)

CEPAL, Noticias

<http://www.cepal.org/es/noticias/ministras-la-mujer-debatiran-la-articulacion-ods-la-agenda-genero-la-region>

(Visitado el 10 de febrero del 2016)

HONORABLE CÁMARA DE DIPUTADOS DE CHILE, Proyectos de ley

<https://www.camara.cl/pdf.aspx?prmID=11534%20&prmTIPO=TEXTOSESION>

(Visitado el 9 de febrero de 2016)

CORFO, Programa FOCAL

<http://www.corfo.cl/programas-y-concursos/programas/programa-de-fomento-a-la-calidad--focal>

(Visitado el 8 de febrero de 2016)

DIARIO UCHILE. Noticia Recuperada el 14 de febrero de 2016

<http://radio.uchile.cl/2016/01/18/reforma-laboral-ejecutivo-busca-destrabar-discusion-con-nuevas-indicaciones>.

GLOBAL GOALS

<http://www.globalgoals.org/>

(Visitado el 8 de febrero de 2016)

INDAP, Noticias

<http://www.indap.gob.cl/noticia/mesa-de-la-mujer-rural-se-vuelve-constituir-con-respaldo-del-intendente-de-biobio> (Visitado el 16 de diciembre de 2015)

<http://www.indap.gob.cl/noticia/indap-presenta-credito-especial-para-las-emprendedoras-del-campo-en-dia-de-la-mujer-rural> (Visitado el 16 de diciembre de 2015)

NORTE MINERO

<http://www.norteminero.cl/mesa-minera-de-genero-la-insercion-de-las-mujeres-en-la-mineria-es-determinante-para-el-rol-familiar-que-competen-a-los-hombres/>

(Visitado el 10 de enero de 2016)

PORTAL MINERO, Noticias

<http://www.portalminero.com/pages/viewpage.action?pageId=96761096>

(Visitado el 10 enero de 2016=)

Proyecto VITRINA CAMPESINA

<http://www.vitrinacampesina.cl/vitrina/vitrinacampesina/contenidos/resumen-del-proyecto>

(Visitado el 16 de diciembre de 2015)

SERNAM, Reglamento Sello Iguala

https://www.sernam.cl/transparencia/docs/2015/08/16_02082_20150910_173458.pdf
(Visitado el 7 de febrero 2016).

SUSTENTAVID
<http://www.sustentavid.org/>
(Visitado el 5 de enero de 2016)

ANEXO 1

Homologación de las Encuestas Suplementarias de Ingresos para el Período 1990-2014.

El Instituto Nacional de Estadísticas (INE) es la institución a cargo de la encuesta nacional de empleo (ENE) para el periodo 1990-2009, y en la nueva encuesta nacional de empleo (NENE) desde el año 2010 en adelante. A partir de la ENE/NENE es posible construir indicadores de género tales como la tasa de participación laboral femenina o la composición de género del empleo, ya sea a nivel nacional, regional o sectorial.

Además, la ENE/NENE se complementan con el módulo de ingresos de la encuesta de empleo. La encuesta suplementaria de ingresos (ESI) corresponde al módulo de ingresos de la ENE que presenta información para el periodo 1990-2009. A su vez, la nueva encuesta suplementaria de ingresos (NESI) presenta información para el periodo 2010-2014. La ESI/NESI se lleva a cabo el cuarto trimestre de cada año y su objetivo es medir los ingresos del trabajo y de otras fuentes a nivel nacional, tanto a nivel de individuos como de los hogares.

Con el propósito de ampliar el conjunto de indicadores de género y abrir la posibilidad de construir indicadores a partir de estimaciones paramétricas, se ha realizado un proceso de homologación de los micro datos de la ESI/NESI. Ejemplos de estos indicadores las estimaciones de brecha salarial, el retorno a la educación de las mujeres o la probabilidad de que una mujer participe en el mercado laboral por el hecho de tener hijos una vez controladas las diferencias de escolaridad.

El proceso de homologación realizado por los consultores, permite identificar el siguiente conjunto de variables a nivel de individuos y hogares para el período 1990-2014: región, nivel educacional, último curso aprobado, años de escolaridad, clasificación de oficio CIUO, rama de actividad económica, categoría ocupacional, tamaño del establecimiento donde trabaja, horas habitualmente trabajadas, condición de actividad económica, ingresos por salarios, ingresos por cuenta propia o empleador, ingresos por jubilaciones, ingresos por arriendo, ingresos por intereses, ingresos de la ocupación principal e ingresos del trabajo.

De esta forma, a partir de la homologación de todas las versiones de la ESI/NESI se cuenta con información de los niveles y las estructuras de los ingresos a nivel nacional para el periodo 1990-2014, con base en distintas variables y clasificadores internacionales de empleo. Los indicadores de género que se obtengan de este proceso de homologación serán expuestos y utilizados en modelos econométricos en el segundo informe de la presente consultoría.

ANEXO 2
Detalle de la Producción de Información cualitativa

1- Detalle de entrevistas realizadas a actores institucionales

De acuerdo a la propuesta técnica presentada por el equipo consultor y al contrato de la presente consultoría, en esta Primera Etapa de Diagnóstico Inclusivo de Género en la Economía, se debían realizar 10 entrevistas a actores institucionales, de instituciones públicas que se relacionaran con las temáticas de trabajo, economía y/o mujeres.

La siguiente tabla resume las entrevistas realizadas a actores institucionales.

Tabla XII.1. Resumen de Entrevistas Institucionales

INSTITUCIÓN	CARGO	NOMBRE
SERNAM	Sectorialista Trabajo	Angélica Fuentes
	Sectorialista Economía	Loreto Maza
Ministerio de Economía	Encargada Ministerial de Género	Elisa Garate
Ministerio de Trabajo	Encargada Ministerial de Género	Aida Salinas
Ministerio de Agricultura	Encargada Ministerial de Género/Asesora Ministro	Bárbara Gutiérrez
Ministerio de Minería	Encargada Ministerial de Género	Cristina Carvallo
SENCE	Subdirectora	Ximena Rivillo
SUBPESCA	Profesional de la Mesa de Género	Marcela Godoy
CORFO	Integrantes de la Mesa de Género	Pablo Lincoñir
		Marcia Machado
FOSIS	Encargada de Género y Profesional de Unidad de Programas	Carmen Gándara
		Sandra Aguilera
PRODEMU	Directora	Pamela Farías
Dirección del Trabajo	Abogada	Ximena Valencia
	Encargada de Género	Gabriela Morales

Tal como se observa en la tabla, se realizaron un total de 13 entrevistas, superando el número comprometido.

2- Detalle de los *Focus Group* realizados

De acuerdo a la propuesta técnica y al contrato que rige el presente estudio, en esta Primera Etapa Diagnóstica, se contemplaban realizar tres focus groups con mujeres. Uno de ellos con mujeres que se encontraran trabajando de manera dependiente en la actualidad, un segundo con mujeres trabajadoras independientes, y un tercero con mujeres desocupadas.

a) *Focus group* con mujeres trabajadoras dependientes

Este grupo se realizó de manera exitosa, con la asistencia de siete mujeres trabajadoras dependientes. Se realizó el día miércoles 24 de septiembre de 2015, en dependencias del Hostal La Casona, en el Barrio Bellas Artes.

b) *Focus group* con mujeres trabajadoras independientes.

Este focus group se realizó de manera exitosa aunque algo mermado en la convocatoria a causa de las condiciones climáticas (día de intensas lluvias). Pese a haber tenido la confirmación de ocho mujeres, sólo llegaron cinco. El *focus group* se realizó igualmente resultando muy fructífero. Se realizó el día jueves 25 de septiembre de 2015, en dependencias del Hostal La Casona, en el Barrio Bellas Artes.

Se intentó hacer de manera adicional un conversatorio con mujeres emprendedoras asociadas a ASECH, sin embargo las gestiones no dieron resultados por lo cual no se pudo realizar dicha actividad.

c) *Focus group* con mujeres desocupadas

Durante la gestión de los focus se enfrentaron serios problemas para lograr la convocatoria requerida de mujeres desocupadas, ya que la mayoría de las mujeres contactadas preferían ser entrevistadas en sus hogares y no desplazarse y asistir a un encuentro con más personas que no conocían. Para no dejar este perfil sin representación, en la primera etapa del diagnóstico se realizaron dos entrevistas en profundidad a mujeres desocupadas. El detalle de las entrevistas realizadas es el siguiente:

Tabla XII.2. Perfil de las mujeres entrevistadas

Entrevista	Perfil
Entrevistada 1	Mujer adulta, con hijos/as, que trabajó muchos años de manera dependiente y luego abandonó el trabajo remunerado dependiente para dedicarse al cuidado de los hijos/as. Luego realizó trabajos informales independientes y en la actualidad se encuentra desocupada.

	Clase media baja.
Entrevistada 2	Mujer adulta, con hijos/as, con una muy breve trayectoria laboral dependiente en la juventud. Deja de trabajar remuneradamente de manera permanente luego de casada. Clase media alta.

Durante la segunda etapa de la investigación, se logró realizar el *focus group* con mujeres desocupadas. Este grupo se realizó el día 03 de diciembre de 2015 en una cafetería en el condominio “Ciudad de los Valles”, sector de clase media, en las afueras de Santiago, y se contó con la participación de siete mujeres.

ANEXO 3

Pautas de Entrevista a actores institucionales

Mi nombre es _____, y soy parte del equipo que está desarrollando el Estudio "Mayor incorporación de las mujeres en la Economía Chilena" para la Subsecretaría de Economía.

El objetivo de este estudio es "Determinar las brechas de género que impiden una mayor incorporación de las mujeres en la economía, y a través de una función de producción estimar la inserción de las mujeres en la economía chilena para distintos sectores y escenarios, a fin de proponer una agenda de desarrollo productivo y género que permita avanzar hacia una economía más inclusiva".

El primer producto de este estudio consiste en un diagnóstico productivo de género, y uno de los puntos de este diagnóstico es realizar un catastro de la oferta pública actual relacionada con la incorporación/participación de las mujeres en el mercado de trabajo y el desarrollo productivo, identificando sus fortalezas y debilidades. Y es por este punto que le hemos solicitado la presente entrevista.

A continuación, le iré realizando una serie de preguntas acerca de la oferta de su institucional en relación al tema del estudio. Si no tiene toda la información exacta no hay problema, podemos acordar el envío de documentos en los cuales se pueda encontrar la información necesaria.

Nombre persona entrevistada:

Institución:

Cargo:

Fecha:

e-mail:

- 1- En su institución, en la actualidad, ¿cuál es la oferta⁶⁶ que existe en relación al trabajo femenino (tanto trabajo dependiente como independiente)?

- 2- A continuación, me gustaría realizarle una serie de preguntas para cada una de estas iniciativas (en caso de que haya más de una política, realizar las preguntas para cada una):

⁶⁶ Se entenderá la oferta en un sentido amplio, incluyendo programas, proyectos, instrumentos de incentivo, etc., asimismo se entienden como políticas relacionadas todas las iniciativas que busquen fomentar/posibilitar/facilitar/mejorar la inserción laboral de las mujeres, su mantención en el mercado laboral y/o sus condiciones laborales, como son las capacitaciones, la entrega de servicios, las bonificaciones o incentivos, etc.

- a) ¿Cuál es el problema que se busca eliminar/aminorar con esta política?
 - b) ¿Cuál es el (son /los) objetivo (s) de la política?
 - c) ¿Cuál(es) son los derechos que se busca resguardar/garantizar/promover con esta política?
 - d) ¿Cuál es el sustento legal/institucional de esta política? (es Ley, Decreto, etc.)
 - e) ¿Qué actores (públicos, privados, etc.) forman parte de esta política?
 - f) ¿De dónde obtiene financiamiento esta política?
 - g) ¿Quiénes son los/as beneficiarios/as directos e indirectos de esta política?
 - h) ¿Cuál es su cobertura?
 - i) ¿Cómo es la relación entre población carenciada, población objetivo y la cobertura real? (en definitiva, ¿la política alcanza a todas las personas que la necesitan?, y en caso de que no sea así indagar por qué)
 - j) ¿Existen mecanismos formales para la participación de la sociedad civil? ¿Cuáles?
 - k) Si en el diseño el programa contempla abordar de alguna manera las temáticas de corresponsabilidad y el cuidado de otros/as.
 - l) Desde su experiencia, ¿cuáles han sido y/o son las principales dificultades en la implementación y ejecución de la política?
 - m) ¿Cree usted que la política cuenta con recursos suficientes para el logro de sus objetivos? (recursos humanos y recursos económicos)
 - n) ¿La política cuenta con un sistema de seguimiento, monitoreo y/o evaluación?
 - o) Si se han realizado evaluaciones, ¿qué tipo de evaluaciones han sido?, ¿cuáles han sido sus resultados?
 - p) ¿A su juicio, cuáles son las principales fortalezas de esta política?
 - q) ¿A su juicio, cuáles son, a su juicio, las principales debilidades de esta política?
 - r) Desde su opinión, qué ajustes o mejoras se deberían realizar a nivel de:
 - Diseño
 - Implementación
 - Resultados/Impactos
- 3- Desde su experiencia trabajando en la temática, ¿cuáles cree usted que son las principales barreras que enfrentan las mujeres a la hora de incorporarse y/o permanecer en el mercado laboral?
- 4- Desde su experiencia, ¿cómo evalúa la oferta pública existente hasta el momento?, ¿qué se podría hacer para mejorarla?
- 5- ¿Hay algo más que le gustaría agregar a esta entrevista?

¡Muchas gracias!

ANEXO 4

Pautas de Entrevista a Encargada de Género de la Dirección del Trabajo

Mi nombre es _____, y soy parte del equipo que está desarrollando el Estudio "Mayor incorporación de las mujeres en la Economía Chilena" para la Subsecretaría de Economía.

El objetivo de este estudio es "Determinar las brechas de género que impiden una mayor incorporación de las mujeres en la economía, y a través de una función de producción estimar la inserción de las mujeres en la economía chilena para distintos sectores y escenarios, a fin de proponer una agenda de desarrollo productivo y género que permita avanzar hacia una economía más inclusiva".

El primer producto de este estudio consiste en un diagnóstico productivo de género, y uno de los puntos de este diagnóstico es realizar un catastro de la oferta pública actual relacionada con la incorporación/participación de las mujeres en el mercado de trabajo y el desarrollo productivo. Junto al catastro y análisis de la oferta, nos interesa poder profundizar en el contexto legal y normativo en el cual esta se sustenta, así como también poder indagar en las condiciones laborales de las mujeres y si estas incentivan o desincentivan su participación en el mercado laboral.

A continuación, le iré realizando una serie de preguntas acerca de la oferta de su institucional en relación al tema del estudio. Si no tiene toda la información exacta no hay problema, podemos acordar el envío de documentos en los cuales se pueda encontrar la información necesaria.

Nombre persona entrevistada:

Institución:

Cargo:

Fecha:

e-mail:

- 1- Desde tu quehacer en la DT, ¿cuáles son las condiciones actuales en las que trabajan las mujeres en Chile?
- 2- ¿Cuáles son las principales problemáticas a las que se enfrentan las mujeres trabajadoras? (indagar en cada una de las problemáticas mencionadas?)
- 3- A tu juicio, ¿crees que las condiciones laborales actuales que se ofrece a las mujeres incentivan o desincentivan su participación en el mundo del trabajo?

- 4- Pensando en los últimos años, ¿cuáles han sido los principales avances en relación a las condiciones en las que trabajan las mujeres?
- 5- ¿Cuáles son los principales desafíos o temas pendientes?
- 6- ¿Crees tú que alguna problemática en específico esté interfiriendo en una mayor incorporación de las mujeres al mercado laboral?, ¿cómo crees tú que esta podría ser abordada para lograr aumentar la participación laboral femenina?
- 7- Por último, ¿existen acciones que se pudieran emprender desde la Dirección del trabajo para fomentar una mayor incorporación de las mujeres en el mercado del trabajo?, ¿cuáles serían esas acciones?

¡Muchas gracias!

ANEXO 5

Pautas de Entrevista a Abogada de la Dirección del Trabajo

Mi nombre es _____, y soy parte del equipo que está desarrollando el Estudio "Mayor incorporación de las mujeres en la Economía Chilena" para la Subsecretaría de Economía.

El objetivo de este estudio es "Determinar las brechas de género que impiden una mayor incorporación de las mujeres en la economía, y a través de una función de producción estimar la inserción de las mujeres en la economía chilena para distintos sectores y escenarios, a fin de proponer una agenda de desarrollo productivo y género que permita avanzar hacia una economía más inclusiva".

El primer producto de este estudio consiste en un diagnóstico productivo de género, y uno de los puntos de este diagnóstico es realizar un catastro de la oferta pública actual relacionada con la incorporación/participación de las mujeres en el mercado de trabajo y el desarrollo productivo. Junto al catastro y análisis de la oferta, nos interesa poder profundizar en el contexto legal y normativo en el cual esta se sustenta, así como también poder indagar en las condiciones laborales de las mujeres y si estas incentivan o desincentivan su participación en el mercado laboral.

A continuación, le iré realizando una serie de preguntas acerca de la oferta de su institucional en relación al tema del estudio. Si no tiene toda la información exacta no hay problema, podemos acordar el envío de documentos en los cuales se pueda encontrar la información necesaria.

Nombre persona entrevistada:

Institución:

Cargo:

Fecha:

e-mail:

- 1- ¿Cuáles son los marcos normativos internacionales que orientan el quehacer de la DT en materia de género/trabajo femenino?
- 2- Pensando en la Agenda actual, ¿cuáles son los ámbitos a los cuáles se les ha dado y/o se les da más énfasis en la Dirección del Trabajo?
- 3- A su juicio, ¿existen ámbitos relacionados con el trabajo femenino y/o la igualdad de género que no estén considerados?, ¿por qué?

- 4- A nivel nacional, ¿nos podría hacer una descripción general de la legislación vigente en relación al trabajo femenino y/o la igualdad de género?
- 5- En la legislación nacional, ¿en qué ámbitos se ha puesto mayor énfasis?, ¿existen ámbitos en los cuales aún no se haya legislado (o no suficientemente)?, ¿por qué?
- 6- En relación a la Reforma Laboral, ¿se abordan las temáticas de género y/o trabajo femenino?, ¿de qué manera?
- 7- ¿Cuáles son los ámbitos en los cuales existe mayor desigualdad y/o discriminación por motivos de género?
- 8- ¿Existen temas relacionados con el trabajo femenino y/o la igualdad de género que en la actualidad estén siendo analizados/discutidos y que pudieran dar origen a futuras legislaciones?
- 9- ¿De qué manera incide la legislación (o la falta de esta) en la participación laboral femenina?
- 10- ¿Qué cree usted que se puede hacer, desde el ámbito legal, para fomentar la participación laboral de las mujeres?
- 11- ¿Cree usted que la legislación vigente permite sustentar programas o proyectos que busquen aumentar la participación de las mujeres en el mundo del trabajo? (en caso de que la respuesta sea no, indagar en el por qué)

¡Muchas gracias!

ANEXO 6

Pautas de Focus Group

Presentación

Mi nombre es _____, y soy parte del equipo que está desarrollando el Estudio "Mayor incorporación de las mujeres en la Economía Chilena" para la Subsecretaría de Economía.

El objetivo de este estudio es "Determinar las brechas de género que impiden una mayor incorporación de las mujeres en la economía, a fin de proponer una agenda de desarrollo productivo y género que permita avanzar hacia una economía más inclusiva".

Es en este contexto que las hemos convocado, ya que nos interesa conocer cuáles son las opiniones, las necesidades y las expectativas de ustedes, como mujeres, en relación a las medidas que desde los distintos actores del Mercado Laboral (Estado, empresas, etc.) se debieran llevar a cabo para fomentar la participación laboral de las mujeres.

Vamos a ir tratando una serie de temáticas que les iré proponiendo, la idea es que sea un diálogo compartido, entre todas, y que se sientan con la libertad de opinar lo que creen, sienten y piensan al respecto. Esta conversación será grabada sólo para facilitar el trabajo del equipo que la analizará, pero sus nombres y opiniones serán anónimos y confidenciales.

Les agradecemos el haber venido hasta aquí para ser parte de esta importante investigación.

Para comenzar, quisiéramos hacer una ronda de presentaciones, en el cual les pedimos que nos digan su nombre de pila, su edad, a qué se dedican, si tienen hijos/as, de qué edades y en que comuna viven.

Temáticas para grupo de Trabajadoras Dependientes

- 1- Chile es uno de los países de Latinoamérica con la más baja participación de mujeres en el mercado laboral: ¿a qué creen ustedes que se debe esta situación? (tomar nota de los tópicos que mencionan de manera espontánea, para posteriormente indagar en cada uno de ellos y agregar los que no hayan mencionado)
- 2- Desde su experiencia, ¿cuáles son las principales dificultades que enfrentan las mujeres cuando se incorporan al mercado del trabajo?

3- Les voy a mencionar una serie de problemáticas que están asociadas a la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, para que podamos conversar brevemente de cada una de ellas (partir por las que aparecieron de manera espontánea en la pregunta 1, y luego nombrar las que no fueron mencionadas por ellas, indagar si lo han vivido, qué perciben al respecto, etc.)

- Diferencias en los sueldos
- Dificultad para acceder a jefaturas y espacios de poder
- Feminización/masculinización en las ocupaciones
- Conciliación entre la vida laboral, familiar y personal / corresponsabilidad (indagar en si conocen este concepto)
- Acoso Sexual y/o Laboral
- Acceso a la capacitación y el perfeccionamiento
- Posibilidad de desarrollar una carrera
- Otra que aparezca por parte de ellas

4- Actividad : “Mi trayectoria laboral en el tiempo”

Ahora queremos indagar en sus trayectorias en el mundo del trabajo. Tienen a su mano materiales con los cuales podrán dibujar. Les vamos a pedir que dibujen una línea del tiempo tratando de recordar los hitos más importantes desde que se incorporaron al mundo del trabajo remunerado hasta la actualidad. Indicar en torno a estos hitos: edad, lugar, tipo de contrato, sueldo, jornada, conciliación vida personal/familiar/labora, motivo de cese de actividad, etc.

Tendrán 20 minutos para dibujar e identificar estos hitos y luego las compartiremos en grupo. (Tomaremos nota de las ideas o sucesos más recurrentes en las trayectorias de las mujeres).

5- Discusión: Conocen alguna política pública que esté orientada a fomentar el trabajo femenino?, ¿cuáles?, ¿en qué consisten?

6- ¿Han sido usuarias de algunas de esas política?, ¿cómo fue la experiencia?, ¿fue de utilidad?, ¿las ayudó?

7- ¿Qué tipo de políticas creen que deberían impulsarse desde el Estado para que las mujeres participaran más del mercado de trabajo?

8- Cierre de la actividad.

Temáticas para grupo de Trabajadoras Independientes

- 1- Chile es uno de los países de Latinoamérica con la más baja participación de mujeres en el mercado laboral: ¿a qué creen ustedes que se debe esta situación? (tomar nota de los tópicos que mencionan de manera espontánea, para posteriormente indagar en cada uno de ellos y agregar los que no hayan mencionado)
- 2- Desde su experiencia, ¿cuáles son las principales dificultades que enfrentan las mujeres cuando se incorporan al mercado del trabajo o cuando inician un emprendimiento?
- 3- ¿Por qué motivos ustedes optaron por trabajar de modo independiente? (indagar si lo decidieron o si fue circunstancial)
- 4- Les voy a mencionar una serie de problemáticas que están asociadas con los emprendimientos femeninos, para que podamos conversar brevemente de cada una de ellas (partir por las que aparecieron de manera espontánea en la pregunta 1, y luego nombrar las que no fueron mencionadas por ellas, indagar si lo han vivido, qué perciben al respecto, etc.)
 - A las empresas de las mujeres les cuesta más crecer
 - A las mujeres les cuesta más conseguir fuentes de financiamiento y/o crédito
 - A las mujeres en general les cuesta más “arriesgarse” (indagar en seguridad, autoestima, etc)
 - Las mujeres en general tienen escaso acceso a la formación/capacitación
 - Existen dificultades para conciliar la vida laboral, familiar y personal / corresponsabilidad (indagar en si conocen este concepto)
 - Las trabajadoras independientes no tienen o tienen dificultades para ejercer sus derechos laborales
 - Otra que aparezca por parte de ellas

5- Actividad: “Mi trayectoria laboral en el tiempo”

Ahora queremos indagar en sus trayectorias en el mundo del trabajo. Tienen a su mano materiales con los cuales podrán dibujar. Les vamos a pedir que dibujen una línea del tiempo tratando de recordar los hitos más importantes desde que se incorporaron al mundo del trabajo remunerado hasta la actualidad. Indicar en torno a estos hitos: edad, lugar, tipo de contrato, sueldo, jornada, conciliación vida personal/familiar/labora, motivo de cese de actividad, etc.

Tendrán 20 minutos para dibujar e identificar estos hitos y luego las compartiremos en grupo. (Tomaremos nota de las ideas o sucesos más recurrentes en las trayectorias de las mujeres).

- 6- Conocen alguna política pública que esté orientada a fomentar el emprendimiento femenino?, ¿cuáles?, ¿en qué consisten?
- 7- ¿Han sido o son usuarias de algunas de esas política?, ¿cómo fue o está siendo la experiencia?, ¿fue/es de utilidad?, ¿las ayudó?
- 8- ¿Qué tipo de políticas creen que deberían impulsarse desde el Estado para que las mujeres puedan emprender más y mejor?
- 9- Cierre de la Actividad

Temáticas para grupo de Mujeres Desocupadas

- 1- Chile es uno de los países de Latinoamérica con la más baja participación de mujeres en el mercado laboral, ¿a qué creen ustedes que se debe esta situación? (tomar nota de los tópicos que mencionan de manera espontánea, para posteriormente indagar en cada uno de ellos y agregar los que no hayan mencionado)
- 2- En su caso particular, por qué motivo no están trabajando remuneradamente en este momento?
- 3- Desde su experiencia, ¿cuáles son las principales dificultades que enfrentan las mujeres cuando se incorporan al mercado del trabajo?
- 4- Les voy a mencionar una serie de problemáticas que están asociadas a la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, para que podamos conversar brevemente de cada una de ellas (partir por las que aparecieron de manera espontánea en la pregunta 3, y luego nombrar las que no fueron mencionadas por ellas, indagar si lo han vivido, qué perciben al respecto, etc.)
 - Diferencias en los sueldos
 - Dificultad para acceder a jefaturas y espacios de poder
 - Feminización/masculinización en las ocupaciones
 - Conciliación entre la vida laboral, familiar y personal / corresponsabilidad (indagar en si conocen este concepto)
 - Acoso Sexual
 - Otra que aparezca por parte de ellas

- 5- ¿Alguno de los temas de los que hemos conversado, ha influido en su decisión/situación de no trabajar fuera del hogar?
- 6- Conocen alguna política pública que esté orientada a fomentar el trabajo femenino?, ¿cuáles?, ¿en qué consisten?
- 7- ¿Han sido usuarias de algunas de esas política?, ¿cómo fue la experiencia?, ¿fue de utilidad?, ¿las ayudó?
- 8- ¿Qué tipo de políticas creen que deberían impulsarse desde el Estado para que mujeres como ustedes (que ahora no están trabajando) se incorporaran en el mercado de trabajo?

ANEXO 7

Pautas de Entrevista a Mujeres Desocupadas

Presentación

Mi nombre es _____, y soy parte del equipo que está desarrollando el Estudio "Mayor incorporación de las mujeres en la Economía Chilena" para la Subsecretaría de Economía.

El objetivo de este estudio es "Determinar las brechas de género que impiden una mayor incorporación de las mujeres en la economía, a fin de proponer una agenda de desarrollo productivo y género que permita avanzar hacia una economía más inclusiva".

Es en este contexto que las hemos convocado, ya que nos interesa conocer cuáles son las opiniones, las necesidades y las expectativas de ustedes, como mujeres, en relación a las medidas que el Estado debiera llevar a cabo para fomentar la participación laboral de las mujeres.

Vamos a ir tratando una serie de temáticas que les iré proponiendo, la idea es que sea un diálogo compartido, entre todas, y que se sientan con la libertad de opinar lo que creen, sienten y piensan al respecto. Esta conversación será grabada sólo para facilitar el trabajo del equipo que la analizará, pero sus nombres y opiniones serán anónimos y confidenciales.

Les agradecemos el haber venido hasta aquí para ser parte de esta importante investigación.

Para comenzar, quisiéramos pedirle que se presente, señalando su nombre de pila, su edad, a qué se dedican, si tienen hijos/as, de qué edades y en que comuna viven.

Le voy a leer la siguiente afirmación, y luego le pediré su opinión:

“Chile es uno de los países de Latinoamérica con la más baja participación de mujeres en el mercado laboral: ¿a qué cree usted que se debe esta situación?”

1. Desde su experiencia, ¿cuáles son las principales dificultades que enfrentan las mujeres cuando se incorporan al mercado del trabajo?
2. ¿Usted está trabajando en este momento? ¿Ha Trabajado? ¿Me podría contar sobre su experiencia laboral (si es que existe).
3. ¿Qué nivel educacional alcanzó?

4. Ahora, le voy a mencionar una serie de problemáticas que están asociadas a la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, para que podamos conversar brevemente de cada una de ellas (indagar si lo han vivido, qué perciben al respecto, etc.). En cada una de estos tópicos la idea es ir encadenándolos en la conversación, procurando que se vayan desplegando desde la experiencia de la entrevistada. Se sugiere ir preguntando a partir de la trayectoria que presenta la entrevistada.

- Diferencias en los sueldos, son muy bajos o no conviene (indagar en el costo de oportunidad de trabajar remuneradamente v/s trabajar en el cuidado de la familia) ¿Qué me puede decir respecto a este tema? ¿Lo vivió? ¿Ha sabido algo al respecto?
- Obstáculos Culturales (modelo de familia tradicional donde el hombre es proveedor): Indagar en lo que la entrevistada puede señalar como machismo.
- Dificultad para acceder a jefaturas y espacios de poder
- Acceso a la capacitación/ educación: ¿ha estudiado o se ha capacitado en algo? ¿qué la motivó? ¿cómo financió estos estudios? ¿qué pasó en el medio familiar cuando decidió estudiar?
- Feminización/masculinización en las ocupaciones
- Conciliación entre la vida laboral, familiar y personal / corresponsabilidad (indagar en si conocen este concepto, preguntar cómo se organizó la dinámica familiar cuando nacieron los hijos/as si es que corresponde. Preguntar sobre el contexto familiar presente al nacimiento de cada hijo. Indagar si hay personas adultas al cuidado.
- Acoso Sexual y/o laboral ¿qué sabe de esto, qué ha escuchado? Si la persona trabajó en algún momento de su vida, indagar si vivió estas experiencias?
- Emprendimientos: ¿Ha tenido experiencias como trabajadora independiente? ¿cómo le fue?, ¿cuánto duró? ¿cómo compatibilizó su vida personal/familiar?
- Otra que aparezca por parte de ella

5- ¿Alguno de los temas de los que hemos conversado, ha influido en su decisión/situación de no trabajar remuneradamente?

6- Conocen alguna política pública que esté orientada a fomentar el trabajo femenino?, ¿cuáles?, ¿en qué consisten?

7- ¿Han sido usuarias de algunas de esas política?, ¿cómo fue la experiencia?, ¿fue de utilidad?, ¿las ayudó?

8- ¿Qué tipo de políticas creen que deberían impulsarse desde el Estado para que mujeres como ustedes (que ahora no están trabajando remuneradamente) se incorporaran en el mercado de trabajo remunerado?

Cierre de la actividad

ANEXO 8: Definición de Talleres para Validación de Propuestas

Objetivo de los Talleres: Validar las propuestas preliminares de lineamientos estratégicos, los cuales serán construidos a partir de los resultados del Diagnóstico.

Para la selección de las regiones y los/as participantes de los talleres, se ha realizado una selección de sectores productivos y regiones a partir de datos cuantitativos trabajados en el diagnóstico. Luego, esta información ha sido complementada con la Agenda Estratégica del Ministerio, tomando así las decisiones que se presentan a continuación:

1- Sectores productivos y su participación en el PIB

El aporte al PIB de cada uno de los sectores se presenta en la siguiente tabla:

Sector	% del PIB(1)
Agropecuario-silvícola	3%
Pesca	0%
Minería	11%
Industria Manufacturera	11%
Electricidad, Gas y Agua	2%
Construcción	8%
Comercio, Restaurantes y Hoteles	10%
Transporte y Comunicaciones	6%
Servicios Financieros y Empresariales (2)	19%
Servicios de vivienda	5%
Servicios Personales (3)	12%
Administración Pública	5%
	91%

Fuente: Elaboración propia en base a datos del Banco Central para el año 2013.

- (1) La suma no es 100% porque se excluyó de esta sumatoria lo que corresponde a IVA.
- (2) Incluye servicios financieros, seguros, arriendo de inmuebles y servicios prestados a empresas.
- (3) Incluye educación, salud y otros servicios.

De acuerdo a lo que muestra la tabla, los 5 sectores productivos con mayor impacto en el PIB son: servicios financieros y empresariales (19%), servicios personales (12%), minería (11%), manufactura (11%) y comercio, restaurante y hoteles (10%); de modo que los 5 talleres podrían estar enfocados cada uno en uno de estos sectores productivos.

Sin embargo se ha optado por seleccionar sólo uno de los dos sectores relacionados con servicios (seleccionando servicios personales), y en vez de un segundo sector del área de servicios incorporar al sector agropecuario, que si bien es un sector con una baja incidencia en el PIB, tiene un importante componente femenino.

2- Participación Femenina en los Sectores Productivos

Luego, es posible observar que entre estos 5 sectores productivos, hay casos en los cuales cuentan con una alta participación femenina, mientras que en otros la presencia de mujeres es muy baja (como en el caso de la minería y la industria manufacturera).

Sector	% del PIB	% de mujeres
Agropecuario-silvícola	3%	25,6%
Pesca	0%	13,1%
Minería	11%	8,6%
Industria Manufacturera	11%	29,5%
Electricidad, Gas y Agua	2%	23,2%
Construcción	8%	5,1%
Comercio, Restaurantes y Hoteles	10%	51,8%
Transporte y Comunicaciones	6%	18,9%
Servicios Financieros y Empresariales	19%	54,6%
Servicios de vivienda	5%	43,0%
Servicios Personales	12%	71,4%
Administración Pública	5%	65,0%
	91%	

Fuente: Elaboración propia en base a datos del Banco Central y Encuesta CASEN 2013.

De este modo, teniendo en consideración las grandes diferencias en la participación femenina en los distintos sectores productivos, se propone realizar la siguiente distinción:

a) Sectores Productivos con baja participación femenina

Estos sectores corresponderán a aquellos que cuentan con una participación laboral femenina inferior al 40%. En el caso de estos sectores, las propuestas estarán orientadas principalmente a generar estrategias para aumentar el porcentaje de mujeres trabajadoras.

b) Sectores Productivos con alta participación femenina

Estos sectores corresponderán a aquellos que cuentan con una participación laboral femenina igual o superior al 40%. En el caso de estos sectores, las propuestas más que centrarse en aumentar cuantitativamente la presencia de mujeres, estarán centradas en los aspectos cualitativos de la participación, vale decir, cómo mejorar las remuneraciones de las mujeres, como aumentar el porcentaje de mujeres en cargos directivos, etc.

3- Selección de las regiones para la realización de los Talleres

De acuerdo a lo anterior, en el caso de los sectores productivos en los cuales la participación femenina es baja, se propone realizar el taller en la región donde dicho

sector tenga mayor presencia, que en el caso del sector minero corresponde a la Región de Antofagasta, y en el caso de la industria manufacturera corresponde a la Región del Bío-bío⁶⁷.

% región	Minería	Industria
I	42%	3%
II	57%	4%
III	43%	1%
IV	36%	3%
V	14%	19%
VI	24%	13%
VII	1%	14%
VIII	0%	24%
IX	0%	10%
X	0%	19%
XI	17%	6%
XII	15%	10%
XIII	1%	11%
XIV	0%	24%
XV	8%	8%
Total	11%	11%

Para el caso de los sectores productivos con alta participación femenina, los talleres se realizarán en las regiones donde exista mayor tasa de participación laboral femenina y donde haya una mayor proporción de mujeres. Considerando que el patrón nacional es similar a lo que ocurre en las regiones, es necesario seleccionar lugares donde encontremos un mayor número de mujeres trabajando.

En este sentido, las regiones con mayor proporción de mujeres son la Metropolitana, Biobío y Valparaíso, mientras que las mayores tasas de participación femenina están en la Metropolitana, Aysén, Magallanes, tal como se observa en la siguiente tabla:

	Mujeres por región	Distribución de mujeres	Tasa de participación
I	162,973	2%	45.7
II	288,766	3%	44.2
III	143,953	2%	41.3
IV	388,361	4%	43.3
V	944,854	10%	44.7
VI	470,731	5%	44.2
VII	532,851	6%	39.6
VIII	1,068,418	12%	38.8

⁶⁷ La Región de Los Ríos cuenta con el mismo porcentaje de presencia del sector de la industria manufacturera, sin embargo, se prefirió la Región del Bío Bío ya que esta última tiene una mayor distribución de mujeres y una mayor tasa de participación femenina, como se verá más adelante.

IX	512,195	6%	38.4
X	441,667	5%	42
XI	51,467	1%	50.3
XII	78,728	1%	46.9
RM	3,724,287	41%	51
XIV	193,691	2%	37.4
XV	90,583	1%	45.8
TOTAL	9,093,525	100%	45,6

Fuente: Elaboración propia en base a CASEN 2013.

Pese a que las regiones de Aysén y Magallanes cuentan con una alta participación femenina, se ha optado por dejarlas fuera ya que muchas de estas mujeres están insertas principalmente insertas en el sector público. De este modo, se han seleccionado las siguientes regiones:

- Región de Antofagasta sector minería
- Región de Valparaíso, sector comercio, restaurant, hoteles
- Región Metropolitana, sector servicios personales
- Región del Maule, sector agrupecuario⁶⁸
- Región del Bío-bío, sector industria Manufacturera

4- Focalización de las propuestas

Finalmente, dada la importancia de encuadrar las propuestas que emanen de esta investigación con la Agenda Estratégica del Ministerio, y con el objetivo de lograr recomendaciones de planes concretos y aplicables en el corto plazo, se ha tomado la decisión, en conjunto con la contraparte técnica, de enfocar las propuestas para cada uno de los sectores en algún Programa Estratégico que se encuentre en desarrollo. De este modo, el diseño final de los talleres de validación es el siguiente:

Taller	Sector Productivo	Región	Foco
1	Minería	Antofagasta	Cluster minero (poniendo foco en posible valor agregado a la minería)
2	Industria Manufacturera	Bío-bío	Programa CORFO (mesoregional) Madera/mueble y construcción ⁶⁹
3	Comercio, Restaurant, Hoteles	Valparaíso	Cluster turismo (Enoturismo)
4	Silvoagropecuaria	Maule	Programa (regional) Agroindustria para el Desarrollo
5	Servicios personales	Metropolitana	Programa (Nacional) Salud más Desarrollo

⁶⁸ Por ser la región con mayor presencia de este sector.

⁶⁹ Tal como señalamos en la Etapa 2 de este estudio, este Taller se reemplazó por el de Ciudades Inteligentes, por no alcanzar la convocatoria deseada.

ANEXO 9

Estimación de Modelos Económicos Alternativos.

Vector Auto Regresivo (VAR)

Ocupando datos anuales agregados para el período 1986-2015 se estimó adicionalmente un VAR que incluye un solo rezago para las variables endógenas⁷⁰. Esta estimación se justifica en series económicas, donde suele ser común que exista una relación de causalidad en ambos sentidos. Según Greene (2000), “la causalidad en el sentido de Granger (1969) y Sims (1980) se deduce cuando los valores retardados de una variable, x_t , tiene poder explicativo en una regresión de una variable y_t en los valores retardados de y_t y x_t , y el VAR puede utilizarse para comprobar dicha hipótesis.” En particular, la hipótesis es que relación entre la “Tasa de Ocupación de la Mujeres” y el “PIB real per cápita” es endógena, dado que el “PIB real per cápita” puede afectar la “Tasa de Ocupación de las Mujeres”, ya que en un contexto con crecimiento económico esperaríamos una mayor empleabilidad,

Los VAR permiten calcular las funciones impulso-respuesta, es decir, la dinámica que se produce ante una perturbación en una variable en el resto de las variables⁷¹. El VAR estimado incluye además algunas variables exógenas que entran sólo contemporáneamente en la ecuación. La identificación del VAR viene dada por la tradicional descomposición de Choleski, y el orden de las variables endógenas es el siguiente:

- Crecimiento del PIB Real.
- Formación Bruta de Capital Fijo como porcentaje del PIB.
- Tasa de Participación Femenina.
- Tasa de Participación Masculina⁷².

Este es un dato relevante, ya que los resultados son sensibles al orden que hemos asignado, en este caso hemos supuesto que un shock en los residuos de la variable Tasa de Participación Masculina, esta tendrá impacto en la Tasa de Participación Femenina, como en el Crecimiento del PIB Real.

⁷⁰ La estructura dinámica de un VAR con datos anuales se puede manejar adecuadamente incluyendo sólo un rezago, lo que es importante pues cada rezago adicional aumenta significativamente el número de parámetros a estimar y en una muestra relativamente pequeña no se cuenta con suficientes grados de libertad como para incluir más de un rezago.

⁷¹ En un modelo simplificado de dos variables.

$$\begin{aligned}y_{1t} &= \beta_{10} + \beta_{11}y_{1t-1} + \beta_{12}y_{2t-1} + u_{1t} \\y_{2t} &= \beta_{20} + \beta_{21}y_{1t-1} + \beta_{22}y_{2t-1} + u_{2t}\end{aligned}$$

Un shock inesperado en y_{2t} , en la forma de un valor no nulo en la innovación u_{2t} , además de afectar a y_{2t} , influye sobre y_{1t} en períodos futuros.

⁷² La Tasa de Participación Femenina (Masculina) se mide como Ocupación Femenina (Masculina) dividido por Población Femenina (Masculina) de 15 años o más.

Por su parte, las variables exógenas que se incluyeron son las siguientes:

- Crecimiento del PIB Real Mundial.
- Variación porcentual en los términos de intercambio.
- Gasto fiscal como porcentaje del PIB.
- Una proxy de profundidad financiera medida por el agregado monetario M3 como porcentaje del PIB.

Otra característica del VAR estimado es que se impusieron algunas restricciones plausibles sobre los parámetros. En particular, se impuso que los parámetros asociados a los rezagos tanto de la Tasa de Participación Femenina como Masculina tienen un valor igual a cero en la ecuación de la Formación Bruta de Capital Fijo como porcentaje del PIB y que los parámetros asociados a las variables exógenas con excepción del Gasto fiscal como porcentaje del PIB en las ecuaciones de la Tasa de Participación Femenina y Masculina, respectivamente, también tienen un valor igual a cero⁷³.

Los resultados del VAR pueden ser interpretados a través de las funciones impulso-respuesta, las cuales muestran la reacción (respuesta) de las variables explicadas en el sistema ante cambios en los errores. Donde un cambio (shock) en una variable en el período t afectará directamente a la propia variable y se transmitirá al resto de variables explicadas, a través de la estructura dinámica que representa el modelo VAR⁷⁴.

Una condición fundamental para que los resultados de un VAR sean válidos es que el modelo sea dinámicamente estable. Esto se comprueba mediante las raíces características, las cuales deben tener un módulo menor que uno. Esta condición se cumple en el caso de la especificación estimada. Similarmente, se requiere que los residuos de todas las ecuaciones del modelo estén cointegrados o sean estacionarios, aspecto que fue evaluado mediante el test de ADF sobre los residuos.

A continuación se presentan gráficamente las funciones de impulso respuesta asociadas al VAR estimado que son de particular interés para los propósitos de este estudio.

El Gráfico A.1.1 muestra la Respuesta del Crecimiento del PIB Real ante un shock en la Tasa de Participación tanto Femenina como Masculina. Los resultados son consistentes con los anteriores, en el sentido de que, la respuesta del Crecimiento del PIB Real ante un

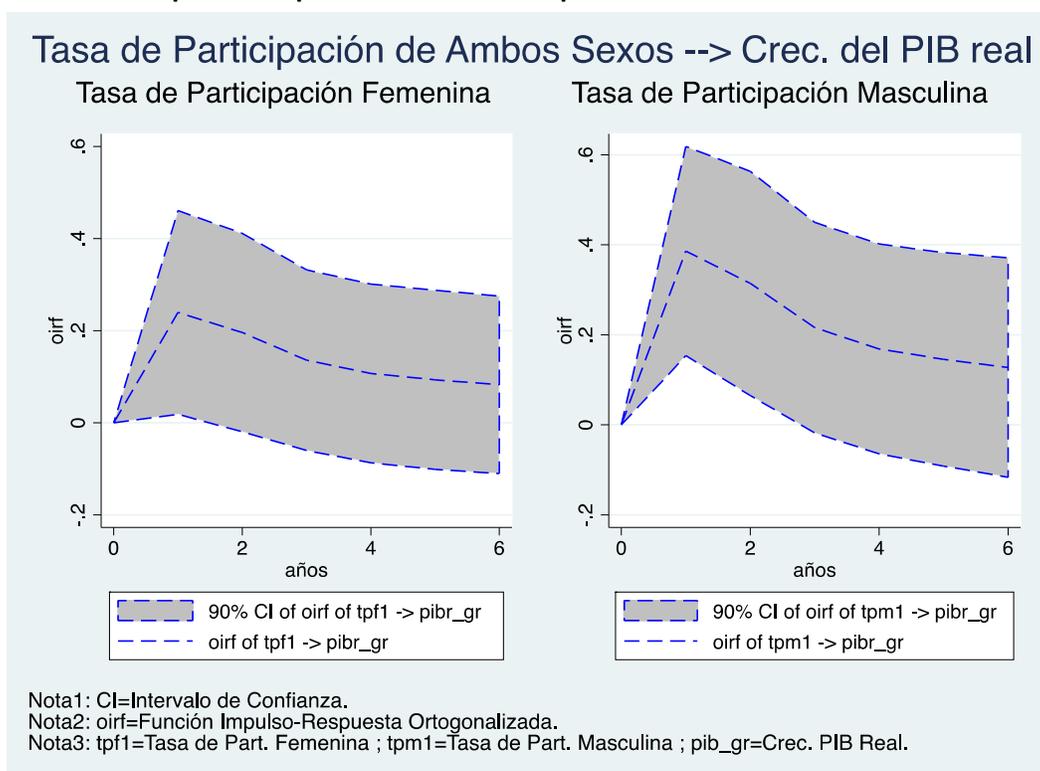
⁷³ En este sentido la metodología de estimación se relaciona estrechamente con el estudio de Franken et. al. (2006) que se focaliza en analizar el ciclo económico en Chile para el período 1950-2003.

⁷⁴ Cabe mencionar que además de las Funciones de Impulso-Respuesta, un VAR permite analizar los multiplicadores dinámicos, que son conceptualmente similares a las funciones impulso-respuesta excepto que el impulso o shock es causado por una variable exógena, es decir, que no está incluida en el sistema de ecuaciones del VAR pero si como variable independiente en cada una de las ecuaciones; y la descomposición de la varianza, que consiste en obtener distintos componentes que permitan aislar el porcentaje de variabilidad de cada variable que es explicado por la perturbación de cada ecuación, pudiéndose interpretar como la dependencia relativa que tiene cada variable sobre el resto.

shock en la Tasa de Participación Femenina despliega una dinámica positiva y estadísticamente significativa (al 90% de significancia), en una magnitud relativamente pequeña, en comparación a la Tasa de Participación Masculina, manteniendo una respuesta estadísticamente significativa por alrededor de un año y medio después del shock. Esto se observa al compararla con la respuesta del Crecimiento del PIB Real ante un shock en la Tasa de Participación Masculina, la que también despliega una dinámica positiva y estadísticamente significativa (al 90% de significancia), pero de una magnitud claramente mayor, y de una duración de casi 3 años después del shock.

Así, si evaluamos la magnitud de la respuesta en el máximo de la línea que representa la dinámica que sigue el Crecimiento del PIB Real, se observa que ante un shock en la Tasa de Participación Femenina de una desviación estándar, el Crecimiento del PIB Real se incrementa en 0,24, mientras que ante un shock en la Tasa de Participación Masculina de una desviación estándar la respuesta del Crecimiento del PIB Real alcanza a 0,39⁷⁵.

Gráfico A.1.1
Función Impulso- Respuesta Tasa de Participación sobre Crecimiento del PIB Real.



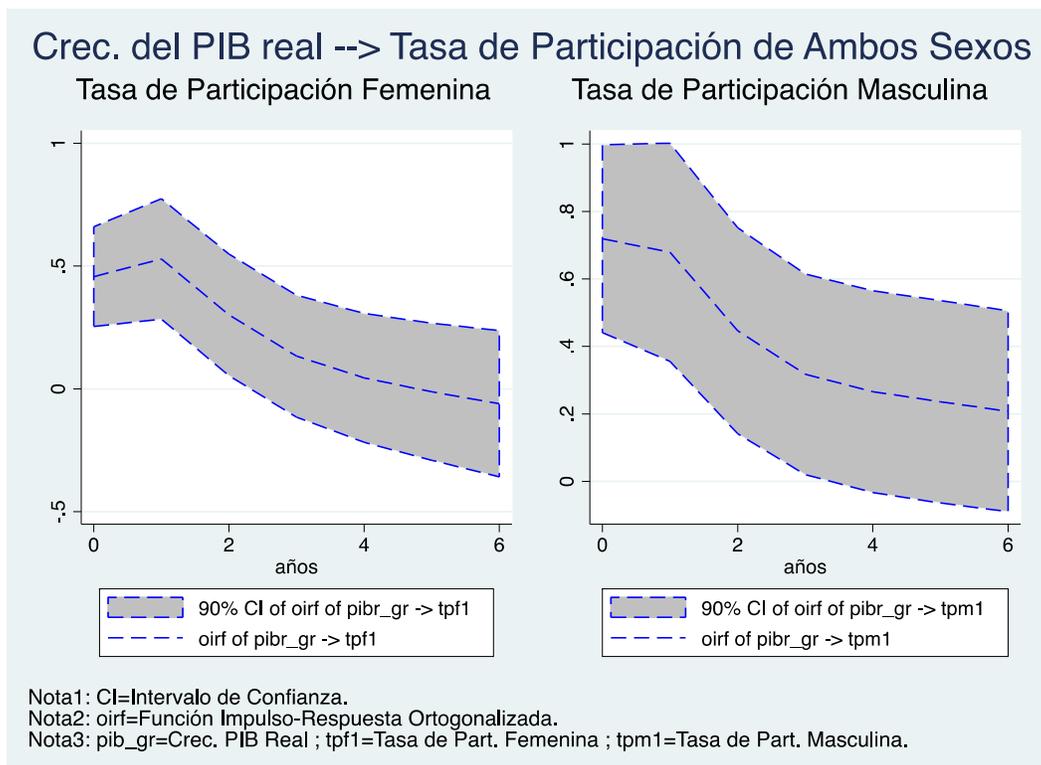
El Gráfico A.1.2, en conjunto con el Gráfico A.1.1, muestran que la causalidad entre el Crecimiento del PIB real y la Tasa de Participación de Ambos Sexos va en ambas direcciones. Es decir, no sólo un incremento de la tasa de participación

⁷⁵ La desviación estándar del error de la ecuación del Crecimiento del PIB Real es de 1,29; de la ecuación de Formación Bruta de Capital Fijo sobre PIB es de 1,19; de la ecuación de la Tasa de Participación Femenina de 0,66; y de la ecuación de la Tasa de Participación Masculina de 0,94.

femenina/masculina incrementa la tasa de crecimiento real del PIB, sino que también cuando la economía crece más, se incentiva una mayor participación laboral de ambos sexos.

Gráfico A.1.2.

Función Impulso- Respuesta Crecimiento del PIB Real sobre Tasa de Participación.



Modelo de Datos de Panel Dinámico

Otro modelo econométrico estimado corresponde a un panel dinámico por sector económico ocupando datos para el período 1990-2013.

La ecuación estimada econométricamente es la siguiente:

$$\ln(\widetilde{PIBr}_{i,t}) = \beta_1 \ln(\widetilde{PIBr}_{i,t-1}) + \beta_2 \ln(\widetilde{OCUPT}_{i,t}) + \beta_3 \ln(\widetilde{TOCUPF}_{i,t}) + \beta_4 \widetilde{DIF_ESC}_{i,t} + \mu_i + \varepsilon_{i,t}$$

donde,

i =sector y t =año;

$\ln(\cdot)$ es la función logaritmo natural;

$PIBr$ es el PIB real;

$OCUPT$ es la Ocupación Total;

$TOCUPF$ corresponde a la Ocupación Femenina sobre la Ocupación Total;

DIF_ESC es la Diferencia en los Años de Escolaridad entre Hombres y Mujeres;

μ_i es un efecto fijo;

$[\beta]$ es el vector de parámetros a estimar; y ε son los residuos.

Todas las variables se escriben con una virgulilla superior que simboliza que se trata de una variable transformada. En particular, la transformación es la aplicación del filtro de Christiano y Fitzgerald (2003), que permite descomponer la serie en tendencia y ciclo. En la estimación se ocupa la tendencia, pues el foco es el crecimiento de largo plazo. Para identificar las variables hacia delante se antepone la sigla TCF (por Tendencia Christiano y Fitzgerald)⁷⁶.

Esta ecuación se estimó por un método de panel dinámico apropiado para paneles donde el número de individuos (sectores) es pequeño en relación a número de períodos (años). Este método corrige el sesgo que se produce en un modelo de panel auto regresivo (Bruno 2005).⁷⁷

Brevemente, a excepción del PIB sectorial, cuya fuente es el Banco Central de Chile, las otras variables se obtienen de las encuestas ESI/NESI entre 1990 y 2013, las que son levantadas y compiladas por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE).

El Cuadro A.1.1 muestra los resultados para la regresión:

Cuadro A.1.1

Resultados de la Regresión

(Datos anuales para el período 1990-2013)

Variables Dependientes ↓ Independiente →	<i>TCF del Ln del PIB real</i>
<i>TCF del Ln del PIB real</i> ₋₁	0.9703 (***)
<i>TCF del Ln de la Ocupación Total</i>	0.0223 (*)
<i>TCF de la Tasa de Ocupación Femenina</i>	0.0081 (**)
<i>TCF del Diferencial de Escolaridad</i>	-0.0205 (***)
(***) Significativo al 99% ; (**) Significativo al 95% ; (*) El nivel de significancia para esta variable es de 88,2%. En estricto rigor el límite bajo el cual se califica como significativa es de 90%. El método de estimación se denomina por la sigla LSDV...Bajo este método, los intervalos de confianza de los estimadores se calculan mediante bootstrapping, para lo cual se ocupó 1.000 repeticiones. R ² no reportado en método de regresión ; N° de obs. 198.	

Fuente: Elaboración propia

⁷⁶ Los parámetros ocupados para filtrar las variables son los estándar para datos anuales, es decir, minperiod=2 y maxperiod=8.

⁷⁷ En Stata, este método se especifica mediante el comando xtlsdv, donde xt antecede las estimaciones con datos de panel y lsdv es por las siglas en inglés para bias-corrected least-squares dummy variable.

Como es posible observar del Cuadro A.1.1 todas las variables tienen correlación positiva con el PIB, con excepción del Diferencial de Escolaridad, que muestra que brechas educativas en contra de las mujeres tienden a disminuir el Producto. Así también todas las variables a excepción de la variable asociada a la Ocupación Total son estadísticamente significativas. Ésta última variable, si bien no alcanza un nivel de significancia del 90%, está muy cercana a dicho límite (88,2%).

Con este modelo, al igual que con el modelo de MCO presentado en el cuerpo central del documento, también se llevaron a cabo dos ejercicios de proyección fuera de la muestra. Como las series llegan hasta 2013, que denominaremos período T, se proyectan tres años hacia delante, donde en los períodos T+1 y T+2 las variables independientes toman el mismo valor que el año anterior, lo que se justifica por la inclusión de un rezago en la estimación. Esto permite que el crecimiento estimado en T+2 sea igual a 0 y que en T+3 se pueda cuantificar el efecto de un shock.

El primer ejercicio de proyección fuera de la muestra considera un shock que aumenta en 1% el número de mujeres ocupadas en todos los sectores en el período T+2, lo que también afecta la Tasa de Ocupación Femenina Sectorial positivamente en todos los sectores. Los resultados se muestran en el Cuadro A.1.2:

Cuadro A.1.2

Aumento Porcentual en el PIB Sectorial de un Aumento de 1% en el N° de Mujeres Ocupadas por Sector y de 1% en la Tasa de Ocupación Femenina Sectorial		
Sectores ↓ Shock →	Δ^+% PIB Sectorial	Ponderación Sectorial en PIB Agregado
Agricultura, Caza y Pesca	0,015%	3,1%
Minas y Canteras	0,003%	13,1%
Industria Manufacturera	0,024%	10,9%
Electricidad, gas y agua	0,005%	4,0%
Construcción	0,004%	7,5%
Comercio, restaurantes y hoteles	0,072%	11,9%
Transporte y Comunicaciones	0,018%	7,9%
Servicios financieros y empresariales	0,027%	20,4%
Otros Servicios (vivienda, personales, adm. Pública)	0,095%	21,2%
Δ^+% PIB Agregado	0,039%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

De estos resultados se puede destacar lo siguiente:

- i. La magnitud de los efectos tanto a nivel sectorial como agregado es relativamente baja.

- ii. Los efectos de mayor magnitud sobre el PIB potencial (o de tendencia) son en Otros Servicios (vivienda, personales, administración pública) y en Comercio, Restaurantes y Hoteles. Luego, y en una magnitud menor, Servicios Financieros e Industria Manufacturera.

Cabe mencionar que los mayores efectos se producen precisamente en los sectores donde la tasa de ocupación femenina es mayor, tal como se muestra en el Cuadro A.1.3:

Cuadro A.1.3: Tasa de Ocupación Sectorial

(mediana muestral de las variables en TCF ; porcentaje)

Sectores ↓ Tasa de Ocupación→	Masculina	Femenina
Agricultura, Caza y Pesca	11.74	2.00
Minas y Canteras	1.49	0.08
Industria Manufacturera	10.12	3.87
Electricidad, gas y agua	0.49	0.09
Construcción	7.57	0.28
Comercio, restaurantes y hoteles	9.99	8.98
Transporte y Comunicaciones	6.63	1.20
Servicios financieros y empresariales	4.62	3.01
Otros Servicios (viv., personales, adm. pública)	11.07	15.75

Fuente: Elaboración propia

El segundo ejercicio de proyección fuera de la muestra considera un shock que aumenta en ΔX el número de mujeres ocupadas en la economía, distribuyendo el aumento en todos los sectores de manera homogénea.

Es importante tener en cuenta que dicho shock afecta tanto la variable asociada a la Ocupación Total como la variable asociada a la Tasa de Ocupación Femenina Sectorial⁷⁸. Los resultados se muestran en el Cuadro A.1.4.

Considerando los resultados de la última columna del cuadro (destacada en celeste), que corresponde a un shock cuyo tamaño iguala el número de ocupadas mujeres al número de ocupados hombres a nivel agregado, se puede destacar lo siguiente:

- i. La magnitud de los efectos tanto a nivel sectorial como agregado es relativamente baja. De hecho, a pesar del tamaño del shock, el PIB tendencial a nivel agregado aumenta un poco menos de 0,9%.
- ii. En términos intersectoriales, si bien se produce un incremento en la mayoría de los sectores, hay dos sectores en que sucede lo contrario: Comercio, restaurantes y hoteles con una leve caída porcentual y Otros Servicios (vivienda, personales y

⁷⁸ Esta se define como ocupación de la mujeres en el sector i sobre ocupación agregada.

administración pública), con una caída de casi medio punto porcentual. Esto sucede porque si bien aumenta la ocupación total en la misma magnitud que los otros sectores, la tasa de ocupación femenina sectorial cae.

- iii. Los mayores incrementos se producen en los sectores Electricidad, Gas y Agua (3,8%) y Minería (aprox. 2,0%).

Cuadro A.1.4: Aumento Porcentual en el PIB Sectorial de un Aumento en $\Delta+X$ en la Ocupación Femenina Distribuido Homogéneamente entre los Distintos Sectores.								
Sector ↓ Aumento Ocupación Femenina (en miles) →	$\Delta+100$	$\Delta+200$	$\Delta+300$	$\Delta+400$	$\Delta+500$	$\Delta+600$	$\Delta+700$	
Agricultura, Caza y Pesca	0.14	0.27	0.40	0.53	0.65	0.77	0.89	
Minas y Canteras	0.22	0.43	0.63	0.83	1.02	1.20	1.38	
Industria Manufacturera	0.10	0.20	0.30	0.40	0.49	0.58	0.68	
Electricidad, gas y agua	0.57	1.06	1.49	1.88	2.24	2.57	2.87	
Construcción	0.14	0.28	0.41	0.54	0.67	0.80	0.92	
Comercio, restaurantes y hoteles	-0.01	-0.01	-0.02	-0.02	-0.03	-0.03	-0.03	
Transporte y Comunicaciones	0.12	0.24	0.35	0.46	0.57	0.68	0.78	
Servicios financieros y empresariales	0.11	0.21	0.31	0.42	0.51	0.61	0.70	
Otros Servicios (vivienda, personales, adm. Pública)	-0.05	-0.10	-0.15	-0.19	-0.24	-0.28	-0.33	
$\Delta+\%$ PIB (*)	0.10	0.19	0.28	0.36	0.45	0.53	0.61	
Sector ↓ Aumento Ocupación Femenina (en miles) →	$\Delta+800$	$\Delta+900$	$\Delta+1.000$	$\Delta+1.100$	$\Delta+1.200$	$\Delta+1.300$	$\Delta+1.400$	$\Delta+1.054 (**)$
Agricultura, Caza y Pesca	1.01	1.13	1.24	1.35	1.46	1.56	1.67	1.30
Minas y Canteras	1.55	1.72	1.89	2.05	2.20	2.35	2.50	1.97
Industria Manufacturera	0.76	0.85	0.94	1.02	1.10	1.18	1.26	0.98
Electricidad, gas y agua	3.16	3.43	3.69	3.93	4.16	4.38	4.59	3.82
Construcción	1.04	1.16	1.28	1.39	1.50	1.61	1.72	1.34
Comercio, restaurantes y hoteles	-0.04	-0.04	-0.04	-0.05	-0.05	-0.05	-0.05	-0.04
Transporte y Comunicaciones	0.88	0.99	1.08	1.18	1.28	1.37	1.46	1.14
Servicios financieros y empresariales	0.80	0.89	0.98	1.06	1.15	1.23	1.31	1.02
Otros Servicios (vivienda, personales, adm. Pública)	-0.37	-0.41	-0.45	-0.48	-0.52	-0.56	-0.59	-0.47
$\Delta+\%$ PIB (*)	0.68	0.76	0.83	0.90	0.97	1.03	1.10	0.87

Fuente: Elaboración propia.

(*) Corresponde a un promedio ponderado, donde los ponderadores vienen dados por la participación sectorial del PIB.

Partiendo de un valor base, se asume que esta va cambiando según las distintas tasas de crecimiento intersectoriales.

(**) Corresponde al tamaño del shock que iguala el número de ocupados mujeres al de los hombres.

ANEXO 10

Detalle de Entrevistas Etapa 2

De acuerdo a la propuesta técnica del presente estudio, en esta segunda etapa, correspondiente a la elaboración de las propuestas de lineamientos estratégicos para una mayor incorporación de las mujeres en la economía, se debían realizar entrevistas a las siguientes expertas temáticas y actores clave:

- Representantes de Universidades Nacionales y/o de Centros de Estudios o *Think Tanks* chilenos (entre ellos/as un/a experto/a en derecho laboral).
- Representantes de Gremios Empresariales (uno/a de grandes empresas y otro/a de medianas y pequeñas).
- Representantes de Confederaciones Sindicales.

A continuación, se presenta el detalle de las entrevistas realizadas:

Categoría	Nombre
Expertas temáticas (Universidades, Centros de Estudios, Think Thanks)	Irma Arriagada
	Thelma Galvez
	Nieves Rico
	Paula Poblete (Directora de Estudios de Comunidad Mujer)
Gremios Empresariales	Susana Carey (SOFOFA)
Confederaciones Sindicales	Ángela Rifo (CUT)
	Elsa Páez (ANEF)
	Olga Gutiérrez (Dirigenta del Agro)

ANEXO 11

Pauta Taller de Trabajo con Programas Estratégicos Regionales

I. Organización de la Jornada

1. Inicio

- *Bienvenida*

- *Ronda de Presentación del Grupo*

- *Presentación General del Estudio*

- *Presentación del Diagnóstico*

2. Pausa Café

3. Trabajo en Grupo

Instrucciones: Si el número de participantes lo permite, se le pedirá a los/las asistentes que conformen grupos de 3-4 pp. Según sector (Estado, empresas, Universidades-consultoras-otro)

Consigna:

Considerando los resultados del Diagnóstico que hemos revisado,

- a) *¿Y cómo se expresa esto en mi realidad local? cómo está la presencia femenina, las mujeres que existen dónde están? Cuáles son sus roles.*

- b) *¿Cuáles son las competencias de empleo que pueden demostrar las mujeres?*

- c) *¿En cuales eslabonamientos del PER es posible apoyar la incorporación de las mujeres, mediante empleos de calidad o trabajo independiente?*

4. Plenario Conclusiones conjuntas.

Los/las participantes presentan sus resultados y se el Equipo va resumiendo las conclusiones.

5. Propuestas específicas.

Considerando las áreas de mejora por ustedes identificada, ¿dónde y a través de qué estrategias estiman que es posible intervenir para mejorar la incorporación de las Mujeres a

la Economía.

Y todo esto a partir de tres líneas de desarrollo

- *Investigación, desarrollo e innovación*
- *Recursos humanos*

¿Cómo piensas ustedes que podemos incluir a más mujeres en estas líneas y/o mejorar la situación en la que ya están (a partir de sus conclusiones)?

6. Cierre de la Jornada

ANEXO 12
Formato Invitación

INVITACIÓN

Estimado/a,

La Subsecretaría de Economía y Empresas de Menor Tamaño e Isónoma Consultorías Sociales Ltda. tienen el agrado de invitarle al Taller de Trabajo “Mayor incorporación de las mujeres en la Economía: el caso del sector agropecuario”, el cual se realizará el día XXX de 9:00 a 13:00 horas en el XXX.

Esta actividad se enmarca en la consultoría que Isónoma Consultorías Sociales Ltda. está realizando para la Subsecretaría de Economía para aumentar la participación femenina en la economía chilena, y que tiene como uno de sus objetivos entregar recomendaciones específicas para los diferentes sectores productivos del país.

En este contexto, resulta de suma relevancia conocer los puntos de vista y las opiniones de actores estratégicos de los diferentes sectores productivos en relación a posibles iniciativas para aumentar la incorporación laboral de las mujeres.

Esperamos poder contar con su valiosa presencia.

Se ruega confirmar a la brevedad al correo pvarela@isonoma.cl.

ANEXO 13
Registro Fotográfico

1. Taller PER “Agroindustrias para el Desarrollo”



2. Taller PER “Salud + Desarrollo”



3. Taller PER “Enoturismo”



4. Taller Funcionarios/as Sector Público



ANEXO 14

Proyectos de Ley de Impacto en la Autonomía Económica de las Mujeres (2014-2015)

Proyectos de Ley	Objetivos del Proyecto	Legislatura	Fecha de Ingreso	Último hito de tramitación	Autores	Estado
Modifica el artículo 31 bis a la ley N° 18.046, sobre sociedades anónimas, para incorporar criterios de paridad de género en los directorios de dichas sociedades.	Artículo único: Agrégase el siguiente nuevo artículo 31 bis a la Ley N. 18046, "SOBRE SOCIEDADES ANONIMAS": "Habrá paridad de género en el Directorio de las sociedades que rebasen los límites dispuesto en el inciso segundo del artículo segundo de la Ley 20416 para las pequeñas y medianas empresas. Por tanto, no podrá haber una desigualdad mayor al 10% entre hombre y mujeres, salvo que el número de directores no lo permita, caso en el cual se ajustarán los porcentajes, resguardándose siempre el equilibrio entre los miembros".	363 ⁷⁹	22/12/2015	22/12/2015	Moción Alejandro Navarro	Primer Trámite Constitucional
Modifica el Código Civil para establecer la administración conjunta de la sociedad conyugal, o exclusiva del marido o de la mujer	Este proyecto permite a los contrayentes casados bajo el régimen de sociedad conyugal una administración conjunta e indistinta entre el marido y la mujer, salvo que éstos opten porque la comunidad sea administrada exclusivamente por el marido o la mujer.	363	25/11/2015	26/11/2015 Cuenta del Proyecto	Felipe Kast	En trámite Pasa a Comisión de Familia y Adulto Mayor

⁷⁹ <https://www.camara.cl/pdf.aspx?prmID=11534%20&prmTIPO=TEXTOSESION>

	<p>Por otra parte, sin perjuicio de que el marido o la mujer puedan de forma individual comprometer el patrimonio social, con el objeto de proteger los intereses de aquél cónyuge no contratante, se exige la actuación conjunta o la autorización del otro cónyuge para celebrar válidamente aquellos actos de mayor relevancia, tales como, enajenar o gravar los bienes raíces sociales, o disponer entre vivos a título gratuito de los bienes sociales, o ceder la tenencia de los bienes raíces sociales urbanos por más de cinco años.</p> <p>Además, en el caso de que se designe a uno de los cónyuges como administrador, ya sea que el cónyuge no administrador, sea el marido o a la mujer, se prevé que pueda dedicarse libremente al ejercicio de un empleo, oficio, profesión o industria que establece, aplicándose las reglas del denominado patrimonio reservado de la mujer que regula el artículo 150 del Código Civil, al marido no administrador de la sociedad conyugal.</p>					
Proyecto de Ley que el sistema de relaciones	El objetivo de esta iniciativa legal apunta al desarrollo de relaciones	362	29/12/2014	20/1/2016 Segundo trámite	Ministerio de Hacienda	Cuenta de segundo

<p>laborales, introduciendo modificaciones al Código del Trabajo.</p>	<p>laborales modernas, justas y equilibradas entre las partes, en las que predomine el diálogo y el acuerdo, combinando objetivos de equidad, eficiencia y productividad.</p> <p>Para avanzar en estos propósitos, este proyecto de ley amplía y mejora la negociación colectiva para que ésta pueda ser ejercida por más trabajadores, bajo mecanismos que faciliten los acuerdos con sus empleadores, en la perspectiva de favorecer un espacio de diálogo institucionalizado al interior de las empresas. Junto con ello se enriquecen los contenidos y la calidad de estos procesos.</p> <p>El fortalecimiento de los sindicatos implica reconocerles titularidad para los fines de la negociación, promoviendo que sus acuerdos puedan ser extensivos a otros trabajadores de la empresa, a través de mecanismos que no constituyan prácticas antisindicales.</p>			<p>constitucional / Senado</p>	<p>Ministerio de Justicia Ministerio de Trabajo y Previsión Social</p>	<p>informe de Comisión Hacienda Social</p>
<p>Proyecto de Ley que Perfecciona el permiso postnatal parental y el ejercicio a sala cuna para los funcionarios y</p>	<p>Establecer para las funcionarias y los funcionarios públicos la mantención del total de las remuneraciones durante el permiso postnatal parental, esto</p>	<p>363</p>	<p>3/11/2015</p>	<p>6/1/2016 Trámite finalización en Cámara de Origen / C. Diputados</p>	<p>Ministerio de Hacienda Ministerio de Trabajo y Previsión Social</p>	<p>Aprobado</p>

funcionarios públicos que indica.	es, se consagra un tratamiento idéntico al del descanso por maternidad. - Habilitar el ejercicio del derecho de sala cuna en la entidad empleadora del padre cuando ambos progenitores sean funcionarios públicos de algún ministerio o servicio público vinculado o de una municipalidad o universidad estatal.					
Modifica el Código del Trabajo en materia de procedencia del derecho a sala cuna.	Artículo único. Modifíquese el inciso primero del artículo 203 del Código del Trabajo, agregando a continuación de la frase "y dejarlos mientras estén en el trabajo." la siguiente frase, cambiando el punto seguido por una coma (,): <i>" , haciendo uso de licencia médica, descanso de maternidad, permiso legal o en cualquier otro evento que le impida cuidar adecuadamente a su hijo."</i>	363	2/4/2015	3/11/2015 segundo trámite constitucional / Senado. Cuenta de proyecto. Pasa a Comisión de Trabajo y Previsión Social	VV.AA	Segundo Trámite Constitucional

<p>Proyecto de ley, iniciado en moción de los Honorables Senadores señora Allende y señor Harboe, que modifica diversos cuerpos legales para establecer la representación de género en los directorios de las empresas públicas.</p>	<p>En presente proyecto, introduce cuotas de género en los Directorios de las Empresas del Estado, de manera que ningún sexo supere el 60% en su composición, a fin de asegurar la participación de la mujer en dichos Directorios.</p>	<p>363</p>	<p>14/1/2015</p>	<p>14/1/2015 Primer trámite constitucional / Senado Cuenta de proyecto. Pasa a Comisión de Economía</p>	<p>Isabel Allende, Felipe Harboe</p>	<p>Primer trámite constitucional / Senado Cuenta de proyecto. Pasa a Comisión de Economía</p>
<p>Modifica Código del Trabajo, para ampliar los casos en que el padre o el cuidador de un menor, pudiera gozar de fuero.</p>	<p>Artículo único: Sustitúyase el inciso tercero del artículo 195 del Código del Trabajo por el siguiente nuevo: "Si la madre muriera en el parto o durante el período de permiso posterior a éste, o faltare por otra causa, dicho permiso o el resto de él que sea destinado al cuidado del hijo corresponderá al padre o a quien le fuere otorgada la custodia del menor, quien gozará del fuero establecido en el artículo 201 de este Código"</p>	<p>363</p>	<p>2/7/2014</p>	<p>2/7/2014 Primer trámite constitucional / Senado</p>	<p>Moción Carlos Bianchi Francisco Chahuán Antonio Horvath</p>	

Fuente: Sitio web de la Cámara de Diputados. <https://www.camara.cl/> (Acceso 11 febrero 2016).