



SERIE DE ESTUDIOS

Servicio Nacional de la Mujer

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

SERVICIO NACIONAL
DE LA MUJER



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.

**Departamento de Estudios y Capacitación
Servicio Nacional de la Mujer, SERNAM**

Diciembre 2014, Santiago de Chile

REALIZADO POR

Irma Arriagada Acuña, investigadora principal
y Thelma Gálvez Pérez como coautora

AGRADECIMIENTOS

Agradecemos al Centro de Estudios de la Mujer (CEM),
por su colaboración en este Estudio.



centro de estudios de la mujer

Fecha de Impresión: Diciembre, 2014

ÍNDICE

Presentación	4
Introducción	6
Marco analítico del estudio	8
a. Empoderamiento y autonomía económica	9
b. Estructura de restricciones a la autonomía económica de las mujeres	11
Panorama actual de la situación laboral femenina en Chile	13
a. Tasa de participación de las mujeres en el trabajo remunerado y no remunerado	14
b. Análisis de los distintos mercados laborales que emplean mano de obra femenina	20
c. Ingresos, permanencia, salidas y movilidad entre mercados	35
d. Grupos especiales de mujeres objeto de políticas	37
e. El cuidado infantil	39
Breve reseña de las políticas de género en Chile 1990-2014 y principales normas que regulan el trabajo femenino	42
a. Políticas de género 1990-2014	42
b. Principales normas que regulan el empleo y la autonomía económica de las mujeres	45
c. Normativa específica del trabajo doméstico	47
Mapeo y análisis de los principales programas orientados a favorecer la autonomía económica y el trabajo de las mujeres	50
a. Los programas orientados a la autonomía y participación económica de las mujeres	50
b. Las evaluaciones de los programas	56
Recomendaciones para el mejoramiento de las políticas y de los programas orientados a la autonomía y el empleo de las mujeres	59
a. Recomendaciones hacia las políticas	59
b. Recomendaciones hacia los programas	61
c. Recomendaciones sobre la información para el seguimiento	63
Bibliografía	64
Anexos	67

PRESENTACIÓN

La participación laboral de las mujeres en Chile ha tenido un aumento sostenido desde el año 1990, cuando llegaba solo al 30,5%. En el año 2000 ascendió al 34,7% y en el trimestre móvil agosto octubre 2014 llegó al 48,6 %¹ (INE, 2014). No obstante, si Chile se compara con la media regional de Latinoamérica y de los países de la OCDE, de acuerdo a lo señalado por la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico, nuestro país presenta una tasa de participación laboral femenina bajo el promedio, que es de 62%². Esta situación nos plantea grandes desafíos para el Estado en relación a la promoción y fortalecimiento de la igualdad de género.

La realidad de la situación del trabajo de las mujeres en Chile nos impone la urgencia de tener una Agenda de Género Laboral transversal para los distintos ministerios y servicios. Su propósito es que, a través de la formulación de políticas y programas adecuados, proteja y defienda los derechos de las mujeres, considerando todos los factores y demandas que actualmente impiden su plena incorporación al mundo laboral en igualdad de condiciones.

Avanzar en este desafío implica fortalecer la autonomía económica de las mujeres, articular e implementar acciones intersectoriales y participativas para una respuesta integral y de calidad, que promueva sus derechos laborales, permita hacer frente a las inequidades salariales y romper con las barreras que impiden su incorporación al mercado laboral con igualdad de condiciones. Su objetivo es transformar y mejorar las condiciones de calidad de vida de las mujeres, temas prioritarios para la Agenda de Género del Gobierno de la Presidenta Michelle Bachelet.

Si queremos realmente construir un país más democrático, menos desigual, más equitativo, estamos obligadas y obligados a conocer las realidades de las mujeres e intervenir en ellas. Es necesario conocer que existen barreras de ingreso y de permanencia en los mercados laborales e incorporar la mirada de intermediación y la inserción laboral de las mujeres. No podemos dejar de lado estos aspectos si pensamos en construir un país que pueda realmente entregar oportunidades a todas y todos sus habitantes sin discriminación.

No es suficiente pensar cómo habilitar para el trabajo desde la perspectiva del derecho, desde el empoderamiento de las mujeres, sino que es necesario también pensar qué tipo de capacitaciones se necesitan, es decir, capacitar considerando las alternativas y oportunidades reales de trabajo que existen en el mercado laboral. No considerar esto puede ser parte de los problemas que tenemos para que las mujeres se incorporen con más prontitud al mundo del trabajo.

Diseñar políticas públicas concebidas como modelos de intervención nos permitirá tener diagnósticos y, sobre la base de éstos, dar respuestas integrales y generar acciones gubernamentales pertinentes y efectivas que tengan carácter intersectorial y participativo.

Los distintos actores involucrados – el Estado, las y los empleadores, las y los encargados de desarrollar las políticas públicas – debemos tener una mirada mucho más integral de la incorporación de las mujeres al mundo del trabajo.

1 Referencia Encuesta Nacional de Empleo, INE. Trimestre móvil: agosto, septiembre y octubre de cada año.

2 OCDE, 2012, Cerrando las brechas de género: es hora de actuar. Publicación de la OCDE.

Ésta es una tarea compleja y esencial para la promoción del crecimiento inclusivo; para avanzar en temas de co-responsabilidad familiar en el cuidado de las hijas, hijos y terceros; en la reducción y eliminación de las brechas salariales; en la calidad del empleo femenino, capacitación y participación laboral y en el fomento de la participación sindical de las mujeres.

En este marco, el Servicio Nacional de la Mujer, que cumple un rol estratégico en incentivar la inserción laboral de todas las mujeres a través del fomento a la capacitación y a la generación de oportunidades de empleo y emprendimiento, presenta el estudio "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". A través de este trabajo, queremos profundizar el conocimiento acerca de las vías de influencia de las restricciones a la participación de las mujeres en el mercado laboral basadas en el género. Asimismo, describe los programas vigentes que tienen como fin mejorar el trabajo de las mujeres en la actualidad, y produce conocimiento para mejorar y afinar el diseño de las políticas y los programas.

Claudia Pascual Grau
Ministra Directora
Servicio Nacional de la Mujer

INTRODUCCIÓN

Este texto responde al estudio contratado por el Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM) sobre “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”.

El objetivo general del estudio fue: “Realizar un análisis a partir del mapeo y balance de programas sociales y políticas públicas de género y trabajo, para dar cuenta de las barreras que enfrentan las mujeres en su inserción y permanencia en los mercados de trabajo -formales e informales- y las restricciones -intrínsecas y externas- y a partir de esta información proponer orientaciones en la definición e implementación de políticas públicas en esta materia”.

Asimismo, entre los objetivos específicos se solicitó:

- a) Elaborar un mapeo sobre los principales programas sociales y políticas públicas del Estado, vigentes en el país, orientadas a promover inserción y/o permanencia de las mujeres en los mercados formales e informales de trabajo.
- b) Producir un balance de los programas sociales y políticas públicas en materia de trabajo y género aplicados por la institución del Estado con el fin de proponer una visión actualizada de la materia. Dicho balance deberá contemplar un diagnóstico y análisis de dichas políticas públicas y programas sociales vigentes en la actualidad.
- c) Identificar y distinguir las estructuras de restricciones -intrínsecas y externas- y las barreras de ingreso y permanencia en los mercados laborales -formales e informales- señalar a qué tipo de restricciones se orientan las políticas públicas y programas sociales vigentes, en materia de género y trabajo.
- d) A partir del balance de las restricciones intrínsecas y extrínsecas y barreras de

ingreso y permanencia en los mercados laborales formales e informales levantadas en el diagnóstico, elaborar los siguientes elementos:

- Recomendaciones y sugerencias para la definición e implementación de programas sociales.
- Recomendaciones y sugerencias para la definición e implementación de políticas públicas que apunten a mejorar la inserción en empleos de calidad.
- Recomendaciones sobre la información que se requiere para el seguimiento de Programa Sociales y Políticas Públicas.

Con el texto que sigue a continuación se respondió a los objetivos propuestos mediante un marco analítico que buscó explicar las grandes desigualdades en la participación y autonomía económica por género, un análisis del mercado laboral y la inserción diferenciada de las mujeres en los distintos mercados laborales.

Se hizo una descripción del mercado laboral con la intención de plantear hipótesis sobre aquellas características generales que deberían cambiar y también para señalar otras características más específicas, o los comportamientos para los que falta mayor investigación para el diseño de políticas apropiadas.

El método adoptado fue en principio cuantitativo, utilizando las categorías estadísticas vigentes, pero dando contenidos más explicativos sobre lo que sucede. Para ello resultó básica la distinción que se ha realizado entre diversos mercados laborales y la descripción de la segregación sexual de los trabajos al interior de ellos, lo que pareció relevante para tipificar la demanda de trabajadores, las condiciones de empleo o trabajo y en consecuencia el diseño de políticas.

Con este marco analítico, el estudio analizó las políticas y los programas gubernamentales vigentes orientados a reducir las restricciones a la autonomía y participación económica de las mujeres, mediante su incorporación y permanencia en el mercado de trabajo y propone áreas donde las políticas y programas gubernamentales debieran incidir.

Para ello se utilizó la distinción entre los mercados en los que participan las mujeres: el de asalariados/as del sector público, del sector privado, de los hogares en su vertiente asalariada y no remunerada y el de los/as independientes. Se consideró como unidad de análisis a los programas sociales y políticas públicas vinculados a la temática de género y trabajo emanados tanto desde el SERNAM como de otros organismos del Estado con alcance universal o focalizado en términos de su público objetivo.

Se realizó una descripción de la actual situación del trabajo de las mujeres en su doble vertiente remunerado y no remunerado, las principales restricciones para la incorporación en el mercado laboral en trabajos de calidad, las áreas donde se concentra el empleo femenino y las principales desigualdades que enfrentan.

El texto *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*, se inicia con un marco analítico en el que se desarrolla brevemente el enfoque del documento en lo referente a la división sexual del trabajo, los conceptos de autonomía económica y de estructura de restricciones a la participación económica y laboral de las mujeres. En un segundo capítulo,

se hace una descripción de la situación laboral femenina que apunta a indicar los principales problemas que enfrentan las mujeres para acceder y permanecer en el mercado laboral y para aumentar su autonomía económica, que incluye un análisis de la situación laboral de las mujeres en los distintos mercados laborales a los que acceden. En un tercer capítulo, se reseñan las principales políticas de género aplicadas en el período de 1990 hasta la actualidad, que incluye las principales leyes que norman el trabajo y en especial las que afectan al empleo femenino. Posteriormente, en un cuarto capítulo, se describen las características de los principales programas en marcha desde los organismos públicos, orientados a la autonomía económica de las mujeres y las restricciones que tratan de enfrentar y se sintetizan las evaluaciones realizadas.

Finalmente, se sugieren algunas recomendaciones para mejorar las políticas y los programas orientados a la participación y autonomía económica de las mujeres, enfatizando aspectos de cobertura y efectividad.

La información presentada se basó en distintas fuentes bibliográficas, estadísticas y de las entrevistas realizadas. Los datos estadísticos fueron obtenidos principalmente de fuentes oficiales del Instituto Nacional de Estadísticas (INE) y del Ministerio de Desarrollo Social, especialmente de la Encuesta Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN) interactiva, con los que se efectuaron nuevos cálculos, cuadros y gráficos. La información sobre programas proviene de fuentes oficiales, especialmente del banco integrado de programas sociales del Ministerio de Desarrollo Social y de las entrevistas realizadas (ver anexos I y II).

1. MARCO ANALÍTICO DEL ESTUDIO

La división de la sociedad moderna en espacios públicos y privados, la existente división sexual del trabajo y la imagen cultural que atribuye diferencias radicales de género entre mujeres y hombres, constituyen las bases ideológicas que sostienen las diferencias estructurales del sistema de desigualdades de género (Arriagada, 2013).

Por su parte, la economía se sostiene y reproduce en un continuo que se basa en la utilización de recursos y de trabajo humano. En la actualidad, el trabajo empleado en la producción para el mercado y para los hogares se realiza por mujeres y hombres estructurados en un sistema institucional y cultural en el que los papeles desempeñados por unos y otras son diferentes. Tales diferencias han perjudicado a las mujeres en relación con los hombres, porque participan en menor medida en los trabajos remunerados, con niveles de ingreso promedio menores, al mismo tiempo que participan mucho más en los trabajos sin remuneración para el hogar, con el resultado adicional de que, en términos de horas trabajadas en ambas actividades, ellas tienen una carga mayor y, en consecuencia, menos tiempo disponible para ellas, para su participación política, cultural, o para el ocio, entre otros.

A partir del debate sobre los patrones de participación de las mujeres en el trabajo asalariado y en el trabajo para la familia, calificados de "desiguales y excluyentes" al compararlos con los patrones masculinos, se empieza a discutir la importancia de la reproducción social y de sus componentes: trabajo doméstico y de cuidados. Desde la perspectiva de género, la invisibilidad del trabajo doméstico y de cuidados en los análisis académicos tradicionales había impedido comprender en profundidad las diferencias en la participación laboral de hombres y mujeres y analizar una de las bases sobre las que se instala la desigualdad de género.

Una argumentación central de los estudios de género señala que ninguno de los enfoques teóricos y categorías analíticas existentes sobre el trabajo (principalmente en las teorías neoclásica y marxista) permitía captar y analizar la diversidad y complejidad de las experiencias de trabajo de las mujeres en el trabajo doméstico o de cuidados, así como en la articulación entre éste y el trabajo realizado para el mercado (Borderías y Carrasco 1994, p.17). Paralelamente a denunciar esa carencia, la economía de género ha avanzado en incluir la consideración de un proceso dinámico de interacción entre la demanda de trabajo, originada en la esfera de la producción mercantil, y la oferta de trabajo, condicionada por las características en la esfera de la reproducción de los distintos grupos participantes (y no participantes). La premisa básica es que los roles y responsabilidades en el proceso de la reproducción determinan las formas de integración en el mercado laboral pero, a su vez, esta participación en el trabajo asalariado repercute en la estructura familiar (Borderías y Carrasco, 1994 y Carrasco, Borderías y Torns, 2011).

De esta manera, en la economía de género se han conceptualizado las relaciones entre, por una parte, la acumulación de capital basada en el mercado (la economía de bienes) y, por la otra, la reproducción social no basada en el mercado (la economía del cuidado no remunerado), al tiempo que se reconocen plenamente las divisiones y diferencias reales que existen entre las dos (Razavi, 2007).

Asimismo, se plantea la importancia de analizar la economía de los cuidados. Rodríguez (2012, p.24) señala que sin trabajo de cuidado no existiría fuerza de trabajo y, en consecuencia, no habría posibilidad de generar valor económico y reproducir el sistema económico y social. En segundo lugar, agrega que el análisis económico se encuentra sesgado por no reconocer esta

dimensión y no sólo brinda un diagnóstico incompleto del funcionamiento del sistema, sino que además enfrenta una alta probabilidad de equivocación a la hora de evaluar la repercusión real de las políticas económicas. En tercer lugar, destaca que la manera en que se organiza socialmente el cuidado, esto es, el modo en que las responsabilidades de cuidado se distribuyen entre Estado, mercado y hogares, por una parte, y entre hombres y mujeres, por otra, explica una proporción sustantiva de las desigualdades existentes.

A estos argumentos se suma el actual malestar social producto de no resolver las tareas de cuidado, que actualmente recargan excesivamente a las mujeres (sus promedios de horas de trabajo global son superiores a las de los hombres), las limitan en su tiempo, oportunidades y decisiones vitales (por ejemplo, interrumpen sus carreras, estudios o proyectos, retardan nacimientos o no tienen hijos), causan insatisfacción personal y presiones personales y sociales ante la percepción de “no cumplir” con el papel tradicional que se les ha asignado socialmente.

a. Empoderamiento y autonomía económica

Se reivindica el empoderamiento de las mujeres como marco para lograr su autonomía económica. Empoderamiento se refiere y se relaciona en primer lugar con el poder, cambiando dichas relaciones a favor de aquellos que con anterioridad tenían escasa autoridad sobre sus propias vidas. Se define en dos ámbitos: control sobre los recursos (físicos, humanos, intelectuales financieros y del propio ser) y control sobre la ideología (creencias, valores y actitudes) (Batlivawa, 1993 citado por Kabeer, 2012).

Por su parte Kabeer (2008, p.27) señala que el empoderamiento atañe a muchos aspectos de la vida de las mujeres que son importantes en sí

pero también en sus interrelaciones. Se refiere al sentido de autovaloración de las mujeres y a su identidad social; a su deseo y habilidad de cuestionar su status de subordinación e identidad; su capacidad de ejercer un control estratégico sobre sus propias vidas y renegociar sus relaciones con otros y su habilidad para participar en igualdad de condiciones con los hombres en transformar las sociedades en las que viven de manera de contribuir a una distribución más justa y democrática del poder y de las opciones³.

Naciones Unidas define 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). El Inter American Development Bank (IADB, 2010) define empoderamiento de las mujeres como la expansión de derechos, recursos y la capacidad de las mujeres de tomar decisiones y actuar independientemente en las esferas social, económica y política.

La autonomía económica se refiere a la capacidad de las personas 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.

En la determinación de la autonomía económica concurren varios elementos. En primer lugar, la participación en el mercado laboral, siendo el trabajo remunerado la principal y socialmente más legitimada forma de acceso a un ingreso.

3 “...the conceptualisation of empowerment ... touches on many different aspects of change in women's lives, each important in themselves, but also in their inter- relationships with other aspects. It touches on women's sense of self-worth and social identity; their willingness and ability to question their subordinate status and identity; their capacity to exercise strategic control over their own lives and to renegotiate their relationships with others who matter to them; and their ability to participate on equal terms with men in reshaping the societies in which they live in ways that contribute to a more just and democratic distribution of power and possibilities” (Kabeer 2008: 27).

En segundo lugar, el acceso a la propiedad de activos económicos, regido no solamente por la posición económica que determina la posibilidad efectiva de acceder a estos recursos, sino también por las leyes de propiedad y herencia. En tercer lugar, la distribución de recursos al interior del hogar. Esta dependerá no solamente de la contribución de recursos que cada miembro del hogar realiza, sino también de la valoración subjetiva de dichas contribuciones. Aquí 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 (Sen, 1990). En cuarto lugar, el acceso a recursos materiales por fuera de las relaciones mercantiles como puede ser a través de intervenciones de política pública. La autonomía económica de las mujeres suele medirse en función de indicadores de participación laboral, de ingresos propios y de distribución de tiempo de trabajo remunerado y no remunerado.

Se desprende de lo anterior 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.

La combinación de trabajo remunerado y no remunerado es frecuente entre las mujeres y toma diversas formas, jornadas, períodos, continuidades y discontinuidades. Se ha definido el concepto de trabajo global como la suma de ambos trabajos, y se mide por las horas dedicadas a uno y otro durante un período de tiempo limitado. Todas las mediciones hechas hasta ahora (en el mundo y en Chile) indican que el promedio total de horas trabajadas por las mujeres es superior al de los hombres y que ellas trabajan en promedio menos horas laborales remuneradas y más horas para el hogar en forma no remunerada. Así, la encuesta de uso de tiempo realizada por SERNAM-DOMOS-Universidad Bolivariana (2009) muestra que

del total del tiempo destinado al trabajo no remunerado, las mujeres realizan el 71,5% en tanto los hombres el 28,5%.

Esta situación es la que produce la gran diferencia entre mujeres y hombres con respecto al trabajo. Culturalmente, y en la práctica, el mandato para los hombres es trabajar de forma remunerada y para las mujeres es más incierto ya que plantea más opciones relacionadas con la maternidad y la familia: ¿trabajo o no? ¿ahora o más tarde? ¿cambio la posibilidad de trabajar de manera remunerada por ser dependiente económicamente de otros? El destino no es uno sólo, al menos como propósito para la toma de decisiones a lo largo de la vida.

Muchos cambios en las últimas décadas han influido en una más alta tasa de participación femenina en la economía (aumento de niveles educativos de las mujeres, menores tasas de fecundidad, transformaciones respecto del papel y trabajo femeninos, aumento de la cobertura preescolar, entre muchos otros), y tal vez se ha modificado la de los hombres, al compartir ellas en forma creciente aquel destino de “trabajar” de forma remunerada. Actualmente, es preciso señalar que para grupos de mujeres es imperioso trabajar de manera remunerada ya que un solo ingreso no alcanza para la reproducción de los hogares y las familias, sin caer en la pobreza.

Todas las mediciones hechas hasta ahora (en el mundo y en Chile) indican que el promedio total de horas trabajadas por las mujeres es superior al de los hombres.

Siendo el propósito final del estudio la adecuación de las políticas públicas a una mayor incorporación de las mujeres, es válido preguntar ¿cuál es el “mundo ideal”? que se pone como meta. ¿Llegar a una igualdad tal que mujeres y hombres tengan en promedio las mismas tasas de participación en ambos trabajos, remunerado y no remunerado? ¿Que

las mujeres eliminen barreras y se integren al mercado laboral con una distribución sectorial igual a la de los hombres? ¿Terminar con la opción de - trabajar o no trabajar - por igual para ambos sexos?

De lo que se trata es de feminizar el mercado laboral no sólo cuantitativamente, sino cualitativamente en su funcionamiento: hacerlo consciente de la maternidad como función social, de la crianza, de los cuidados, de la salud de los trabajadores/as, y que estos sean temas tan relevantes como los salarios o las jornadas laborales. No está en el imaginario del estudio adecuar las condiciones para que las mujeres puedan participar en el mercado laboral remunerado en igualdad de condiciones que los hombres. Más que eso, el propósito es aceptar solamente buenas condiciones de trabajo para ambos, de manera que se hablara de la "buena participación" y con las políticas sólo se promocionara este tipo de inserción para las mujeres. Por "bueno" se entiende que el mercado se comporte sabiendo que los/as trabajadores producen también en sus hogares y tienen necesidades educativas y recreativas, que los horarios, las jornadas, los transportes y los lugares se arreglen conforme a ello y que la transición se haga tomando en cuenta lo que hoy son desventajas de género para las mujeres.

En suma, se sostiene que en el funcionamiento laboral de los trabajadores y las trabajadoras se tomen en cuenta y se incorporen las obligaciones familiares y las obligaciones de reproducción cotidiana. La sociedad chilena está proporcionando mujeres más educadas y capaces al mercado laboral, el que debe ir respondiendo institucionalmente a estos cambios adaptando jornadas y turnos, localizaciones, permisos, etc. Paralelamente, la producción realizada por el trabajo no remunerado se considera como una responsabilidad social que debería ser objeto

de propuestas de socialización entre todos los sectores de la sociedad, incluyendo al Estado, las familias y los varones en general, además de instituciones y empresas.

b. Restricciones para la autonomía económica de las mujeres

En este marco se instala el concepto de desventajas de género en el mercado de trabajo como producto de las "estructuras de restricciones" (Folbre, 1994) que operan a lo largo de la vida de mujeres y de hombres de distintos grupos sociales. Se distingue entre restricciones intrínsecas e impuestas. Entre las primeras se clasifican las normas, creencias y valores que caracterizan las relaciones sociales y familiares que definen los modelos dominantes de masculinidad y femineidad en las distintas sociedades, y adscriben a hombres, mujeres, niños y niñas, papeles y responsabilidades distintas, generalmente asignando un menor valor a aptitudes, habilidades y actividades convencionalmente concebidas como propias de las mujeres (Kabeer, 2012).

Por otro lado, la autora agrega que las restricciones impuestas o extrínsecas se asocian a los Estados y los mercados. Según ella, los Estados y mercados son impersonales pero se convierten en barreras de género cuando reflejan y reproducen ideas preconcebidas sobre la masculinidad y la femineidad, tomando éstos como aspectos dados de las reglas, procedimientos y prácticas, y no como construcciones sociales. Entre las restricciones impuestas se encuentran las preferencias de los empleadores; normas culturales y regulaciones legales que establecen el acceso y control de recursos (tierras, capital, crédito, tecnología, etc.); redes sociales que controlan y transforman el conocimiento y la tecnología; acceso a los medios de comercialización; acceso a la educación y acceso al transporte.

Estructuras de Restricciones hacia el Trabajo Remunerado de las Mujeres

Restricciones extrínsecas o impuestas

- De los mercados: preferencias y prejuicios de los empleadores, acceso e información sobre medios de comercialización.
- De los Estados: regulaciones legales, acceso a control de recursos, a la tecnología de las redes sociales, a la educación y al transporte.

Restricciones intrínsecas

- Las normas, creencias y valores sociales y familiares que definen los modelos dominantes de masculinidad y feminidad.
- Socialización de género y definición estereotipada de ocupaciones como femeninas de menor valor o masculinas de mayor valor.
- Distribución de tareas domésticas y de cuidados por género.

Fuente: Kabeer, 2012

Los mercados laborales se han ido estructurando con enfoque masculino en su funcionamiento, por lo que la eliminación de las restricciones sólo podría lograrse en la perspectiva de un plazo mayor, en el que se reestructuren sin sesgos de género. En la literatura citada (Kabeer, 2012) se ha distinguido entre barreras de ingreso y barreras de permanencia, en referencia a la situación de las mujeres y sus dificultades específicas para ingresar o mantenerse en un empleo o actividad. Ambos tipos de dificultades obedecen a sus roles de género expresados, por una parte, en el sistema de normas y valores y

por otra, en los más específicos del Estado y el mercado, nominadas restricciones impuestas.

Las circunstancias particulares de las mujeres, individuales o de grupos de ellas, están inmersas en este marco. Las políticas públicas pueden dirigirse al marco, ya sea para suavizar barreras o para intentar cambios más profundos, y también a las circunstancias especiales de grupos de mujeres más afectadas por razones de género y otras, como pobreza, edad, carencias educativas, culturas originarias, limitaciones físicas o mentales.

2. PANORAMA ACTUAL DE LA SITUACIÓN LABORAL FEMENINA EN CHILE

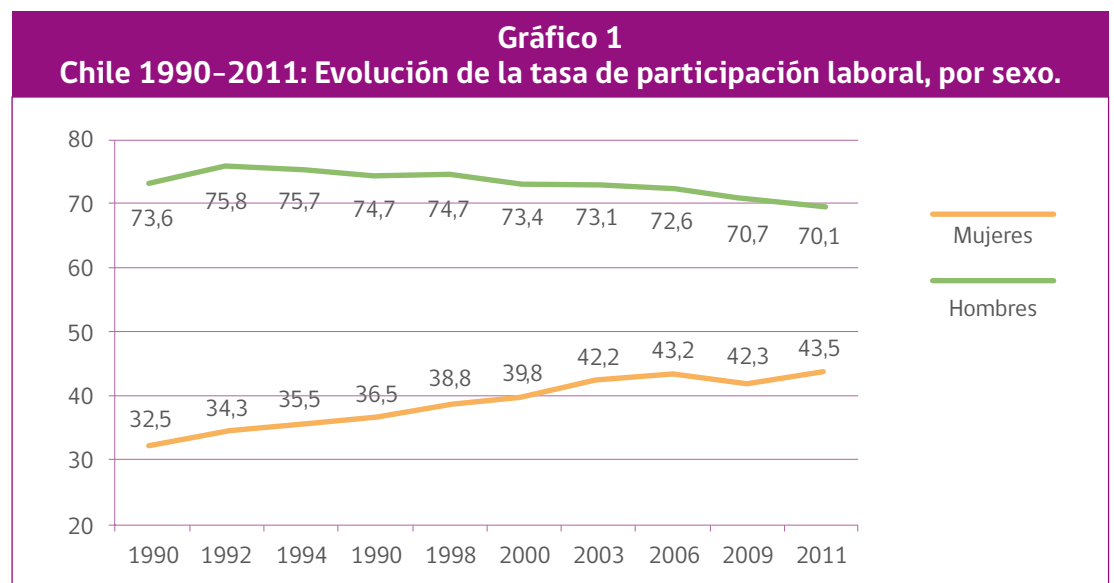
El trabajo remunerado se mide por encuestas de empleo que, entre otros indicadores, calculan la tasa de participación en el trabajo remunerado, elegida como variable central de análisis en este estudio. Sobre ella se centra el resultado esperado del análisis, de modo de arrojar luz con los antecedentes disponibles sobre su bajo nivel y contribuir con propuestas para aumentar la participación. Esta variable indica la proporción en que la población adulta está dedicada a trabajar o a buscar trabajo. Para ser considerada activa basta haber trabajado un mínimo de horas durante la semana de referencia, o, tener trabajo (aunque se encuentre en vacaciones o con permisos) o haber buscado trabajo activamente. En todas estas situaciones es probable que las mujeres también sean simultáneamente "activas" en el trabajo doméstico y de cuidado del hogar, así como parte de las "inactivas" declaran "dedicarse a los quehaceres del hogar", es decir, al trabajo no remunerado.

Para tener una visión completa del trabajo en la sociedad se ha propuesto calcular la tasa de participación en el trabajo no remunerado. Un

estudio sobre este tema realizado en Barcelona concluyó que entre los ocupados en jornadas a tiempo completo en el mercado laboral el 91,2% de las mujeres participa en el trabajo no remunerado y sólo el 74,2% de los hombres (Carrasco, Mayordomo y Alabart, 2004).

En el presente estudio se concibe la tasa de participación de las mujeres en el trabajo remunerado asociada a la tasa de participación en el trabajo no remunerado, debido en parte a la realidad y en parte a la percepción que asigna a todas las mujeres las tareas domésticas y de cuidados (incluidas las solteras y sin hijos y sin otras personas a cargo).

En Chile, la participación económica de las mujeres en el mercado de trabajo remunerado se encuentra por debajo del promedio latinoamericano. Medida por la tasa de participación laboral femenina, que en la región aumentó más de tres puntos porcentuales en la última década (de 49,2% en 1990 a 52,6% en 2011), Chile tiene valores más bajos, aunque también aumentó en el mismo período de 32,5% a 43,5%. Se mantuvo en nueve puntos porcentuales bajo la media regional.



Fuente: Elaboración propia sobre la base de los datos de la CASEN 1990 a 2011.

La baja tasa de participación femenina lleva a preguntarse por las razones que la producen. ¿Proviene de estructuras de restricciones que las mujeres enfrentan para incorporarse y/o mantenerse en el trabajo? ¿De qué tipo serían dichas restricciones? ¿O para algunas mujeres no son evidentes las ventajas de trabajar de manera remunerada? ¿Está el mercado laboral muy poco adecuado a incorporar personas sin consideración de su sexo? ¿Son otras instituciones, legales, administrativas, de servicios, las que no se han adecuado para lograr un mercado sin diferencias de género? ¿La sociedad no está preparada para que las tareas, los recursos y los tiempos se compartan igualitariamente entre ambos sexos?

Junto con la menor participación económica, las mujeres ocupadas en Chile se distribuyen en las diversas ramas de actividad económica según patrones diferentes a los de los hombres, y, por ejemplo, se concentran en el sector de servicios, con bajas remuneraciones y en puestos de trabajo de poca calidad. Dichas desigualdades sugieren que en unos y otros espacios y actividades, mujeres y hombres participan según el orden de género de nuestra sociedad - que contempla las normas, costumbres, creencias, y valores incorporadas explícita o implícitamente en las instituciones - reproduciendo la inequidad de género.

Es una hipótesis realista postular que las nuevas generaciones tendrán una mayor predisposición a trabajar de forma remunerada.

a. Tasa de participación de las mujeres en el trabajo remunerado y no remunerado

La participación económica de las mujeres ha aumentado en los últimos años, según distintas fuentes de medición, mientras la tasa masculina ha tenido un leve descenso⁴. Las mujeres están participando en mayor proporción, ya sea ocupadas o desocupadas.

El aumento en la participación económica de las mujeres se mantiene en el tiempo debido al ingreso de nuevas generaciones de mujeres con participación más alta, la que mantienen a través de su vida generándose un "efecto cohorte" al ser reemplazadas las generaciones más antiguas cuyas tasas de participación son menores. También durante el ciclo de vida la participación de cada cohorte varía desde niveles altos entre los 25 y 50 años y hasta niveles menores en ambos extremos de edad: muy jóvenes y mayores. Es una hipótesis realista postular que las nuevas generaciones tendrán una mayor predisposición a trabajar de forma remunerada. Hay una renovación generacional desde el punto de vista de la actitud, de la preparación - mujeres con más años de estudio - y de las expectativas. Cada vez está más presente la exigencia de producir su propio sustento.

⁴ Medida por las encuestas continuas de empleo del INE (ENE y NENE desde 2010), ambas muestran la tendencia al alza, pero no son comparables respecto al nivel de la tasa.

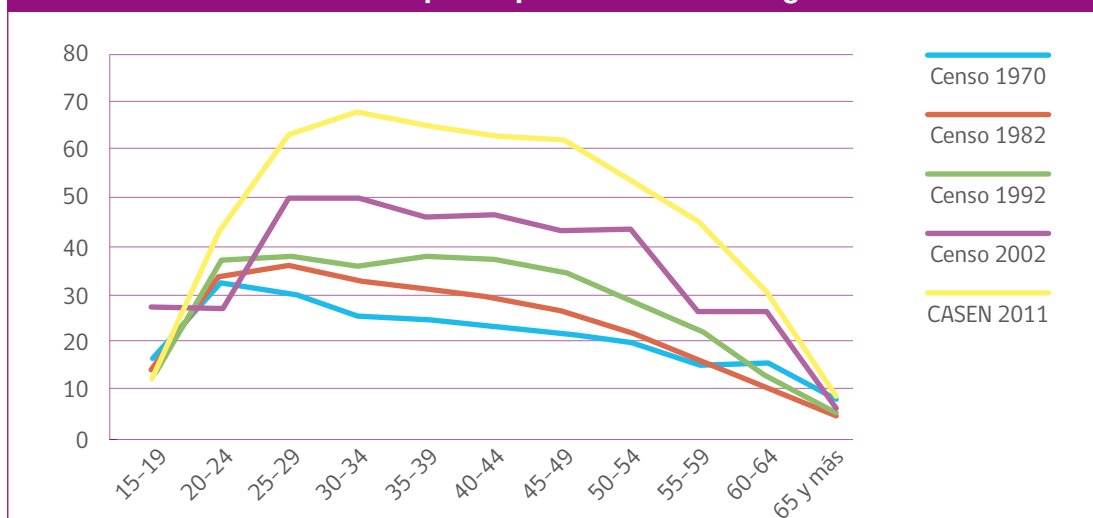
Cuadro 1
Chile 1990-2013: Tasas de participación en la fuerza de trabajo por sexo, según diversas fuentes estadísticas.

Año	CASEN hasta 2011			INE, ENE hasta 2009 y NENE* Trimestres oct-dic 2010-2013		
	Mujeres	Hombres	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
1990	32,5	73,6	52,0			
1992	34,3	75,8	54,0			
1994	35,5	75,5	54,6			
1996	36,5	74,7	54,8			
1998	38,8	74,7	55,9			
2000	39,8	73,4	55,9			
2003	42,2	73,1	57,1			
2006	43,2	72,6	57,3	38,5		
2007				40,3		
2008				41,6		
2009	42,3	70,7	55,7	41,9		
2010				46,6	72,5	59,3
2011	43,5	70,1	55,9	47,8	72,1	59,7
2012				47,7	71,8	59,5
2013				48,3	72,0	59,9

Fuente: Elaboración propia columnas 1, 2 y 3 CASEN 2011. Situación ocupacional previsional e ingresos del trabajo. Columnas 4, 5 y 6 INE, ENE 2006 -2009; NENE 2010 - 2013 Cuadros Población Total y de 15 años y más por situación en la fuerza de trabajo, Según Período, por sexo. Trimestres octubre - diciembre.

* Las encuestas de empleo del INE, identificadas como ENE y NENE, son diferentes en su diseño muestral y en el cuestionario aplicado, por lo que los resultados no son estrictamente comparables.

Gráfico 2
Chile 1970-2011: Tasas de participación femenina según tramos de edad.



Fuente: Elaboración propia sobre la base de los Censos 1970, 1982 y 1992, calculado por CEM, Guzmán y Mauro (1997) a partir de INE, Censos de Población. Censo 2002, INE. Tasas decenales. Casen 2011, reporte calculado con CASEN Interactiva.

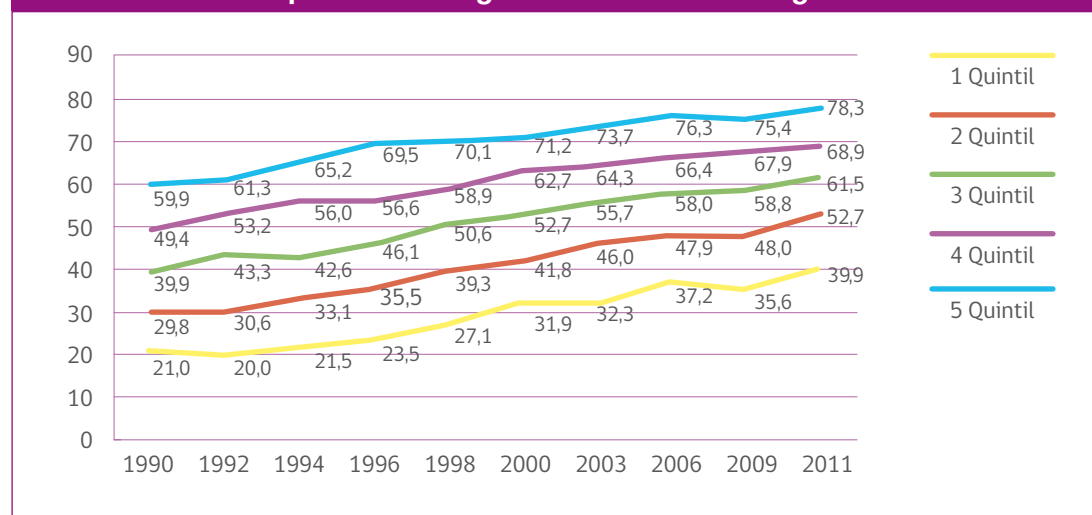
La tasa de participación para ambos sexos aumenta levemente en el período, lo que quiere decir que la economía absorbe empleo más rápidamente que el crecimiento poblacional. No es posible asegurar si esto puede continuar o si su potencial se detendrá y no responderá a las aspiraciones de la población, especialmente de la femenina. De hecho, hay un ritmo atenuado de crecimiento del empleo en las dos últimas observaciones de CASEN.

La desigualdad que produce la economía de mercado se refleja en los quintiles de hogares según ingreso per cápita. Los niveles de ingreso de los hogares están altamente determinados por los ingresos provenientes del trabajo remunerado, de manera que la ocupación de las mujeres tenderá a elevar el ingreso, en cambio la inactividad así como la tasa de desocupación más altas tenderán a empobrecer el hogar. De hecho, la participación de las mujeres en el mercado laboral es muy inferior en los estratos de ingresos bajos y sube en los altos, reforzando las diferencias, porque si las mujeres trabajan menos frecuentemente, llevan menos

ingresos a sus hogares, de manera que éstos permanecen relativamente más pobres. Los niveles de participación van en sentido contrario de lo que podría ser la “necesidad económica de trabajar”, por lo que es necesario explorar en detalle las explicaciones a las conductas de las mujeres en el mercado laboral.

Al desagregar según quintiles de ingreso autónomo del hogar la tasa de participación de las mujeres entre 29 y 59 años, se aprecian grandes diferencias que no se ha modificado en el período de 1990 a 2011. La participación según niveles de ingreso se ha incrementado en todos los quintiles pero las diferencias de participación se han mantenido. Así, la distancia entre la participación de las mujeres pertenecientes al quintil más pobre y al más rico en 1990 llegaba a 38,9 puntos porcentuales, y en 2011 se mantenía en 38,4 puntos porcentuales como se muestra en el gráfico 3. La evolución muestra la permanencia de la estratificación del mercado laboral por quintiles, la que se mantiene prácticamente sin cambios en más de veinte años.

Gráfico 3
Chile 1990-2011: Tasa de ocupación * de las mujeres de 25 a 59 años según quintiles de ingreso autónomo del hogar.



Fuente: Ministerio de Desarrollo Social, Informe de Desarrollo Social 2013, capítulo Trabajo y Previsión Social pág. 75. www.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/

* La tasa de ocupación corresponde a la proporción de la población en edad de trabajar que se encuentra actualmente ocupada.

Se ha calculado también una tasa de participación en el trabajo no remunerado que mide solamente la proporción de mujeres que no tiene un empleo u ocupación remunerada por dos motivos declarados por ellas: "quehaceres del hogar" y "tener problemas para trabajar". Esta segunda respuesta incluye a quienes dicen que no tienen con quien dejar a los/as niños/as, a adultos/as mayores o a otro familiar, es decir a aquellas que deben desempeñar un trabajo

de cuidado y no tienen sustitución. Como ya se dijo, no son las únicas que trabajan para el hogar, pero están dedicadas a ello como actividad principal.

Las mujeres pertenecientes a los hogares con menor ingreso participan menos en el trabajo remunerado y más en el trabajo no remunerado. Aun así, la suma de ambas participaciones, aumenta a medida que sube el ingreso medio del hogar.

Cuadro 2
Chile 2011: Indicadores de mujeres mayores de 15 años en la fuerza de trabajo por quintiles.

Tasas	Quintil de ingreso autónomo per cápita del hogar					Total
	1	2	3	4	5	
Tasa de participación en el trabajo remunerado*	27,6	37,2	44,8	51,4	59,9	43,3
Tasa de participación en quehaceres del hogar y "cuidados"*	34,3	28,7	23,9	19,0	14,6	24,6
SUMA ambas tasas	61,9	65,9	68,7	70,4	74,5	67,9
Tasa de ocupación *	20,2	32,7	40,7	48,9	58,0	39,1
Tasa de desocupación**	26,8	12,1	9,1	4,8	3,1	9,7

Fuente: Elaboración propia sobre la base de CASEN 2011. La clasificación de hogares se basa en el ingreso autónomo del hogar, es decir, antes de recibir diferentes ayudas o subsidios que lo aumenten.

(*) Porcentajes sobre las mujeres en edad de trabajar

(**) Porcentaje sobre el total de "ocupadas más desocupadas"

Definiciones utilizadas

Tasa de participación en el trabajo remunerado: porcentaje de las mujeres en edad de trabajar (15 años y más) que están ocupadas o desocupadas, es decir, incorporadas a la fuerza de trabajo.

Tasa de participación en quehaceres del hogar y "cuidados": porcentaje de las mujeres en edad de trabajar (15 años y más) que están dedicadas a quehaceres del hogar y no trabajan remuneradamente.

Tasa de ocupación: porcentaje de las mujeres en edad de trabajar (15 años y más) que están ocupadas.

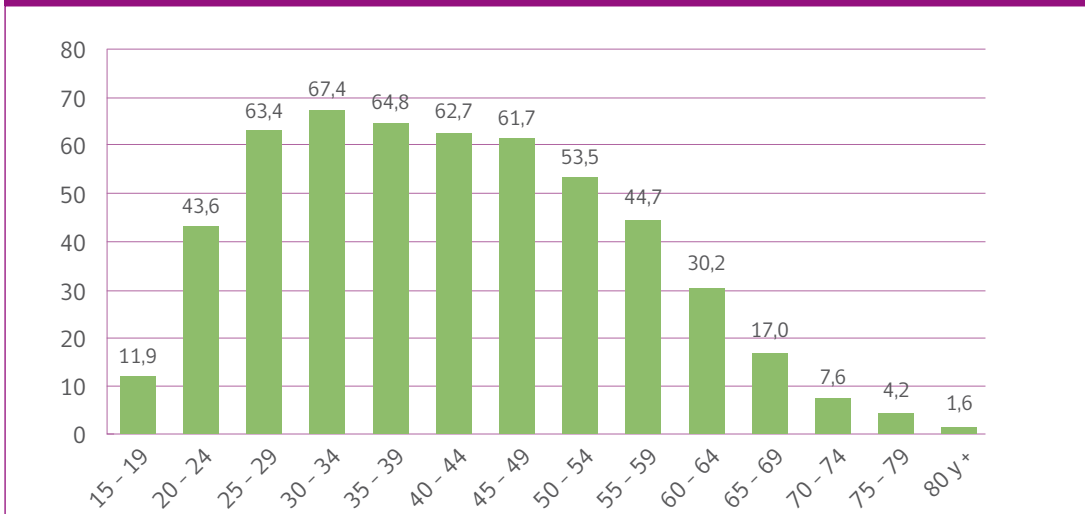
Tasa de desocupación: porcentaje de las mujeres en la fuerza de trabajo (ocupadas más desocupadas) que están desocupadas.

Una variable asociada a la participación económica y al nivel de ingreso es el nivel educacional. Según la CASEN 2011, las mujeres con educación básica completa tienen una tasa de participación de 36,9%, que asciende a 52,7% para las que completaron su educación media humanista y a 76,8% para las que han completado estudios de técnico superior o profesionales. Asimismo, las tasas de participación varían según la edad: se puede observar que el tramo de 20 a 24 años tiene baja participación, y en las edades mayores se nota una disminución a partir de los 50 años. Las tasas de desempleo para los tramos jóvenes son considerablemente altas: 33,2% para el tramo 15 a 19; 21,9% para las de 20 a 24 años, de manera que una

baja participación puede ser el resultado del desánimo por la dificultad de encontrar empleo. En el caso de las mujeres mayores la tasa de desempleo es mucho menor: 4% y menos desde los 65 años, lo que indicaría una voluntad de no trabajar, o una aceptación social de la "inactividad" laboral incorporada.

Para conocer los condicionantes de la no participación y poder evaluar las bases de políticas promotoras del empleo para las mujeres, hay que enfocar la investigación en quienes menos participan: las mujeres de los hogares más pobres, las con menor nivel educacional, las de los extremos etarios: muy jóvenes o mayores.

Gráfico 4
Chile 2011: Tasas de participación femenina por tramos de edad.



Fuente: Elaboración propia sobre la base de la CASEN Interactiva 2011.

La "no participación" remite al grupo estadístico de las "inactivas". En este conjunto, definido para el tramo de edad de 15 y más años, se incluye a niñas desde los 15 años que continúan estudios con dedicación exclusiva, a mayores de 60 con derecho a jubilación, a mayores sin derechos pero que ya habrían abandonado el mercado laboral, y a algún contingente de enfermas, de incapacitadas para trabajar, o de otras situaciones que componen aquellos que no trabajan ni están

deseando trabajar. El resto del conjunto podría trabajar remuneradamente pero la mayor parte están dedicadas exclusivamente al trabajo no remunerado en el hogar o al cuidado de niños, ancianos o enfermos. Sin considerar todavía la simultaneidad de ambos trabajos tanto remunerados como no remunerados, algunas pistas del comportamiento de las mujeres se podrían deducir de las estadísticas oficiales que separan convencionalmente a las mujeres en activas e inactivas.

Del total de mujeres consideradas inactivas un 40% se dedica a los quehaceres del hogar: con incompatibilidad con el trabajo remunerado (30%), y al cuidado de otros (9,6%). Este último grupo que declara tener problemas para trabajar (habría un deseo de hacerlo) son quienes dicen que no tienen con quien dejar a los/as niños/as, a adultos/as mayores o a otro familiar, es decir aquellas que deben desempeñar un trabajo de

cuidado y no tienen sustitución. Esta situación es la que se reparte de manera más desigual entre los hogares, cargando relativamente más a los más pobres (13%), y liberando a los más ricos que pueden satisfacer parte del cuidado en el mercado (4,3%). Finalmente, los estudiantes constituyen una cuarta parte (26%) del total (más en el quintil más rico) y un quinto está constituido por jubiladas o pensionadas.

Cuadro 3
Chile 2011: Distribución porcentual de mujeres inactivas por razones de inactividad.

Razones de "inactividad"	I	II	III	IV	V	Total
Quehaceres del hogar	29,8	30,2	30,7	30,0	29,5	30,1
Limitaciones de condiciones personales o familiares: cuidado de otros	13,0	11,1	8,9	6,2	4,3	9,6
Posibilidad de empezar a trabajar pronto	1,0	0,6	1,0	0,7	0,7	0,8
Estudiantes	25,1	25,3	24,6	27,4	33,4	26,4
Jubiladas, pensionadas	17,0	17,9	23,2	23,7	22,2	20,2
Está enferma o tiene una discapacidad	6,8	6,2	5,9	4,8	3,1	5,7
Desaliento	4,5	5,0	3,0	4,0	4,4	4,2
Otra razón	2,8	3,6	2,9	3,1	2,5	3,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la CASEN Interactiva 2011.

Como reflexión para las políticas a aplicar, el apoyo a las familias para el cuidado de niños menores, ancianos, discapacitados o enfermos crónicos no valentes, está en relación directa con los hogares carentes de un ingreso per cápita aceptable. Generalmente estos cuidados se llevan a cabo en el hogar y hace falta conocimiento de las situaciones a nivel local para adaptar posibles soluciones, colectivas o de apoyo individual, que permitan a las mujeres que desean trabajar de manera remunerada, ofrecerse en el mercado.

Los grupos que definen su estado como en "quehaceres del hogar" son una misma proporción en cada quintil de hogares y sólo con esta pregunta no es posible saber si desean o no trabajar. Sin embargo, considerando que está compuesto principalmente de mujeres, aun

cuando para algunas de ellas sea una elección, es claro que hay aquí una diferencia de género que posiblemente coarte las oportunidades de las que sí desearían trabajar. Al menos, se podría esperar que las nuevas generaciones no se limitarían en sus aspiraciones por la obligación de los quehaceres del hogar, que se les imponen culturalmente, que no se reparten y que no son apoyados por el conjunto de la sociedad.

Estas estadísticas ilustran de forma incompleta la relación entre trabajo remunerado y no remunerado, ya que falta en ellas el recuento del trabajo no remunerado desempeñado por las "activas". En el grupo de enfermas y discapacitadas, habría que considerar solamente aquellas con condición permanente y distinguir entre ellas a quienes efectivamente no pueden trabajar y quienes sí pueden, pero enfrentan

obstáculos no resueltos. Al respecto, las políticas hacia las personas con discapacidad deben abrir para ellas las oportunidades del trabajo remunerado, no sólo desde sus “barreras” sino también desde la oferta de trabajos orientada a ellas. También son más afectados los grupos de mujeres de hogares más pobres.

El desaliento reúne respuestas como “las reglas, horarios, distancias de trabajos no le acomodan; ofrecen sueldos muy bajos; piensa que nadie le dará trabajo; se cansó de buscar o cree que no hay trabajo disponible; busca cuando lo necesita o tiene trabajo esporádico; no tiene interés de trabajar; tiene otra fuente de ingreso (seguro cesantía, rentas, etc.)”.

La Encuesta Voz de Mujer Bicentenario de cobertura nacional sobre mujer y trabajo en Chile, realizada por Comunidad Mujer (2010)⁵, enumera las razones principales que las mujeres indicaron para no trabajar: No tener con quien dejar los niños o tener que cuidar a adultos mayores, enfermos o discapacitados (20%); La realización de quehaceres del hogar (16%) Enfermedad o invalidez (8%); Estar estudiando (17%); Por la edad o estar pensionadas (8%); No querer trabajar (6%). Las labores de cuidado y trabajo doméstico alcanzan en conjunto al 36%.

Asimismo, respecto al acceso de las mujeres a cargos de mayor responsabilidad, el 68% de las mujeres piensa que hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades de llegar a cargos directivos, sobre todo lo piensan las mujeres con menos educación. Sin embargo, cuando se les consulta acerca de por qué no se les ha ofrecido cargos de mayor responsabilidad señalan que es porque hay hombres en esos cargos; porque no tienen las capacidades para cumplir con esas responsabilidades; porque como tienen hijos asumen que no tienen tiempo; porque las mujeres no asumen esos cargos; porque no existen otros puestos; porque no hay movilidad para nadie de su cargo; porque lleva poco tiempo trabajando.

Para sintetizar, si bien ha habido un importante aumento de la tasa de participación femenina en el mercado laboral, no ha ido acompañado de una mejora en la calidad de los trabajos a los que acceden las mujeres ni ha permitido eliminar la brecha salarial entre hombres y mujeres, ni conseguir una redistribución de las responsabilidades domésticas y familiares. Permanecen fuera del mercado laboral, una importante proporción de mujeres, la mayoría de las cuales pertenece al quintil de menores ingresos y cuya principal dificultad corresponde al trabajo doméstico realizado en sus hogares y a la obligación de cuidar a otros/as.

Si bien ha habido un importante aumento de la tasa de participación femenina en el mercado laboral, no ha ido acompañado ni de una mejora en la calidad de los trabajos a los que acceden las mujeres ni ha permitido eliminar la brecha salarial.

b. Análisis de los distintos mercados que emplean mano de obra femenina

i. Características de los mercados laborales

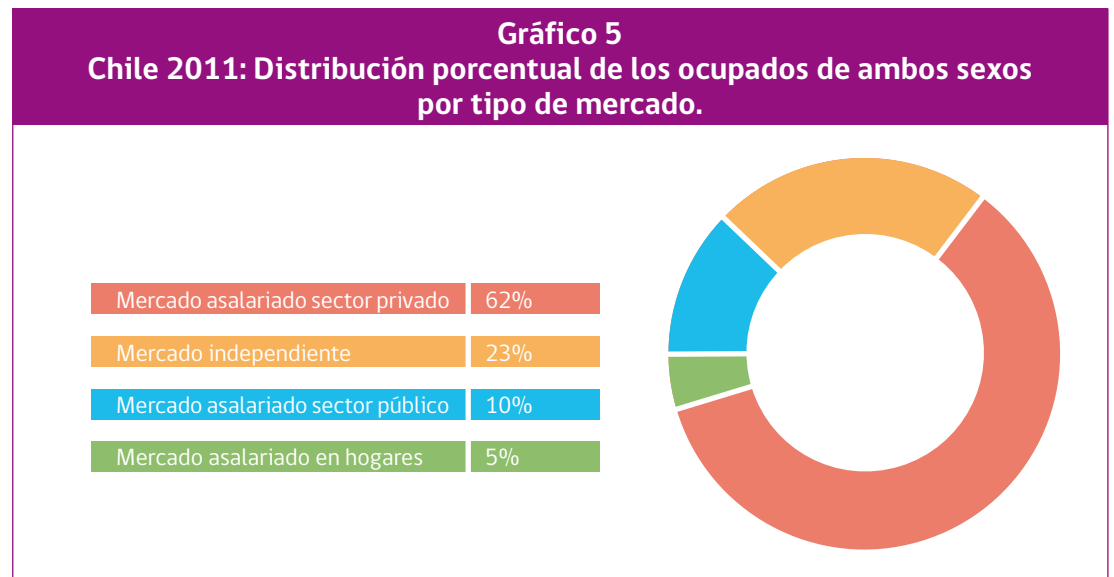
A continuación se examina el volumen y distribución de hombres y mujeres ocupados. Se distinguen mercados diferentes porque desde el punto de vista de las políticas, sus funcionamientos tienen lógicas distintas. También son diferentes en cuanto a la calidad de las condiciones de trabajo, los niveles de ingreso, las exigencias horarias, la cobertura de protección social, en suma, la compatibilidad con la vida de los trabajadores y especialmente de las mujeres. Todos los mercados se relacionan entre sí y con el trabajo no remunerado de los hogares, compiten y seleccionan o reciben segmentos de la oferta de trabajadoras.

5 Se aplicó a 2.992 mujeres urbanas, entre 18-65 años.

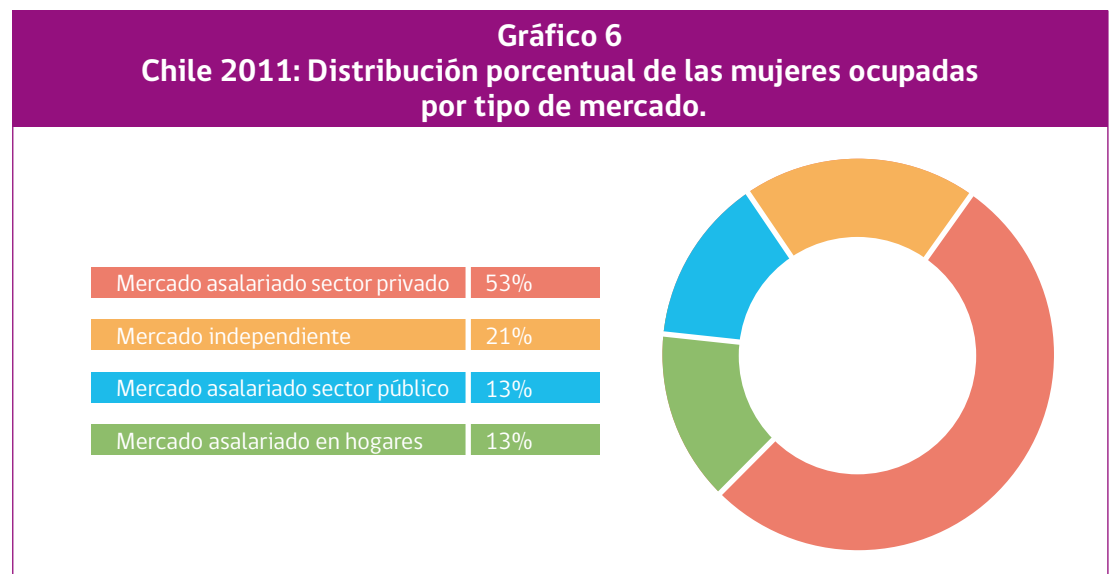
Se distinguen cinco tipos de mercado:

- El mercado asalariado del sector privado
- El mercado asalariado del sector público
- El mercado del trabajo asalariado en los hogares
- El mercado del trabajo independiente remunerado
- El trabajo no remunerado en los hogares

Corresponden a la clasificación estadística de “categoría ocupacional” por lo que se los puede dimensionar y comparar. Sin considerar por ahora el trabajo no remunerado en los hogares, sino el total de ocupados de ambos sexos en el sector remunerado de la economía, el sector asalariado privado es el mercado más numeroso (62%) y le sigue el mercado del trabajo independiente (23%). El restante 15% se reparte entre el sector público y el mercado asalariado en los hogares (Ver gráfico).



Fuente: Elaboración propia sobre la base de la CASEN Interactiva 2011.



Fuente: Elaboración propia sobre la base de la CASEN Interactiva 2011.

En este universo, las mujeres son el 40,5% del total de ocupados, con un salario promedio inferior en 26,3% en relación al de los hombres ocupados (CASEN 2011) y su distribución por tipos de mercado difiere del conjunto. En el mercado asalariado del sector privado tienen menor presencia relativa que el total (53% del empleo femenino), manteniéndose casi igual en el mercado del trabajo independiente (21%). En cambio, ellas dominan en los mercados del sector público y del trabajo remunerado

en los hogares, ambos con características distintas del “mercado asalariado laboral” en general. ¿Probaría esta distribución que hay formas de producción que se adecuan mejor a la incorporación de las mujeres? Las normas, leyes e instituciones protectoras del trabajo, han nacido y se han modificado de acuerdo a la evolución y necesidades de los asalariados del sector privado, y los restantes mercados se acomodan con patrones, normas y ritmos diferentes, como se describirá más adelante.

Cuadro 4
Chile 2011: Número y proporción de mujeres en los distintos tipos de mercado.

Tipos de mercado	Ocupados total (en miles)	Mujeres ocupadas (en miles)	% Mujeres
Asalariados del sector privado	4.268,6	1.470,4	34,4
Asalariados del sector público	709,6	376,7	53,1
Asalariados en los hogares, puertas adentro y afuera	376,7	351,0	93,2
Trabajo independiente *	1.563,0	602,1	38,5
Total trabajo remunerado	6.917,9	2.800,2	40,5

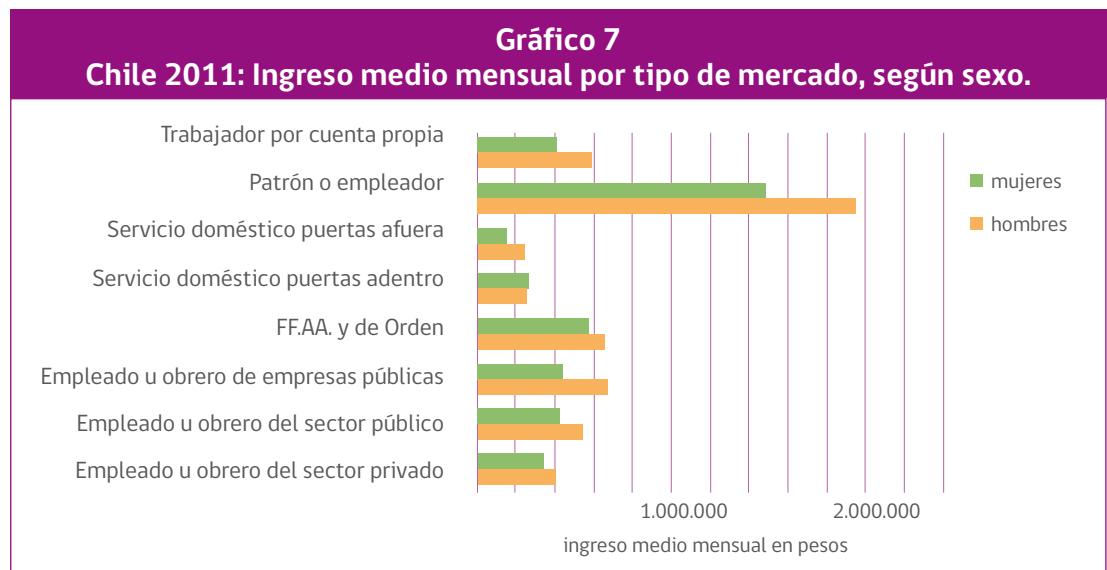
Fuente: Elaboración propia sobre la base de la CASEN Interactiva 2011.

*El trabajo independiente incluye a empleadores, trabajadores por cuenta propia y familiares no remunerados.

¿A qué mercados se deberían dirigir de preferencia las políticas de promoción del empleo para mujeres? ¿A los menos feminizados en búsqueda de una participación igualitaria? ¿A todos en general? ¿A aquellos que tienen mejores condiciones de trabajo? ¿Cuales presentan barreras de género más difíciles de atacar?

Como un indicador de “calidad” de los mercados se utiliza el ingreso medio (mensual) por ocupado. Con datos de CASEN 2011 para los

distintos mercados se concluye que dentro del trabajo asalariado, el mercado que paga mejores ingresos promedio es el del sector público, luego el privado y el más bajo es el de los hogares, donde son mayoría las mujeres trabajadoras. Según este criterio, los empleos de menor calidad son los de asalariados en los hogares, casi totalmente femenino. En todos los mercados el ingreso medio de las mujeres ocupadas es inferior al promedio y, por lo tanto, al de los hombres.



Fuente: Elaboración propia sobre la base de la CASEN Interactiva 2011.

La cobertura de protección social es muy diferente para la situación de dependencia o de independencia en el trabajo. Las más bajas coberturas en los sistemas de pensiones están entre los familiares no remunerados y los trabajadores por cuenta propia, ambos independientes, y algo más alta pero aún inferior al resto de los trabajadores dependientes, en el servicio doméstico puertas afuera. La proporción de trabajadores independientes

cotizantes deberá ser creciente ya que la ley 20.255 del 17 de marzo de 2008 establece la obligación gradual de cotizar a los trabajadores pagados por honorarios que cumplan ciertas condiciones, desde el año 2012 hasta el año 2018 en que cotizarán para pensión, accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y salud, respecto al 100% de su renta imponible anual, sin posibilidad de renunciar a ello.

Cuadro 5
Chile 2011: Porcentaje de afiliados a algún sistema de pensiones, por sexo.

Tipo de Mercado	Total Afiliados	Mujeres Afiliadas
Mercado de independientes		
Patrón o empleador	77,1	75,0
Trabajador por cuenta propia	55,7	49,4
Familiar no remunerado	45,8	45,8
Mercado de dependientes		
Empleado u obrero del sector público	95,2	94,4
Empleado u obrero de empresas públicas	93,5	93,8
Empleado u obrero del sector privado	91,9	91,2
Servicio doméstico puertas adentro	90,5	90,4
Servicio doméstico puertas afuera	69,3	67,9
FF.AA. y de Orden	96,7	98,1
Total	83,3	80,3

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la CASEN Interactiva 2011.

Desde el punto de vista de las prestaciones sociales, los/as trabajadores/as independientes tienen una situación desmejorada respecto de los dependientes. Esto se debe no sólo a las normas diferenciadas, sino también a las condiciones del mercado que permiten un status mejor a

los/as asalariados/as públicos/as y privados/as. Las diferencias entre los diversos mercados son más importantes que las diferencias de género en cada uno de ellos, de manera que, hasta aquí, la desventaja para las mujeres se da en términos de acceso a uno u otro.

ESTATUTOS LEGALES PARA TRABAJADORES DEPENDIENTES

Asalariados del sector público: se rigen por el Estatuto Administrativo, creado en 1945, ley 18.834, donde se estipula la jornada de 44 horas semanales, las condiciones de contratación y despido, la carrera funcionaria, los ascensos y la prohibición de todo tipo de discriminación que anule o altere la igualdad de oportunidades o trato en el empleo. También fija las condiciones de los funcionarios de planta, a contrata y a honorarios. Sus fondos previsionales son administrados por el sistema de AFP y pueden afiliarse al sistema público de salud (FONASA) o privado (ISAPRE). Desde 1943 existe la Agrupación Nacional de Empleados Fiscales ANEF.

Asalariados del sector privado: se rigen por el Código del Trabajo que norma su contrato, jornada laboral general de 45 horas semanales, la protección de los trabajadores, las organizaciones sindicales, la negociación colectiva y la jurisdicción laboral. Los sindicatos pueden afiliarse a centrales, siendo la CUT Central Única de Trabajadores la más extensa. Las AFP administran sus cotizaciones previsionales obligatorias y pueden afiliarse al sistema público de salud (FONASA) o privado (ISAPRE).

Asalariados del servicio doméstico: tienen régimen especial en el Código del Trabajo. Recientemente se ha promulgado la Ley 20.786, del 27 de octubre de 2014 que modifica la jornada (acortándola gradualmente a 45 horas semanales), el descanso y la composición de la remuneración de los trabajadores de casa particular, y prohíbe la exigencia de uniforme en lugares públicos. Pertenecen a sindicatos interempresas reunidos en SINTRACAP, fundado en 1947 y forma parte de una Coordinadora de Organizaciones.

Asalariados del hogar: no hay reglamentación que dicte algún beneficio para este trabajo, que sigue siendo no reconocido como tal. Las mujeres pertenecientes al 60% de los hogares más pobres, de 65 y más años, con 1.206 o menos puntos en el Índice de Focalización Previsional y al menos 20 años de permanencia en el país son acreedoras a una Pensión Básica Solidaria. En la atención de salud, pública o privada, tienen el carácter de dependientes, indigentes, o pagan privadamente y no existen organizaciones que velen por sus intereses.

ii. Mercados del trabajo dependientes

La dependencia significa compromiso y subordinación, implica la existencia de un acuerdo de trabajo y, formalmente, de un contrato escrito. Según el tipo de empleador, el compromiso toma formas diferentes: el

sector público tiene las tasas más altas de cumplimiento de contrato escrito, luego se sitúa el sector privado y el contrato escrito es menos frecuente en el trabajo doméstico puertas afuera, donde prima el acuerdo de palabra. No se aprecian diferencias significativas por sexo del trabajador.

Cuadro 6
Chile 2014: Asalariados por tipo de mercado según forma de contrato y sexo.
Trimestres junio-agosto 2014.

Tipos de trabajo dependiente	Porcentaje con Contrato escrito		Porcentaje con Acuerdo de palabra	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Total trabajadores dependientes	83,2	86,7	16,8	14,7
Asalariados Total	89,0	86,8	11,0	12,4
Sector privado	86,8	85,3	13,2	14,2
Sector público	96,2	97,8	3,8	3,1
Personal de servicio doméstico total	46,9	NS	53,1	NS
Puertas adentro	87,2	NS	12,8	NS
Puertas afuera	38,9	NS	61,1	NS

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Nueva Encuesta Nacional de Empleo. INE Trimestre Junio-Agosto 2014. Set de tabulados de calidad del empleo. NS: no significativo.

El tamaño del establecimiento en que trabajan los asalariados privados y públicos produce diferencias en cuanto al contrato. En las empresas de menor tamaño es más frecuente el acuerdo de palabra, probablemente acompañado de otros

signos de informalidad. Las cifras más recientes indican que de 226 mil mujeres asalariadas cuyo contrato es de palabra (208 mil en el sector privado y 18 mil en el público) 87 mil trabajan en empresas de menos de 5 personas.

Cuadro 7
Chile 2014: Mujeres asalariadas sector público y privado por tipo de contrato,
según sexo y tamaño de empresa (en miles).

Tamaño de la empresa	Total	Contrato escrito	Acuerdo de palabra	% Contrato escrito
Menos de 5 personas	174,0	86,5	87,5	49,7
De 5 a 10 personas	142,8	102,8	40,0	72,0
Entre 11 y 49 personas	334,9	293,6	41,3	87,7
Entre 50 y 199 personas	297,3	286,3	11,0	96,3
200 y más personas	1.105,4	105,9	46,4	95,8
Total	2.054,4	1.828,2	226,2	89,0

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Nueva Encuesta Nacional de Empleo. INE Trimestre Junio-Agosto 2014.

La cobertura de prestaciones sociales que reciben las mujeres dependientes difiere según la reglamentación y normas que rigen los distintos

mercados y las prácticas evasivas, asociadas al carácter diverso de sus empleadores, sean éstos el Estado, los empresarios o los hogares.

Cuadro 8
Chile 2014: Mujeres dependientes que tienen las prestaciones laborales indicadas en los distintos mercados (en porcentajes).

Tipo de Prestación	Asalariadas		Personal de servicio doméstico	
	Privado	Público	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 (AFP, INP, otras)	83,8	87,2	85,0	35,7
Descuento de salud (ISAPRE, FONASA, etc.)	84,1	87,2	85,0	35,8
Seguro de desempleo	80,5	56,4	77,6	31,0
Permisos por derecho de maternidad - paternidad	74,3	83,1	63,8	24,5
Guarderías infantiles	26,5	50,3	2,5	1,2

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Nueva Encuesta Nacional de Empleo. INE Trimestre Junio-Agosto 2014. Set de tabulados de calidad del empleo

Para todas las prestaciones, el sector público tiene las mayores coberturas, excepto el seguro de desempleo, en tanto los hogares en su modalidad de puertas afuera tienen las más bajas. Según estas cifras, el servicio doméstico puertas adentro tiene coberturas similares a las de los asalariados no domésticos, pero es un sector pequeño que crece menos que el de puertas afuera y las malas condiciones de protección que lo caracterizaban se han trasladado a esta última modalidad.

El cuidado de los hijos pequeños de las mujeres trabajadoras tiene la peor cobertura. Aun cuando no todas tienen hijos pequeños en el momento de la encuesta, se preguntó si tenían el derecho y, por tanto, el cumplimiento debería ser más alto. El cuidado de los hijos

propios, cuando los tienen, no está resuelto como derecho laboral, para las mujeres cuya profesión incluye el cuidado de hijos ajenos. Los bajos salarios, las grandes distancias entre hogares de distinto nivel económico en las urbes y las jornadas extensas en el servicio doméstico lo hacen aún más difícil de resolver. Las inmigrantes, que han completado parte de la oferta de trabajo doméstico nacional, lo resuelven aún peor, dejando a sus hijos en su país de origen.

Las formas de pago, ya sea por liquidación de sueldos por medio de boleta, honorarios o sin ningún comprobante afectan de distinta manera la estabilidad en el empleo, la defensa ante injusticias, las posibilidades de sindicalización, los ascensos y otras mejoras de las carreras laborales.

Cuadro 9					
Chile 2014: Asalariados por tipo de mercado según forma de pago.					
Forma de pago	Privado		Público		Servicio doméstico
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Boleta de honorarios	3,8	2,2	11,5	7,5	0,8
Liquidación de sueldo	84,9	83,7	87,1	91,4	40,9
Entrega comprobante o recibo	0,5	0,4	0,4	0,3	1,2
Sin comprobante	10,8	13,7	0,9	0,8	57,1
Entrega boleta o factura	0,0	0,0	0,1	0,1	0,0
Total	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Nueva Encuesta Nacional de Empleo. INE Trimestre Junio-Agosto 2014. Set de tabulados de calidad del empleo.

La liquidación de sueldo, que corresponde al contrato escrito y formal, es la forma de pago más utilizada, excepto en el caso del servicio doméstico. Allí prima el pago sin comprobante, también relevante para los asalariados privados. Llama la atención que el 11,5% de las mujeres que laboran en el sector público sean pagadas con honorarios, lo que se complementa con el dato de que 35,4% no

es contratada directamente sino a través de una empresa suministradora, por lo que existe un sector de empleo femenino "precarizado" en el empleo público. Esto responde a una tendencia observada en los últimos años a flexibilizar las contrataciones del Estado, asemejándolo a las prácticas impuestas por el sector privado, y a congelar el volumen de empleados con estabilidad laboral⁶.

Cuadro 10				
Chile 2014: Distribución porcentual de Asalariados/as privados/as y públicos/as por tipo de relación directa o triangular, por sexo.				
Tipo de relación de contratación	Sector privado		Sector público	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Directamente con la empresa donde trabaja	88,2	83,0	56,1	77,8
Con un contratista o subcontratista de bienes o servicios	7,3	13,3	8,5	7,1
Con una empresa de servicios temporales o suministradora	4,1	3,3	35,4	15,1
Con un enganchador	0,4	0,4	0,0	0,0
Total	100	100	100	100
Asalariados en miles	1.582,3	2.995,6	472,2	404,1

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Nueva Encuesta Nacional de Empleo. INE Trimestre Junio-Agosto 2014. Set de tabulados de calidad del empleo.

Incluye a los Asalariados que se desempeñan en todas las ramas de actividad según la clasificación CIU Rev. 3, tanto las actividades económicas privadas como la Administración Pública, Enseñanza, y Servicios Sociales y de Salud.

6 En el actual pliego de la ANEF se contempla "la erradicación del trabajo precario en el Estado". Noviembre 2014.

En síntesis, los mejores salarios y las mejores condiciones de prestaciones laborales, contratación y formas de pago se encuentran en el mercado asalariado del sector público y como rasgo negativo se destaca la alta proporción de mujeres que son contratadas en régimen de suministro. Dada la escasa magnitud y el crecimiento muy controlado del empleo, el sector público no es el mercado al que deberían orientarse las políticas de promoción del empleo. Por una parte, debería poner atención y corregir los rasgos de flexibilización extrema como el frecuente uso de los honorarios y pérdida de beneficios laborales que aparecen en su funcionamiento. Por otra, podría servir de modelo para el mercado del sector privado, siendo pionero en políticas de igualdad de género entre sus asalariados.

El mercado asalariado del sector privado es el más extenso, diverso, regulado por la producción al servicio del beneficio y lugar de expresión de la cultura de género con pocos matices. La mayor parte de las políticas de promoción del empleo, ya sea orientadas a

la demanda de trabajo o a la oferta, serán destinadas a este mercado.

En cuanto al trabajo asalariado para los hogares, a pesar de ser una necesidad creciente por la mayor incorporación al trabajo de las mujeres, sólo cabe mejorar sus condiciones laborales, de informalidad y remuneraciones, con especial atención a la población indígena y migrante que se emplea en este sector.

Un tema presente en los textos sobre análisis de género en el mercado laboral es la presencia de la segregación sexual del empleo y su relación con la discriminación salarial y otras discriminaciones en contra de las mujeres. Se ha mostrado que el mercado de los hogares es totalmente femenino, el más mal pagado y con peores condiciones de trabajo, el del sector público relativamente abierto al empleo de mujeres y con las mejores condiciones, y que el mercado del sector privado es el menos feminizado. En éste, la segregación sexual de los empleos es alta y también lo son las diferencias de ingreso en contra de las mujeres.

Cuadro 11
Chile 2011: Asalariados del sector privado por rama de actividad
ordenadas según porcentaje de mujeres decreciente.

Ramas de Actividad	Total en miles	Mujeres en miles	% Mujeres	Ingreso medio mensual (*) en miles de \$
Servicios sociales y de salud	155,6	115,4	74,2	521,9
Enseñanza	271,1	191,6	70,7	483,7
Hoteles y restaurantes	200,0	120,2	60,1	239,3
Intermediación financiera	105,0	55,2	52,6	766,4
Administración pública y defensa, planes de seguridad social	42,7	22,2	52,0	444,9
Otras actividades de servicios com. sociales y personales	120,9	58,1	48,1	371,4
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos	901,1	379,9	42,2	305,0
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	351,0	134,5	38,3	540,5
Pesca	40,4	11,4	28,1	288,0

Cuadro 11 (Continuación)
Chile 2011: Asalariados del sector privado por rama de actividad ordenadas según porcentaje de mujeres decreciente.

Ramas de Actividad	Total en miles	Mujeres en miles	% Mujeres	Ingreso medio mensual (*) en miles de \$
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	443,1	120,6	27,2	216,2
Industrias manufactureras	528,1	134,3	25,4	353,8
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	389,1	74,1	19,1	361,9
Suministro de electricidad, gas y agua	51,2	8,4	16,3	655,5
Explotación de minas y canteras	171,2	15,8	9,2	659,1
Construcción	483,5	24,3	5,0	358,0
TOTAL (**)	4.268,6	1.470,3	34,4	382,4

Fuente: Casen 2011. Casen Interactiva. (*) Promedio para ambos sexos, en miles de pesos. (**) El total incluye tres ramas con valores no significativos.

En este mercado las mujeres son requeridas para la atención de la salud, la educación, el alojamiento y la comida, en forma preferente. También para servicios de corte más mercantil y moderno. Los hombres son destinados a la relación con las actividades extractivas de tierra y mar - agricultura, minería, pesca - y con la transformación de los materiales: construcción, industria. Ambos sexos se encuentran en el comercio.

¿Cuáles son las consecuencias de este tipo de separación por sexo? Algunas explicaciones relacionan el empleo femenino con la conveniencia de pagar menores salarios. No aparece efectivo, al menos en valores promedio, aunque sí es claro que en cada rama las mujeres ganan menos que los hombres. Hasta ahora el crecimiento del empleo femenino se ha producido en sectores de servicios que crecieron con gran necesidad de mano de obra, especialmente de mano de obra con un nivel de educación medio o alto. Por eso, las tasas de actividad de mujeres con mayor educación superan en mucho a las de más baja escolaridad. El crecimiento futuro del empleo femenino debería intentarse en un mercado menos segregado y para ello las nuevas oportunidades masivas de

empleo tendrían que abrirse en la industria, la agricultura, el transporte, la construcción. Es preciso buscar la inserción de las mujeres en empresas menos feminizadas y de mayor tamaño, que porporcionen mejores condiciones laborales y de ingreso a las mujeres.

iii. El mercado asalariado del sector público: cantidad y calidad

El empleo en el sector público en el año 2011, según la encuesta CASEN, fue de 628,8 miles de asalariados, de los cuales el 57,3% - 360,2 miles - eran mujeres. De ellas, 257.3 miles se desempeñaban como empleadas y obreras del sector público y 102.9 miles como asalariadas de empresas públicas. Las primeras son funcionarias regidas por el estatuto administrativo, aunque no todas tienen plenos derechos debido a la variedad de formas de contratación que coexisten en el sector público. También aquí se puede señalar una gran segregación sexual, con alta concentración de las mujeres en pocas actividades muy feminizadas. Su participación es baja en el resto de actividades de las empresas públicas, con mejores condiciones de trabajo. La pregunta es si la segregación

sexual permite la desigualdad de ingresos que también existe en el sector público, o si esta desigualdad está relacionada con los lugares

que las mujeres ocupan en las escalas de las instituciones y empresas públicas, siendo más un problema de promoción que de acceso.

Cuadro 12
Chile 2011: Ocupados/as, empleados/as y obreros/as en el mercado laboral público.

Ramas de actividad	Mujeres (miles)			% de mujeres sobre el empleo de la rama		
	Total	Sector Público	Empresas públicas	Total	Sector Público	Empresas públicas
Administración pública y defensa; planes de seguridad social	79,0	65,4	13,6	47,3	47,7	45,5
Enseñanza	136,0	104,5	31,5	73,8	74,7	71,0
Servicios sociales y de salud	90,2	58,9	31,3	71,7	70,9	73,2
Resto actividades	54,9	28,4	26,5	36,2	41,1	32,1
TOTAL	360,1	257,2	102,9	47,3	47,7	45,5

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la CASEN 2011, CASEN Interactiva

iv. El mercado del trabajo independiente remunerado

Nuevamente encontramos que las mujeres se localizan preferentemente en las categorías

con menores ventajas. En el trimestre mayo-julio de 2014 son solamente 23% de las empleadoras, 43% entre los trabajadores por cuenta propia, y una mayoría de 60% entre los familiares no remunerados.

Cuadro 13
Chile 2014: Ocupados/as en el Mercado del trabajo independiente remunerado (Miles).

Categoría ocupacional	Ocupados total	Mujeres ocupadas	% mujeres sobre total
Empleadores	333,4	76,8	23%
Cuenta Propia	1.577,8	678,5	43%
Familiares no remunerados	96,3	57,6	60%
Total trabajo independiente	2.007,5	815,1	41%

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la INE; NENE, trimestre junio - agosto 2014

Al mercado independiente acceden diferentes tipos de trabajadores. Para efectos de diseñar políticas dirigidas a las mujeres, en primer lugar se trata de identificar en el numeroso grupo de cuenta propistas aquellas más vulnerables. Como criterios de vulnerabilidad se considera el aislamiento, la adecuación de sus condiciones de trabajo, y si el grado de independencia es real o encubre una relación de dependencia sin los derechos y beneficios correspondientes.

Se utiliza el lugar de trabajo como indicador de aislamiento, formalidad y calidad de condiciones de trabajo. Las más aisladas son las que trabajan en su vivienda o en un local anexo a ella y tal vez las más informales serían las que trabajan en la calle. La vivienda o el taller anexo es el lugar de trabajo del 40% de las mujeres cuenta propistas y las políticas de mejoramiento de sus condiciones laborales deben tomar muy en cuenta este dato.

Cuadro 14
Chile 2011: Ocupados/as por cuenta propia según lugar de trabajo y sexo.

Lugar donde realiza su trabajo (*)	Mujeres		Hombres	
	Miles	%	Miles	%
Dentro de su vivienda	157,5	29,2	81,5	9,4
Taller o local anexo a su vivienda	61,1	11,3	70,5	8,2
En un establecimiento independiente (fábrica, oficina)	98,1	18,2	161,7	18,7
En un predio agrícola	17,4	3,2	95,7	11,1
En un predio marítimo	2,4	0,5	16,7	1,9
A domicilio (casa del empleador o cliente)	82,8	15,3	191,3	22,2
En la vía pública, transporte terrestre, aéreo o acuático	106,0	19,6	198,3	23,0
En faena, obras de construcción, mineras o similares	1,6	0,3	27,0	3,1
En otro lugar	13,3	2,5	20,2	2,3
Total	540,2	100,0	863,0	100,0

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Casen 2011 Casen interactiva.

(*) Respuesta a la pregunta 026: ¿Dónde realiza la actividad o dónde se ubica el negocio, empresa o institución en la que trabaja?

No existen datos nacionales ni actuales sobre el verdadero grado de independencia de este sector. Una investigación realizada por SERNAM en 2005, para una muestra en el área urbana de la Región Metropolitana⁷, clasifica a los cuentapropistas entre aquellos propiamente autónomos y los que forman parte de cadenas productivas en relación de dependencia. En la muestra, un 19,7% de las mujeres independientes estarían insertas en cadenas productivas y, por tanto, tendrían rasgos de asalariadas sin contar con los beneficios asociados a dicho

status. Entre ellas es frecuente (42,6%) el pago convenido por productos o servicios y sus negocios estarían mayoritariamente en el área de servicios comunales, sociales y personales, y en segundo lugar en el comercio. Proteger a sectores falsamente independientes, que no se relacionan directamente con el mercado sino a través de otros, implica acciones para insistir más en sus derechos laborales como dependientes que en promover su negocio, política válida para aquellos clasificados como autónomos.

⁷ El criterio utilizado es la diversidad de proveedores o clientes (autónomos) o la exclusividad de compra o de venta a un solo proveedor o cliente. Incluye a cuentapropistas y a empleadores con menos de 5 empleados.

¿Qué sectores eligen las mujeres para su actividad independiente? También se autoexcluyen o las excluyen de sectores como la construcción, la agricultura, el transporte, en los que hay un gran volumen de cuenta propia. La segregación coincide con la del sector privado asalariado, y el grado de

concentración en el comercio es el más alto, tanto en magnitud como proporción: 50,2%. Esto muestra las dificultades del mercado de las ocupaciones por cuenta propia para las mujeres, quienes no tienen la variedad de oficios que los hombres pueden ejercer en forma independiente.

Cuadro 15
Chile 2011: Ocupados por cuenta propia por ramas de actividad, ordenados por volumen total de cuenta propia.

Rama de actividad	Ocupados/as en miles		% mujeres
	Total	Mujeres	
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos	539,0	271,4	50,4
Construcción	140,9	1,9	1,4
Industrias manufactureras	140,8	57,3	40,7
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	139,3	23,7	17,0
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	109,7	16,1	14,7
Hogares privados con servicio doméstico	77,6	46,9	60,5
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	75,6	24,5	32,3
Otras actividades de servicios com., sociales y personales	71,0	44,2	62,3
Hoteles y restaurantes	33,7	23,8	70,9
Servicios sociales y de salud	24,7	17,5	70,6
Resto ramas	50,9	13,0	25,5
Total	1.403,2	540,3	38,5

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la CASEN 2011, CASEN Interactiva

Las políticas para promover la participación en el mercado como empleadoras también debería tener en cuenta el alto componente de segregación sexual en los negocios desempeñados por mujeres y el fuerte

rechazo cultural hacia ellas y desde ellas, junto con la menor capacidad económica, que las hace ingresar a los estratos de más baja productividad en la actividad empresarial.

Cuadro 16
Chile 2011: Empleadoras por rama de actividad, según orden decreciente de mujeres empleadoras.

Ramas de actividad	Total ambos sexos	Mujeres	% de mujeres
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos	41.055	15.357	37,4
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	17.524	7.083	40,4
Industrias manufactureras	16.698	5.599	33,5
Hoteles y restaurantes	9.002	5.411	60,1
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	5.594	3.154	56,4
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	10.733	3.127	29,1
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	10.561	1.479	14,0
Enseñanza	2.907	1.410	48,5
Servicios sociales y de salud	2.756	1.084	39,3
Construcción	10.919	875	8,0
Resto Ramas	3.493	784	22,4
Total	131.242	45.363	34,6

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la CASEN 2011. Casen Interactiva.

Los familiares no remunerados aparecen como los más desprovistos del grupo de independientes, insertos en una relación familiar - laboral no reconocida por un pago monetario. Ninguna política de empleo promovería esta situación, ya que si hay relación laboral debe ser reconocida como tal y normada, para asegurar los derechos de estos trabajadores/as. No es una categoría de empleo muy frecuente, pero sí muy feminizada. Se encuentran con mayor frecuencia en el comercio.

Ante la posición más baja de las mujeres en las actividades independientes, y la preservación de patrones de segregación de ellas, se trata de saber cómo y por qué las mujeres deciden ser trabajadoras independientes, cuál es su valoración del trabajo formal asalariado, como se esboza en el punto c.

v. El trabajo no remunerado en los hogares

En todos los hogares hay procesos de trabajo que se deben realizar para el desempeño de sus integrantes en la vida, en la escuela, en el trabajo remunerado, en el ocio y la vida social. Consumen horas de trabajo de los miembros del hogar que se miden en encuestas de uso del tiempo para visualizarlas incorporándolas al flujo económico. Sólo para situar el tema, en Chile octubre - diciembre de 2012, el INE estimaba el número de hogares privados en 5.355.429, con un total de miembros de 17.482.085, y el número de ocupados/as en la categoría servicio doméstico era de 343.988 personas⁸. Quiere decir que la gran mayoría de los hogares no dispone de trabajo doméstico asalariado y son los miembros del hogar quienes lo realizan sin remuneración.

8 http://www.ine.cl/canales/chile_estadistico/mercado_del_trabajo/nene/nesi/nesi.php. INE, NESI 2012

Aún no se ha llevado a cabo en Chile una encuesta de cobertura nacional sobre uso del tiempo. Entre noviembre de 2007 y enero de 2008, el INE realizó una encuesta exploratoria constituida por 1.571 viviendas de zonas urbanas ubicadas en las 34 comunas del Gran Santiago, y en el año 2008 el SERNAM levantó otra encuesta de 1.534 casos en el Gran Santiago.

La encuesta del INE incluyó un diario de actividades en el cual la persona entrevistada

informaba sobre las actividades del día anterior en intervalos de 30 minutos, aplicado a todos los miembros del hogar de 12 años y más. Se midieron las tasas de participación para una lista de actividades, y el tiempo en horas diarias dedicado a cada una de ellas, considerando actividades principales y secundarias. Los resultados confirmaron que las mujeres entrevistadas participaban en mayor proporción y con más horas diarias que los hombres en las tareas y en el cuidado de personas en el hogar.

Cuadro 17
Gran Santiago, 2008: Tasa de participación* y tiempo promedio diario destinado a actividades principales, según sexo.

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	9,0
Tareas del hogar	77,8	3,9	40,7	2,6
Cuidado de personas en el hogar	31,8	2,6	9,2	1,5

Fuente: INE. Departamento de Estudios Sociales. Encuesta Experimental sobre Uso del Tiempo en el Gran Santiago. Antecedentes Metodológicos y Principales Resultados. Abril 2009. * Se consideró que participaban quienes realizaron al menos media hora en la actividad. ** Sólo personas de 15 años y más.

Información separada para los días hábiles de la semana y los fines de semana, evidencia que las tasas de participación en las tareas del hogar aumentan para ambos sexos durante el fin de semana. El 81,9% de las mujeres y el 57,3% de los hombres participan en ellas con un promedio de horas dedicadas mayor que durante la semana (INE, 2009). Constituye una buena medida de la interacción entre ambos trabajos y cómo el no remunerado se desplaza al fin de semana, que es el intervalo de descanso del trabajo remunerado. Una encuesta de uso del tiempo nacional y actual podría dar muchos antecedentes sobre las formas en que se resuelven los distintos trabajos y cómo afinar políticas que eviten la excesiva carga sobre las mujeres.

En la encuesta de uso del tiempo realizada por encargo de SERNAM (2009) se confirmó que

el 84,6% de los hogares del Gran Santiago no contaba con personal doméstico remunerado. Además, se publicó información interesante sobre tiempos dedicados al trabajo no remunerado, por mujeres y hombres que laboran por ingresos en relación a los que no lo hacen. Las clasificaciones, definiciones y método no permiten comparar los resultados entre ambas encuestas, pero el cuadro siguiente muestra que quienes no trabajan de manera remunerada dedican algo más de tiempo al trabajo doméstico. En promedio siempre las mujeres dedican mucho más tiempo que los hombres, aunque participen en el mercado laboral. Este es el nudo de las diferencias de género que subsisten en el mundo del trabajo y demuestra la relación entre ambos tipos de trabajo.

Cuadro 18
Gran Santiago, 2008: Tiempo de trabajo doméstico no remunerado según situación laboral y sexo. Horas diarias promedio.

Tipo de trabajo	Trabaja remuneradamente		No trabaja remuneradamente	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Quehaceres Domésticos	3,9	1,6	5,0	2,1
Cuidado infantil	1,5	0,6	1,4	0,5
Cuidado en salud	0,4	0,2	0,3	0,3
Total	5,8	2,4	6,7	3,0

Fuente: Elaboración propia (cálculo en horas diarias) sobre la base de SERNAM, 2009. Cuadro 48.

Las situaciones difieren mucho y dependen de la composición familiar, el nivel de ingresos, el ciclo de vida, la edad y la educación, así como de la contratación en el hogar de trabajadoras o cuidadoras remuneradas. La conclusión es que la segregación sexual del trabajo actúa fuertemente en este sector, limitando más a las mujeres, pero también a los hombres, las posibilidades de elección no generizadas. Las políticas al respecto varían en un amplio rango, pueden ser muy generales, en el plano cultural, y específicas como ayuda al cuidado infantil. Los datos indican que el grueso del trabajo doméstico, que no incluye cuidado, es una carga pesada y asumida principalmente por las mujeres, siendo éste el próximo énfasis necesario en las políticas a diseñar.

c. Ingresos, permanencia, salidas y movilidad entre mercados

La participación laboral medida en una semana de referencia difiere de la que se calcula durante un período más largo de tiempo, por ejemplo, registrando si se ha trabajado al menos una semana en el período de un año. En esta última alternativa, hombres y mujeres aumentan su tasa de participación. Las mujeres entran y salen de la fuerza de trabajo con mayor frecuencia moviéndose entre la ocupación, el desempleo y la "inactividad" o el trabajo doméstico y de cuidados. En un estudio realizado en 2004, se encontró que, en un período de 18 meses, el 78% de la fuerza de trabajo cambió de condición de actividad (entre ocupada, desocupada e "inactiva") y/o

de posición ocupacional (entre dependiente e independiente). "La fuerza de trabajo femenina mostró una mayor movilidad general: el 85% de las trabajadoras y el 74% de los hombres registró cambios de posición laboral en el período. (...) El 77% de ellas transitó por las condiciones de ocupada, desempleada e inactiva. Entre los hombres este movimiento fue menos significativo; alcanzó al 47%. (...) En cambio, una proporción más alta de hombres que de mujeres se movió por distintas categorías ocupacionales: 46% y 21% respectivamente. (...) Más que los hombres, las mujeres se advierten pues encasilladas en un determinado sistema de relaciones laborales y no es frecuente que pasen a otro de distinto tipo" (Henríquez y Uribe-Echeverría, 2004, pág. 63)

Estas cifras señalan que en la vida de la gran mayoría de las mujeres hay episodios de trabajo remunerado. Una vida laboral con frecuentes interrupciones tiene consecuencias sobre sus carreras, sus niveles de ingreso y sobre sus beneficios previsionales. Pero ¿qué las hace moverse más? ¿Las obligaciones familiares, el trabajo no remunerado, o barreras que encuentran en la permanencia en los empleos o negocios? Esta constatación indica que hay que reconocer y poner atención a las razones de su alta movilidad entre la actividad y la inactividad, que revela la interdependencia entre los mercados laborales remunerados y el trabajo en el hogar. La movilidad es parte de la vida laboral, pero en el mismo estudio se constata que es menor en los estratos con educación superior y en trayectorias con mayor

fortaleza económica, lo que la sitúa como un componente de la vulnerabilidad, en este caso, con alta connotación de género.

En el estudio se señala que el 91% de los trabajadores que se mantuvieron como independientes durante los 18 meses, son microempresarios o trabajadores por cuenta propia con baja o sin ninguna calificación, es decir, son los más vulnerables y desprotegidos y no logran acceder al empleo asalariado.

Así como se distinguen y califican de mejores o peores los distintos mercados de trabajo, también cabe preguntarse por las decisiones que toman las mujeres al respecto, a cuáles se dirigen y las limitaciones para entrar y permanecer en cada uno de ellos. En el estudio de panel mencionado se constató que las mujeres cambian menos entre la dependencia y la independencia que los hombres, a pesar de su mayor rotación laboral. Se revelan factores de género como los siguientes: tienen mayor "fidelidad" a un mercado específico, su interrelación con el trabajo no remunerado es mucho más fuerte y las alternativas están más cerradas para ellas.

Otro estudio analiza las motivaciones de cambio en distintas direcciones entrevistando a 20 trabajadoras y 20 trabajadores sobre sus trayectorias laborales (Acuña y Pérez, 2005). En el trayecto desde la dependencia hacia la independencia se encuentran acciones de las empresas que causan rechazo en los trabajadores así como las medidas de flexibilidad laboral externa aplicadas o condiciones laborales muy insatisfactorias, de mala calidad y precarias, pero sobre todo la aplicación de la intensificación del trabajo como una de las medidas de flexibilidad laboral interna cuyos efectos son gravosos para la salud mental y/o física y para la conciliación de la vida laboral y personal. "A mí me contrataba una agencia de trabajo temporal, pero los de (la multitienda) decidían todo (...). Trabajaba horas y horas sin descanso, porque el horario no se cumplía. Se supone que existía un horario establecido, pero había que quedarse más horas, porque prácticamente te obligaban y no te las pagaban, pero nadie

reclamaba porque el sueldo era poco y para los vendedores atender una hora más suponía vender más y recibir más comisión (...), tenías al jefe gritándote y montones de cámaras que te vigilaban (...) con tanto estrés decidí que yo no quería trabajar así" (Gabriela, pág. 39). "Me mataba mucho para sacar 80.000 pesos (...) estaba quedando muy mal de salud, porque trabajaba de lunes a sábado y hacer aseo era un trabajo muy pesado. Estabas horas y horas de rodillas limpiando escaleras con unos líquidos que te hacían mal y tenías que aguantar el genio de la jefa siempre amenazándote (...). Entonces, todas esas cosas van jugando mucho en tu cerebro. Tenía un estrés y una depresión terrible, porque además apenas veía a los niños. Era más de 'hola y chao', ya que cuando yo me levantaba para hacer las cosas de la casa, ellos estaban en el colegio. Y el día domingo lo único que quería era estar tirada en la cama, dormir y descansar. Entonces yo tuve que tomar la decisión de salirme, porque sentía que estaba perdiendo mi vida y a mis hijos" (Rosa, pág. 41).

Las mujeres cambian menos entre la dependencia y la independencia que los hombres, a pesar de su mayor rotación laboral.

La transición a la independencia es compleja, lenta y gradual y las personas deben hacer acopio de entrega y voluntad para no fracasar. En el caso de las mujeres, ellas buscan en el empleo independiente, una real y mejor armonía entre su espacio laboral y sus otros espacios cotidianos. Resolver qué hacer como independiente parece más limitado en el caso de las mujeres y varias de las entrevistadas inician algún comercio. También eligen alguna producción (fabrica lámparas) o servicio (contabilidad), según su calificación. Un caso cuenta la intervención de un programa social. "Yo llevaba cuatro meses sin trabajo, porque no había y me acerqué a la municipalidad (...) y tuve una suerte privilegiada de Dios, de recibir una visita acá en mi casa de una asistente del FOSIS y me preguntó en qué me gustaría trabajar y yo le dije que me gustaría

instalarme con una amasandería. Y a los 15 días recibo una llamada y me dicen que había salido favorecida con una subvención para un horno. Y empecé con el horno poco a poco (...)" (Elena, pág. 59).

El camino desde la independencia hacia la dependencia es menos frecuente y probablemente más difícil. Con menos casos es imposible generalizar, pero también se encuentran jornadas agotadoras y difícil combinación de vida laboral y familiar entre los independientes, así como problemas económicos de su actividad, o de su mandante cuando había una relación oculta de dependencia. Se opta al trabajo dependiente privilegiando la estabilidad y protección que éste puede dar. "Ahora me siento más protegida, me descuentan previsión y la ISAPRE, así tengo más beneficios para mí y para los niños (...), antes no lo hacía, cosa que podía haberla hecho, no la hice (...)" (Rebeca, pág.105).

Lo que se desea resaltar en este punto es que hay múltiples factores que impiden la larga permanencia en un empleo o actividad

propia, algunos dependen de las condiciones económicas y laborales de éste o ésta y otras de la situación personal de la trabajadora. Disminuir la rotación laboral y sobre todo acortar el difícil paso por la cesantía sería a la vez un indicador de mejores y eficaces políticas generales de calidad de empleo y de adecuados apoyos sociales a las situaciones críticas que enfrentan las mujeres en sus decisiones laborales y familiares.

d. Grupos especiales de mujeres objeto de políticas

Para el diseño de políticas orientadas a grupos especiales se hace aquí un recuento básico de la situación laboral de la población de pueblos originarios y de la población inmigrante.

i. Población de pueblos originarios

Según CASEN 2011, son consideradas como indígenas las mujeres que contestan afirmativo a la pregunta "Según la ley de pueblos indígenas, ¿pertenece usted o es descendiente de algunos de ellos?"

Cuadro 19						
Chile 2011: Condición de actividad de las mujeres según perteneciente o no a pueblos indígenas (En miles).						
Mujeres	Ocupadas	Desocupadas	Inactivas	Total	Tasa de participación	Tasa de desocupación
Indígenas	196,8	31,8	294,4	523,1	43,7	13,9
Todas	2.798,9	297,6	4.027,0	7.123,6	43,5	9,6

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la CASEN 2011. Casen Interactiva.

La tasa de actividad no es significativamente distinta del total, pero el desempleo al momento de la encuesta resultó mayor, lo que señalaría al grupo al menos con esta desventaja.

Se localizan en el servicio doméstico en mayor proporción que el total de mujeres, y participan menos como asalariadas del sector privado, lo que sugiere algún tipo de discriminación.

Cuadro 20
Chile 2011: Distribución de las ocupadas indígenas y totales por tipo de mercado.

Tipo de mercado	Distribución porcentual por mercados	
	Mujeres indígenas	Mujeres total
Asalariados del sector privado	46,1	52,5
Asalariados del sector público	14,5	13,5
Asalariados en los hogares, puertas adentro y afuera	16,7	12,5
Trabajo independiente *	22,5	21,5
Total trabajo remunerado	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la CASEN 2011. Casen Interactiva.

El resultado, en términos de ingreso del trabajo, es concluyente. La diferencia es muy alta entre ocupados/as mapuche⁹ y ocupados/as no indígenas. El promedio de ingresos de las mujeres mapuche es el 67,1% de las

no indígenas, y el 82,5% de los hombres mapuche. Las actividades en las que ellas se desempeñan más frecuentemente son el comercio y el servicio doméstico en los hogares.

Cuadro 21
Chile 2011: Ingreso promedio mensual de la ocupación principal por etnia y sexo (miles de pesos corrientes).

Pertenencia	Mujer	Hombre	Total	% ingreso mujer/ ingreso hombre
Mapuche	247,3	299,9	279,4	82,5%
No pertenece a ningún pueblo indígena	368,3	503,2	448,9	73,2%
Porcentaje ingreso mapuche/ ingreso no pertenece	67,1%	59,6%	62,2%	

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la CASEN 2011. Casen Interactiva.

ii. Población inmigrante

Según CASEN 2011 se estiman en 209.823 las personas de 15 y más años nacidas en otro país. Al ordenar el país de origen según el número de adultos nacidos allí, la lista en orden descendente es: Perú, Argentina, Colombia, Bolivia y Ecuador llegando a

153.862 adultos/as que representan el 73% del total de nacidos fuera de Chile. De ellos, 119.347 son mujeres. Lo relevante es que la tasa de actividad entre ellas es mucho más alta que entre las nativas de Chile.

⁹ Se ha calculado el ingreso promedio de la etnia más numerosa, para que las cifras sean significativas. Los mapuche son el 86,1% de toda la población indígena, según la CASEN 2011.

Cuadro 22
Chile 2011: Condición de actividad de mujeres en edad de trabajar (15 años y más) nacidas fuera de Chile, y tasa de participación en la fuerza de trabajo.

Mujeres	Ocupadas	Desocupadas	Inactivas	Total	Tasa participación
Perú	31.732	1.155	16.764	49.651	66,2
Argentina	7.835	991	8.604	17.430	50,6
Colombia	6.162	603	3.265	10.030	67,4
Bolivia	4.417	250	3.180	7.847	59,5
Ecuador	3.318	176	1.978	5.472	63,9
Total	69.238	5.682	44.427	119.347	62,8

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la CASEN 2011. Casen Interactiva.

Muchas mujeres latinoamericanas migran hacia Chile, con una alta tasa de participación, muy superior a la de la población de mujeres en el país. Habitualmente, las migrantes se ocupan en el sector de servicios (servicio doméstico y de cuidado), aun cuando sus trabajos anteriores no se relacionan con los empleos que logran conseguir en Chile. Una proporción importante cuenta con niveles de instrucción superiores a las mujeres ocupadas en Chile. Una parte importante deja a sus hijos en su país de origen y monitorean el cuidado de su familia a distancia. Se constituyen en redes de cuidado globales y enfrentan diversas discriminaciones por etnia y nacionalidad, por género y por la ocupación que vienen a desempeñar (Arriagada y Todaro, 2012, Arriagada y Moreno, 2011).

e. El cuidado infantil

Los quehaceres del hogar y el cuidado de los otros/as (de niños/as, adultos/as mayores y enfermos) aparecen como los principales motivos por los que las mujeres no participan en el mercado laboral. Por tanto, es importante revisar la educación preescolar ya que la tasa de participación femenina se reduce con la presencia de hijos menores de 6 años en el hogar.

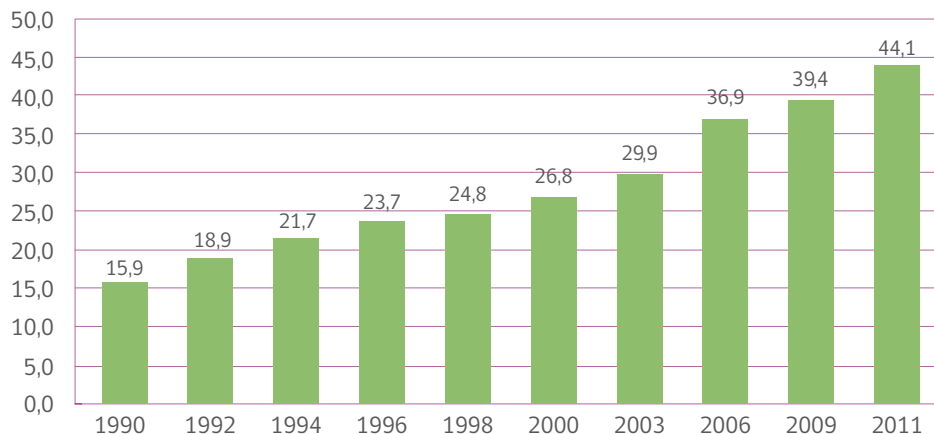
La educación preescolar en Chile atiende a niños/as de hasta 6 años de edad y no es

obligatoria. La cobertura para la educación preescolar ha ido aumentando progresivamente a partir de 1990, sin embargo en 2011 la cobertura neta alcanzaba a sólo 44% de los menores de 6 años.

La Educación Parvularia se divide en un primer ciclo para niños de 0 a 3 años de edad y un segundo ciclo para niños de 4 a 6 años. Estos ciclos se dividen en los siguientes niveles: sala cuna menor (desde 0 hasta 1 año de edad), sala cuna mayor (de 1 a 2 años), nivel medio menor (de 2 a 3 años), nivel medio mayor (de 3 a 4 años), pre kinder o primer nivel de transición (de 4 a 5 años), kinder o segundo nivel de transición (de 5 a 6 años).

Además, la distribución según edades y quintiles de ingreso muestra grandes diferencias de asistencia según las edades de los niños. Sólo un 4% de los niños menores de un año asiste a una sala cuna en tanto el 84% de entre 4 y 6 años asiste a un jardín infantil. No se observan grandes diferencias por quintiles de ingreso en los menores de 2 años, quienes en todos los niveles de ingreso muestran una baja cobertura. Entre los 2 y 6 años se observan diferencias, siendo mayor la asistencia entre los/as niños/as pertenecientes a los hogares de mayores ingresos.

Gráfico 8
Chile 1990-2011: Tasa neta de educación preescolar
(Porcentaje niños/as de 0 a 5 años que asiste a educación preescolar).



Fuente: Ministerio de Desarrollo Social, CASEN 2011.

Cuadro 23
Chile 2011: Porcentaje de niños/as que asisten a la educación preescolar
por edad y quintil de ingresos.

Ingresos en quintiles	Hasta 1 año	1 a 2 años	2- 4 años	4-6 años
Quintil 1	5,0	18,0	39,9	81,6
Quintil 2	3,3	12,0	40,3	84,0
Quintil 3	6,5	15,8	39,0	85,0
Quintil 4	1,7	17,8	42,9	87,8
Quintil 5	1,6	21,6	52,4	86,8
Total	4,1	16,2	41,7	84,3

Fuente: Ministerio de Desarrollo Social, CASEN 2011.

Cuando no existe una oferta pública suficiente de salas cuna y jardines infantiles las madres de los hogares más pobres con hijos pequeños deben buscar otras soluciones para trabajar que incluyen el apoyo de vecinas, la ayuda de otros familiares como madres e hijas mayores.

Es preciso señalar que a partir de 2006, primer período de la Presidenta Bachelet ha habido un esfuerzo importante por aumentar la oferta

de salas cuna, las que se incrementaron de alrededor de 508 salas cuna públicas en 2005 hasta 3500 en 2009. En 2013, la oferta pública (JUNJI, INTEGRAL Y MINEDUC) de salas cuna para niños y niñas de 0 a 2 años alcanzaba a 4.313 con una capacidad de 146.650 niños y niñas¹⁰. El número de matrículas era de 151.574. Las salas de niveles medios para niños y niñas de 3 a 4 años eran 4.090 con una capacidad de 242.452 y las matrículas alcanzaban a 334.336¹¹.

¹⁰ Para el año 2014 esta oferta aumentó.

¹¹ Datos del Departamento de Planificación, JUNJI.

Cuadro 24
Chile 2011: Porcentaje de niños/as que asisten a la educación preescolar por edad y actividad de la madre.

Actividad de la madre	0 a 1 año	1 a 2 años	2 a 4 años	5 a 6 años
Estudiante	10	19	45	83
Ocupada	6	25	52	88
Desocupada	6	35	51	84
Inactiva	2	7	30	80
Total	4	16	42	84

Fuente: CASEN 2011

Los/as hijos/as de madres activas menores de 2 años no asisten a salas cuna, los cuidados se proveen en los hogares vía servicio doméstico remunerado, apoyo familiar y de vecinas. Es posible suponer que existe un mandato cultural que en

los primeros años de vida los niños deben estar en casa al cuidado de la madre. Es necesario examinar si el aumento en la oferta pública de salas cuna ha tenido un impacto importante en el uso de ellas en sectores de menores ingresos.

3. BREVE RESEÑA DE LAS POLÍTICAS DE GÉNERO EN CHILE 1990-2014

a. Las políticas de género 1990-2014

Durante las últimas décadas se han implementado diversas políticas para avanzar en la equidad de género. La institución del Estado a cargo de estas políticas, el Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM), fue creado por la Ley N° 19.023, en 1991, con el mandato de “colaborar con el Ejecutivo en el estudio y proposición de planes generales y medidas conducentes a que la mujer goce de igualdad de derechos y oportunidades respecto del hombre, en el proceso de desarrollo político, social, económico y cultural del país, respetando la naturaleza y especificidad de la mujer que emana de la diversidad natural de los sexos, incluida su adecuada proyección a las relaciones de la familia”. Desde su origen, el servicio fue concebido como instancia de coordinación, más que de ejecución directa, conformando de esta manera, su accionar.

Desde su conformación, el SERNAM ha estado sometido a debates ideológicos y políticos en torno a las concepciones, orientaciones y objetivos institucionales. Las distintas posiciones en juego pueden ser agrupadas en dos grandes corrientes, coincidentes con la procedencia política y social de la dirección del SERNAM. Una corriente liderada por la primera ministra-directora priorizó el tratamiento de los temas relativos a las discriminaciones de género en los marcos jurídicos y legales y la atención de las mujeres en situaciones de vulnerabilidad. La corriente liderada por la primera subdirectora proponía incluir los conceptos de relaciones de género, derechos de las mujeres y otros temas movilizados por el movimiento feminista internacional, como la violencia contra la mujer y el divorcio, además de implementar mecanismos de redistribución de poder y recursos entre hombres y mujeres. Contaba con el apoyo de líderes y organizaciones feministas y de mujeres, y de la cooperación internacional, que fue decisiva en el financiamiento del SERNAM durante los primeros años (Guzmán, 2011).

La construcción de la agenda institucional fue producto de la negociación entre estas posiciones en torno a los temas que se debían incorporar y excluir, así como entre los marcos de conocimiento a partir de los cuales las corrientes representaban los problemas. El discurso oficial, priorizaba los derechos de la familia y la superación de ciertas discriminaciones legales evidentes. Los temas de desigualdad de género eran incluidos dentro de un marco de sentido específico: el de la vulnerabilidad. Las mujeres eran consideradas grupos vulnerables, asociándose de esta manera la desigualdad de género a la pobreza (Guzmán, 2011).

De esta forma, los contenidos de la primera agenda institucional del SERNAM pueden organizarse en torno a tres ejes: igualdad de derechos de hombres y mujeres, difusión de sus derechos entre las mujeres, y atención a situaciones de vulnerabilidad que afectan a mujeres, por medio de programas específicos de carácter piloto (Mujeres jefas de hogar y trabajadoras temporeras) (Guzmán, Lerda, Salazar 1994).

Durante el período 1994-2000, el énfasis estuvo en la institucionalización del SERNAM y en la aprobación de una legislación relacionada con el tema. Se aprobaron leyes tan importantes como la ley 19.611 por medio de la cual se reforma la Constitución Política estableciendo la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la ley 19.325 de violencia intrafamiliar, la ley 19.585 que modifica el Código Civil y otros cuerpos legales en materia de filiación que ampliaron las posibilidades para proponer nuevas políticas.

En el siguiente período 2000-2005 se diferenciaron los temas de género de los de familia. La autonomía y el empoderamiento personal fueron considerados entre los objetivos de la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, y se hicieron visibles las principales discriminaciones de género en el mercado laboral, prestando atención particular a las

consecuencias derivadas de su doble inserción en el trabajo doméstico y productivo (Guzmán, 2011).

Un hito importante fue la creación del Sistema de Equidad de Género dentro del Programa del Mejoramiento de la Gestión del Estado (PMG), aprobado el año 2001, con el objetivo de corregir las inequidades de género en los servicios, y hacer más eficientes y eficaces las políticas públicas, mediante la consideración de las necesidades diferenciadas de hombres y mujeres. Se trataba de que las instituciones reorientasen los recursos institucionales para reducir las brechas existentes y que este enfoque fuese incorporado en las prácticas rutinarias de los/as funcionarios/as públicos/as. Gracias a este sistema, el conjunto del Estado debía asumir y profundizar compromisos y responsabilidades de género en las esferas de planificación y gestión. El sistema de enfoque de género fue difícil de implementar, encontrando resistencias desde los diversos niveles y demandó una constante alfabetización respecto del enfoque de género.

Durante el período 2005-2010 se promovió una concepción más moderna y democrática de las relaciones de género, la que garantizaba los derechos de las mujeres. Por un lado, se impulsó una distribución más justa de recursos, oportunidades y trabajo reproductivo y productivo entre hombres y mujeres y, por otro, una nueva distribución del trabajo de cuidado entre el mercado, la familia y el Estado. Las medidas políticas atendieron las distintas dimensiones de la subordinación de género, desde aquellas que se orientaban a cambiar las situaciones de mayor exclusión y vulnerabilidad social de las mujeres, hasta aquellas que afirmaban la autonomía y protagonismo político de éstas (Guzmán, 2011).

En el período 2010-2014¹² el énfasis en la actividad del SERNAM fue hacia la incorporación de los temas de mujer ligados a los de familia, en un enfoque en que la identificación de los conceptos de mujer y madre se llevó al extremo, instrumentalizando a las mujeres por medio del

“maternalismo social” (Díaz- Romero, 2014). En ese período, el espacio de las políticas de género para una mayor autonomía económica fue mayoritariamente copado por políticas dirigidas a aumentar la tasa de participación económica femenina de los sectores de menores recursos, como parte de la estrategia focalizada para reducir la pobreza. El objetivo de la equidad es sustituido por el aumento de la empleabilidad femenina, con énfasis en aquellos sectores donde ésta es menor, apuntando asistencialmente a las madres trabajadoras pobres (FES, 2013, pág. 6). Los efectos que la mayor participación laboral podría tener en aumentar la autonomía económica de las mujeres fueron limitados por el rol subsidiario del Estado, que sólo generaba incentivos económicos a la contratación de las mujeres pobres y no consideraba las desigualdades dentro del mercado laboral, como los menores salarios de las mujeres para empleos equivalentes, las mayores tasas de desempleo y el acceso segregado a empleos menos protegidos y de menor calidad (Díaz- Romero, 2014).

Durante el período 2005-2010 se promovió una concepción más moderna y democrática de las relaciones de género, la que garantizaba los derechos de las mujeres.

El fortalecimiento de los Mecanismos Institucionales de Equidad de Género en el período comprendido entre 1995 y 2014, fue fundamental para la consolidación de una institucionalidad que asumió la importancia del trabajo con perspectiva de género con el fin de superar las inequidades entre hombres y mujeres en Chile. Durante los últimos 23 años el SERNAM impulsó y logró progresos significativos en materia legislativa, formación y capacitación de mujeres en distintas áreas, investigación con perspectiva de género, atención de mujeres víctimas de violencia y difusión de derechos y también avanzó en la visibilización de la importancia de las mujeres para el desarrollo del país (SERNAM, 2014).

12 Gobierno de Sebastián Piñera.

Un mecanismo para el fortalecimiento de los temas de género dentro del aparato del Estado fue transversalizar el enfoque de género en el aparato público. Con ese fin se han utilizado dos fórmulas principales: por una parte, dado el papel coordinador del SERNAM, mediante los programas sociales que consisten precisamente en la coordinación de la oferta pública y el ajuste de ésta a los requerimientos de grupos específicos de mujeres; y por otra parte, la creación de instancias de coordinación en los distintos niveles de gestión y de gobierno, para el logro del objetivo de la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres.

SERNAM ha elaborado tres Planes de Igualdad de Oportunidades (PIO). Son planes sectoriales y estratégicos orientados a la acción en favor de la igualdad de oportunidades en la política pública. Otro logro de gran importancia, es la incorporación de un componente de género en el Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG), que permite incluir en las políticas públicas objetivos y productos estratégicos orientados a la equidad de género. A ello se sumó el Sistema de Programación Gubernamental de SEGPRES, que revisa el cumplimiento del programa de gobierno, que también tiene aspectos orientados a la equidad entre hombres y mujeres, y el Consejo de Ministros y Ministras por la Igualdad de Oportunidades. Esto ha aportado a la transversalización de la perspectiva de género, ya que guía a cada instancia de nivel regional y local (intendencia y gobernación), a ministerio y servicio a la necesidad de desarrollar una política pública de equidad de género, pese a existir en la mayoría de los casos, una amplia resistencia de la cultura institucional (SERNAM, 2014).

En este proceso, las políticas de género en el Estado chileno, al igual que en la mayoría de los países de la región, han enfrentado dificultades relativas a su conceptualización, a su operacionalización y a su aplicación. La puesta en marcha de nuevas políticas transversales, como las de género, plantea la

importancia de una estrategia de negociación entre los distintos grupos sociales y políticos, que permita crear una nueva institucionalidad. Dicha estrategia debe concienciar en los temas de equidad, no sólo al conjunto de la población, sino a quienes deciden, diseñan y ejecutan las políticas públicas; y en segundo lugar, facilitar el diálogo entre los diversos actores políticos sobre estos temas, lo que se puede hacer incorporándolos a cuestiones políticas de interés general y asociándolos a las preocupaciones cotidianas de vastos sectores de la población (Arriagada, 2007).

Las políticas y programas se han enfocado en diversos aspectos: fortalecimiento institucional de los mecanismos de género en el Estado (SERNAM), políticas y programas orientado a las mujeres en extrema pobreza (Ministerio de Desarrollo Social y del Trabajo, PRODEMU), capacitación para el trabajo y la empleabilidad (Ministerio del Trabajo, SENCE), programas en contra de la violencia hacia la mujer, entre muchos otros. De esta forma, los programas han reforzado diversos ámbitos: de derechos, económicos y compensatorios.

Actualmente, en el marco de fortalecimiento institucional de los mecanismos de género se ha presentado un proyecto de ley para transformar el SERNAM, que es un Servicio, a Ministerio de la Mujer y de la Equidad de Género, cuyos objetivos serán "planificar y desarrollar políticas, normas, planes, instrumentos que enfrenten la discriminación, que fortalezcan la participación y el ejercicio de las libertades, y favorezca la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres"¹³. El nuevo Ministerio contará con una Sub-secretaría y Secretarías regionales, con un Comité Interministerial de Igualdad de Oportunidades, un Consejo asesor y un Fondo para la Igualdad de Género. Con esta conformación se pretende separar funciones de ejecución de programas de las de seguimiento de políticas, dotar de presupuesto, mayores recursos humanos y mejor despliegue territorial.

13 La Presidenta Michelle Bachelet al firmar el proyecto de ley que se envió al Parlamento en marzo de 2014.

En la agenda de género y en las medidas prioritarias 2014-2018 propuestas en el programa de la Presidenta Bachelet se incluyen 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.

En relación con la autonomía económica y el trabajo decente para las mujeres, se desglosan los siguientes aspectos:

- 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.

Estos son los aspectos destacados en la agenda para la autonomía económica de las mujeres que deberán ser examinados en los programas.

b. Principales normas que regulan el empleo y la autonomía económica de las mujeres

La legislación que afecta la autonomía económica de las mujeres se encuentra en los códigos civiles, del trabajo y del comercio. Las normas que regulan tanto el trabajo femenino como masculino se encuentran en el Código del Trabajo, si bien, existe legislación que se orienta específicamente a las trabajadoras o a sectores de empleo femenino como es el caso de las trabajadoras de casa particular.

A continuación se listan las principales leyes que orientan y definen el trabajo y la autonomía económica de las mujeres, a partir de 2001 según la fecha de promulgación.

- Ley N° 19.739, 6 julio de 2001, evita discriminación por edad y estado civil en la postulación de empleos.
- Ley N° 20.005 de Acoso sexual, 18 de marzo de 2005, que tipifica y sanciona las situaciones de acoso sexual en el trabajo, modifica el Código laboral.
- Ley N° 20.047, 2 de septiembre de 2005, establece permiso paternal de 4 días en el Código del Trabajo.
- Ley N° 20.166, 12 febrero de 2007, establece el derecho de las madres trabajadoras a amamantar a sus hijos menores de dos años aun cuando no exista salas cuna.
- Ley N° 20.399, 23 noviembre de 2009, que otorga derecho a sala cuna al trabajador, en caso de tuición o si la madre fallece.
- Ley N° 20.336, publicada el 3 de abril de

- 2009, donde se reconoce el derecho a descansar en días festivos a las trabajadoras de casa particular “puertas adentro”. Se fiscaliza por denuncia de la trabajadora.
- Ley N° 20.340, de 25 de abril de 2009, que autoriza a cualquier cónyuge a renegociar deudas respecto de viviendas adquiridas con el respaldo de los programas habitacionales estatales.
 - Ley N° 20.348, de 19 de junio de 2009, sobre igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres, la cual incorporó este principio al Código del Trabajo que todo empleador debe dar cumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo, no siendo consideradas arbitrarias las diferencias objetivas en las remuneraciones que se funden, entre otras razones, en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad. Como se indicó en las propuestas de autonomía económica del actual gobierno, esta ley se va a revisar dado el escaso impacto que ha tenido ya que la brecha se ha mantenido, existe desconocimiento de la ley por los trabajadores, hay baja sindicalización femenina y durante 2014 sólo se han recibido 12 denuncias. En los aspectos que se revisarán está el procedimiento de denuncia, que garantice la confidencialidad, ampliar el rango de empresas (de 200 a 50 trabajadores) que están obligadas a elaborar y mantener el registro de cargos y funciones entre otros aspectos.
 - Ley 20.367, 7 de agosto de 2009, hace extensivo el permiso paterno de 5 días a la madre en caso de adopción de un menor.
 - Ley N° 20.399, 23 de noviembre de 2009, que extiende el derecho de sala cuna al padre trabajador y otros trabajadoras/es, que tengan la tuición de un niño menor de dos años.
 - Ley N° 20.255, 31 de agosto de 2011 que establece Reforma previsional que crea un sistema de pensiones solidarias de vejez e invalidez, en adelante “sistema solidario”, complementario del sistema de pensiones. Incluye pensión básica solidaria de vejez e invalidez y la bonificación por hijo para las mujeres.
 - Ley N° 20.545, de 17 de octubre de 2011 que 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. La Ley permite que los padres solo puedan acceder al posnatal en su última etapa (nunca inmediatamente después del parto) y mantiene vigente los cinco días de permiso que, por ley, tienen los padres de un recién nacido. En términos de implementación hay pocos hombres que hayan tomado el permiso compartido.
 - Ley N° 20.607, 8 de agosto de 2012, modifica el Código del Trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral.
 - Ley N° 20.680, 21 de julio de 2013, que introduce modificaciones al código civil y a otros cuerpos legales, con el objeto de proteger la integridad del menor en caso de que sus padres vivan separados. Esta ley incorpora expresamente el criterio de corresponsabilidad parental en el cuidado de los hijos e hijas.
- Ley N° 20.348, de 19 de junio de 2009, sobre igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres, la cual incorporó este principio al Código del Trabajo.**
- Hay dos artículos que están siendo discutidos por su efecto negativo sobre la autonomía económica de las mujeres.
- El artículo 349 del Código de Comercio impide ejercer actividades comerciales en igualdad de condiciones, al exigir a la mujer casada que no esté totalmente separada de bienes una autorización especial para celebrar una sociedad colectiva.
 - El artículo 203 del Código del Trabajo que establece que en las empresas donde haya 20 o más trabajadoras, el empleador deberá asumir los costos de las salas cunas de sus

hijos/as. Esto implica que, en la práctica, contratar a una mujer en edad reproductiva puede ser efectiva o potencialmente más caro que a un hombre en la misma condición, pues la ley asigna todos los costos del cuidado de los niños y niñas menores de dos años a las mujeres. Esta norma opera como un desincentivo a la contratación de mujeres. Se propone que la ley se refiera a trabajadores y no a trabajadoras. Este tema ha sido tomado por el Ministerio del Trabajo como tema prioritario en el desarrollo de las políticas de género.

Proyectos presentados

Para fortalecer los mecanismos institucionales para el adelanto de las mujeres, se ha ingresado al Congreso Nacional, el 1º de abril de 2014 mediante Mensaje Presidencial, el proyecto de ley que crea el Ministerio de la Mujer y de la Equidad de Género¹⁴ (Boletín N° 9287-075) que tiene por principal objeto fortalecer la institucionalidad de género, a partir de la consagración de una Secretaría de Estado que cuente con las capacidades normativas para desarrollar políticas y programas públicos intersectoriales y con pertinencia territorial, que se hagan cargo de las principales discriminaciones y desventajas que experimentan las mujeres.

Proyecto de modificación de la ley de Salas cuna: Este proyecto de ley, enviado al Congreso Nacional 22 de agosto de 2013, que modifica el artículo 203 del Código del Trabajo, tiene como objetivo aumentar la fuerza laboral femenina y propender a la igualdad de género en el mercado laboral. En la actualidad cada empresa con 20 trabajadoras o más debe proveer sala cuna a sus trabajadoras, lo que hace más caro contratar mujeres. Esta regla

afecta los sueldos de las mujeres, porque los empleadores traspasan gran parte del costo de la sala cuna a las mujeres pagándoles sueldos más bajos. El proyecto establece un seguro social de salas cuna mediante la creación de un fondo, que se financiará con una cotización mensual del 1% del sueldo imponible de todos los trabajadores y que será de cargo del empleador. No obstante, esto no significará un aumento de costo, ya que, por otro lado se reducirá la cotización del seguro de cesantía de un 3% a un 2%. Todas las mujeres con contrato de trabajo regido por el Código laboral tendrán acceso al beneficio, sin importar el número de trabajadoras que tenga la empresa. Se financiará un arancel mensual de hasta \$160.000 por cada niño/a menor de dos años que asista al nivel sala cuna y de hasta \$130.000 por cada niño/a mayor de dos años y menor de tres años que asista al nivel medio menor del jardín infantil. También incluye el pago de matrícula.

Ambos proyectos de ser aprobados redundarán en beneficios importantes para las mujeres y para su mayor participación y autonomía económica.

c. Normativa específica del trabajo doméstico

Dada la importancia del trabajo doméstico remunerado como mercado especial y principal ocupación femenina, a continuación se presenta un cuadro con los avances en materia legislativa que atañen al trabajo doméstico. Durante octubre del presente año se aprobó el proyecto de ley 20.786, del 27 de octubre de 2014, que modifica la jornada, descanso y composición de la remuneración de las trabajadoras de casa particular.

14 El Proyecto se encuentra en Segundo Trámite Constitucional en el Senado.

Cuadro 25
Chile 2014: Legislación relativa al trabajo doméstico de casa particular.

Tema	Normativa
Definición del trabajo	Trabajadores de casa particular: las personas naturales que se dedican en forma continua, a jornada completa o parcial, al servicio de una o más personas naturales o de una familia, en trabajos de aseo y asistencia propios o inherentes al hogar. Se asimilan a los trabajadores de casa particular, quienes realizan las mismas o similares labores que las señaladas, pero en instituciones cuya finalidad sea atender a personas con necesidades especiales de protección o proporcionando los beneficios propios de un hogar.
Contrato de trabajo	Contrato escrito obligatorio e inscripción no obligatoria.
Preaviso de despido	30 días, sustituible por el pago de la remuneración equivalente al período.
Indemnizaciones	Derecho a una indemnización a todo evento, financiada con aporte del empleador (4,11% de la remuneración mensual imponible). La obligación de efectuar este aporte tiene una duración de 11 años en relación con cada trabajador. Causal de despido especial: enfermedad contagiosa, clínicamente calificada de una de las partes o de las personas que habiten la casa, la cual da derecho a la otra parte para poner término al contrato.
Remuneraciones	En 2011 accedieron al 100% del ingreso mínimo legal (anteriormente era de 83% del mínimo) Para empleadas puertas afuera los cargos de alimento y habitación son obligatorias del empleador y no se pueden imputar a la remuneración de la trabajadora. No prevé el derecho al aguinaldo. Tienen derecho al pago de horas extraordinarias, bolsa de 15 horas semanales con un recargo de 50% sobre el valor hora del sueldo convenido para la trabajadora puertas afuera.
Jornada Laboral	Sin limitación para las trabajadoras puertas adentro. Sería de 12 horas atendiendo a los descansos obligatorios (9 horas ininterrumpidas y 3 fraccionables durante la jornada). En 2014 se modificó la jornada laboral para las trabajadoras puertas afuera a 45 horas que se implementará en los próximos 3 años. Distribución: 5 días de 9 horas diarias o 6 días de 7 horas y media al día. Durante la jornada, descanso en las comidas para trabajadoras puertas adentro. A lo largo de la jornada, descanso de media hora para trabajadoras puertas afuera, que no se contabiliza como parte de la jornada laboral.

Cuadro 25 (Continuación)
Chile 2014: Legislación relativa al trabajo doméstico de casa particular.

Tema	Normativa
Descanso	Domingos y festivos Descanso diario: Mínimo de 12 horas, dividido en 9 horas continuas y tres durante la jornada para la trabajadora puertas adentro. 30 minutos no imputable a la jornada para las trabajadoras puertas afuera Descanso semanal: 1 día a la semana para las trabajadoras puertas adentro. Todos los domingos obligatorios más 4 días adicionales al mes, es decir 8 días en total al mes para las trabajadoras puertas adentro.
Vacaciones	A partir de 1 año de trabajo: 15 días hábiles. A partir de 10 años de trabajo: 1 día adicional de vacaciones por cada 3 nuevos años trabajados. Gozan de los mismos feriados que el resto de los trabajadores.
Salud	Conforme al orden legal, en Chile las personas que trabajan pueden optar entre el sistema público de salud (FONASA) o una Institución de Salud Previsional (ISAPRE). El costo de la cobertura de salud es asumido por el o la trabajadora (al igual que todos los trabajadores), pero es el empleador quien debe realizar la deducción y pago correspondiente. Las trabajadoras de casa particular, tienen derecho a esta cobertura en cualquiera de sus modalidades.
Fuero maternal	Las trabajadoras de casa particular cuentan con fuero maternal: prohibición del despido durante el período de embarazo y hasta 1 año después de terminado el descanso por maternidad.
Permisos pre y postnatal	Se reconoce el derecho al descanso por maternidad a las trabajadoras de casa particular en igualdad de condiciones que las trabajadoras bajo el régimen general: Corresponden a 6 semanas antes del parto y 24 semanas descanso de postparto, 6 últimas semanas pueden compartir con el padre.
Asignación familiar	Derecho a asignación familiar por hijo/a igual que las trabajadoras de régimen general
Seguridad social	Las trabajadoras de casa particular tienen derecho y obligación de hacer cotizaciones al sistema de previsión social igual que todos los/as trabajadores/as dependientes. Es la propia trabajadora quien carga con la totalidad del aporte y la parte empleadora es la que debe efectuar mensualmente las deducciones correspondientes de la remuneración y realizar el pago a las instituciones de seguridad social.
Pensión por vejez e Invalidez	Tienen derecho a pensión de vejez las trabajadoras afiliadas que hayan cumplido 60 años de edad.
Accidentes del trabajo y enfermedad profesional	Es obligación del empleador afiliar a los trabajadores en el seguro social obligatorio contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, y efectuar las cotizaciones correspondientes que en este caso son de su cargo.

Fuente: Arriagada y Todaro (2012) sobre la base del Código del Trabajo Capítulo V Del contrato de trabajadores de casa particular, art. 146 y siguientes y actualización según la nueva legislación aprobada en 2014.

4. MAPEO Y ANÁLISIS DE LOS PRINCIPALES PROGRAMAS ORIENTADOS A FAVORECER LA AUTONOMÍA ECONÓMICA Y EL TRABAJO DE LAS MUJERES

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

Dado el carácter intersectorial y transversal de las políticas de género, aquéllas orientadas a la autonomía económica y a mejorar la participación laboral y social de las mujeres, se encuentran en diferentes ministerios y reparticiones públicas. El Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM), no tiene potestad de ejecución, por tanto, la implementación de las políticas de género se realiza mediante convenios con diversas instituciones y servicios.

Se informan 402 programas incorporados en el Banco de datos del Ministerio de Desarrollo Social, de ellos se han identificado 15 programas orientados hacia la autonomía y el empleo de las mujeres. Cuatro son nuevos, tres de los cuales se implementarán en 2015 y once continúan con alguna reformulación en diversos ministerios y servicios (ver listado a continuación). En general la mayoría de ellos se focaliza hacia las mujeres más pobres y vulnerables, principalmente urbanas. Sus actividades se dirigen a mejorar la capacitación, a proveer bonos para mejorar sus ingresos, a proporcionar atención a los hijos/as escolares y a financiar microempresas y autoempleo.

Cuadro 26
Chile 2014: Programas gubernamentales orientados a la autonomía y participación económica de las mujeres.

Ministerios/ Servicios y Fundaciones	Servicios	Programas	Año de inicio
Ministerio Desarrollo Social/ Ministerio del Trabajo	PRODEMU	1.Desarrollo Competencias Laborales a Mujeres Ingreso Ético Familiar	2004
SERNAM	Gobiernos municipales	2. Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar	1992-1997 Segunda versión 2007
Ministerio Desarrollo Social		3. Subsidio al Empleo de la Mujer, Bono al Trabajo de la Mujer Ingreso Ético Familiar	2012
SERNAM	SERNAM	4. Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género	2007
SERNAM y Ministerio de Educación	JUNAEB	5. De 4 a 7 Mujer Trabaja Tranquila	2011
PRODEMU	PRODEMU	6. Aprendiendo a emprender	2004

Cuadro 26 (Continuación)
Chile 2014: Programas gubernamentales orientados a la autonomía y participación económica de las mujeres.

Ministerios/ Servicios y Fundaciones	Servicios	Programas	Año de inicio
INDAP	SENCE PRODEMU	7. Formación y Capacitación de Mujeres Campesinas	2004
PRODEMU	PRODEMU	8. Ellas Buscan Trabajo	2011
PRODEMU	PRODEMU	9. Mejorando mi negocio	2004
Ministerio de Economía	SERCOTEC	10. Capital Abeja, fondo concursable para emprendimientos de mujeres	2012
Ministerio de Desarrollo Social	Municipalidades JUNAEB IND	11. Centros de Atención para Hijos de Mujeres Temporeras	1991
Ministerio del Trabajo y Previsión Social	Instituto de Previsión Social	12. Talleres de Promoción de Derechos Previsionales y Laborales	2013
Ministerio de Interior y Seguridad Pública	Subsecretaría de Prevención del Delito	13. Programa de Apoyo Integral a Mujeres Privadas de Libertad	2015
Ministerio del Trabajo	SENCE	14. Más Capaz	2015
SERNAM		15. Mujer, Asociatividad y emprendimiento	2015

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la información de SERNAM, Ministerios de Desarrollo Social, Ministerio del Trabajo, SENCE, PRODEMU, SERCOTEC.

La mayoría de los programas se dirige a las mujeres más pobres y vulnerables. El grupo de edad al que se orientan corresponde a las edades centrales de participación económica: 25 a 59 años, 18 a 59 años, mayores de 18 años. Los programas con mayor cobertura alcanzan a casi 180 mil mujeres (Bono) y el

de menor cobertura llega a 240 mujeres, que corresponde a un grupo muy focalizado, de mujeres presas. La magnitud de los presupuestos está acorde con la cobertura de los programas. Los mayores presupuestos corresponden a los programas de bonos y los ligados al Programa de Ingreso Ético Familiar (IEF).

Cuadro 27

Chile 2014: Características de los programas gubernamentales orientados a la autonomía y participación económica de las mujeres.

Programa	Mujeres a las que se dirige	Cobertura	Presupuesto 2013/2014 en pesos
1. Desarrollo Competencias Laborales a Mujeres Ingreso Ético Familiar	Mujeres de 18 a 65 años desempleadas del IEF	760 mujeres 2,8% de la población objetivo	430.000.000 2013 147.501.000 1º Semestre 2014
2. Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar	25 a 60 años 30% más pobres	30.000 mujeres 2,3% de la población objetivo	2.782.000.000 2013 2.843.255.000 1º Semestre 2014
3. Subsidio al Empleo de la Mujer, Bono al Trabajo de la Mujer Ingreso Ético Familiar	Mujeres (25 a 60 años) del 30% más pobre Ingreso menor a 383.000 pesos.	179.719 mujeres 15% de la población objetivo	26.861.000.000 2013 39.221.977.000 2014
4. Sello de Buenas Prácticas Laborales	No corresponde	No corresponde	No corresponde
5. De 4 a 7 Mujer Trabaja Tranquila	Activas mayores de 18 años de los tres primeros quintiles	9.520 mujeres 0,86% de la población objetivo	2.320.000.000 2013 2.667.564.000 1º Semestre 2014
6. Aprendiendo a emprender	18 a 59 años 40% más pobre	4.640 mujeres 0,75% de la población objetivo	3.433.000.000 2013 1.779.831.000 1º Semestre 2014
7. Formación y Capacitación de Mujeres Campesinas	Mujeres campesinas pequeñas propietarias mayores de 18 años	3.200 mujeres 4,1% de la población objetivo	2.236.819.2013 2013 1.699.947.000 1º Semestre 2014
8. Ellas Buscan Trabajo	Mujeres entre los 18 y 50 años, 40% más vulnerable FPS11.734.	4.837 en 2013 0,79% cobertura	2.105.626.000 2013 1.223.633.000 2014
9. Mejorando mi negocio	Mujeres entre 18 y 65 años 40% más vulnerable FPS11.734.	4.323 en 2013 1,22% cobertura	2.414.819.000 2013 1.426.482.000 1º Semestre 2014
10. Capital Abeja, fondo concursable para emprendimientos de mujeres y para micro y pequeñas empresas	Mujeres emprendedoras concursan por monto 500.000 a 1.500.000 pesos	2.615 mujeres	s/i
11. Centros de Atención para Hijos de Mujeres Temporeras	Mujeres temporeras	11 mil personas	327.599.000 2013 707.932.000 2014

Cuadro 27
Chile 2014: Características de los programas gubernamentales orientados a la autonomía y participación económica de las mujeres.

Programa	Mujeres a las que se dirige	Cobertura	Presupuesto 2013/2014 en pesos
12. Talleres de Promoción de Derechos Previsionales y Laborales	Mujeres rurales	300 mujeres 0,05% de la población objetivo	142.256.000 2014
13. Programa de Apoyo Integral a Mujeres Privadas de Libertad	Mujeres presas	240 mujeres y familias 7,3% de la población objetivo	483.859.000 2015 (estimado)
14. Más Capaz	Mujeres (30-54 años) y Jóvenes (19-29 años) de los tres primeros quintiles	75.000 mujeres 2,9% de la población objetivo	96.802.269.000 2015 (estimado)
15. Mujer, Asociatividad y emprendimiento	Mujeres de 18 años y más de los tres primeros quintiles	3.500 mujeres	1.255.500.000 2015 (estimado)

Fuente: Elaboración propia sobre la base de Ministerio de Desarrollo Social, Observatorio Social, Banco Integrado de Programas www.programassociales.cl/
 Para mayor detalle de los programas ver Anexo 1.

La mayoría de los programas se orienta a mejorar la oferta de trabajadoras para el sector privado y a propiciar su contratación, en un caso se financia con un bono a los empresarios que contraten mujeres. Se sugiere que en lugar de subsidiar a los empresarios se re-orienten los propósitos de este programa hacia actividades productivas y de servicio público, para ofrecer diversos servicios que no se entregan actualmente como, por ejemplo, servicios locales ligados a las municipalidades.

A continuación, y considerando el esquema de Nayla Kabeer (2012) sobre estructura de restricciones, se listan las barreras que distingue la autora y se incluyen los programas que apuntan a reducir esas barreras. Un programa puede orientarse a más de una barrera, en el caso de los programas con varios objetivos.

I. Restricciones Extrínsecas Impuestas (por los Estados y los mercados)

Estas restricciones se refieren a que Estados y mercados sustentan nociones preconcebidas acerca de la feminidad y masculinidad en dimensiones como reglas, procedimientos y rutinas. Tal es el caso de las legislaciones que

discriminan explícitamente en contra de las mujeres, las preferencias de los empleadores por trabajadores hombres, la preferencia por trabajadores para capacitación y ascensos entre otros.

A. Barreras de ingreso en los procesos de reclutamiento y contratación.

1. Discriminaciones y prejuicios de los empleadores del sector privado en procesos de reclutamiento y selección (demanda de mano de obra): percepción de altos costos de la maternidad, consideración de las mujeres como trabajadoras secundarias, con escasa capacitación y otros aspectos subjetivos.

Subsidio al empleo de la Mujer del Ingreso Ético Familiar, 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 privado para incentivar la contratación de mujeres que pertenecen a los grupos más vulnerables, la que es todavía muy baja. La cobertura se estima que alcanzará en un período de dos años (2012 a 2014) a 300 mil mujeres.

Desarrollo de Competencias Laborales del Ingreso Ético Familiar, este es un programa de capacitación destinado a mejorar las posibilidades de incorporación de las mujeres al trabajo remunerado e incrementar el ingreso familiar por sobre la línea de la indigencia. Su cobertura alcanza a alrededor de 700 mujeres por año.

Mujeres Trabajadoras y Jefas de hogar, este programa quiere contribuir a la inserción laboral de calidad de las mujeres, entregando herramientas para enfrentar las principales barreras de acceso que enfrentan en los mercados de trabajo. Su cobertura fue de 17 mil mujeres el año 2013 en el componente habilitación laboral.

Apoyo Integral a Mujeres Privadas de Libertad, este programa promueve la inserción social y laboral en mujeres privadas de libertad por medio del mejoramiento de competencias laborales para insertarse al mundo laboral de manera dependiente junto con la intervención psicosocial especializada para disminuir factores de riesgo delictivos, desarrollo de habilidades cognitivas y relacionales y generar estrategias de integración familiar.

Ellas Buscan Trabajo, este programa intenta preparar a las mujeres entre 18 y 50 años para incorporarse en ocupaciones dependientes, mediante la capacitación en oficios e intermediación laboral. En 2013 alcanzó a 4.837 mujeres.

2. Las preferencias de los empleadores.

No se detectaron programas orientados a modificar las preferencias de los empleadores por trabajadores hombres.

3. Normas culturales y regulaciones legales que establecen el acceso y control de recursos (tierras, capital, crédito, tecnología, etc.) Existen trabas legales que limitan el acceso de las mujeres a esos factores productivos.

Formación y Capacitación a Mujeres Campesinas, el objetivo del programa es 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.

Mejorando mi negocio. Este programa se orienta a habilitar competencias de emprendimiento, entregar capacitación técnica e intermediación de las mujeres trabajadoras por cuenta propia para la obtención de recursos que permitan proyectar sus negocios. Se dirige a las microempresarias pertenecientes al 40% más vulnerable de la población. En 2013 llegó a 4.323 mujeres.

Mujer Asociatividad y Emprendimiento, un programa que intenta mejorar los niveles de competencias y habilidades para el emprendimiento de mujeres mayores de 18 años en comunas con menos emprendimientos de mujeres. En 2013 la meta objetivo fue de 4.640, en 2015 pretende alcanzar a 3.500 mujeres.

Capital Abeja, 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. Entre 2009 y 2013 alcanzó una cobertura de 16.998 mujeres.

4. Redes sociales que controlan y transforman el conocimiento y la tecnología. Se ha mostrado la escasa participación de las mujeres en redes y las dificultades que tienen para ser alfabetizadas tecnológicamente.

Aprendiendo a emprender, el programa busca contribuir a la visibilización y aumento del emprendimiento femenino, generando redes y alianzas que fortalezcan y desarrollen las capacidades emprendedoras de las mujeres para contribuir en la sustentabilidad de sus negocios y su potencial crecimiento. Incluye alfabetización digital.

Los programas *Mejorando mi negocio, Formación y Capacitación a Mujeres Campesinas* contemplan la organización de mujeres y el acceso a tecnología.

5. Acceso a los medios de comercialización. Se refiere a los esfuerzos de las empresas, habitualmente microempresas de mujeres para conocer el mercado, adecuar a él sus productos y servicios, consolidando las relaciones con sus clientes y asegurando su satisfacción a largo plazo.

Mejorando mi negocio.

Financiamiento capital Abeja.

Aprendiendo a emprender.

Pese a los esfuerzos de los mencionados programas, persisten las dificultades de los emprendimientos femeninos para ampliar su escala y sostenerse en el tiempo.

6. Acceso a la educación y acceso al transporte. Mayores dificultades de las mujeres, en especial las de menores recursos para acceder al ámbito público, a la educación y formación profesional y al transporte.

Programa Talleres de Promoción de Derechos Previsionales y Laborales, el programa busca informar a mujeres rurales y a trabajadoras de casa particular nacionales y extranjeras acerca de sus derechos previsionales y laborales con el objetivo de aumentar su acceso a la previsión laboral y al uso de sus derechos laborales.

Programa de Competencias laborales

Programa Más Capaz, provee de bono de locomoción.

7. Imposibilidad de conciliar trabajo remunerado con el no remunerado: no resolver el cuidado de los hijos, no confiar para ello en instituciones. Impide la oferta de mano de obra femenina.

Programa de 4 a 7 Mujer Trabaja Tranquila Este programa busca contribuir a la inserción y permanencia laboral de madres y mujeres responsables del cuidado de niños y niñas

de 6 a 13 años, mediante apoyo educativo y recreativo después de la jornada escolar.

Centros de Atención para Hijos de Mujeres Temporeras, este programa tiene por objetivo ayudar a las madres, padres o cuidadores principales que no pueden optar a trabajos de temporada durante enero y febrero de cada año, porque no cuentan con una alternativa para el cuidado de los niños/as que tienen a su cargo. Se habilitan establecimientos que poseen los municipios para realizar actividades físicas, deportivas y recreativas con niños entre 6 y 12 años.

Centros de Atención para Hijos de Mujeres Temporeras, este programa tiene por objetivo ayudar a las madres, padres o cuidadores principales que no pueden optar a trabajos de temporada durante Enero y Febrero de cada año.

B. Barreras de permanencia: discriminaciones al interior del espacio laboral, que se refieren a las dificultades para la promoción de las mujeres, a la existencia de una brecha salarial, y de un “techo de cristal” que limita la promoción de mujeres en puestos de alta responsabilidad, a la existencia de una segregación vertical.

1. Brecha salarial entre hombres y mujeres. Ley N° 20.348, de 19 de junio de 2009, sobre Igualdad de Remuneraciones entre Hombres y Mujeres pero que tiene dificultades de aplicación en la práctica (ver sección 4).

Prejuicios de empleadores respecto al desempeño y ascenso de las mujeres, la consideración de las mujeres como fuerza de trabajo secundaria, se supone que el ingreso femenino no es el principal del hogar (despidos, no ascenso).

Buenas Prácticas Laborales, el programa busca potenciar la incorporación de buenas prácticas laborales con equidad de género en las organizaciones dispuestas a revisar sus prácticas laborales. Se orienta a organismos públicos y privados.

II. Restricciones intrínsecas:

Se refiere a las normas, creencias y valores que caracterizan las relaciones sociales y familiares que definen los modelos dominantes de masculinidad y feminidad en las distintas sociedades.

1. Normas, creencias y valores.
Falta de campañas de concientización de género.
Se observa la falta de uso de salas cunas en menores de 2 años.
2. La distribución de las tareas domésticas por género (segregación en el trabajo doméstico del hogar).
No hay programas ni campañas en esa dirección.
3. La división sexual de las tareas dentro del mercado, se refiere a la existencia de ocupaciones consideradas para mujeres o para hombres. Ej. Tareas de cuidados como educador de párvulos sólo para mujeres o trabajador en una mina sólo para hombres.

Capacitación Mujeres Campesinas.

Más Capaz, es un programa de formación en oficios e inserción laboral (se implementará en 2015) que apoyará el acceso y permanencia en el mercado laboral de mujeres y jóvenes en condiciones de vulnerabilidad, financiando acciones de capacitación que les permitan el aprendizaje adecuado de oficios para una inserción en puestos de trabajo de calidad.

4. La existencia de estereotipos de género y la atribución de distintas calidades y capacidades a los hombres y las mujeres, entre otras. Por ejemplo, que la madre debe encargarse del cuidado de los/as hijos/as y debe tomarse los permisos laborales cuando el hijo se enferma.

No se toman los permisos paternos aunque existe el marco legal propicio.

En síntesis, la mayoría de los programas se orienta a eliminar las barreras de ingreso al

mercado laboral de las mujeres, especialmente los destinados a capacitar la oferta de trabajo. No obstante, no se observan programas orientados a aumentar la demanda de mano de obra y a reducir los prejuicios de los empleadores respecto de la mano de obra femenina. Existen escasos programas que se dirijan a reducir o eliminar las barreras de permanencia en el mercado laboral, en especial a disminuir la brecha salarial, a proporcionar a las mujeres oportunidades de capacitación y ascenso en igualdad de condiciones que los varones. En lo que respecta a las restricciones intrínsecas e impuestas, existen muy pocos programas que se orienten a modificar estereotipos relativos a los costos de la maternidad, a cambiar el reparto del trabajo por sexo en los hogares, la imagen de las mujeres como trabajadora secundaria y otros.

b. Las evaluaciones existentes sobre los programas

El sistema de evaluación, de la Dirección de Presupuesto (DIPRES), se inició en 1997 y cuenta con distintas líneas de evaluación: Evaluación de Programas Gubernamentales (EPG); Evaluación de Impacto (EI); Evaluación de Programa Nuevos (EPN); y Evaluación Comprehensiva del Gasto (ECG). Estas líneas han tenido su origen en protocolos de acuerdo suscritos con el Congreso Nacional, en los cuales anualmente se establecen los programas e instituciones a evaluar. Dependiendo de la línea de evaluación, éstas son adjudicadas mediante licitación pública a entidades independientes o contratadas mediante concurso público a paneles conformados por consultores externos al sector público. A partir de 2003 se estableció la obligatoriedad legal de efectuar evaluaciones de programas públicos.

A partir del año 2012, con la creación del Ministerio de Desarrollo Social (MDS), la ley entregó a dicha institución el mandato de evaluar ex ante los programas sociales, por lo que esta labor se desarrolló en forma independiente, pero coordinada entre la DIPRES y el Ministerio de Desarrollo Social (MDS). En 2013 finalizaron las evaluaciones de 19

programas públicos, cuyos informes finales fueron enviados a la Comisión Especial Mixta de Presupuestos.

Se sintetizan a continuación las evaluaciones realizadas por el Ministerio de Desarrollo Social a programas nuevos (ex ante) y a los ejecutados en 2013 y que tienen líneas orientadas a incorporar a las mujeres al mercado laboral y a mejorar su autonomía económica (ver cuadros 26, 27 y Anexo I).

En general las evaluaciones valoran de manera positiva la elaboración de los diagnósticos acotados y que los objetivos sean claros, también se evalúa favorablemente la focalización, pero se señala de manera recurrente la baja cobertura alcanzada por los programas. También se indica que es preciso mejorar los indicadores de resultados, especialmente los referidos a indicadores de deserción de los programas, de seguimiento y de satisfacción.

En relación con la administración de los presupuestos se reitera la evaluación como insuficiente: la relación entre gasto social y gastos directos del programa no alcanza los niveles deseados.

Entre los problemas a solucionar, que además suelen ser los motivos para reformular programas o crear programas nuevos, se encuentran los bajos indicadores de empleabilidad y oportunidad laborales de las mujeres especialmente de los tres primeros quintiles, rurales o urbanas. Este problema se relaciona con el bajo desarrollo de competencias técnicas, dificultades en el acceso a redes de intermediación financiera, y los temas culturales relacionados con el bajo apoyo familiar o de la pareja, las dificultades para el cuidado, entre otros.

Como un ejemplo se destacan a continuación dos evaluaciones realizadas: una, al Programa de Bonificación Ingreso Ético Familiar por su importancia, cobertura y recursos utilizados, y otra, al programa de Acceso al Microcrédito por ser un programa que no se orienta a mujeres pero donde éstas son mayoritarias. La evaluación realizada al programa del Ministerio

de Desarrollo Social Bonificación Ingreso Ético Familiar lo ubica con resultados no demostrados: La metodología utilizada en este estudio, que se seleccionó en función de la información disponible (Encuestas CASEN), no permite concluir respecto del impacto del programa. En relación a otros aspectos de la evaluación, el gasto administrativo del programa corresponde a un 5,4% del monto ejecutado en el año 2011, lo que se considera razonable para programas que realizan transferencias directas al beneficiario. En relación a las tasas de cumplimiento de las transferencias monetarias condicionadas (matrícula escolar, asistencia escolar, control de niño sano, trabajo de la mujer y excelencia académica) no se puede concluir si éstas son o no satisfactorias, debido a que no se cuenta con metas ex ante, específicamente una matriz de marco lógico, donde se establezcan dichos indicadores y metas de cumplimiento. (www.dipres.gob.cl/594/articles-109104_Ev_Proyecciones_2014.pdf)

Se evalúa favorablemente la focalización, pero se señala de manera recurrente la baja cobertura alcanzada por los programas. También se indica que es preciso mejorar los indicadores de resultados.

La evaluación de Programa de Acceso al Microcrédito de FOSIS, se calificó con resultados insuficientes. El programa subsidia los costos operacionales de colocaciones de créditos a microempresarios vulnerables, los que aumentaron un 51% entre 2009 y 2012, totalizando 57.848 en este último año. No obstante, los beneficiarios disminuyeron en un 39%, ya que aumenta el número de créditos por beneficiarios de 1 a 3 por año en el período. Un estudio de casos, levantado en el contexto de la evaluación, entrega señales que los beneficiarios tendrían acceso a créditos con independencia del programa. Adicionalmente, los beneficiarios no acceden a mejores condiciones crediticias (tasas), respecto de operaciones no subsidiadas, esto considerando que las tasas que enfrentan en

instituciones de microfinanzas son elevadas (tasas mensuales promedio: Fundaciones, 3,7%; Bancos, 2,4%; Cooperativas, 2,3%). Por otra parte, en sus 4 años de existencia, el programa no ha sido capaz de estimar qué proporción de los costos de operación se está cubriendo. Tampoco contempla en su diseño levantar información respecto a qué tipo de proyecto se está financiando con el crédito y qué impactos tiene el emprendimiento financiado, funcionando de forma independiente y desarticulada de otros programas públicos que utilizan el emprendimiento como mecanismo de superación de pobreza.

Respecto del enfoque de género de este Programa la evaluación señala lo siguiente:

1. El programa no incorpora el enfoque de género en su diseño, sí considera información desagregada respecto de porcentaje de hombres y mujeres que presentan el problema al cual está dirigida la intervención del programa. La población objetivo es definida indistintamente, no se identifica una focalización que considere el enfoque de género. Lo mismo ocurre con la definición del propósito y componente.
2. A nivel de indicadores, el programa está en condiciones de emitir reportes estadísticos desagregados (hombres/mujeres) por operaciones de crédito, por subsidio otorgado, por regiones y por instituciones financieras de microcrédito. Así por ejemplo, según datos del programa, un 75% de las

operaciones subsidiadas corresponde a microempresas administradas por mujeres, sin embargo, dados los criterios de focalización de la población objetivo no procede aplicar enfoque de género, puesto que no se trata de un programa dirigido a dicha población.

3. El panel estima que no procede el enfoque de género en el diseño del programa, dado que la focalización está centrada en el criterio de microempresarios/as vulnerables, si bien los beneficiarios de las IMF en su mayoría son mujeres. Esto no obedece a una focalización en dicha población, salvo explícitamente en FINAM. Dicha tendencia se relaciona con la mejor capacidad de pago que han demostrado las mujeres en relación a los hombres. En consecuencia, el panel estima que no procede el enfoque de género (Reyes, Ormazábal y Silva 2013).

Llama la atención las sugerencias del panel que plantea que no es necesario un enfoque de género en este programa que - como ellos mismos indican- un 75% de las operaciones subsidiadas corresponde a microempresas de mujeres, y que han demostrado mejor capacidad de pago. Se necesita una revisión de los programas existentes que se orientan a ambos sexos y velar por un enfoque de género en aquellos con participación mayoritaria de mujeres, así como determinar por qué las mujeres no se incorporan en aquellos programas cuya presencia sea minoritaria.

5. RECOMENDACIONES PARA EL MEJORAMIENTO DE LAS POLÍTICAS Y DE LOS PROGRAMAS ORIENTADOS A LA AUTONOMÍA Y EL EMPLEO DE LAS MUJERES

a. Recomendaciones para las políticas orientadas a la autonomía y el empleo de las mujeres

Una primera constatación que surge del análisis de la información sobre políticas y programas orientados a las mujeres es la persistencia de las dificultades para incorporar un análisis de género. Asimismo, algunas de las expertas entrevistadas señalan que se continúa considerando a las mujeres como vulnerables y en su papel como madres más que como trabajadoras. En esa medida no se avanza en lograr un equilibrio en la participación de ambos géneros tanto en el trabajo productivo como reproductivo.

Se confirma la necesidad de mayores esfuerzos y reorientación de las políticas y de los programas existentes para la incorporación de las mujeres al mercado laboral en trabajos de calidad y para aumentar la autonomía económica de las mujeres. Es preciso distinguir los distintos mercados laborales en los que se insertan las mujeres y desarrollar sugerencias específicas para cada uno, por ejemplo para el sector público, el sector de trabajadores en los hogares, el sector privado y el sector del trabajo independiente.

i. Recomendaciones desde el punto de vista de la demanda de la mano de obra

Existen diversas condiciones en la calidad del empleo en los mercados analizados, por lo que será preciso dirigir hacia aquellos con buena calidad de empleo las políticas de promoción del trabajo femenino, a la vez que aplicar políticas de mejoramiento de las trabajadoras hacia los mercados con peores condiciones.

En el plano de las políticas es posible sugerir que mejorar las condiciones laborales de las mujeres, partiendo por las condiciones del empleo público donde se concentra alrededor

de un 13% de las mujeres, tendría un efecto ejemplar en la calidad de los trabajos a los que acceden. Regularizar contratos, reducir las subcontrataciones, garantizar los derechos laborales sería un paso adelante.

El **sector público** puede ser un empleador privilegiado en la medida que su producción no se dirige al mercado. No le afectarán los costos de maternidad ni de cuidado infantil, los que forman parte del valor de la producción estatal. Es posible que le afecten las ausencias pero debiera y puede ser un empleador/a que invierta en el bienestar de sus empleados/as, de manera que cuide la salud de éstos y sus familias. Desde el punto de vista de género, el Estado aunque tiene mejores condiciones para sus empleados/as, debiera ser un empleador/a neutro, sin embargo, no lo es. Contrata a mujeres por suministro en una proporción más alta que a los hombres, evidenciando que se ha sumado a la tendencia del sector privado a flexibilizar su personal. Está sometido a reglas supervisadas por la Contraloría, lo que podría constituirse en una ventaja para introducir políticas de género en la contratación y administración de su personal. Un área de trabajo para SERNAM es revisar la normativa laboral del sector público y modificarla para atender a las desventajas que hoy presentan las mujeres en este sector: segregación sexual, limitaciones en los ascensos, selectividad en la capacitación, acoso laboral.

El **sector privado** como empleador de mujeres muestra diversidad y dispersión, por ello se hace necesario desarrollar campañas públicas sobre la igualdad en el trabajo entre mujeres y hombres. En este sector trabaja más de la mitad de las mujeres (53%) con una menor participación femenina, por lo que se requiere trabajar con el sector empresarial para derribar estereotipos de género, propiciar el aumento de la contratación de mano de obra femenina en igualdad de condiciones que sus pares

masculinos, y que mejoren la calidad del trabajo para ambos sexos. Es preciso hacer un esfuerzo especial de seguimiento de las legislaciones que se han dictado recientemente para evitar la segmentación del mercado de trabajo, dar publicidad tanto al cumplimiento como al incumplimiento de estas normas. En esa línea, el progreso en la revisión de la ley N° 20.348, sobre igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres debería servir para avanzar en igualar las condiciones laborales y las remuneraciones en el sector privado.

La sensibilidad del sector privado a los costos es decisiva, por lo que proporcionarles información actualizada en todos los casos posibles es un avance hacia lo que perciben como desventajas de emplear mujeres. Los empresarios se sienten afectados por los costos de la maternidad y la crianza, por las ausencias por motivos familiares, por la supuesta menor movilidad espacial y disponibilidad horaria de las mujeres debido a sus responsabilidades familiares. Mitos que se han mostrado falsos (Abramo y Todaro, 2002).

El **sector de los hogares** como empleador de personal para tareas domésticas también es diverso, feminizado e informal y con motivaciones referidas al bienestar de las familias. Varía desde jornadas limitadas, realizadas en ausencia de los empleadores, a dilatadas presencias que los reemplazan en complejas tareas de cuidado. Dada la interdependencia entre empleadoras y trabajadoras de este sector, los problemas de las trabajadoras, originados en ellas o en sus propias familias, repercuten en la vida familiar y ocupaciones de quienes las emplean, de la misma forma que los problemas de las empleadoras repercuten en las trabajadoras. Como se mostró en el caso de todas las trabajadoras y en especial de las puertas afuera, la cobertura de los beneficios de sus derechos laborales es muy baja como, por ejemplo, en el cuidado de sus propios hijos.

Sería un avance mejorar la calidad del trabajo, regularizar los horarios, el acceso a salas cunas y derecho a amamantamiento entre otras medidas. Se ha logrado la aprobación

del proyecto de ley respectivo, queda el gran desafío de hacer cumplir efectivamente la nueva normativa. La informalidad contractual del servicio doméstico puertas afuera afecta sus beneficios previsionales y de salud; las exigencias de horarios prolongados complica la vida personal y familiar de las trabajadoras y generalmente se exigen para resolver la vida familiar del empleador/a. Los permisos, las vacaciones, el nivel de salario, quedan a la buena voluntad de las partes en los casos de informalidad. Una política necesaria dirigida tanto a empleadores como a trabajadores/as sería el diseño de acciones de información general sobre los derechos legales de los trabajadores/as en los hogares. Se sugiere continuar publicitando las consecuencias y las multas por incumplimiento, asimismo, instruir a las inspecciones del trabajo, para lograr hacer cumplir la normativa.

En el **mercado del trabajo independiente**, con ausencia de empleador y por cuenta propia, las propuestas a diseñar son diferentes. En primer lugar, cabe distinguir entre sectores realmente independientes de otros que esconden subordinación.

En el caso de los trabajadores y trabajadoras por cuenta propia e independientes las políticas se orientarían a proveer a las mujeres con la información y contactos sobre sus mercados de compras y de ventas, sobre la reglamentación comercial, incorporación o reforzamiento de la tecnología digital, y a soluciones comunes al cuidado de hijos/as. La atención a sus lugares de trabajo y en el caso de trabajo en el propio domicilio, acceso a subsidios de ampliación o mejoramiento de la vivienda con fines laborales. Facilitación del transporte para entrega o venta de sus productos. Revisión de las normativas generales, municipales, sanitarias, impositivas, cuando se trata de actividades en pequeña escala y con escasos capitales.

Para los trabajadores que aparecen como independientes pero que están bajo dependencia de un solo proveedor o un solo cliente, las políticas deben orientarse a develar la subordinación, facilitar la coordinación y asociación entre

trabajadores para que cuenten con los beneficios de los dependientes: negociación de tarifas, provisión de herramientas y materiales de trabajo, vacaciones pagadas, pago básico, acceso a cuidado infantil, entre otras medidas.

Se debe atacar la extrema segregación sexual del trabajo en este sector, actuando sobre colegas, sobre clientes, sobre proveedores, con campañas generales de valorización de las actividades a desarrollar por las mujeres, en actividades no tradicionales.

ii. Desde el punto de vista de la oferta de trabajadoras

En primer lugar, a las mujeres que desean trabajar y no saben como buscar trabajo se les podrían ofrecer programas de empleo con remuneración, con información sobre sus derechos como trabajadoras, ofrecidos directamente por el Estado y las municipalidades, proveyendo servicios a la población: comidas para llevar, mejoramiento del entorno, mantención de edificios públicos o municipales, brigadas de seguridad comunitaria, cuidadoras de enfermos, vigilancia ambiental (en la cárcel, en lugares retirados, en bolsones de pobreza). El propósito sería crear confianza en sí mismas, entrenamiento, hábitos y capacidades para emigrar a trabajos formales del sector público y privado e integración al sistema previsional y de salud.

El cuidado de niñas/os, de adultos/as y de enfermos/as puede ser un gran obstáculo para incorporarse al trabajo.

Buscar trabajo en uno u otro mercado está condicionado por las conexiones, la información y la adecuación de la solicitante a los requisitos pedidos. La deseada transparencia de los mercados se puede aumentar con lugares de avisos, páginas web oficiales de oferta de trabajo, (las grandes empresas tienen en sus web información sobre ofertas de empleo).

En segundo lugar, diseñar políticas para las mujeres que tienen problemas familiares

pero desearían trabajar. El cuidado de niños/as, adultos/as y enfermos/as puede ser un gran obstáculo para incorporarse al trabajo, el que puede resolverse mediante salas cuna, cuidado diario de adultos mayores, atención de enfermos y postrados y otras medidas. Luego, apoyar la búsqueda de trabajo informando y orientando a las mujeres.

Las mujeres desean ser capacitadas, sin embargo, una buena capacitación es de alto costo, es preciso buscar la mejor forma, evitar que solo beneficie al sector privado y productivo.

b. Recomendaciones hacia los programas orientados a aumentar la participación y autonomía económica de las mujeres

De la revisión de las políticas y programas surge la necesidad de determinar el alcance del problema para definir el tipo de programa y cobertura que requieren. Hay situaciones de discriminación laboral en contra de las mujeres que afectan a una mayoría de ellas, en tanto hay problemas específicos como por ejemplo, los de las trabajadoras migrantes que requieren ser selectivos. Se observa que problemas generales que atañen a un conjunto importante de mujeres se tratan en programas de muy baja cobertura, por ejemplo los de capacitación laboral (ver cuadro 27 y Anexo I).

En lo que se refiere a los programas de capacitación en oficios existen retos para la inserción de una perspectiva de género: formar a las mujeres en estos temas e incluirlos en las mallas curriculares y analizar los modos de funcionamiento. Se precisa incorporar módulos de enfoque de género en los cursos de capacitación en oficios como una forma de establecer condiciones no discriminatorias entre participantes de cursos (Sistema Naciones Unidas, 2013, SENCE, 2013).

Del mismo modo, se necesita revisar la legislación sobre salas cuna en las empresas con el fin de igualar las condiciones de los trabajadores y considerar el cuidado de los hijos como responsabilidad de ambos

padres. Es preciso evitar discriminaciones laborales y efectos perversos como los que se observan, por ejemplo, en el artículo 203 del Código del Trabajo sobre salas cunas, que al poner como obligación para el empleador una sala cuna cuando hay 20 mujeres contratadas, se contrataban solo 19 mujeres. La revisión de ese artículo, al cambiar la palabra trabajadora por trabajadores, supondrá una solución a este problema. Asimismo, se requiere eliminar el artículo 349 del Código de Comercio que solicita el permiso del esposo para ejercer actividades comerciales, como la constitución de una sociedad comercial, a la mujer casada que no esté totalmente separada de bienes.

Se observa que la participación y autonomía económica es mucho menor en las mujeres vulnerables y buena parte de los programas con mayor cobertura se dirigen a ellas. Conforme a esto, los enfoques de las políticas y programas se orientan en su mayoría a enfrentar la precariedad económica de las mujeres más que a aumentar su autonomía económica. Existe ausencia de programas orientados a reducir las barreras intrínsecas, relativas a normas, valores y la división rígida del trabajo por sexo que se observa en todos los mercados laborales.

Otra área a destacar es la escala de los programas, aquellos de mayor escala son los orientados a las mujeres en situación económica más precaria, relacionados con el programa de Ingreso Ético Familiar, que consisten en bonos para la mujer trabajadora o a los empleadores que las contratan. Estos programas no incentivan la autonomía económica de las mujeres y subsidian a los empleadores por contratar mujeres, habría que examinar qué ocurre una vez que se acaba el subsidio, si logran ser autosustentables. Esos subsidios podrían ser usados en creación de empleo municipal y local que efectivamente incorporen a las mujeres a un trabajo de carácter sustentable. Los programas de capacitación que incluyen formación para el trabajo e intermediación laboral, apoyo con salas cuna y otros son de una escala muy reducida (ver cuadro 27 y Anexo I). Se

sugiere mejorar la escala y cobertura de los programas: pasar de programas pilotos exitosos a programas focalizados, que es lo que ocurre en la actualidad, para llegar a programas universales.

Existen innovaciones interesantes como las evaluaciones ex ante y ex post de los programas que ofrece el Observatorio Social con el Banco Integrado de Programas Sociales del Ministerio de Desarrollo Social, que responden a la necesidad de seguimiento de los programas y la evaluación de sus resultados. Sería importante agregar una evaluación desde la perspectiva de género. Especialmente, se requiere evaluar los programas que no están orientados a las mujeres pero apuntan a la autonomía económica del conjunto de la población. Considerar la magnitud de mujeres y hombres beneficiarios, equilibrar por sexo, tal como se mostró en la evaluación del Programa de Acceso al Microcrédito de FOSIS, que no estaba dirigido a mujeres pero el 75% de los beneficiarios eran mujeres. Es importante que se evalúe la dimensión de género en los programas que no se dirigen a las mujeres sino al conjunto de la población.

Un área compleja pero necesaria de abordar reside en la dimensión de valores relativos al trabajo y papel de las mujeres. Modificar la perspectiva de las propias mujeres en lo que se refiere a su autovaloración no sólo como madres sino como trabajadoras, empresarias o trabajadoras por cuenta propia. Asimismo, se precisa una ardua labor para modificar la visión de los empresarios y de los compañeros de trabajo. Se requiere romper la estricta división de trabajo en los hogares y de manera especial en los hogares con madres que trabajan de manera remunerada, donde la carga del trabajo doméstico y de cuidados sigue recayendo de manera desproporcionada sobre ellas. En la perspectiva de modificar valores y normas los programas orientados a los medios de comunicación masivos pueden ser un aporte importante, como se ha mostrado en el tema de la violencia doméstica. Es una tarea de largo plazo, donde los medios de comunicación, el sistema educativo y la socialización de niños y niñas juegan un papel central.

c. Recomendaciones sobre información de seguimiento

El objetivo de estas sugerencias es vigilar el desarrollo del empoderamiento y la autonomía económica de las mujeres. Aunque cada política y programa tendrá sus propios indicadores y evaluaciones, desde el punto de vista de los resultados generales del conjunto de políticas se debería contar, construir o consultar, según el caso, con información de seguimiento. Con ese fin se propone lo siguiente:

i) Encuesta nacional y continua sobre uso del tiempo, que mida las cargas de trabajo remunerado y no remunerado por sexo. Deberá tener un carácter nacional para atender a las más importantes diferencias regionales. Asimismo, debe ser continua para evaluar la dirección de los cambios, y si se mantienen en el tiempo. Eso no quiere decir que deba haber una encuesta anual, pero sí en algún período definido por los cambios esperables y por el tiempo de impacto de las principales políticas de género. También este tipo de encuesta debería recoger el impacto negativo de no considerar el género en políticas de corte general y agravar la carga de trabajo total de las mujeres. Por definición, para ser útil debe repetirse con metodología comparable. Destinar a ella un presupuesto que permita cumplir estas condiciones es la única inversión posible y más encuestas “piloto” o “exploratorias” serían un derroche desde el punto de vista de las estadísticas nacionales.

ii) Encuesta de percepciones sobre mujer y trabajo. Las políticas se diseñan y aplican en un contexto cultural que se desea cambiar en muchos aspectos y la población de ambos sexos va modificando, o no, sus opiniones

y sus decisiones de manera que afectan el empoderamiento y autonomía económica. Conceptos como autovaloración, estatus de subordinación, control y decisiones sobre su vida, participación en la sociedad, señalados en el punto “a. Empoderamiento y autonomía económica” deberían ser operacionalizados para su seguimiento por medio de un instrumento nacional, que podría diseñarse muestralmente para enfocar además en poblaciones especialmente “duras,” resistentes al cambio, más vulnerables (pobreza, aislamiento, menor educación) o más comprometedoras del futuro, como la población joven.

iii) Encuestas de empleo: Las encuestas del INE, de la Universidad de Chile, la CASEN, tienen información de calidad, continua y por sexo de gran cantidad de variables y han construido indicadores que caracterizan el empleo y lo califican. Se sugiere continuar el análisis de toda esa información con la separación por mercados y sexos utilizada en este documento.

Dichas encuestas dan continuidades estáticas, pero pueden ser reprocesadas para estudiar los movimientos de entradas y salidas de la fuerza de trabajo, analizando el paso de los contingentes de población por los diversos mercados, incluyendo la desocupación y el trabajo no remunerado en el hogar. Se recomienda replicar o adaptar el estudio citado (Henríquez, Uribe-Echeverría, 2004) en este documento sobre el tema, para continuar profundizando en el conocimiento de las trayectorias laborales de las mujeres y saber si las políticas logran “suavizar” los tránsitos, acortar períodos de inactividad no deseada, ampliar las oportunidades de cambio, disminuir las interrupciones de la vida laboral tan frecuentes en las mujeres.

BIBLIOGRAFÍA

Abramo, Laís y Rosalba Todaro (2002) Cuestionando un mito: Costos laborales de hombres y mujeres en América Latina, OIT, Santiago de Chile.

Acuña, Eduardo y Ernesto Pérez (2005) Trayectorias laborales: el tránsito entre el trabajo asalariado y el empleo independiente. Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios. Cuaderno de Investigación N°23, Santiago de Chile.

Arriagada, Irma (2013) Desigualdades en la familia: Trabajo y cuidados en Chile, en Claudia Mora (ed.) Desigualdad en Chile: La continua relevancia del género, editorial Universidad Alberto Hurtado, Santiago, Chile.

_____ (2007) Cambios de las políticas sociales: políticas de género y familia, en Gisela Zaremborg, Políticas Públicas y Género: Balance y Perspectivas de FLACSO México.

Arriagada, Irma y Rosalba Todaro (2012) Cadenas globales de cuidados : el papel de las migrantes peruanas en la provisión de cuidados en Chile, ONU-Mujeres y CEM, editorial LOM, Santiago de Chile.

Arriagada, Irma y Marcela Moreno (2011) Las cadenas globales de cuidado. La inmigración de trabajadoras peruanas a Chile, en C. Stefoni (2011), Mujeres inmigrantes en Chile: ¿Fuerza de trabajo o mujeres con derechos? Universidad Alberto Hurtado, Santiago de Chile.

Borderías, Cristina y Cristina Carrasco (1994) Introducción. Las mujeres y el trabajo: Aproximaciones históricas, sociológicas y económicas en Cristina Borderías, Cristina Carrasco y Carmen Alemany (comps.) Las mujeres y el trabajo. Rupturas Conceptuales, Fuehm & Icaria, Barcelona, España.

Carrasco, Cristina, Cristina Borderías y Teresa Torns (eds.) (2011) El trabajo de cuidados. Historia, teoría y políticas, Catarata, Madrid, España.

Carrasco, Cristina, Maribel Mayordomo, Màrius Domínguez y Anna Alabart (2004) Trabajo con mirada de mujer. Propuesta de una encuesta de población activa no androcéntrica. Consejo Económico y Social, Madrid, España.

Comunidad Mujer (2010) Encuesta Voz de Mujer Bicentenario. Primera Encuesta Nacional sobre mujer y trabajo en Chile. Santiago, Chile.

Díaz-Romero, Pamela (2014) Igualdad de género y rol del Estado: la línea base de la administración Piñera, en Fundación Equitas Cambio de paradigma. Nuevas relaciones mercado-Estado, Barómetro de Política y Equidad N° 8 cap. V, Santiago, Chile.

Friedrich Ebert Stiftung (FES, 2013) Políticas públicas y equidad de género, Informe Género en la agenda pública 2012, FES Género, Santiago, Chile.

Folbre, N. (1994). Who takes care of the kids? Gender and the structures of constraint. Routledge, London and New York.

Guzmán, Virginia (2011) Procesos político - institucionales e igualdad de género. Chile: 1980-2010, tesis de doctorado, Universidad Autónoma de Barcelona, España.

Guzmán, Virginia; Mauro, Amalia (1997) . Las diferencias generacionales en las trayectorias laborales de las mujeres chilenas. Un insumo necesario para las políticas públicas. Centro de Estudios de la Mujer. Informe Final del Proyecto. Fondo de Investigaciones para Estudios de Género.

Guzmán, Virginia, Sandra Lerda y Rebeca Salazar (1994) La dimensión de género en el quehacer del Estado, CEM, Santiago de Chile.

Henríquez, Helia y Verónica Uribe-Echevarría (2004) Trayectorias laborales: la certeza de la incertidumbre, Dirección del Trabajo. Departamento de Estudios. Cuaderno de Investigación N° 18. Santiago, Chile.

Inter-American Development Bank (IADB, 2010) Operational Policy on Gender Equality in Development Washington: Inter-American Development Bank Washington DC, U.S.A.

Instituto Nacional de Estadísticas (INE, 2009) Enfoque Estadístico - Uso del tiempo - ¿Cómo distribuyen el tiempo hombres y mujeres? Boletín Informativo del Instituto Nacional de Estadísticas, Santiago, Chile.

Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI, 2009) Impacto de los Jardines Infantiles en la Situación Laboral de las Madres: trayectorias laborales de las usuarias de JUNJI, Sección Estudios y Estadísticas Departamento de Informática y Planificación, JUNJI, Santiago, Chile.

Kabeer, Naila (2012) Women´s economic empowerment and inclusive growth: labour markets and enterprise development, IRC, SIG Working Paper 2012/1, Ottawa, Canadá.

Kabeer, Naila (2008) Paid work, women´s empowerment and gender justice: critical pathways of social change Pathways Working Paper 3. Brighton: IDS England.

<http://r4d.dfid.gov.uk/PDF/Outputs/WomenEmp/PathwaysWP3-website.pdf>

Ministerio de Desarrollo Social Informe de Desarrollo Social 2013,
www.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/pdf/upload/IDS2013.pdf

Ministerio de Desarrollo Social Informe de Desarrollo Social 2014,
www.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/pdf/upload/IDS_2014_2.pdf

Sistema de Naciones Unidas: Organización Internacional del Trabajo, Comisión Económica para América Latina, Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo y ONU Mujeres (Sistema Naciones Unidas, 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, Santiago, Chile.

Reyes, Hernán, Claudia Ormazábal y Marcelo Silva (2013) Informe final programa de acceso al microcrédito, Ministerio de Desarrollo Social Fondo de Solidaridad e Inversión Social - FOSIS,
www.dipres.gob.cl/595/articles-109109_doc_.pdf

Razavi, Shahra (2007) The Political and Social Economy of Care in a Development Context. Conceptual Issues, Research Questions and Policy Options, UNRISD, Gender and Development Programme, Paper N°3, <http://www.unrisd.org/>

Rodríguez-Enríquez, Corina (2012) La cuestión del cuidado. ¿El eslabón perdido del análisis económico? Revista de la CEPAL N°14, Santiago, Chile.

Sen, Amartya (1990) Gender and cooperative conflicts, en Irene Tinker (ed.) Persistent Inequalities. Oxford University Press.

Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM, 2014) Informe Nacional de Chile. Respuesta al Cuestionario enviado a los gobiernos para la Aplicación de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (1995) División de Asuntos de Género de la CEPAL camino a Beijing+20. www.cepal.org.

_____ (SERNAM, 2005) Incorporación y segregación de las mujeres en nuevas formas de trabajo. Departamento de Estadísticas y Estudios. Santiago, Chile. <http://estudios.sernam.cl/>

SERNAM-DOMOS-Universidad Bolivariana (2009) Valorización del Trabajo Doméstico No Remunerado Encuesta de Uso del Tiempo, SERNAM Documento de Trabajo N° 111, Santiago, Chile.

Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE, 2013) Barreras para la capacitación de mujeres en cursos tradicionalmente masculinos, Sub-Unidad de Estudios Santiago, Chile

Todaro, Rosalba, Laís Abramo y Lorena Godoy (s/f) Desempeño laboral de hombres y mujeres: opinan los empresarios, CEM, Santiago, Chile. http://www.cem.cl/pdf/desempen_laboral.pdf

United Nations (2001) Guidelines on women's empowerment for the UN Resident Coordinator System. Secretariat of the UN Inter-Agency Task Force on the Implementation of the ICPD Program of Action. New York, United Nations.

Sitios web consultados:

www.cem.cl

www.cepal.org

www.dipres.gob.cl

www.dt.gob.cl

www.ine.cl

www.ministeriodedesarrollosocial.gob.cl

www.mintrab.gob.cl

www.prodemu.cl

www.sercotec.cl

www.sence.cl

www.sernam.cl

www.unrisd.org

ANEXO I

FICHAS DE LOS PROGRAMAS NACIONALES EN MARCHA RELATIVOS A LA PARTICIPACIÓN Y AUTONOMÍA DE LAS MUJERES

Ficha 1 Desarrollo Competencias Laborales a Mujeres Chile Solidario e Ingreso Ético Familiar	Ficha 10 Programa Formación y Capacitación para Mujeres Campesinas
Ficha 2 Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar	Ficha 11 Ellas Buscan Trabajo
Ficha 3 Programa Mujeres Jefas de Hogar (Reformulado)	Ficha 12 Programa Mejorando mi Negocio
Ficha 4 Programa Bono al Trabajo de la Mujer	Ficha 13 Programa Capital Abeja
Ficha 5 Programa Bono al Trabajo de la Mujer (Reformulado)	Ficha 14 Programa Centros de Atención para Hijos de Mujeres Temporeras
Ficha 6 Programa Sello de Buenas Prácticas Laborales	Ficha 15 Programa de Talleres de Promoción de Derechos Previsionales y Laborales
Ficha 7 Programa 4 a 7 Mujer Trabaja Tranquila	Ficha 16 Programa de Apoyo Integral a Mujeres Privadas de Libertad
Ficha 8 Programa Emprendimiento: Mujer Emprende	Ficha 17 Programa Más Capaz
Ficha 9 Programa Aprendiendo a Emprender	Ficha 18 Programa Mujer, Asociatividad y Emprendimiento

A continuación se compila y sistematiza la información dispersa sobre programas orientados a mejorar la participación y la autonomía económica de las mujeres que se están implementando actualmente o lo harán en 2015.

Las fuentes de información para la elaboración de las fichas de los programas son oficiales y provienen de distintas reparticiones estatales, aunque la mayor parte y la información relativa a las evaluaciones de los programas proviene del Ministerio de Desarrollo Social y de su

Banco Integrado de Programas Sociales (BIPS). No todos los programas están en el banco de datos, por ejemplo el programa Sello de Buenas Prácticas que no requiere de financiamiento.

En algunos casos los programas aparecen como nuevos o reformulados, sin embargo algunos programas marcados como nuevos se parecen bastante a algunos anteriores. No todos cuentan con el mismo nivel de detalle de la información. En algunos casos en que la información de distintas fuentes no coincidía, se optó por la información del BIPS.

FICHA 1

DESARROLLO COMPETENCIAS LABORALES A MUJERES CHILE SOLIDARIO E INGRESO ÉTICO FAMILIAR

Objetivo del Programa

Se trata de un programa nacional de capacitación destinado a mejorar las posibilidades de incorporación de las mujeres al trabajo remunerado e incrementar el ingreso familiar por sobre la línea de la indigencia. Se implementa a través de cursos de capacitación con contenidos teóricos y prácticos, orientados a la habilitación, capacitación técnica certificada e intermediación laboral. El proceso con todas sus etapas tiene una duración mínima de 100 horas.

Objetivos específicos

Se busca que las mujeres sean habilitadas en competencias personales y de empleabilidad; posean certificación técnica en oficios orientados a trabajos dependientes o por cuenta propia; cuenten con herramientas básicas para el desempeño laboral por cuenta propia o dependiente; conozcan las herramientas de intermediación y, particularmente, estén vinculadas a la Organización Municipal de Intermediación Laboral (OMIL) o al servicio local de empleo en aquellas comunas donde éste opera.

Población objetivo

Mujeres de 18 a 55 años de familias que participan en el Sistema de Protección Social Chile Solidario e Ingreso Ético Familiar, en condición de desempleo e inscritas en la OMIL. Las beneficiarias correspondan preferentemente a mujeres egresadas del Programa Apoyo a la Dinámica Familiar (ADF) ejecutado por PRODEMU.

Años de implementación

Se inicia en 2004.

Implementación

El programa tiene una duración de 10 meses con un tiempo de intervención de 4 meses y contempla las siguientes etapas:

Etapas de Selección de participantes, se realiza sobre la base de los requisitos de beneficiarias y las acreditaciones correspondientes.

Etapas de Habilitación en competencias personales, sociales y de empleabilidad, que corresponde a una instancia de carácter formativo que recoge la experiencia institucional en el ámbito del desarrollo personal, promoción de competencias sociales y enfoque de género.

Etapas de Capacitación Técnica en oficios seleccionados en base a diagnóstico de oportunidades locales de cada territorio, tiene por objetivo que las mujeres desarrollen competencias técnicas en un oficio específico, acorde a las orientaciones productivas y laborales, alcanzando un nivel calificación y certificación formal, otorgado por organismo certificado para tales funciones. Corresponde a la Organización Técnica de Capacitación (OTEC) seleccionada ejecutar también la Alfabetización Digital.

Etapas de intermediación, pretende facilitar la integración de las participantes al mundo del trabajo dependiente a través de la entrega de información y orientación laboral, accediendo a un conjunto de acciones de acercamiento y contacto con potenciales empleadores. En el caso de mujeres con interés en iniciar o mejorar sus emprendimientos (trabajo por cuenta propia), participarán en instancias que las aproximen a fuentes de financiamiento y microcréditos.

La cadena se implementa con cursos conformados por 20 mujeres en promedio. PRODEMU, con personal propio, es ejecutor directo de las sesiones ejecutivas y para la etapa de capacitación técnica contrata OTECs previamente seleccionadas.

Todo el proceso contempla el seguimiento y evaluación para la medición de la gestión y resultados del programa, utilizando para ello el Sistema Informático del Programa

Pro Empleo, Sistema Informático de Gestión y Planificación de PRODEMU, instrumentos de supervisión en terreno y evaluación del programa basado en indicadores.

Instituciones involucradas

Ministerio del Trabajo y Previsión Social (Fiscalizadora) con PRODEMU (Ejecutora). Otro tipo de Institución: Unidad de Intervención Familiar de los municipios donde se ejecuta.

Cobertura y Presupuesto

En 2013 el programa cubrió a 760 personas a nivel nacional en 38 proyectos, con un presupuesto de 430 millones. Se estima una población objetivo de 26.327. En 2012 se cubrió a 756 personas de una población objetivo de 26.956, de modo que la cobertura alcanzó a 2,8%.

Presupuesto 2013

Habilitación en Competencias personales, sociales y de empleabilidad :
135.058.000
Capacitación técnica:
200.541.000
Intermediación:
73.688.000
Total:
409.267.000

Presupuesto aprobado para 1er Semestre 2014: 295.002.000

Evaluación realizada por MDS:

Diagnóstico y Objetivo

Se identifica adecuadamente el problema. Los antecedentes utilizados para dar cuenta de su vigencia se encuentran desactualizados. La formulación del objetivo y la metodología de intervención son coherentes con el problema.

Focalización

Los criterios de selección se adecúan a la población objetivo. El programa presenta una baja cobertura respecto del total de la población.

- a. Logro de resultados: Los indicadores de producto y proceso reflejan adecuadamente el cumplimiento de los objetivos y la realización de las principales actividades.
- b. Logro de resultados. Los dos primeros

indicadores superan la meta establecida y los logros históricos. El tercer indicador "inserción laboral dependiente con contrato" logra la meta pero no la supera y no mejora su nivel histórico.

Administración de recursos

La relación gasto social sobre los gastos directos del programa es de 80.4%, siendo 95% el umbral mínimo para programas con esta estructura de gastos.

Ejes de Evaluación

Diagnóstico y objetivo. Se califica como bueno. Problemas a solucionar: las mujeres en situación de vulnerabilidad pertenecientes a Chile Solidario presentan bajos índices de empleabilidad y oportunidades laborales. Los trabajos realizados son precarios, con bajos ingresos y poca estabilidad.

Vigencia del problema: observando la base de datos de la FPS y del Sistema Chile Solidario (julio, 2013) existen 26.327 mujeres pertenecientes a este último sistema que presentan carencias en la condición mínima de inserción laboral.

Definición de objetivo: desarrollar competencias básicas y técnicas que permitan aumentar la inserción al trabajo de las mujeres pertenecientes al Sistema de Protección Chile Solidario.

Línea Base: mujeres que presenta los mayores porcentajes de menores a cargo con grupos familiares con mayor número de integrantes, menos puntajes en FPS e ingresos que bordean la línea de pobreza extrema. El 49% de ellas corresponde a jefas de familia, constituida por 4.4 personas en promedio, 6 de cada 10 tienen a su cargo un menor en edad preescolar (59,4%). La totalidad de ellas beneficiarias de Chile Solidario.

2. Focalización de beneficiarias

Se califica como buena, llega a la población objetivo y se cumplen los criterios de acceso al programa y el criterio de priorización: la participación previa en el Programa de Apoyo a la Dinámica de Familiar.

3. Medición de Resultados

Indicadores de Resultados:

Tasa de inserción laboral estable: 45% ; Tasa de inserción laboral general: 48%; Inserción laboral dependiente de contrato:40%

Indicadores de proceso:

Tasa de egreso: 88%; Mujeres intermediadas: 94%; Mujeres capacitadas: oficios independientes: 88%.

Indicadores de satisfacción

86% evalúan satisfactoriamente el programa globalmente más las que evalúan satisfactoriamente cada uno de sus componentes.

Fuentes: PRODEMU Programa Desarrollo Competencias Laborales Mujeres Chile Solidario e Ingreso Ético Familiar, Informe Técnico Inicial Año 2013, Ministerio de Desarrollo Social, Banco Integrado de Programas Sociales 2013-2014.

Ficha 2

PROGRAMA MUJER TRABAJADORA Y JEFA DE HOGAR

Objetivos del Programa

Contribuir a la inserción laboral de calidad de las mujeres, entregando herramientas para enfrentar las principales barreras de acceso que enfrentan en el mercado del trabajo.

Objetivos específicos

Capacitar en un oficio a mujeres inscritas en el Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar de SERNAM, para mejorar su empleabilidad y condiciones laborales, tanto en el trabajo dependiente como independiente. Ellas pueden acceder a las siguientes prestaciones: a. Apoyo a la empleabilidad: capacitación en trabajo dependiente e independiente, programas de apoyo al emprendimiento, alfabetización digital y nivelación de estudios. b. 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.

Población objetivo

Mujeres económicamente activas (trabajando, cesantes o buscando trabajo por primera vez) entre 18 y 65 años, pertenecientes al 1º, 2º o 3º quintil de ingreso. Áreas de aplicación regional: Arica y Parinacota, Tarapacá, Antofagasta, Atacama, Coquimbo, Valparaíso, Libertador Bernardo O'Higgins, Maule, BíoBío, Araucanía, Los Lagos, Los Ríos, Aysén, Magallanes, Metropolitana, no pertenecer a ningún programa, sistema público o institución, puede ser egresada del algún programa (Puente por ejemplo), con puntaje no superior a 13.484 en la FPS y pertenecer a los tres primeros quintiles de ingreso (Ingreso per cápita inferior a \$167.879). Pueden también acceder mujeres con responsabilidades familiares.

Años de implementación

Primera versión 1992-1997. Segunda versión 2007, primero con el nombre "Mejorando la Empleabilidad y Condiciones Laborales de las Mujeres Jefas de Hogar, luego la administración de Sebastián Piñera amplió su cobertura a mujeres no trabajadoras Jefas de Hogar con el nombre actual, a la fecha.

Implementación

El programa consiste en la capacitación en un oficio con una duración entre 80 y 300 horas. Sus componentes son: Talleres de habilitación ejecutados por SERNAM; Apoyo al emprendimiento, ejecutado por FOSIS; Capacitación Laboral, ejecutada por SENCE; Nivelación de estudios y alfabetización digital, ejecutado por DIBAM; Atención de Salud Odontológica, entregada por MINSAL; Educación Parvularia, prioridad en el ingreso a jardines JUNJI o INTEGRA.

Metodología de intervención

Es un modelo de intervención de coordinación intersectorial y de ejecución municipal. Las mujeres ingresan y acceden a los talleres de habilitación laboral a través de 12 sesiones. Al final del taller se proyecta su trayectoria en el trabajo dependiente o independiente, accediendo a diferentes beneficios. No podrán acceder a apoyos que no estén especificados en su trayectoria proyectada.

Instituciones involucradas

El programa, coordinado por SERNAM, es ejecutado por los gobiernos municipales y supone la participación del MINEDUC, JUNJI, INTEGRA, SENCE, DITRAB, FOSIS, MINSAL, DIBAM

Cobertura y Presupuesto

Presupuesto: 2013 = \$2.782.000.000

2014 1º Semestre = \$2.843.000.000

Cobertura

Mujeres cubiertas en los distintos componentes del programa.

	Habilitación Laboral	Logro %	Capacitación Laboral	Apoyo al Emprendimiento	Nivelación de Estudios	Alfabetización digital	Atención Odontológica
2009	15.695	80	16.808	5.220	3.363	6.161	5.134
2010	12.380	81	13.979	3.602	3.644	6.009	7.266
2011	15.872	90	10.856	877	1.143	4.280	8.062
2012	18.668	97	11.051	4.928	1.193	5.814	14.284
2013	17.145	97	4.442	3.303	1.184	2.829	13.618

Evaluación realizada por el Ministerio de Desarrollo Social (MDS)

Diagnóstico y objetivo: El programa cuenta con un objetivo concreto y responde al problema planteado. Se basa en un diagnóstico vigente. **Focalización:** La cobertura de la población objetivo es de un 4%.

Medición de resultados: falta indicadores que hagan seguimiento a la trayectoria de las mujeres. En el caso de los procesos no se mide deserción ni la duración promedio de la intervención.

Respecto a la administración de recursos: la relación de gasto social sobre los gastos directos del programa es de 74% siendo 70% el umbral mínimo y 92% el umbral de suficiencia para programas con estructura de gastos similar a éste.

Ejes de Evaluación

Diagnóstico y Objetivo: Se califica como destacado.

Problema a solucionar: baja tasa de participación laboral femenina por falta de herramientas que les permitan superar barreras de acceso al mercado del trabajo.

Vigencia del problema: baja participación femenina por: quehaceres del hogar, cuidado de los hijos, baja autoestima ligada a la salud

bucal de las mujeres (Casen, 2011), uso de las tecnologías de información y comunicación . (56,2% de las mujeres no las usa vs. 52,1% de los hombres).

Línea base: Ficha de inscripción que se aplica a todas las beneficiarias.

Focalización de los beneficiarios: Se califica como regular, sólo está llegando al 4% de la población objetivo.

Sistema de priorización: 1º Mujeres Jefas de Hogar, 2º Mujeres que son sustento pero no Jefas de Hogar.

Medición de Resultados: Se califica como regular.

Indicadores de resultado: Mujeres que cumplen sus trayectorias en el programa: 50% en 2012. **Indicadores de proceso:** Participantes que son habilitadas laboralmente: 97%.

Indicadores de satisfacción: Satisfacción de usuarias con el producto central del programa: 76%. (Mediciones internas realizadas por la institución).

Administración de recursos: Se califica como insuficiente.

Fuente: Ministerio de Desarrollo Social, Banco Integrado de Programas Sociales 2013-2014.

Ficha 3

PROGRAMA MUJERES JEFAS DE HOGAR

Evaluación ex ante Programas reformulados. Proceso Formulación Presupuestario 2015. Año de inicio 2007.

Calificación: Recomendado favorablemente.

Objetivo

Contribuir a la inserción y permanencia en el mercado de trabajo de las jefas de hogar del 30% de hogares más pobres.

Diagnóstico de la necesidad de reformulación

Baja inserción laboral en trabajos de carácter dependiente de las jefas de hogar de los tres primeros quintiles. Datos del último trimestre móvil EFM-2014 señalan que los hombres presentan el 59% y las mujeres el 41% de la fuerza laboral. La tasa de participación laboral femenina alcanza un 48.5% (los hombres alcanzan un 72%). Las cifras evidencian que el problema original persiste, por lo cual es necesaria la continuidad del programa.

Población objetivo

Jefas de Hogar mayores de 18 años y, preferentemente, menor de 45, de los tres primeros quintiles, de las 230 comunas en las que se efectuará el programa.

Implementación

Los componentes del programa son: Habilitación laboral con enfoque de género e Intermediación laboral.

Instituciones involucradas: SERNAM

Cobertura y Presupuesto

La meta 2015 es sobre 247.645 personas, como población potencial, y 21.549 como población objetivo, lograr una cobertura del 8,69%. El gasto estimado es de \$ 3.349.099.

Indicadores:

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%.

Porcentaje de participantes respecto de la población potencial del programa: 2013 y 2014 sin información. 2015 porcentaje estimado: 87%.

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%.

Evaluación ex ante realizada por el MDS

Atingencia

El diseño del programa es adecuado al problema que se plantea y a la población que se requiere beneficiar.

Coherencia

Se observa una relación lógica entre las partes del programa: objetivos, componentes, propósito, estrategia.

Consistencia

Los indicadores, el sistema de información y la estructura de gastos presentada permiten prever una adecuada ejecución y seguimiento del programa.

Fuente: Ministerio de Desarrollo Social, Banco Integrado de Programas Sociales 2013-2014.

Ficha 4

PROGRAMA BONO AL TRABAJO DE LA MUJER

Objetivo del Programa

Aumentar la participación laboral femenina en el grupo de 25–60 años con alta vulnerabilidad económica.

Objetivos específicos

Pago a mujeres pertenecientes al 30% más vulnerable de la población entre 25–59 años y que perciben una remuneración menor a \$338.338 por un período de 48 meses. Contempla también un pago al empleador de las beneficiarias por un período de 24 meses.

Población objetivo

Mujeres entre 25–60 años que pertenezcan al 30% más vulnerable de la población, definido por un puntaje especial que asocia la FPS e Índice de Empleabilidad. Deben ser trabajadoras dependientes o independientes que registren rentas, que acrediten rentas brutas inferiores al límite establecido en el año calendario que se devengue el subsidio (\$4.600.692 el 2012 y \$4.697.307 el 2013). Considera a los empleadores por sus trabajadoras beneficiarias de este subsidio. Además, los empleadores deben tener las cotizaciones de las beneficiarias pagadas dentro del plazo legal (pensión, fondo de cesantía, salud y seguro de accidente del trabajo).

Criterios adicionales para acceder al programa: El 30% corresponde a un puntaje definido para esta prestación que utiliza la FPS y el Índice de Empleabilidad. El año 2014 el umbral aumentará al 35% y el 2015 al 40%. El programa es universal a su población objetivo.

Años de implementación

Se inicia en 2012.

Implementación:

El SENCE, sobre la base de la información previsional de la trabajadora, más la información de renta, calcula el subsidio establecido en la normativa para cada uno de los tramos de renta. Éste es pagado directamente a la trabajadora,

a través del BancoEstado, sea éste como pago provisional mensual o anual. Posterior a la determinación de beneficiarias se realiza el proceso de concesión a los empleadores que cumplan requisitos de pagos previsionales y tengan dentro de sus trabajadoras mujeres beneficiarias.

Criterio de egreso: Por cumplimiento de los 4 años o de los 60 de edad en las mujeres. En el caso de los empleadores, por cumplimiento de los 24 meses o por cese de la relación laboral con la beneficiaria.

Instituciones involucradas

Institución fiscalizadora: Superintendencia de Seguridad Social. Otras: Ministerio de Desarrollo Social que entrega el puntaje especial de focalización del programa, SENCE, BancoEstado.

Cobertura y presupuesto

La población objetivo de 2012 fue de 1.198.127 personas, se propuso como meta 126.435 y las beneficiarias efectivas fueron 179.179 personas, el 15% de la población objetivo. El presupuesto de 2013 es de \$26.861.000, de los cuales \$17.907.810 se destinarían al subsidio de las trabajadoras. No hay información acerca de la cifra destinada al subsidio a los empleadores. Presupuesto de 2014: \$39.221.977.000

Evaluación realizada por MDS

1. Diagnóstico y objetivo

Se califica como destacado. El diagnóstico y la vigencia del problema están bien definidos y presentan fuentes actualizadas. El problema y el objetivo se encuentran alineados y son coherentes con la estrategia de intervención propuesta.

2. Focalización

Se califica como bueno. El programa presenta criterios de focalización que permiten identificar adecuadamente su población objetivo. Sólo

aborda el 15% de su población objetivo.

3. Medición de resultados

Se califica como regular. Si bien el indicador de objetivo permite identificar la coherencia del programa sobre la población objetivo, no logra dar cuenta de la participación laboral femenina. Los indicadores de proceso podrían completarse con otros que dieran cuenta de aspectos relacionados a la temporalidad del pago, fiscalización y otros aspectos relevantes de la gestión.

Logro de resultados: no aplica. No existe información anterior para evaluar este eje.

4.- Administración de recursos

Se califica como crítico. La relación de gasto social sobre los gastos directos del programa es de 90%, siendo 93% el umbral mínimo y 99% el de suficiencia para programas como éste.

Ejes de Evaluación

- 1.- Diagnóstico y objetivo: Se califica: Destacado.
Problema a solucionar
Baja inserción laboral femenina para el grupo entre 25 y 60 años de edad, con alta vulnerabilidad socioeconómica.

Vigencia del problema

Las cifras de la Nueva Encuesta Nacional de Empleo, del trimestre móvil abril-mayo 2013 permiten visualizar la desventajosa situación laboral de las mujeres: Tasa de participación femenina: 48% vs masculina 72.1%, general 59.9%.

Definición de objetivo

Aumentar la participación laboral femenina en el grupo de 25 a 60 años con alta vulnerabilidad económica.

Línea de Base: Para su construcción se consideraron los diagnósticos de OECD.

2. Focalización de beneficiarios: Se califica como bueno.
3. Indicadores de Resultados: Se califica de regular: La cobertura en 2012 fue de 15% de la población objetivo.
No hay información sobre indicadores de proceso y no hay indicadores de satisfacción.
4. Administración de recursos: Se califica como crítico.

Fuente: Ministerio de Desarrollo Social, Banco Integrado de Programas Sociales 2013-2014.

Ficha 5

PROGRAMA BONO AL TRABAJO DE LA MUJER

Proceso de Formulación Presupuestaria 2015.
Año de Inicio 2012

Objetivo

Mejorar las condiciones laborales de las mujeres en condiciones de vulnerabilidad entre 25-59 años.

Diagnóstico de la necesidad de reformulación

La reformulación considera un aumento en la población objetivo, incrementando de un 35% a un 40% del total de la población más vulnerable. Lo anterior se enmarca en el Programa de Gobierno, que busca promover la participación laboral femenina y el acceso de las mujeres a mejores condiciones de vida.

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.

Años de Implementación

Se inicia en 2012.

Implementación

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.

Instituciones involucradas: Ministerio de Desarrollo Social.

Cobertura y presupuesto

En 2013 la población objetivo fue de 156.080 mujeres y se cubrió el 37.6%. El 2014 la población objetivo estimada es de 215.000 mujeres y se espera cubrir el 51.8%. En 2014 la población potencial de beneficiarias se estima en 1.075.404 y las beneficiarias en 190.564. Presupuesto: \$ 39.221.977.000.

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. Lo que significaría un presupuesto de \$ 59.336.033.000, para el subsidio a las trabajadoras y \$ 576.000.000 para el subsidio a los empleadores.

Indicadores

Cobertura, tasa de subsidios pagados respecto a los concedidos y gasto promedio por beneficiaria.

Evaluación ex ante para Programas reformulados

Calificación: recomendado favorablemente

Atingencia

Se presenta un diseño adecuado para resolver el problema o necesidad, en relación a la población afectada.

Cobertura

Adecuada correspondencia entre objetivos planteados, la población a atender y su estrategia de intervención.

Consistencia

Adecuada relación entre la estrategia de intervención y el desempeño del programa definido a partir de los indicadores establecidos para el seguimiento.

Fuente: Ministerio de Desarrollo Social, banco integrado de programas sociales 2013-2014
<http://www.bonotrabajomujer.cl/>
www.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/ijos-2013/media/IPOSTrabajo_2013.pdf

Ficha 6**PROGRAMA BUENAS PRÁCTICAS LABORALES CON EQUIDAD DE GÉNERO****Objetivos del Programa**

Contribuir a promover e instalar Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género en las organizaciones.

Objetivos específicos

Propiciar la reducción de brechas, mejorar la incorporación femenina y desarrollo de carrera de las mujeres, así como contribuir al aumento de la productividad y competitividad de las organizaciones, a través de la implementación de acciones que promueven igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Población objetivo

1. Organizaciones de diferente tipo, como Universidades; Empresas públicas y privadas, grandes, medianas y pequeñas; Municipalidades; ONG's; Ministerios y Servicios públicos; etc.
2. Sectores productivos, gremios, empresas y organizaciones con los cuales se han generado alianzas anteriormente, para implementar estrategias que posibiliten la difusión de las temáticas del Programa, así como de la Norma Chilena NCh3262 y el "Sello IGUALA - CONCILIACIÓN Vida laboral, familiar y personal.
3. Nuevos sectores productivos y gremios con los cuales se generen alianzas.

Años de implementación

Se inicia en 2007.

Implementación

En el primer gobierno de Michelle Bachelet se dicta el Código de Buenas Prácticas Laborales y No Discriminación para la Administración Central del Estado. El programa para empresas se crea en el 2007, y se trabaja en el marco del Programa de Buenas Prácticas Laborales y el Sello Iguala Conciliación Vida Laboral/Vida Familiar.

El programa durante los años 2007-2010 implementa un programa de Becas para Prácticas Laborales de mujeres en sectores no feminizados de la economía.

Durante el gobierno de Sebastián Piñera, se crea, en conjunto con el Instituto Nacional de Normalización, la Norma Chilena NCh 3262-2012. "Sistemas de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la vida laboral, familiar y personal"; el trabajo del programa se ha concentrado en la difusión de la Norma.

En el año 2014, el programa permanece sin modificaciones.

Instituciones involucradas

SERNAM, Instituto Nacional de Normalización.

Fuente:

SERNAM

Ficha 7

PROGRAMA 4 A 7 MUJER TRABAJA TRANQUILA

Objetivos del Programa

Contribuir a la inserción y permanencia laboral de madres y/o mujeres responsables del cuidado de niños y niñas de 6 a 13 años, mediante apoyo educativo y recreativo después de la jornada escolar.

Objetivos específicos

El Programa busca que niños y niñas, entre 6 y 13 años de edad, permanezcan protegidos en sus escuelas, mientras sus madres o mujeres responsables directas de su cuidado se encuentran trabajando, buscando un trabajo, nivelando estudios o capacitándose para una pronta inserción laboral.

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.

Años de implementación

Se inicia en 2011.

Implementación

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.

Instituciones involucradas

Institución ejecutora: Municipios Otras: SERNAM, MINEDUC, JUNAEB, Banco Interamericano de Desarrollo que aporta económicamente.

Cobertura y Presupuesto

2011 Población Objetivo 745.911; beneficiarias efectivas: 4.379. Presupuesto asignado: \$2.434.000.000

2012 Población Objetivo 754.943; beneficiarias efectivas: 6.500. Presupuesto asignado: \$2.481.000.000

2013 Población Objetivo: 879.356 beneficiarias efectivas: 9137 Presupuesto asignado: \$2.320.000.000

2014 Población objetivo (estimada) 882.876; beneficiarias estimadas: 11.400 Presupuesto 2014 1º semestre: \$2.667.564.000

Evaluación realizada por MDS:

Diagnóstico y objetivo

Califica como destacado. Tiene un objetivo concreto y un problema justificado con datos vigentes (Casen 2011, otros).

Focalización

Califica como bueno. Se focaliza de manera apropiada, pero la cobertura es el 1% de la población objetivo.

La medición de resultados:

Califica como insuficiente. Los indicadores presentados no miden inserción laboral de las mujeres y tampoco la asistencia de niños/as a los talleres, así como la deserción del programa.

Logros de resultados: Califica como bueno. Los indicadores superan la meta propuesta para 2012. El de satisfacción no es adecuado para medir el logro de resultados.

Administración de recursos:

Califica como bueno. La relación del gasto social sobre los gastos directos es de 86.4%,

siendo 70% el umbral mínimos y 92% el de suficiencia para este tipo de programas.

Ejes de Evaluación:

Diagnóstico y Objetivo: Destacado.

Problema a solucionar: 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.

Focalización de Beneficiarios: Bueno.

Sistema de Priorización:

1º Jefas de Hogar mono parental, buscan trabajo, se capacitan o nivelan estudios.

2º Jefas de Hogar mono parental que están trabajando.

3º Mujer en hogar biparental, buscan trabajo, se capacitan o nivelan estudios.

4º Mujeres en hogar biparental, que están trabajando.

Se priorizan establecimientos que tengan hasta 8º básico, con infraestructura para atender a 50 o 100 niños, con aumento sostenido

en la Prueba Simce, sin programas similares después de clases.

Medición de Resultados: Insuficiente.

Satisfacción de Mujeres participantes: 95%, según Informe Anual.

Mujeres a las que el programa le ha ayudado laboralmente, según Informe Anual y Encuesta a las Beneficiarias: 100%.

Indicadores de proceso: Actividades realizadas con las mujeres participantes: número de actividades realizadas con ellas: 87.

Indicadores de satisfacción: Porcentaje de niños/as que evalúan satisfactoriamente el programa (2012). 80%.

Administración de Recursos. Bueno.

Fuentes:

SERNAM. Ministerio de Desarrollo Social, Banco Integrado de Programas Sociales 2013-2014.

Ficha 8**PROGRAMA EMPRENDIMIENTO: MUJER EMPRENDE****Objetivos del Programa**

Contribuir a la visibilización y aumento del emprendimiento femenino, generando redes y alianzas que fortalezcan y desarrollen las capacidades emprendedoras de las mujeres para contribuir en la sustentabilidad de sus negocios y su potencial crecimiento.

Objetivos específicos

El programa gestiona y genera acciones, actividades o proyectos para visibilizar y contribuir a la reducción de brechas de género que las mujeres enfrentan al emprender.

Población objetivo

Emprendedoras o mujeres que desean emprender e instituciones u organizaciones interesadas en fomentar el emprendimiento femenino.

Implementación

En el período de Eduardo Frei, con la Ministra Josefina Bilbao se crea un Programa de Emprendimiento con presupuesto asignado desde SERNAM. En el primer período de Michelle Bachelet el programa de emprendimiento

pasa a formar parte del Programa Mujeres Jefas de Hogar y se concentra ahí como línea de intervención, para potenciar el programa. Durante el gobierno de Sebastián Piñera, se establece como sub programa del área Mujer y Trabajo, potenciando el emprendimiento y emprendimientos femeninos específicos, pero concentrado en la obtención de recursos. Año 2014 permanece sin modificaciones.

Años de implementación

Se inició en 2010.

Beneficiarias

2012= 4.923

2013 = 4.640

Presupuesto

2013 = 3.433.000.000

Instituciones involucradas

SERNAM, PRODEMU

Fuente:

<http://portal.sernam.cl/>

Ficha 9

PROGRAMA APRENDIENDO A EMPRENDER

Objetivo del Programa

Habilitación y capacitación técnica orientada a mujeres vulnerables, desocupadas, con empleo precario, o inactivas potencialmente activas que busquen desarrollar un emprendimiento.

Objetivos específicos

El programa se organiza en tres ámbitos: Habilitación en competencias para el desempeño de un trabajo por cuenta propia; capacitación técnica para iniciar un negocio y elaboración de proyecto productivo y acceso a redes de apoyo. Se conjugan aspectos formativos y técnicos, fomentando el desempeño en ocupación por cuenta propia.

Población objetivo

Mujeres entre 18 y 59 años, con puntaje igual o menor a 11734 puntos de la Ficha de Protección Social, con escolaridad mínima de 6° básico o aprobación de la prueba de 2° nivel básico. No deben estar participando en otros programas simultáneamente, excepto Apoyo a la Dinámica Familiar

Priorización: Requisitos de entrada mediante la Ficha de Entrada y consultas de datos RIS y SIGEP. Entrevistas parametrizadas que recogen información acerca de motivaciones, expectativas, obstáculos que enfrentan para su ingreso, mantención y desarrollo en el mundo laboral y experiencia previa relevantes en el área a ser capacitada.

Años de Implementación

Se inicia en 2004.

Implementación

El programa capacita en oficios por medio de cursos, charlas y talleres y se orienta al apresto laboral.

Etapas de la intervención:

1. Diagnóstico de oportunidades, localización de proyectos, convocatoria, selección y conformación

de grupos, habilitación (28 horas).

2. Alfabetización digital (12 horas).
3. Capacitación (entre 50-80 horas).
4. Intermediación, elaboración de proyecto y redes. (26 horas).

Destaca en la estrategia el diagnóstico local que define oficios de acuerdo a las necesidades de ocupación del territorio. El diagnóstico se constituye en la 1° etapa de intermediación, cerrando el ciclo y vinculando a las nuevas emprendedoras con programas de mayor alcance. La cadena se implementa con cursos conformados por 20 mujeres en promedio que reciben atención directa del PRODEMU local, responsable de las sesiones educativas, excepto en la etapa de capacitación técnica desarrollada por OTECs o especialistas.

Componentes del Programa: Habilitación en competencias personales para el desempeño de un trabajo por cuenta propia, capacitación técnica para iniciar un negocio, elaboración de proyecto productivo y acceso a redes de apoyo.

Tiempo de intervención: 8 meses.

Criterio de egreso: Aprobación de 2 componentes como mínimo, con asistencia de 75%

Instituciones involucradas: Institución Fiscalizadora: SERNAM. Institución Ejecutora: PRODEMU, OTECS. Otras: DIBAM: Programa BIBLIOREDES. (Alfabetización Digital),

Cobertura y Presupuesto

Población Objetivo 2012: 660.329; Meta Anual Objetivo: 4.990; Beneficiarias Efectivas: 4.923. Población Objetivo 2013: 805.183; Meta Anual Objetivo: 4.640; Beneficiarias Efectivas: s/i

Presupuesto: 2011 = \$3.474.407.000; 2012 = \$2.983.920.000; 2013 = \$3.433.000.000; 1er Semestre de 2014 = \$1.779.831.000.

Evaluación realizada por MDS

Diagnóstico y Objetivo

La identificación del problema y el objetivo del programa son coherentes, y la vigencia del problema es adecuada.

Focalización

El requisito de edad no se condice con el objetivo del programa de atender a la población económicamente activa.

Logro de resultados

Los indicadores permiten identificar y medir adecuadamente el objetivo y procesos del programa.

Administración de recursos

La relación de gasto social sobre los gastos directos del programa es de 90.8%, siendo 70% el umbral mínimo y 95% el umbral de suficiencia para programas con estructura de gastos similares.

Ejes de Evaluación

Diagnóstico y Objetivo: Se califica como destacado.

Problema a solucionar: mujeres en situación de vulnerabilidad enfrentan dificultades para la implementación de negocios/emprendimientos por bajos niveles de desarrollo de competencias técnicas, de emprendimiento y bajo acceso a redes de intermediación financiera.

Vigencia del problema

Se consigna las 3 principales razones esgrimidas por las mujeres que emprenden en Chile como limitantes de su actividad: a) 32.4% las normas sociales y culturales (machismo, falta de apoyo de la pareja, tensión entre el desarrollo personal y la estabilidad familiar). b) 24% trabas financieras y dificultad de acceso a financiamiento y c) 12.4% baja capacitación para el emprendimiento.

Línea de Base

Se establece mediante ficha de entrada: situación laboral específica/ingresos autónomos del hogar y subsidios a nivel hogar/jefatura de hogar y caracterización sociodemográfica. Los resultados de la línea de base 2012 señalan que el perfil se caracteriza por: edad promedio 38 años, 52.2% con Ed. Media completa, hogares de un promedio de 4.1 personas. El 74.1% tiene al menos un hijo de 18 años o menos a cargo y el 37.2%, al menos un hijo preescolar. El 54.5% pertenece al 1er decil de la FPS, con un puntaje de promedio de 5.919 puntos. El 62% ingresa al programa sin desarrollar actividad remunerada alguna (26% desempleada-36% inactiva) y un 38% tiene algún tipo de empleo. En este último grupo, 50.6% con empleo temporal, 80.2% carente de previsión social y 51.4% con ausencia de contrato (las que tienen un empleo dependiente).

Focalización: Se califica como regular.

3. Medición de resultados: Se califica como destacado.

Indicadores de resultado:

- N° de mujeres aprobadas en etapa de habilitación según prueba formativa, capacitadas técnicamente en oficios y generar un proyecto productivo por cuenta propia/n° de mujeres egresadas: (2012): 82.20%
- N° de mujeres participantes egresadas del programa/ total de participantes: 81.6%. (2012)

No hay información acerca del nivel de satisfacción.

4. Administración de Recursos: Se califica como bueno.

Fuentes:

Ministerio de Desarrollo Social, Banco Integrado de Programas Sociales 2013-2014.

Ficha 10**PROGRAMA FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN PARA MUJERES CAMPESINAS****Objetivo del Programa**

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.

Objetivos específicos

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.

Criterios Adicionales para acceder al programa: Suscribir la carta compromiso donde afirman contar con acceso a recursos productivos silvoagropecuarios o conexos, en la modalidad y el tiempo requeridos en el Plan de Negocios del Programa.

Para las participantes que en el 2º año postulen a Fondos Especiales de Apoyo a la Inversión rigen las siguientes exigencias: No estar recibiendo simultáneamente otros incentivos regulados por Reglamento General para la entrega de incentivos económicos de fomento productivo de INDAP, salvo en situaciones de emergencia y no tener deudas morosas con INDAP.

Criterios de Priorización

Accesibilidad de localización; Concentración geográfica (de las participantes); Acceso a recursos productivos; Cercanía y accesibilidad a mercados.

Años de implementación

Se inicia en 2004.

Implementación

En cuanto al 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. Otra dimensión que aborda la capacitación es el aspecto asociativo, es decir, se ahonda en el concepto de grupo y cohesión. La idea es entregarles a las mujeres las herramientas para gestionar el funcionamiento del grupo y que a su egreso, el emprendimiento sea sostenible en el tiempo.

Además, están presentes en la formación, herramientas de gestión destinadas a desarrollar y fortalecer las capacidades de administración del negocio, asimismo se contempla la capacitación y asistencia técnica, la que es definida según el rubro de cada grupo, puede ser silvoagropecuario, de turismo rural, agroindustrial, artesanía, entre otros, los que se apoyan desde el punto de vista profesional.

Enfoque territorial: Cada módulo está conformado por campesinas con recursos similares y conocimientos técnicos, con posibilidad de desarrollo común y está compuesto por 10 unidades de negocio (grupos), integrado por 10 mujeres cada uno, sumando en total 370 grupos a nivel nacional.

La intervención tiene un carácter integral, contempla un trabajo de hasta 3 años con cada grupo, teniendo como eje la capacitación regular en 4 áreas temáticas: técnica-productiva, gestión de negocios, formación personal y desarrollo organizacional. Considera además una inversión durante los 3 años de intervención en donde el 1º año contempla cofinanciamiento para la creación de una unidad de negocio y entrenamiento. Durante el 2º año se destinan recursos para el crecimiento y desarrollo del negocio y durante el 3º se busca apoyar la comercialización y/o formalización de cada

unidad. Además existen instrumentos destinados a reforzar tanto la eficacia productiva de los grupos, el fortalecimiento de su capital social y acceso a redes. Todo se articula en función al diseño de un Plan de Negocio Trienal por cada grupo. La implementación de este Plan es gestionada a través del acompañamiento continuo de una coordinadora contratada por PRODEMU.

Criterio de egreso: Tras cursar los 3 años que dura la intervención.

El Programa capacita a las mujeres en cuatro ámbitos temáticos:

- Fomento productivo de actividades silvo-agropecuarias, agroindustriales, turismo rural o artesanías. Todas estas actividades deben estar enfocadas a la sustentabilidad ambiental.
- Gestión de negocios silvo-agropecuario, agroindustriales, de turismo rural o artesanías.
- Desarrollo organizacional y fomento de la asociatividad.
- Desarrollo Personal.

Los componentes del programa son: Construcción del Plan de Negocios Trienal; Capacitación Técnica; Desarrollo Personal y de Autonomía; Desarrollo Organizacional y Consolidación de Unidades Productivas, Gestión de Negocios, Fondos de Inversión y Actividades Complementarias de Fomento de la Participación, Control Social y Asesoría Técnica Transversal.

Instituciones involucradas

Institución fiscalizadora: INDAP. Ejecutora, PRODEMU.

Cobertura y presupuesto

La población objetivo para los años 2010, 2011, 2012 y 2013 fue de 74.129 personas. Para 2012 la meta anual fue de 3.200 y los beneficiarios efectivos 3.002. Para 2013 la meta anual fue de 3.200 y no hay información sobre los beneficiarios efectivos. Para 2014 contempla una cobertura de 3.200 personas.

Presupuesto 2013 = \$2.236.000.000
1er Semestre 2014 = \$1.699.947.000

Evaluación realizada por MDS

Diagnóstico y Objetivo: Se califica como destacado.

Se identifica adecuadamente el problema y da cuenta de su vigencia. La formulación del objetivo y la metodología de intervención son coherentes con el problema.

Problema a resolver: 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 educacionales, mayor analfabetismo, aislamiento geográfico, menor provisión de servicios públicos-privados, base productiva primaria, menor acceso a capacitación técnica e instrumentos de inversión.

Vigencia del problema

Caracterizada por: a) Baja participación laboral de las mujeres rurales. La tasa es inferior al 43,2% a nivel país (2006), aproximándose al 29%. b) Menor participación relativa que los hombres. En el trabajo por cuenta propia y asalariado del sector privado prevalecen las trabajadoras temporeras. c) Incidencia de la pobreza rural en ocupados según categoría ocupacional e ingresos: para las mujeres ocupadas en el sector primario la incidencia de la pobreza alcanza 6.1%; en el secundario el 4.1% y en las actividades no especificadas 16.6%.

Los hogares rurales con Jefe de Hogar Mujer tenían ingresos 31% inferior a aquellos con jefatura masculina.

Línea de Base

Se miden las siguientes dimensiones al ingresar a 1º año: Situación laboral y experiencia previa en emprendimientos (rubro, temporalidad, ingresos); Características de asociatividad previa a intervención; Ingresos del hogar; Dinámica del hogar y jefatura de hogar; Características de producción/comercialización por las participantes que poseen emprendimientos.

Focalización

Se califica como bueno. Los criterios de selección permiten identificar y priorizar el acceso de la población objetivo. El programa presenta una baja tasa de cobertura de esta población.

El perfil de las mujeres que ingresaron el 2012: Edad media 45 años, 12% sobre 60 años. 3 de cada 10 beneficiarias completaron su enseñanza media (28.7%). 22% declara ser Jefa de Hogar. 42% pertenece al 1º decil, con 6.548 puntos promedio en la FPS. Su ingreso promedio a nivel de hogar es de \$183.351.

Sólo un 27.1% se encontraba trabajando al inicio del programa. De este % el 48.8% comprende a trabajadoras temporales y, en el caso de las dependientes, el 57.5% no posee contrato de trabajo.

Medición de resultados: se califica como destacado.

Indicadores de resultados: Durante 2012 se logró el desarrollo de unidades de negocio operativas en un 34% sobre las puestas en

marcha tres años antes del inicio del programa, se incrementan los ingresos económicos de las beneficiarias después de su incorporación al programa en un 44%.

Indicadores de proceso: No hay información respecto a la deserción para el 2012. El índice de habilitación personal y capacidades de emprendimiento es de 0.56 para ese año y la calificación y suficiencia de capacitación en gestión de negocios y desarrollo organizacional de 0.71.

Indicadores de satisfacción: El porcentaje de mujeres egresadas que se declara satisfecha es el 71%, para el año 2012.

Administración de recursos: Se califica como bueno.

La relación gasto social sobre gastos directos del programa es de 89.4%, siendo 70% el umbral mínimo y 95% el de suficiencia para programas con estructura de gastos similar a éste.

Fuente: <http://www.prodemu.cl/> Ministerio de Desarrollo Social, Banco Integrado de Programas Sociales 2013-2014.

Ficha 11

ELLAS BUSCAN TRABAJO

Objetivo del programa

Desarrollar un proceso formativo y de gestión orientado a la inserción laboral en empleos dependientes de mujeres en situación de vulnerabilidad social para la generación de ingresos autónomos.

Objetivos específicos

Preparar a las participantes para incorporarse y desenvolverse con mayor efectividad en ocupaciones de carácter dependiente priorizando 3 focos de trabajo: Habilitación en competencias personales y de empleabilidad para el desempeño de trabajos dependientes; Capacitación técnica en oficios con posibilidades de inserción laboral dependiente e Intermediación laboral hacia oportunidades laborales dependientes.

Población objetivo

Mujeres entre los 18 y 50 años, en situación laboral de desocupadas, empleo precario o inactivas, potencialmente activas, pertenecientes al 40% de la población en situación de vulnerabilidad (FPS con puntaje igual o menor a 11.734).

Años de Implementación

Se inició en 2011.

Implementación

La intervención considera las siguientes etapas:

- Diagnóstico de oportunidades, localización de proyectos, convocatoria, selección y conformación de grupos, habilitación (28 horas).
- Alfabetización digital (12 horas).
- Capacitación (entre 50-80 horas).
- Intermediación laboral (20 horas).

Destaca en la estrategia el diagnóstico local que define oficios de acuerdo a las necesidades de contratación en el territorio. El diagnóstico constituye también la primera etapa de la intermediación, cerrando el ciclo y vinculando a las participantes con empresas y opciones de empleo donde accedan a selección preferencial producto de las gestiones institucionales.

Criterio de egreso: aprobación de 2 de los tres componentes como mínimo, con asistencia del 75%. Tiempo de intervención: 6 meses.

Instituciones participantes

Institución fiscalizadora: SERNAM. Institución ejecutora: PRODEMU OTEC. Otras: DIBAM, Programa BIBLIOREDES.

Cobertura y Presupuesto

La población objetivo los años 2011, 2012 y 2013 fue de 610.055 personas. Para el año 2014 se estima una población objetivo de 727.777. Los beneficiarios para el año 2011 fueron: 2.963, con una cobertura de 0.49%; para el 2012 los beneficiarios fueron 4.144, con una cobertura de 0.68%; para el 2013 fueron 4.837, con una cobertura de 0.70%.

Para el año 2014 se estima 3.605 beneficiarios efectivos, con una cobertura de 0,50%.

Ley de Presupuesto 2013: \$3510.853. Presupuesto vigente: \$2.105.626.

Para el 2014, primer semestre, ley de presupuesto: \$2.039.389. Presupuesto vigente: \$1.031.430.

Evaluación realizada por MDS

Diagnóstico y Objetivo

Se identifica adecuadamente el problema y se utilizan fuentes vigentes de información. La formulación del objetivo y la metodología son coherentes con el problema.

Focalización

Los criterios de focalización se ajustan al perfil de la población objetivo. Los protocolos de intercambio SERNAM-PRODEMU no permiten identificar tempranamente que postulantes participan de la oferta de SERNAM previo su ingreso al programa.

Medición de resultados

Los indicadores presentados permiten realizar un seguimiento adecuado del objetivo del programa

y del cumplimiento de los principales productos y procesos, Las metas de los indicadores se ajustaron al alza.

Logros de resultados: Los tres indicadores considerados superan sus metas.

Administración de recursos

La relación de gasto social sobre los gastos directos del programa es de 91.8%, siendo 70% el umbral mínimo y 95% el umbral de suficiencia para programas de estructura similar.

Ejes de Evaluación:

Diagnóstico y objetivo. Se califica como destacado.

Problema a solucionar: las mujeres en situación de vulnerabilidad presentan bajos niveles de empleabilidad, trayectorias laborales precarias e intermitentes con bajos ingresos y poca estabilidad.

Vigencia del problema: La participación laboral de las mujeres de mayor vulnerabilidad alcanza sólo el 24.9% en el primer decil mientras el décimo decil alcanza un 62.2% (Casen 2011).

En los dos primeros quintiles la presencia de trabajos temporales llega al 41%, siendo el 18.4% de temporada o estacional, el 15% ocasional, el 1.2% a prueba y el 6.3% por tiempo determinado.

Sólo el 67.8% de las mujeres de los dos primeros quintiles tiene contrato de trabajo y la tasa de cotización previsional alcanza sólo el 48.5%.

La brecha salarial por sexo se mantiene en el tiempo, representando para las mujeres los ingresos medios derivados del trabajo solo el 73.7% en comparación a los ingresos de los hombres (\$360.948 vs \$489.792).

Línea Base. Se lleva a cabo mediante la aplicación de la Ficha de Entrada a todas las postulantes. Los resultados del levantamiento 2012 señalan que el perfil de entrada de las beneficiarias es el siguiente: Edad promedio 33 años, nivel

educacional concentrado en educación media completa (69.4%). 4 de cada 10 mujeres son jefas de familia en hogares con 4.2 integrantes. 77% de ellas a cargo de al menos un menor de 18 años y el 46.2% tiene a su cargo al menor un preescolar. Un 60% pertenece al primer decil, según la FPS y un 30% son beneficiarias del Sistema Chile Solidario. Un 70% de las que ingresaron al programa no desarrollaban actividad remunerada alguna (desempleadas o inactivas). El grupo de mujeres desempleadas presenta un promedio de búsqueda de empleo de 5 meses, sin resultados. Se observa una marcada tendencia al empleo temporal (64.1%) y alta tasa de trabajadoras dependientes que desarrollan su actividad sin contrato de trabajo (56%).

Focalización. Se califica como bueno.

Criterios de acceso: Mujeres con FPS con puntajes iguales o menores a 11.734, que no pertenecen a algún programa, sistema público o institución, excepto Apoyo a la Dinámica Familiar, estar cesante o inactiva, tener como mínimo 8° año básico aprobado, ser microempresario, trabajador independiente o dependiente.

Las oficinas provinciales de PRODEMU pueden definir otros requisitos de acuerdo al oficio y opciones de colocación (tramos de edad o mayor escolaridad).

Medición de resultados: Se califica como destacado.

Indicadores de resultados.

- El 89.1% de las egresadas 2012 emprende acciones de búsqueda laboral dependiente.
- Indicadores de proceso:
 - Mujeres habilitadas en competencias personales y empleabilidad: 81.8% en 2012; 82.9% en 2013 y se estima para 2014 un 80%.
 - Mujeres capacitadas técnicamente para oficios dependientes: 83.8% 2012.
 - Tasa de egreso 80.2% 2012.

Indicadores de satisfacción: S/I

Fuente: Ministerio de Desarrollo Social, Banco Integrado de Programas Sociales 2013-2014.

Ficha 12

PROGRAMA MEJORANDO MI NEGOCIO

Objetivo del programa

Aumentar la capacidad competitiva y la sustentabilidad de las iniciativas económicas de las mujeres emprendedoras.

Objetivos específicos

Habilitar competencias de emprendimiento, entregar capacitación técnica e intermediación para la obtención de recursos que permitan proyectar sus negocios.

Población Objetivo

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.

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.

Años de Implementación

Se inicia en 2004.

Implementación

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.

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).

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.

Criterio de egreso: aprobación de los 3 componentes, con asistencia de 75%.

Tiempo de intervención: 8 meses.

Instituciones involucradas

Institución fiscalizadora: SERNAM. Ejecutora: PRODEMU Otras: Scotiabank, DIBAM, Programa BIBLIOREDES.

Cobertura y Presupuesto

En 2011 el programa cubrió a 4.455 personas (1.32%) con una población objetivo estimada en 336.687. En 2012 cubrió a 4.311 personas (1.22%) con una población objetivo de 353.177. En 2013 se llegó a 4.323 personas (1.22%) sobre la misma población objetivo. Para 2014 se estimó cubrir 4.175 personas (1.18%) sobre 353.177 población objetivo.

La ley de Presupuestos 2013: \$2.187.446.000 El presupuesto vigente fue de \$2.414.819.000 Para 2014 la Ley de Presupuesto ha sido de \$2.377.470.000 y el presupuesto vigente de \$1.426.482.000 (Primer Semestre).

Evaluación realizada por MDS**Diagnóstico y Objetivo**

Se identifica adecuadamente el problema, aunque la mitad de las fuentes utilizadas para dar cuenta de su vigencia están desactualizadas.

Focalización: Los criterios de acceso son coherentes con la definición de la población objetivo. Los protocolos de información entre SERNAM y PRODEMU no identifican tempranamente qué postulantes participaron de la oferta de SERNAM previo su ingreso al programa. La cobertura es baja.

Medición de resultados: Los indicadores permiten realizar un seguimiento adecuado del programa y cumplimiento de los principales productos y procesos. Pero la meta 2013 del 2º indicador de resultados nos es adecuada al dato efectivo 2012. **Logro de resultados.** El indicador “índice de habilitación, capacitación técnica y financiamiento” supera la meta 2012. El indicador “mujeres capacitadas mejoran la administración y gestión de su negocio” no tiene datos de logro 2012. **Administración de recursos:** La relación del gasto social sobre los gastos directos del programa es de 86.9%, siendo 70% el umbral mínimo y 95% el de suficiencia para programas con estructuras similar a éste.

Ejes de Evaluación Diagnóstico y Objetivo

Se califica como bueno.

Problema a solucionar: Las mujeres vulnerables que se desempeñan en trabajos por cuenta propia desarrollan mayoritariamente iniciativas económicas inestables, intermitentes y de baja sustentabilidad.

Vigencia del problema: Al observar al grupo de mujeres de los dos primeros quintiles de vulnerabilidad social sólo el 47.6% desarrolla su actividad de manera permanente y el 52.4% lo hace de manera temporal y esporádica. El 61.4% de las TCP señalan no estar afiliadas a ningún sistema previsional. Del total de TCP, el 20.9% señala estar registrada en el SII como trabajador independiente y el 15.9% está registrada como empresa. Sólo el 10.3% de las mujeres está acogida al Régimen de Microempresa Familiar, cuya existencia el 71% de las mujeres dice desconocer. El 71% indica además no tener iniciación de actividades en el SII. El 25% de los trabajadores por cuenta propia (hombres y mujeres) se encuentran morosos en el sistema financiero y sólo el 19% de ellos posee ahorros o inversiones.

Línea Base: se evalúa mediante ficha de entrada a todas las postulantes. Los resultados de esta evaluación 2012 muestran el siguiente perfil de participantes: Promedio de edad 43 años. Comparativamente son las mujeres con

menor demanda de cuidado infantil que las de otros programas, si bien el 59.3% son jefas de hogar. El 55.9% corresponde al primer decil y el 28.5% es parte del Sistema Chile Solidario. En su totalidad son ocupadas, la focalización determina que son mujeres con emprendimientos activos con antigüedad de al menos 6 meses. El 93.6% carece de toda previsión social. El 18.3% ha iniciado actividades en el SII, 14.3% posee permiso municipal y 4.3% posee permiso sanitario. El rubro en que se concentran es el comercio no establecido (22%), alimentación (20.8%), confección y/o costura (15%), artesanía (13.3%) y comercio establecido (10.1%), el resto en otras actividades como estética, agropecuarias.

Focalización

Califica como bueno. Primero se realiza un diagnóstico de necesidades y oportunidades a nivel local. Luego se certifica el cumplimiento de los requisitos del programa y luego las gestoras de Formación y Capacitación determinan el perfil de negocio de las postulantes con la finalidad de selección/conformación de proyectos. De las mujeres que cumplen con los criterios de selección se prioriza según perfil: motivación, rubro del negocio, grado de desarrollo del negocio y condiciones, disponibilidad para asistir al programa durante todo el período de duración y obstaculizadores para el desarrollo de la actividad.

Medición de resultados

Califica como bueno.

Indicadores de Resultados

Mujeres habilitadas, capacitadas técnicamente en gestión-comercialización con capital semilla e informadas sobre nuevas oportunidades de financiamiento: 84.40% en 2012. 81.7% en 2013 y se estima un 80% para el 2014.

Indicadores de proceso:

Mujeres habilitadas con planes de negocio: 93.6%, 2012; Tasa de egreso: 82.5%, 2012.

Indicadores de satisfacción: S/I.

Fuente:

Ministerio de Desarrollo Social, Banco Integrado de Programas Sociales 2013-2014.

Ficha 13**PROGRAMA CAPITAL ABEJA****Objetivo**

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.

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.

Descripción del programa

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.

Implementación

S/I

Años de implementación

2012 hasta ahora

Presupuesto

S/I

Cobertura

4.830 mujeres en sus líneas Empresa y Emprendimiento durante el periodo 2012-2013. En sus líneas Capital Semilla Empresa y Emprendimiento, se benefició a 12.168 mujeres durante el periodo 2009-2013, logrando una cobertura total de 16.998 mujeres.

Instituciones involucradas

Ministerio de Economía, SERCOTEC.

Fuente:

www.sercotec.cl/programas

Ficha 14

PROGRAMA CENTROS DE ATENCIÓN PARA HIJOS DE MUJERES TEMPORERAS

Objetivos del Programa

Ayudar a las madres, padres o cuidadores principales que no pueden optar a trabajos de temporada durante enero y febrero de cada año, dado que no cuentan con una alternativa para el cuidado de los niños/as que tienen a su cargo.

Objetivos específicos

Aportar al mejoramiento de los niveles de ingreso familiar y posibilitar el acceso en los niños/as de 6-12 años a un programa de cuidado infantil de calidad.

Población Objetivo

Niños/as y adolescentes priorizados y elegidos por las comunas participantes.

Implementación

Las comunas participantes, de las zonas rurales de las regiones de Antofagasta, Coquimbo, Valparaíso, O'Higgins, Maule, Bío-Bío, Araucanía, Los Ríos, Los Lagos, Aysén, Magallanes y Metropolitana, envían un proyecto que es evaluado y en el cual se establece el cupo máximo de niños/as a atender, dándole acceso preferente a aquellos que pertenecen a Chile Solidario o al Subsistema de Seguridades y Oportunidades. En caso de existir sobredemanda en alguna comuna, se ordenarán a los posibles beneficiarios por puntaje de FPS.

Se habilitan establecimientos que poseen los municipios para realizar actividades físicas, deportivas y recreativas con niños entre 6 y 12 años. El municipio compromete destinar recurso para el encargado de cada establecimiento, personal y material de aseo del mismo. El Instituto Nacional de Deportes aporta los recursos humanos que trabajarán con los niños/as directamente y la JUNAEB aporta el sistema de alimentación (desayuno, almuerzo y cena).

La PDI realiza charlas educativas de autocuidado a los niños/as beneficiarios/as.

Instituciones involucradas

Municipios de las comunas participantes, JUNAEB, Instituto Nacional de Deportes, PDI.

Cobertura y Presupuesto

Población Potencial: Niños/as entre 6-12 años cuyas madres, padres, cuidadores principales realizan labores de temporada productiva que habitan en zonas rurales de las regiones señaladas.

La población potencial para los años 2012, 2013 y 2014 es de 66.102 personas, mientras que la población objetivo es de 11.000 personas. Los beneficiarios efectivos en 2012 fueron: 10.719. En 2013: 10324 y se estima para 2014 que éstos sean: 11.000.

Ley de Presupuesto 2013: \$ 327.599.000; Presupuesto Vigente: \$636.444.000; Presupuesto ejecutado (4° trimestre): \$ 632.002. Ejecución presupuestaria: \$99.30%.

Ley de Presupuesto 2014: \$707.932.000 Presupuesto Vigente: \$334.722.000 Presupuesto Ejecutado (1° Semestre) \$369.551.000 Ejecución presupuestaria: 110.4%.

Evaluación

Indicadores de Desempeño:

- Porcentaje de comunas que recibe sus materiales a tiempo: 2012: N/A. 2013: 25.70% y se estima un 100% para 2014.
- Porcentaje de raciones de alimentación entregadas: 2012: N/A. 2013: 73% y para 2014 se estima un 75%.
- Porcentaje de cobertura: 2012: 16,22%; 2013: 15.62% y para 2014 se estima un 16.64%.

Fuente: Ministerio de Desarrollo Social, banco integrado de programas sociales 2013-2014.

Ficha 15

PROGRAMA DE TALLERES DE PROMOCIÓN DE DERECHOS PREVISIONALES Y LABORALES CON ENFOQUE DE GÉNERO

Objetivos del Programa:

Mejorar el Acceso a la información respecto de los diferentes beneficios previsionales, Chile Atiende y servicios del Instituto de Previsión Social a mujeres rurales, a Trabajadoras de Casa Particular nacionales e inmigrantes por medio de la promoción de derechos previsionales, detectando Inequidades, brechas y barreras de género.

Objetivos específicos

Promover los derechos previsionales y de Seguridad Social y entregar Orientación previsional.

Población objetivo

Mujeres rurales pertenecientes a las 15 regiones del país, de 30 o más años, de localidades de difícil conectividad, de comunas con menos de 300 habitantes y que no hayan sido abarcadas en años anteriores. Trabajadoras de casa particular nacionales e inmigrantes.

Años de implementación

Se inicia en 2013.

Implementación

Talleres a mujeres campesinas: El IPS desarrolló 20 talleres de Promoción de Derechos Previsionales y Red Multiservicios Chile Atiende orientado a mujeres del ámbito rural. Los talleres se realizaron en las 15 regiones del país, participando mujeres de 74 Localidades. El énfasis de los talleres durante el año 2013, estuvo centrado en lograr un aumento del conocimiento previsional en los participantes, para ello, fue desarrollada una metodología que permitiera medir y evaluar la comprensión de las temáticas tratadas, las cuales fueron: Género y participación laboral; Beneficios Previsionales. SUF, Asignación familiar, Bonos Mujer Trabajadora, Pensiones; Reforma Previsional. Pensiones Básicas Solidarias de vejez e Invalidez, Aporte Previsional

de Vejez e Invalidez. Bono por hijo/hija. La importancia de Cotizar. Decreto 3.500. Trabajadores independientes y dependientes; Red Multiservicios Chile Atiende.

Se realizó una convocatoria a través de IPS, INDAP, PRODEMU, municipalidades, juntas de vecinos. Se efectuó un diagnóstico participativo en torno a la situación socio-económica de la localidad, participación de las mujeres en el mercado de trabajo local y situación previsional de las asistentes.

El año 2015 los componentes del programa serán: Talleres de promoción de los Derechos Previsionales y Seguridad Social y Orientación Previsional.

Instituciones involucradas

SERNAM, Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Instituto de Previsión Social, INDAP, PRODEMU, Municipalidades.

Cobertura y Presupuesto

Durante 2013 se realizaron Talleres para mujeres rurales en los que participaron 392 personas en total, de las cuales 386 eran mujeres y 6 hombres. La integración de estos hombres en los talleres en algunas localidades, se debe a que consideraban interesante poder adquirir información acerca de las temáticas tratadas, ya que no es muy frecuente la presencia de un Servicio Público en estos territorios rurales. El promedio de los participantes por taller fue de aproximadamente 20 personas.

Taller trabajadoras de casa particular: Participaron 128 TCP, con un promedio de 21 participantes por taller, el 85.94% correspondió a TCP nacionales y el 14.06% a inmigrantes.

Presupuesto vigente 2013: \$535.576.000.
Presupuesto vigente 2014: 1º Semestre 2014 = \$366.436.000

Evaluación: Ex ante Programas Nuevos

Calificación: Recomendado favorablemente.

Diagnóstico de la necesidad de un nuevo programa

Existe un número de mujeres significativo que no cotizan, por las inequidades de género y por las características en que se desarrolla el trabajo productivo en zonas rurales. Son potenciales candidatas a recibir beneficios previsionales y de seguridad social. Deben estar preparadas con información y empoderadas para exigir sus derechos.

Atingencia

Se cumple con el mínimo para respaldar la pertinencia de la intervención para resolver la problemática identificada. La formulación del programa permite cubrir los elementos

presentados como críticos y que requiere intervención para el logro de los resultados.

Coherencia

Adecuada correspondencia entre objetivos planteados, población a atender y estrategia de intervención.

Consistencia

Adecuada relación entre la estrategia de intervención que se propone y el desempeño esperado del programa definido a partir del set de indicadores establecidos para el seguimiento.

Fuente: Instituto de Previsión Social, Encargada Técnica del sistema de Género: Pamela Carrasco Geve. Ministerio de Desarrollo Social, Banco Integrado de Programas Sociales 2013-2014.

Ficha 16

PROGRAMA DE APOYO INTEGRAL A MUJERES PRIVADAS DE LIBERTAD

Evaluación ex ante Programas Nuevos

Calificación: recomendado favorablemente

Objetivo

Promover la inserción social y laboral de mujeres privadas de libertad a través de la intervención psicosocial especializada para disminuir factores de riesgo delictivo; desarrollo de habilidades cognitivas y relacionales; generar estrategias de integración familiar, mejoramiento de competencias laborales para insertarse en el mundo laboral de manera dependiente.

Diagnóstico de la necesidad del programa

Las condiciones de hacinamiento, la falta de intervención psicosocial especializada, de capacitación y educación profundiza la vulnerabilidad social de las mujeres dificultando su proceso de reinserción.

Población objetivo

La población potencial se refiere a todas las mujeres que se encuentran cumpliendo condena por infracciones a la ley penal en establecimientos penales del país.

Implementación

Los componentes del programa dicen relación con: intervención intensiva en el sistema cerrado, desarrollo de competencias socio-familiares, gestión de oportunidades.

Instituciones involucradas

Ministerio del Interior y Seguridad Pública, Subsecretaría de Prevención del Delito.

Cobertura y Presupuesto

Población potencial 2015: 3.294 personas, población objetivo 240 personas. Cobertura: 7.3%.

Presupuesto: Proceso de Formulación Presupuestaria 2015= 483.859.000 (estimado).

Evaluación:

Atingencia

Adecuada pertinencia de diseño del programa para resolver el problema o la necesidad. La formulación del programa permite cubrir de manera adecuada los elementos presentados como críticos y que requieren ser intervenidos para el logro de los resultados.

Coherencia

Adecuada correspondencia entre objetivos planteados y su estrategia de intervención.

Consistencia

El programa cumple con los mínimos establecidos, posee una adecuada relación entre diseño planteado y posterior ejecución. Se deberá trabajar en la definición de los indicadores del programa.

Fuente: Ministerio de Desarrollo Social, Banco Integrado de Programas Sociales 2013-2014.

Ficha 17

PROGRAMA MAS CAPAZ

Objetivo del Programa

Más Capaz es 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).

Objetivos específicos

Se proporcionará acceso gratuito a curso de capacitación en oficios, de entre 200 y 300 horas de duración, lo que corresponde a un periodo entre dos meses y medio y tres meses y medio, dependiendo de la cantidad de horas y la agenda que cada uno de los organismos capacitadores desarrolle. Asimismo, se entregará acceso gratuito a práctica laboral de 90 horas de duración y un bono diario por transporte de \$3.000. Una vez finalizado el curso se podrán obtener becas para nivelación de estudios (de enseñanza básica o media) y de enseñanza superior en Centros de Formación Técnica.

Población objetivo

Mujeres entre 30 y 64 años o jóvenes (hombres y mujeres) entre 19 y 29 años. En los casos de jóvenes, entre 16 y 18 años inclusive, con responsabilidad parental (hijos/as o personas a cargo). Pertenecer a los tres primeros quintiles. Poseer un nivel educacional menor de la educación terciaria completa (egresado o titulado de Universidad, Instituto Profesional o Centro de Formación Técnica). Se podrían añadir otros requisitos a partir de la mesa que se lleva a cabo entre PRODEMU, FOSIS, SERNAM y MINTRAB. 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.

Implementación

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. Los cursos a impartirse durante el año 2014 serán dictados por Organismos Técnicos de Capacitación del Registro Especial (OTEC RE) y por Liceos Técnicos Profesionales (Liceos TP) en las regiones de Valparaíso, Maule y Metropolitana. El programa tiene las siguientes fases:

- La **fase lectiva** contará con cursos que contemplan un módulo de formación para el trabajo y otro de capacitación en oficio.
- El **módulo de formación para el trabajo** contendrá talleres transversales cuya finalidad es el desarrollo de habilidades sociales básicas que permitan a los/as participantes adquirir las herramientas para apoyar su inserción en el mercado laboral.
- El **módulo de capacitación en oficio** durará un semestre y estará basado en un enfoque por competencias laborales relacionado a una ocupación demandada en el mercado laboral y pertinente a los segmentos de atención.
- La **práctica laboral de 90 horas**, se considera como un complemento a la fase lectiva. Podrán acceder a esta actividad sólo aquellos/as participantes que hayan cumplido con al menos el 75% de asistencia durante la fase lectiva.

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:

- Subsidio transporte y/o alimentación de \$ 3.000 pesos diarios para la fase lectiva y de práctica laboral. Este subsidio será de \$6.000 pesos diarios en el caso de personas con discapacidad.
- 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.

Instituciones involucradas

SENCE, Ministerio del Trabajo, OTECs, Ministerio de Educación (Liceos Técnicos Profesionales), PRODEMU.

Cobertura y Presupuesto

Población Potencial: 2. 569.209. Población Objetivo: 75%. Cobertura: 29%.

En proceso de formulación presupuestaria 2015 = \$96.802.269.000

Evaluación realizada por MDS

Evaluación Ex ante Programas Nuevos:

Calificación: Recomendado favorablemente.

Atingencia

El diseño se observa como adecuado para resolver el problema planteado y mejorar las condiciones de vida de la población afectada por el mismo.

Coherencia

Se observa una relación adecuada entre las partes del programa: objetivo, propósito, fin, componentes, estrategia.

Consistencia

Se observa una relación adecuada entre diseño del programa y el desempeño esperado en el mismo, medido a través de indicadores, sistema de información y gastos planificados. Para 2015 se considera la capacitación e inserción laboral de 3000 jóvenes en situación de discapacidad, lo que aumenta los costos: 15 alumnos por curso, valor hora \$6000. Más subsidio de transporte y alimentación de \$5000. En caso de prácticas laborales el subsidio se extenderá por 2 meses. Incluyen un costo por cuidado infantil por niños menores de 6 años. En lo referente a la intermediación laboral en el caso de las personas en situación de discapacidad incluye el costo de acompañamiento profesional. Se pagará \$500.000 por empleo con apoyo.

Fuentes:

www.sence.cl, Ministerio de Desarrollo Social, Ministerio de Desarrollo Social, Banco Integrado de Programas Sociales 2013-2014.

Ficha 18

MUJER, ASOCIATIVIDAD Y EMPRENDIMIENTO

Evaluación Ex ante Programas Nuevos

Calificación: Recomendado favorablemente.

Propósito

Lograr que mujeres de 18 años y más, de los tres quintiles más pobres mejoren sus competencias y habilidades para desarrollar un emprendimiento sustentable.

Diagnóstico de la necesidad de un nuevo programa

Bajo nivel de competencias y habilidades para emprender en mujeres mayores de 18 años, de los tres primeros quintiles de las comunas con menos emprendimientos de mujeres.

Población objetivo

Mujeres económicamente activas, ocupadas (trabajadoras por cuenta propia), de 18 o más años, de los tres primeros quintiles, y que viven en las comunas seleccionadas para implementar la intervención.

Años de Implementación

Se iniciará en 2015.

Implementación

Los componentes del programa son: Escuela de emprendimiento; encadenamientos productivos, asociatividad y comercialización.

Instituciones involucradas

Ministerio de Desarrollo Social, SERNAM.

Cobertura y Presupuesto

Población potencial para 2015: 191.412 personas. Población Objetivo: 3.500 personas. Cobertura: 1.8%.

Proceso de Formulación Presupuestaria 2015 (estimado) = \$1.255.500.000

Evaluación**Atingencia**

El diseño del programa es adecuado al problema y a la población afectada por el mismo.

Coherencia

Se observa una relación lógica entre las partes del programa, los resultados que se espera alcanzar y la estrategia de intervención propuesta.

Consistencia

El programa presenta una adecuada relación entre el diseño planteado y su posterior ejecución y seguimiento, analizada a partir de la definición de indicadores del sistema de información y los gastos planificados.

Fuente:

Ministerio de Desarrollo Social, Banco Integrado de Programas Sociales 2013-2014.

ANEXO II

ENTREVISTAS Y CONTACTOS REALIZADOS

Paula Agurto, Encargada de Género y Asesora Ministerio del Trabajo.

Verónica Aranda, Jefa Departamento de Estudios y Capacitación, SERNAM.

Cecilia Aravena, Unidad de Apoyo a la Implementación, División de Promoción y Protección Social, Subsecretaría de Servicios Sociales, Ministerio de Desarrollo Social.

Pamela Carrasco Geve, Encargada Técnica del Sistema de Género, Instituto de Previsión Social.

Pamela Farías, Directora Ejecutiva Nacional, PRODEMU.

María Inés Navarro, Profesional, SENCE.

Verónica Oxman, ex Jefa Equipo de Estadísticas, Comisión de Estudios Habitacionales y Urbanos del Ministerio de Vivienda y Urbanismo.

Gladys Rubio, Analista, Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

**SERIE
DE ESTUDIOS**
Servicio Nacional de la Mujer