



ISSN 0719-6032

SERIE DE ESTUDIOS SERVICIO NACIONAL DE LA MUJER

Serie de Estudios Servicio Nacional de la Mujer

Diagnóstico al Modelo de Intervención del Área Mujer y Trabajo, SERNAM, a partir de la caracterización de destinatarias y funcionarias/os de los Programas "Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar" y "4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila", cohortes 2013- 2014

Serie de Estudios Servicio Nacional de la Mujer

Diagnóstico al Modelo de Intervención del Área Mujer y Trabajo, SERNAM, a partir de la caracterización de destinatarias y funcionarias/os de los Programas "Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar" y "4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila", cohortes 2013- 2014





Servicio
Nacional
de la Mujer

Gobierno de Chile

ISSN 0719-6032

Serie de Estudios **Servicio Nacional de la Mujer**

Diagnóstico al Modelo de Intervención del Área Mujer y Trabajo, SERNAM, a partir de la caracterización de destinatarias y funcionarias/os de los Programas “Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar” y “4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila”, cohortes 2013- 2014

Diagnóstico al Modelo de Intervención del Área Mujer y Trabajo, SERNAM, a partir de la caracterización de destinatarias y funcionarias/os de los Programas “Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar” y “4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila”, cohortes 2013- 2014

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

Diciembre 2015, Santiago de Chile

REALIZADO POR

Instituto de Asuntos Públicos,
Centro de Estudios en Seguridad Ciudadana, Universidad de Chile



EQUIPO INVESTIGADOR UNIVERSIDAD DE CHILE

Investigadora Responsable

Dra. Kemy Oyarzún Vaccaro, PhD.
Directora, GENERAM, Unidad de Género y Trabajo,
Universidad de Chile

Co Investigadoras

Dra. Ximena Valdés Subercaseaux
Dra. Sandra Fernández Castillo
Loredana Polanco Zamorano, Ingeniera Comercial, Magíster
Carolina Duque, Socióloga, Magíster ©
Vanessa East, Psicóloga, Magíster ©
Fabiola Bahamondes Carrasco, Historiadora, Magíster ©
Francis Ramírez Aguilar, Psicóloga, Magíster ©

AGRADECIMIENTOS

Agradecemos a GENERAM de la Universidad de Chile por su colaboración en este Estudio.

Fecha de impresión: Diciembre 2015

Índice

VECTORES DEL ESTUDIO	5
RESUMEN EJECUTIVO	7
PRESENTACIÓN DEL INFORME FINAL	10
INTRODUCCIÓN	13
I. MARCO ANALÍTICO DEL ESTUDIO	17
I.1. ASPECTOS TEÓRICOS: SISTEMA SEXO-GÉNERO	17
I.1.1. Sistema Sexo-Género y Enfoque de Género	17
I.1.2. Género y Trabajo	18
I.2. ¿Sujetos/as u objetos de política pública?	20
I.3. Marco de Derechos, empoderamiento y autonomía económica	22
I.4. Interseccionalidad	25
I.4.1. Género y Trabajo: Rearticulando el género, la etnicidad, la clase, la geografía social.	25
I.5. Enfoque teórico-metodológico	25
I.5.1. Diseño Metodológico	27
I.5.2. Metodología Cuantitativa	27
I.5.3. Metodología Cualitativa	33
II. ÁREA MUJER Y TRABAJO: PROGRAMAS MUJER TRABAJADORA Y JEFA DE HOGAR Y 4 A 7, MUJER TRABAJA TRANQUILA	34
II.1. Presentación general del área: Orientaciones Técnicas	34
II.2. Modelo de Intervención Área Mujer y Trabajo	35
II.3. Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar: Lineamientos, Objetivos, Cobertura.	36
II.4. Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila: Lineamientos, Objetivos, Cobertura	37
III. CARACTERIZACIÓN DE LAS DESTINATARIAS Y FUNCIONARIOS/AS DE LOS PROGRAMAS: MUJER TRABAJADORA Y JEFA DE HOGAR Y 4 A 7, MUJER TRABAJA TRANQUILA	38
III.1. Análisis de Datos de Usuaris del Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar, según Base de Datos entregada por SERNAM	38
III.2. Análisis de Datos de Usuaris del Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila, según Base de Datos entregada por SERNAM	54
III.3. Análisis Cuantitativo de los Resultados de las Encuesta a Usuaris: Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar SERNAM	77
III.4. Encuesta Usuaris Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila SERNAM	95
III.5. Caracterización de Encargados(as) Regionales y Funcionarios(as) /monitores Comunales de los Programas Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar y 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila	113
III.5.1. Encuesta Encargados/as Regionales de los Programas Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar y 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila	113
III.5.2. Encuesta a Coordinadores/as Comunales del Programa: Mujer trabajadora y Monitores/as del Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila	145

IV. PRESENTACIÓN DEL MERCADO LABORAL Y ANÁLISIS CUALITATIVO DE LAS MUJERES SEGÚN MACRO-ZONA Y POR REGIÓN	173
IV.1.Descripción Nacional	173
IV.1.1. Modelo de desarrollo en Chile y su implicancia en la inserción laboral de las mujeres de dos áreas significativas: temporeras y artesanas	177
IV.1.2. Temporeras	179
IV.1.3. Artesanía: un oficio de mujeres de valor cultural y fuente de ingresos	181
IV.1.4. Mujer y Minería: Posibilidades de inserción laboral de las mujeres en la minería	182
IV.1.5. Trabajo Doméstico	183
IV.1.6. Cooperativismo, Economía Social y Género	186
IV.2. Macro-Zona Norte	189
IV.2.1. Región de Tarapacá: Marco Género y Trabajo	189
IV.2.2. Región de Antofagasta: Marco Género y Trabajo	190
IV.2.3. Percepción y análisis de las destinatarias por programa en el Norte Grande	192
IV.2.4. Región de Atacama: Marco Género y Trabajo	204
IV.2.5. Región de Coquimbo: Marco Género y Trabajo	206
IV.2.6. Percepción y análisis de las destinatarias por programa en el Norte Chico. Región de Atacama y Coquimbo	209
IV.3. Macro-zona Centro	217
IV.3.1. Región de Valparaíso: Marco Género y Trabajo	217
IV.3.2. Región Metropolitana: Marco Género y Trabajo	219
IV.3.3. Percepción y análisis de las destinatarias por programa en Macro-zona Centro	222
IV.4.Macro-zona Sur	237
IV.4.1. Región del Biobío	237
IV.4.2. Región de la Araucanía	238
IV.4.3. Matriz productiva Macro-Zona Sur	239
IV.4.4. Marco de Trabajo y Género	241
IV.4.5. Percepción y análisis de las destinatarias por programa en Macro-zona Centro	246
Iv.5.Percepciones de las entrevistas a autoridades nacionales	255
V. CONCLUSIONES: PRINCIPALES FORTALEZAS, OBSTÁCULOS Y PROPUESTAS PARA LA TRANSVERSALIZACIÓN DEL OBJETIVO DE PROMOVER EL TRABAJO DE CALIDAD DE LAS MUJERES SEGÚN MACRO-ZONA Y REGIONES	259
V.1. Estado del Trabajo de las Mujeres y Género del Estado: Hacia un Desarrollo Social con Equidad de Género	259
V.2. Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar	261
V.3. Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila.	263
V.4.- Resultados cuantitativos	264
V.5. Las Mayores Diferencias de los Programas.	267
V.6. Propuestas	267
VI. BIBLIOGRAFÍA	272

Vectores del Estudio

Vector 1 Discriminación

Relaciones inter-género en el Área: "Usuaris-Funcionarias/os"
Discriminación de Mujeres Trabajadoras
¿Son las usuarias consideradas sujetos u objetos de los programas?

Vector 2 Segregación

Relaciones inter-género en el Área: "Funcionarias/os-Usuaris"
Segregación Mujeres Trabajadoras Remuneradas dependientes y Trabajadoras Remuneradas por cuenta propia
Segregación vertical: "Techo de cristal". (Trabajo remunerado)
Segregación horizontal: "Muro de cristal". (Trabajo remunerado)
Masculinización del Trabajo Remunerado
Feminización del Trabajo No Remunerado

Vector 3 Ethos de Cuidado y Ethos Laboral de las Usuaris

Acceso/acenso/ tiempo para perfeccionamiento y desarrollo laboral
Relación tasa de fecundidad y empleabilidad
Nuevas formas familiares y migraciones laborales
Acceso a recursos y materiales.
Oportunidades de desarrollo
Deserción

Vector 4 Percepciones de las y los Funcionarios del Área

Nivel de empatía entre los/as funcionarios/as del Área y las usuarias
Tensión familia y trabajo en usuarias y separadamente en funcionarias/os referida a: distribución del tiempo, ma/paternidad y desarrollo laboral, ethos de cuidado y ethos laboral

Vector 5 Habitus Institucional Área y Programas

Caracterización del Estado en el periodo. Relaciones intra e intersectoriales de SERNAM
¿Nuevo ciclo del Estado? ¿Sustentabilidad de las Políticas?
Solvencia misional de SERNAM inter e intrasectorial

Resumen ejecutivo

El objetivo general de este estudio realizado por GENERAM de la Universidad de Chile ha sido llevar a cabo un diagnóstico institucional interseccional e intersectorial que permitan elaborar propuestas y recomendaciones tendientes a coadyuvar en la actualización del Modelo de Intervención del Área Mujer y Trabajo de SERNAM, a partir de la caracterización de las y los participantes (destinatarias y funcionarias/os) de dos de los Programas del Área: "Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar" y "Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila", ambos referidos a la cohorte 2013-2014.

El estudio contempló la ejecución, análisis y sistematización de información recabada en los siguientes ámbitos: a) estudios sobre género y trabajo de los últimos 5 años en Chile, b) acopio de datos secundarios entregados por SERNAM y referidos a funcionarias/os y usuarias/os de los Programas, c) entrevistas grupales a usuarias de ambos Programas en terreno en 17 comunas, desde la región de Tarapacá hasta La Araucanía, d) entrevistas a informantes clave del sector público y adscritos a distintas reparticiones del Estado que colaboran con la misión de las áreas objeto de esta investigación, e) Análisis de datos secundarios correspondientes a la totalidad de las usuarias de los Programas Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar y el Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila, de las cohortes de 2013 y 2014, que alcanzó un total de 116.788 y 12.172 de participantes, respectivamente, f) encuesta y análisis a usuarias/os de ambos programas, con una muestra de 373 destinatarias, y g) encuesta y análisis a funcionarios/as de ambos programas que incluyó un total de 470 encuestas. El estudio estuvo acompañado por una Mesa Técnica integrada por GENERAM y funcionarios/as de SERNAM, instancia evaluativa y auto evaluativa cuya duración fue los meses en que se realizó el trabajo investigativo.

El trabajo de campo, aplicando metodología cualitativa, contempló 8 regiones del país: Tarapacá, Antofagasta, Atacama, Coquimbo, Valparaíso, Metropolitana, Biobío y Araucanía. Se realizaron entrevistas a informantes clave y se organizaron Grupos de Discusión con las usuarias de los Programas Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar y 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila. Las entrevistas grupales cubrieron una muestra de 334 mujeres. En el Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar se realizaron 11 Grupos de Discusión, desde Alto Hospicio hasta la comuna de Temuco, con una muestra de 198 mujeres de un total de 116.788. En el caso del Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila, se realizaron 10 Grupos de Discusión, desde Alto Hospicio hasta Angol. La muestra de este Programa fue de 136 mujeres de un total de 12.172.

Las entrevistas a Informantes claves se llevaron a cabo en Nivel Central, Norte Grande y Chico, Zona Centro, y Sur e incluyeron a una muestra de 35 personas, entre los que se cuentan 5 alcaldes de distintas comunas del país, personal de ministerios y autoridades locales.

Las encuestas se auto ponderaron en tamaño muestral y lugar de aplicación de común acuerdo con la Mesa Técnica SERNAM/GENERAM, incluyendo a usuarias y funcionarios/as de ambos programas. La información obtenida en ellas se cruzó con los datos aportados en los Grupos de Discusión y los datos secundarios, todo lo cual constituye la base de nuestro análisis y sistematización "cuali/cuanti". Los resultados expuestos en el Informe Final contemplan el análisis del 100% de las encuestas propuestas aplicadas por el equipo GENERAM.

En el caso de la encuesta a funcionarios/as, de carácter regional y comunal, ésta se realizó tomando el total de la población de SERNAM. El número total de funcionarios/as es entonces mayor en aquellas comunas con mayor número de participantes. Se tuvo como meta llegar a una tasa de respuesta de un 70% como mínimo. El proceso se realizó a través de una plataforma online durante un período de 5 semanas, cerrando con una tasa de respuesta de 100% para los funcionarios/as regionales del Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila, de 96% para los funcionarios/as regionales del Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar, pero de 77% y 61% entre los/las funcionarios/as comunales para los Programas 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila y Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar, respectivamente.

El número total de personas encuestadas y entrevistadas alcanzó a 1.204. Se incluyeron además datos correspondientes al total de usuarias de ambos Programas de las cohortes 2013 y 2014, lo cual equivale a 128.960 mujeres.

Los principales vectores de análisis fueron corroborados: pese al aumento de mujeres en el mercado laboral, ellas continúan sufriendo las consecuencias de la discriminación y la violencia simbólica, en un mundo laboral aún masculinizado ("Nos trataron como tontas", recuerda una usuaria de Tierra Amarilla, en una capacitación de la minería). Las segregaciones horizontales o "muros de cristal" delimitan gravemente las posibilidades de abrir espacios que les son adversos o impenetrables, que las empujan a hacer pastelería y peluquería como formas de autoempleo precario o dedicar su tiempo a trabajos dependientes en extremo precarios y flexibilizados, como temporeras en la agroindustria o como trabajadoras domésticas. En otros casos, se advierten emprendimientos de (difícil) subsistencia con la ilusión de convertirse en empresarias. No hay trayectorias laborales lineales, ni ascendentes, sino más bien procesos con muchas interrupciones, avances y retrocesos, entre el trabajo dependiente y el independiente. Muchas usuarias desplazándose por el mapa como migrantes extranjeras y nacionales. El ideal para muchas de ellas, sin embargo es trabajar desde la casa y así no descuidar las labores de cuidado. Siempre los cuidados a cargo de ellas, disminuyendo su tiempo para sí, tensionando sus vidas laborales con dobles y triples jornadas ("dejé a mis hijos solos, entonces me retiré y me ha costado encontrar trabajo", dice una usuaria de Tierra Amarilla). La autonomía económica de las usuarias -acentuada por ambos Programas- se ve tensionada por los mandatos de género asociados a los cuidados. En el otro extremo, por un mercado laboral que no ofrece condiciones suficientes para salir de la pobreza y menos aún para solventar los cuidados de hijos e hijas en ausencia de las trabajadoras. Aun no se forjan identidades de trabajadoras conscientes de sus derechos, por lo que se precisan fortalecer liderazgos sindicales.

A su vez, los y las funcionarios/as de ambos programas destacaron con su compromiso y vocación de servicio público, con espíritu autocrítico, con el reconocimiento de las limitaciones institucionales y conciencia de los enormes desafíos que restan por delante. Son personas que diariamente y por distintos rincones de nuestro país se enfrentan a los cursos de habilitación laboral del Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar y a los talleres de cuidado de niñas y niños del Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila. Difícilmente se logra el objetivo de inserción de trabajo decente; ellos y ellas así lo afirman en encuestas y entrevistas. Y enfrentados/as a esas restricciones, eligen develarlas. Muchas y muchos avizoran metas estratégicas: trabajo digno, remuneraciones que les permitan a las usuarias el cambio de situación en un contexto distinto de país, en un contexto de Estado garante de derechos para mujeres y hombres.

Hacia el final del estudio, nos preguntamos: ¿Las capacitaciones a las que asisten las beneficiarias les permiten realmente aumentar su empleabilidad? ¿Se ajustan

las capacitaciones a la oferta concreta del mercado y a la matriz productiva de las comunas y regiones? Se trata a veces, como dijo una funcionaria comunal, de "venderles ilusiones"? Es necesario realizar permanentes seguimientos de los casos de usuarias de ambos programas, para conocer el proceso de inserción laboral de las mujeres y si en alguna medida contribuye el taller de capacitación realizado en el marco del programa o de otros brindados por SERNAM. Pese al reconocimiento generalizado acerca de la importancia de las capacitaciones que ofrecen los programas para la autonomía psico-social de las mujeres, se percibe también, en forma bastante reiterada entre las usuarias, un sentido de desprotección, la necesidad de una más amplia y efectiva red de políticas públicas que garanticen los derechos, la igualdad y sobre todo la inserción laboral justa para las usuarias de los Programas aquí estudiados.

Algunas de las interrogantes que nos hemos planteado en este campo son: ¿Cuál es la mediación del Estado en las familias y en el mercado y qué tipo de intervención esperan las mujeres? ¿Cuál ha sido la orientación del gobierno en la cohorte estudiada por nosotros? ¿Cuánto falta por recorrer y cómo se puede apurar el paso? ¿Existen políticas de igualdad real? ¿De qué manera se favorece el goce pleno de los derechos en los diversos ámbitos del desarrollo y la democracia? ¿Cuál ha sido el sentido de las políticas aplicadas en la cohorte estudiada para las autonomías de las mujeres? ¿Cuánto se ha intencionado la responsabilidad pública sobre la organización y la provisión de cuidado? Como bien ha demostrado Carole Pateman (1995), los Estados modernos son deficitarios desde el punto de vista de la igualdad de género y se requiere en esta tarea que ellos sean garantes de la efectiva titularidad de esos derechos. Las voces escuchadas durante todo este período enfatizan la necesidad de una política pública multisectorial que apunte a diversificar la base productiva de las regiones porque ello permitiría aumentar la inserción laboral de las mujeres, tanto en trabajo dependiente como en el empleo por cuenta propia.

Presentación

En el ámbito del trabajo, las mujeres siguen identificadas y auto designadas a partir del mandato de los cuidados y los varones del mandato de justicia, división sexual que está naturalizada culturalmente y que, en consecuencia, se traduce en sobre carga de trabajo y déficit de tiempo para las mujeres debido a la doble y triple jornada. El diagnóstico aquí es inequívoco. Las usuarias hoy dicen dedicar un poco más de seis horas en tiempo de recreación por semana. Sin embargo, las entrevistas grupales mostraban que el concepto de “tiempo para sí” no siempre se entiende. Seis horas libres significaban para muchas señoras seis horas a la semana para ir al centro comercial o al consultorio con las/os hijos. No tiempo para sí. La tajante separación entre cuidados y justicia, a su vez, segrega y feminiza una tarea que debiera ser social. El ethos de cuidados ha sido privatizado en la misma medida en que el Estado ha retrocedido frente a sus responsabilidades sociales. Un Sistema Nacional de Cuidados como el que se formuló recientemente en Uruguay significaría, en consecuencia, avances en el trabajo decente (OIT, 2009) para las mujeres, relativizando la rígida formulación de Producción y Reproducción a partir de la estratificación de género.

La implementación del enfoque de género en las Políticas Públicas, se inicia con la propia creación de SERNAM en 1991. Desde entonces, la equidad de género se convierte en uno de los vectores de la modernización del Estado con la misión de promover la igualdad y la equidad, la no discriminación, la no violencia simbólica y física hacia las mujeres en toda su diversidad, así como la implementación de políticas, planes y programas dirigidos a transversalizar la equidad de género en las distintas reparticiones estatales. A partir de entonces, la institución está a cargo de supervisar el cumplimiento de los compromisos asumidos en esta materia por el conjunto de agencias del Estado (SERNAM, 2006: 48). El diagnóstico que surge de este estudio muestra que destinatarias y funcionarios/as perciben que SERNAM carece de peso o “solvencia” para llevar a cargo esa tarea a nivel intersectorial. Un incremento del capital simbólico de esta repartición estatal se avizora con la transformación del servicio en “Ministerio”. Sin embargo, de no haber un aumento importante en la política presupuestaria a nivel nacional, la real solvencia para la misión de SERNAM se percibe aún como débil frente a los objetivos intersectoriales propuestos y a los compromisos asumidos frente a las ciudadanías.

En Chile, la presencia de las mujeres en el Mercado del Trabajo se ha incrementado considerablemente llegando a un 48,6% (INE, 2014). Sin embargo, este estudio muestra que ellas quedan al centro de la desigualdad a partir de la persistencia de fenómenos recurrentes de discriminación, segregación horizontal y segregación vertical (McDowell, 1987). Los empleos de las mujeres en general son menos valorados y se traducen en condiciones precarizadas y remuneraciones más bajas para ellas. Existen áreas horizontalmente segregadas, como los cuidados, el trabajo doméstico o el trabajo temporal (muros de cristal). Las políticas de promoción y ascensos tienen siempre un tope (techo de cristal) para ellas.

La necesaria articulación del Estado con el Mercado Laboral pone de relieve las condiciones en las que las mujeres se insertan en un trabajo dependiente en desigualdad de condiciones y SERNAM, particularmente el Área de este estudio, tiene la misión de promover derechos laborales de género. La relación entre Producción y Reproducción enfatiza la importancia del mandato femenino de género hacia los

cuidados y la incidencia que éstos tienen a dos niveles: a) en la esfera misma de la producción a partir de la reproducción de la fuerza de trabajo de hombres y mujeres y b) en el tránsito a un Estado garante de derechos, dado que son las mujeres de los espacios doméstico y público en quienes ha caído el peso de la responsabilidad de cuidados que desde los años 1930 a 1973 la cumplió el Estado de Bienestar en Chile. Los cuidados hacen parte de la vida productiva, no solo en la crianza, sino también en la plusvalía de afectos y contención, en la atención de enfermos/as y ancianos/as, así como en la atención de niños y niñas que no siempre son hijos/as. Además, el incremento de la presencia de mujeres en la fuerza laboral y en el mercado del trabajo va evidenciando que sus tiempos y calidad de vida se restringen en la medida en que se invisibilizan sus labores domésticas y de cuidados. En esa misma medida, su inserción y acceso al trabajo no siempre se traduce en autonomías personales, laborales, físicas, económicas o sociales. Algunas entrevistas a informantes clave muestran que a partir de 2014, SERNAM ha enfatizado las autonomías económicas. En ese sentido, un importante aspecto conceptual de este estudio es contemplar las autonomías en plural y de forma integrada; no solo conjugarla con la esfera de lo económico, aun cuando entendemos la enorme relevancia de esta última.

A nivel metodológico se realizaron trabajos cualitativos, cuantitativos y un análisis en el que se conjugan los resultados cualitativos y cuantitativos ("cuali/cuanti"): caracterización de las usuarias de ambos programas (considerando variables como edad, nivel educacional, estado civil, pertenencia a pueblos originarios, ocupación, trayectoria en otros programas sociales) e identificación de especificidades de las participantes (trabajo dependiente e independiente) a escala nacional, desagregado por región y según zona rural y urbana. Se identificaron obstáculos, aportes y desafíos de la relación entre funcionarios/as y usuarias referidos a la misión del área y al objetivo de promover la empleabilidad femenina de calidad—lo que OIT denomina "trabajo decente" (OIT, 2009). Se observó además la diversidad de formas de empleo en que se insertaron las mujeres egresadas de los programas considerando tanto el trabajo dependiente como independiente, a partir de los discursos de las/os encargadas/os comunales y regionales de los Programas. En suma, el diagnóstico permitió caracterizar los obstáculos para la transversalización del objetivo de promover el trabajo de calidad de las mujeres con otros servicios y organismos, tanto públicos como privados, así como de las acciones y medidas conducentes a la igualdad, autonomía, equidad, no discriminación ni segregación de las mujeres en nuestra sociedad.

En términos generales, el diagnóstico muestra que las y los funcionarios se perfilan con un alto grado de identificación con la misión de mejorar las condiciones de trabajo y género existentes en el país. El ethos de justicia —mandato hegemónicamente vinculado a la masculinidad— se está incorporando a los programas en forma sistemática, incidiendo en primer lugar en un nuevo tipo de relación social más dialógico entre funcionarias/os y usuarias/os, antes concebidos como sujetos y objetos de las políticas públicas, respectivamente. Cada vez más frecuentemente, las destinatarias de las políticas son concebidas y autoconcebidas como sujetos, incrementando su autonomía personal y en muchos casos su autonomía vocacional, aporte decidido para que las políticas no se circunscriban al mero asistencialismo. A su vez, tanto destinatarias como funcionarios y funcionarias muestran inquietud por los problemas de inserción y acceso de las destinatarias a trabajos de calidad. Las exigencias son mayores. Los y las funcionarios perciben que las condiciones laborales y los instrumentales para la misión propuesta son insuficientes o deficitarios. A su vez, las usuarias declaran no haber recibido herramientas adecuadas para la inserción, más allá de los procesos de empoderamiento y relativa orientación vocacional. Tanto destinatarias como funcionarios y funcionarias insisten que se deben mejorar las relaciones entre SERNAM y el empresariado regional.

Ello implica, en consecuencia, que se replantee de otra forma la triangulación entre Estado y Mercado a fin de orientar la empleabilidad de las mujeres de manera más realista; frecuentemente, según las opiniones de destinatarias y funcionarios/as, los programas de capacitación no contemplan ni se ajustan a las matrices productivas locales, regionales y/o de país. El objetivo de hacer inversiones en el desarrollo de las competencias laborales, el perfeccionamiento profesional y la readaptación profesional de las y los trabajadores para mejorar la empleabilidad, en particular de quienes han perdido su trabajo, corren el riesgo de perderlo o de los grupos vulnerables.

Difícilmente se logrará incidir en un marco de continuidad de las políticas de igualdad de género si no es fortaleciendo la injerencia de una repartición estatal como SERNAM en tanto estructura orientadora de prioridades y garante de derechos, así como asegurando su impacto en: el avance de un desarrollo inclusivo, el aumento de la co-responsabilidad familiar y el diseño e implementación del sistema nacional del cuidados, la reducción y eliminación de las brechas salariales, la calidad del empleo femenino a partir de líneas estratégicas de capacitación y participación laboral, así como el fomento de la participación sindical de las mujeres. Se percibe en la presente administración una comprensión explícita de la importancia de aumentar el protagonismo sindical de las mujeres, aspecto que no aparecía en otros momentos.

Se constituyó una Mesa Técnica SERNAM- GENERAM con diferentes representantes del área Mujer y Trabajo, así como con el Departamento de estudios de SERNAM. Fue convocada con el fin de reflexionar sobre el estudio y el propio quehacer institucional para orientar y tomar decisiones de manera conjunta en relación al trabajo realizado por GENERAM. Para ello se realizaron 14 sesiones, en las cuales se fue evaluando, autoevaluando y efectuando el seguimiento de todas las actividades correspondientes al estudio, construyendo los instrumentos cuantitativos en conjunto con las autoridades pertinentes, así como la evaluación tanto de las localidades, criterios de selección de entrevistados y entrevistadas y respecto de las comunas en las que se desarrollaría el trabajo de campo

Introducción

Las articulaciones entre el Estado y el Mercado Laboral, así como entre las esferas de la Producción y la Reproducción han sido importantes nudos epistemológicos, sociales, culturales y económicos de los estudios de género en las últimas décadas, particularmente en relación al trabajo de las mujeres y a sus derechos en general. En Chile, el Estado que se heredó del período dictatorial se caracterizó por su jibarización, no solo en tamaño, sino sobre todo respecto a su rol orientador en la democratización de las relaciones sociales, incluidas las de género, así como de los contenidos de políticas públicas que encarnen en derechos sustantivos y no meramente formales (Alda Facio, 2009).

La presente investigación contempla el estudio del Área Mujer y Trabajo de SERNAM en una coyuntura muy particular de la trayectoria del Estado en Chile, en el contexto de un tránsito entre un Estado Subsidiario y un Estado Garante de Derechos. Nuestros estudios anteriores muestran que un gran sector del ámbito del empleo público adscribe a una visión de estado responsable, con vocación social, a pesar de los vaivenes que ha tenido la misión del Estado en nuestra historia inmediata (Oyarzún, et al, 2000). De hecho, tempranamente, el desarrollo del Estado en Chile marcó un hito significativo en los años treinta, cuando se transitó más decididamente de un Estado Oligárquico a un Estado de Bienestar y el "Estado dejó de ser una extensión de la vieja hacienda oligárquica y pasó de ser un promotor contemplativo de la caridad decimonónica, a ser un Estado Asistencial, de seguridad y de bienestar que sustituyó la caridad por el derecho" (Illanes, 2012). En el segundo gobierno de Arturo Alessandri Palma (1932-1938) se impulsaron políticas que abarcaron ámbitos de la salud y la previsión social que tuvieron un impacto en el desarrollo político y social del país y particularmente en el fortalecimiento del estado de bienestar que cuenta entre sus primeros avances en lo social la Ley 4.054 de 1924 de Seguro Obligatorio para las y los trabajadores por enfermedad, invalidez, vejez y muerte y se creó la Caja de Seguro Obligatorio. Con ello se logró bajar significativamente la mortalidad infantil y disminuir la morbilidad. Esta última, que incluía altos niveles de mortalidad infantil, afectaba directamente a la madre y a las niñas y niños, repercutiendo en el sistema de salud, en la familia, la economía y la sociedad. En la relación entre derechos sociales, derechos civiles y derechos políticos no se puede desconocer el rol que tuvieron en los años 30 las políticas públicas en función del auge del sindicalismo y las ciudadanías de mujeres (MEMCH). Ya entonces se contemplaban aspectos que se podrían considerar propios de los cuidados "femeninos" (Campaña Nacional de Leche, Consejo Nacional de Alimentación, Servicio de la Madre y del Niño, Ley Madre Hijo, Comisión Nacional de Emergencia en Salud, Brigadas de Salud) junto a aspectos más amplios que abarcaban desarrollo social (Consejería Nacional de Desarrollo Social). Lo que se ve articulado en este sentido es la relación entre la producción (fundamentalmente masculina y de un número menor de obreras en esos años) y la reproducción de la fuerza de trabajo a partir de los mandatos de género especialmente de cuidados. Este Estado de Bienestar que se amplió y perfeccionó entre el Frente Popular y la Unidad Popular se vio fuertemente debilitado a partir del golpe de Estado de 1973. La dictadura vino a desmantelar el Estado keynesiano, al reducir al mínimo su participación en la salud, educación, previsión social y vivienda, lo cual formó parte del proyecto de redefinición de las bases de la economía y la política chilenas.

Como bien ha demostrado Carole Pateman (Pateman, 1995), los estados modernos son deficitarios desde el punto de vista de la igualdad de género y se requiere en esta tarea que ellos sean garantes de la efectiva titularidad de derechos. Mirada en su conjunto, la modernización cubre en el periodo posdictatorial cubre aspectos coyunturales y estratégicos, culturales y de gestión. En el caso de SERNAM, se desarrolla fundamentalmente a través del Sistema de Equidad de Género incorporado en el año 2002 al Programa de Mejoramiento de la Gestión. Este Sistema ha contribuido a la institucionalización del enfoque de género a través de la incorporación de género en instrumentos normativos regulares del Estado (gestión presupuestaria, planificación y evaluación).

No obstante, la loable propuesta se encuentra con un Estado menoscabado en su rol social e inserto en el mercado como principio ordenador de la vida económica y social en su conjunto. Su rol es subsidiario; a pesar de que se le han introducido leves modificaciones en orden a mejorar la protección social, no obstante el rol del Estado continúa estando subordinado al modelo de economía social de mercado instalado por el paradigma neoliberal que deja en segundo plano al desarrollo priorizando el crecimiento económico que en sí mismo ha producido el aumento de la desigualdad social aunque haya mitigado los niveles preexistentes de pobreza. Bajo estas condiciones, las desigualdades, incluidas las de género son profundamente estructurales. En 2009, la institución ejecuta un Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (PIO 2000/2010) y comienza a transitar hacia modelos de gestión más integrales y coordinados de la modernización del Estado. La idea es que se incluyan políticas sociales y económicas de género como direccionamiento político.

El Segundo Plan de Igualdad de Oportunidades (PIO II) consta de seis acápite, que tienen a su vez sendos objetivos e indicadores de seguimiento: 1) garantizar una cultura de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres; 2) promover los derechos de las mujeres y su pleno ejercicio; 3) fomentar su participación en las estructuras de poder y en la adopción de decisiones; 4) estimular la autonomía económica de las mujeres y la superación de la pobreza; 5) aumentar el bienestar y la calidad de vida de las mujeres; y 6) incorporar el enfoque de género en las políticas públicas.

Cabe notar que entre el PIO I y el PIO II, bajo la presión de agentes de la sociedad civil (ONGs, organizaciones sociales), animados por el impacto que tuvo en Chile la IV Conferencia Mundial de la Mujer de 1995 y por la ausencia de medidas dirigidas a ciertos sectores de mujeres como las rurales y las indígenas, se elaboraron las Propuestas de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres Rurales e Indígenas.

De lo anterior se deduce que SERNAM fue creado con una línea de desarrollo que abarcaba más allá de los gobiernos de turno. Históricamente se inserta en una larga trayectoria de las mujeres de nuestro país por conquistar el derecho a sufragio, el acceso a la educación y al trabajo remunerado (directo e indirecto), a relaciones sociales más equitativas al interior de la familia, la pareja, las instituciones y, en última instancia, a expectativas dirigidas a transformar a las mujeres en sujetos de derechos.

La equidad de género tiene aún un camino por recorrer, sobre todo en el ámbito de mujer y trabajo. El número de mujeres que integran la fuerza laboral de nuestro país está creciendo exponencialmente, aunque las mujeres son las últimas en integrar esa fuerza y las primeras en quedar desempleadas, como ocurre actualmente en el mercado laboral. Por otro lado, se mantiene al margen y oculto el proceso de reproducción de la fuerza de trabajo y su especificidad, situando el ámbito doméstico no remunerado (producción afectiva, crianza, cuidado de otros) en el silencio de

un trabajo invisible y naturalizado para las mujeres. Esto tiene consecuencias en el desgaste físico y emocional, representando dobles o triples jornadas de trabajo para las mujeres.

Es por eso que se torna relevante el Área de Mujer y Trabajo del SERNAM, la cual se constituye bajo el objetivo de lograr un cambio cultural que permita alcanzar la igualdad de oportunidades y derechos entre hombres y mujeres, estableciendo políticas que promuevan la conciliación de la vida familiar, personal y laboral bajo el concepto de corresponsabilidad del Estado, de la comunidad y de la sociedad en su conjunto (SERNAM, 2015).

El estudio se planteó como objetivo metodológico examinar en qué medida las prácticas de relaciones sociales y de creación de sentido contribuyen a acentuar o debilitar la Misión de SERNAM y de los dos Programas (Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar y 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila) en relación al ámbito institucional del área mujer y trabajo. Esto se realizó a través de la construcción de un análisis participativo de las fortalezas y debilidades institucionales frente a la misión tanto del SERNAM, del área Mujer y Trabajo y de los mencionados Programas y la actualización del n Modelo de Intervención Institucional a través del diagnóstico cualitativo y cuantitativo específicamente de las usuarias y funcionarios/as de dichos programas.

Este objetivo se llevó a cabo mediante el cumplimiento satisfactorio de los objetivos específicos de: caracterizar a las usuarias de ambos programas (considerando variables como edad, nivel educacional, estado civil, pertenencia a pueblos originarios, ocupación, trayectoria en otros programas sociales) e identificar las especificidades de las participantes (trabajo dependiente e independiente) a escala nacional, desagregado por región y según zona rural y urbana; entregar herramientas teórico-prácticas a los funcionarios y funcionarias de ambos programas; identificar los obstáculos, aportes y desafíos de la relación entre funcionarios/as y usuarias referidos a la misión del área y del objetivo de promover la empleabilidad femenina de calidad; identificar la diversidad de formas de empleo en que se insertaron las mujeres egresadas de los programas considerando tanto el trabajo dependiente como independiente, a partir de los discursos de las/os encargadas/os comunales y regionales de los Programas; y finalmente develar preliminarmente los obstáculos para la transversalización del objetivo de promover el trabajo de calidad de las mujeres en otros servicios y organismos, tanto públicos como privados, así como de las acciones y medidas conducentes a la igualdad, autonomía, equidad, no discriminación ni segregación de las mujeres en nuestra sociedad.

Las hipótesis con las que iniciamos este trabajo fueron el incumplimiento de las condiciones de "trabajo decente" planteadas por la OIT, uno de los factores que bloquean la aspiración de las mujeres más pobres al trabajo remunerado, la persistencia de un Código Laboral heredado de la dictadura y la existencia de barreras que son particularmente duras en el caso de las mujeres más pobres, de las temporeras de la agroindustria y del sector pesquero chileno de los ámbitos rural-urbanos, de las mujeres de los pueblos originarios, de las mujeres jóvenes y de las mujeres migrantes. Del mismo modo, preliminarmente elaboramos como hipótesis que ante una evaluación de los Programas Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar y 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila sería necesario potenciar una transversalización de la misión del SERNAM y la autonomía de las mujeres en otras organizaciones de la sociedad civil, públicas y privadas para que se dirija mejor una reforma desde el Estado y se incida en transformaciones del imaginario de las mujeres logrando un mayor impacto en la empleabilidad y en la modificación del ethos de cuidado exclusivamente femenino.

El trabajo de campo se desarrolló de acuerdo a los lineamientos definidos en la Mesa Técnica, articulando el trabajo de campo en tres macro zonas: Macro-Zona Norte se realizaron intervenciones en la comuna de Alto Hospicio, en la región de Tarapacá, las comunas de Copiapó y Tierra Amarilla en Atacama.

En la Macro-Zona Centro, se realizó el trabajo de campo dentro de la región de Valparaíso, en Quillota y el Puerto de Valparaíso. Asimismo, en la región Metropolitana el trabajo en terreno se desarrolló en las comunas de Peñaflor, Peñalolén, Recoleta, La Florida.

En las regiones del Biobío y la Araucanía, el trabajo se llevó a cabo en Chiguayante y Concepción y en Perquenco, Temuco, Villarrica y Angol.

El diagnóstico cuantitativo involucró la realización de encuestas a usuarias en las regiones descritas con anterioridad y además una encuesta de carácter censal a funcionarios y funcionarias regionales y comunales en todas las regiones del país. Los productos de este estudio fueron cuatro reportes, los que permitieron ajustar paulatinamente los objetivos y formulación del proyecto, definición del trabajo de campo y esfuerzos necesarios por parte de las autoridades de SERNAM, elaboración de un Marco Teórico sobre Género, Trabajo y Políticas Públicas, caracterización de las participantes a partir del análisis de los registros administrativos disponibles para este objetivo, a escala nacional y desagregada según región y por zona rural, urbana y rur-urbana. Se diseñó una propuesta de selección y justificación de la muestra, definición de las técnicas de recolección de datos con encargados/as comunales y regionales y según zona rural, urbana y rur-urbana, entrega de un avance preliminar del Trabajo de campo, análisis de estos datos y la articulación de resultados cualitativo - cuantitativo; conclusiones y recomendaciones del Estudio.

I. Marco Analítico del Estudio

I.1. Aspectos teóricos: Sistema Sexo-Género

I.1.1. Sistema Sexo-Género y Enfoque de Género

El tránsito de la concepción de "mujeres" a "género" en las ciencias sociales y humanas involucra el paso a un nuevo ciclo en la historia del saber; el tránsito está vinculado en última instancia a la "sociedad del conocimiento" y a una crisis de representación psico-social y política, dado que los paradigmas de democracia vigentes están en deuda con más de la mitad de la especie. Entre "mujer" y "género" el paso apunta a estudiar el sexo y sus construcciones como relaciones sociales. En sus orígenes, la categoría "mujer" estuvo identificada simultáneamente con los movimientos democráticos de Occidente y con los movimientos feministas por el sufragio. Por otra parte, la categoría de género tuvo el propósito de diferenciar las construcciones sociales y culturales de la biología y se comenzó a utilizar en los años 70 por parte del feminismo anglosajón. Su uso conceptual tiene como contexto la mayor profesionalización de las mujeres y, particularmente, el ascenso de la masa crítica feminista en la década de los setenta. Por esos años, surgía una nueva generación de mujeres en las ciencias físicas, históricas y socio-culturales que se proponían re conceptualizar las nociones de sexualidad como constructos sociales, no "naturales" ni meramente "biológicos". De ese modo, se esperaba desnaturalizar los efectos de discriminación y segregación de sexo en un plano teórico. Con todo, además de esos fines académicos, el nuevo concepto, traía implicaciones políticas: "distinguir que las características humanas consideradas "femeninas" eran adquiridas por las mujeres mediante un complejo proceso individual y social, en vez de derivarse "naturalmente" de su sexo" (Lamas: 1999; 1). Aunque no había recurrido al vocablo género, la filósofa francesa, Simone de Beauvoir, había conceptualizado la noción de género al expresar tempranamente que no se nace mujer, sino que se llega a serlo. A nivel del trabajo, la importancia es clave. Las identidades de género se construyen también en los espacios laborales, de modo que ir rompiendo la segregación de ocupaciones hace parte de las transformaciones psico sociales.

En Chile y América Latina, la identificación de la palabra "mujer" también estuvo ligada a los movimientos sufragistas y a los feminismos de fines del Siglo XIX y comienzos del Siglo XX. En nuestro país, esos movimientos se constituyeron en un amplio referente pluriclasista denominado "Movimiento de Emancipación de la Mujer Chilena" (MEMCH), el cual se consolidó en 1935 como el primer experimento de un cierto tipo de frente popular en su amplitud y concepción política. Se organizó por todo el país y contó con maestras, profesionales, trabajadoras mancomunadas e independientes, campesinas, jefas de hogar. El movimiento se vio vulnerado por diferencias e intervenciones durante el Gobierno de González Videla, de modo que al momento del logro del sufragio femenino en 1949, dicho movimiento se hallaba totalmente disminuido. Le siguió un "gran silencio" post sufragio (Kirkwood). Sin embargo, pese a ese vacío organizacional, los cuarenta y cincuenta vieron incrementada, de modo inédito, la presencia intelectual y profesional de mujeres poetisas, periodistas, novelistas, ensayistas, maestras, enfermeras, asistentes

sociales. El MEMCH no se volvió a reorganizar hasta la Dictadura Militar en 1983, con la consigna, "la democracia no va si la mujer no está" (Kirkwood), de modo que el uso del término "mujer" se extendió por décadas, teniendo mayor incidencia que el vocablo "género". En Chile, este último fue introducido ocasionalmente por feministas como Julieta Kirkwood en los 80, en el seno de lo que se conoció como Movimiento de Mujeres por la Vida en defensa de los derechos humanos. De hecho, cuando el vocablo "género" se introdujo más masivamente en Chile, se desató una enconada e inédita polémica que determinó que el Parlamento vetara el término en el uso de documentos oficiales de la Ministra Josefina Bilbao en preparación para la Conferencia de Beijing (1995).

La perspectiva de género (de Barbieri, Lamas, Montecino, Bonder, Oyarzún y Errázuriz) se ha convertido en un concepto fundante para un modelo de intervención diagnóstica y pronóstica de los Programas del Área Mujer y Trabajo de SERNAM que aquí se estudiaron.

En la década del 80, Gloria Bonder (1982) planteaba los Estudios de la Mujer como una instancia de vigilancia epistemológica, cuya tarea consistirá en un esfuerzo deconstructivo de los saberes, develando dónde operan estas lógicas a priori, y planteando la necesidad de una reconstrucción del conocimiento desde una posición diferente: desencializando las diferencias, pensando una reversibilidad de alteridades subalternas y, sobre todo, la posibilidad de pensar en "las diferencias" y no en "la diferencia", ya que dentro de la nominación "mujer"/"hombre", existe una pluralidad de diferencias que no siempre son consideradas. El esfuerzo de vigilancia epistemológica que propone Bonder apunta a una permanente revisión de las propias creencias, de la posición que uno asume frente a la realidad y aquello que está estudiando.

Asumir la perspectiva de género implica reconocer las relaciones de poder que se dan entre los géneros y que dichas relaciones han sido constituidas social e históricamente y que éstas atraviesan todo el entramado social y se articulan con otras segregaciones y discriminaciones (interseccionalidad).

I.1.2. Género y Trabajo

El trabajo es una de las formas más importantes de interacción e integración social, ya que es a través de éste que es posible la obtención de los recursos necesarios para la satisfacción de necesidades básicas, de integración social y desarrollo personal. La autonomía de las mujeres está directamente ligada a las mejoras de las condiciones de bienestar y desarrollo económico social de los países. Las identidades se forjan también en el trabajo, no solo al interior de las familias. La autonomía de las mujeres está directamente ligada a las mejoras de las condiciones de bienestar y desarrollo económico social de los países.

La mediación de SERNAM es clave para que a través de la formulación de políticas y programas adecuados, se proporcione protección y prioridad a la defensa de los derechos de las mujeres de manera multifactorial, incorporando factores y demandas que impiden su plena incorporación al mundo laboral en igualdad de condiciones.

En general, se distingue entre la Reproducción de la Fuerza de Trabajo (RFT), el trabajo doméstico no remunerado y el empleo remunerado inserto en el mercado del trabajo. Se entiende por reproducción de la fuerza de trabajo, aquella actividad conducente a la mantención de las condiciones de vida necesarias para que las y los trabajadores puedan recuperar sus energías a fin de seguir insertos/as en el mercado del trabajo (alimentación,

recreación, cuidados). En este sentido, el Banco Interamericano de Desarrollo opinaba que la remuneración de las mujeres rendía más para la unidad familiar que la remuneración de los varones. Los Estados de Bienestar tienden a garantizar esa fuerza de trabajo a través de los derechos a la salud y educación, entre otros. Históricamente, esta dimensión ha sido cubierta por las mujeres en el ámbito doméstico.

La OIT define trabajo como "conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos", diferenciándose fundamentalmente por la mediación de un salario (OIT, 2009).

El análisis del trabajo, como trabajo asalariado, hace imposible evidenciar de manera adecuada los problemas de ese campo de análisis: "una de las razones de esta dificultad procede del hecho de que el análisis del mercado laboral utiliza generalmente planteamientos teóricos que marginan y ocultan todo el proceso de reproducción del trabajo y su especificidad. La incapacidad de situar el trabajo de reproducción en un marco analítico adecuado ha llevado muchas veces a silenciarlo, como si fuese un trabajo invisible" (Picchio, 1994; Oyarzún, 2013).

Por esta razón, se hace fundamental observar, no solo las estadísticas respecto a la participación laboral femenina, sino que sobre todo las condiciones materiales de esa participación y los factores asociados al bienestar/malestar subjetivo que esta participación implica para las mujeres. Trabajo precario, subcontratación, doble jornada laboral, invisibilización del trabajo doméstico y del cuidado de otros y otras, hijos e hijas, enfermos, tercera edad, son algunos de los elementos que se deben tener en cuenta para un análisis de la situación de las mujeres respecto al trabajo. En este sentido, se hace cada vez más urgente reconocer que el ser humano produce en un sentido material y simbólico (Fraser, Nicholson, 1998). La vulnerabilidad socio-laboral no solo está mediada por el acceso a empleos de calidad/precariedad o por las condiciones laborales y/o salariales, sino que también está mediada por la condición de género (OIT, 2009).

Los mercados laborales de América Latina presentan algunos rasgos de carácter estructural tales como la alta proporción de trabajadores afectados por la informalidad, la precariedad y el subempleo. Estos rasgos guardan una estrecha relación con el fenómeno de la pobreza y la característica desigualdad de la región en múltiples dimensiones. La participación en el empleo de hombres y mujeres se diferencia en variados aspectos, y esas diferencias resultan en posibilidades desiguales de elegir, que a su turno inciden en los resultados obtenidos en términos de bienestar y autonomía personal. Todo ello se relaciona con el trabajo para el mercado, así como con otros trabajos que, si bien quedan al margen de las fronteras de lo económico en su acepción convencional, contribuyen al bienestar de las personas y a la reproducción social, como el trabajo realizado en los hogares. Tradicionalmente este último se atribuye como responsabilidad a las mujeres, lo que lleva a preguntarse en qué medida la sociedad como un todo se hace cargo y asegura las condiciones de la reproducción social, al tiempo que se respeta el derecho de las personas a elegir sobre el uso de su tiempo.

El concepto de trabajo en la economía laboral se vincula en general a las actividades remuneradas y consideradas productivas en la órbita del mercado. En ese sentido, en particular los análisis económicos suelen referirse al trabajo asalariado (sector público y privado), por cuenta propia, formal e informal y en distintos sectores de la actividad económica, pero siempre remunerado. Se trata pues de empleo, es decir, del trabajo que se intercambia en el mercado. Esta generalización conceptual se ha visto influida históricamente por el proceso de industrialización, que contribuyó a la identificación

entre trabajo y empleo (o autoempleo) y, más aún, entre trabajo y empleo asalariado. Si bien las actividades domésticas y de cuidados en los hogares normalmente se valoran por su componente afectivo y se entienden como parte de la "naturaleza femenina", se las tiende a ignorar desde el punto de vista económico. Los economistas clásicos (Adam Smith, Karl Marx) reconocieron la importancia de la actividad de las mujeres en la casa destinada al cuidado familiar y, en particular, a la crianza y educación de los hijos, y la consideraron indispensable para que estos se convirtieran en trabajadores productivos y contribuyeran, de este modo, a la "riqueza de las naciones". Sin embargo, no le otorgaron valor económico.

Por su parte, John Stuart Mill, en su definición ampliada del trabajo productivo, tomaba en cuenta el relacionado con diversos servicios, incluyendo aquellos vinculados al cuidado de la vida de los seres humanos. No obstante, dentro de esta última categoría de servicios, Mill excluyó explícitamente el trabajo de cuidados en la familia. A partir de Alfred Marshall, se incluyó todo tipo de servicios entre los trabajos considerados productivos, pero el trabajo familiar doméstico quedó definitivamente fuera del campo de las actividades económicas en tanto se asoció "lo remunerado" con "lo productivo" y "lo no remunerado" con "lo no productivo".

Los roles tradicionales de hombres y mujeres dentro y fuera de los hogares se consideraban como un dato de la naturaleza o, en todo caso, como resultado de las ventajas comparativas de los individuos según su sexo para el trabajo de mercado y extramercado. Por eso, la inclusión de la especificidad de las mujeres como sujetos sociales en los estudios económicos tiene lugar, principalmente, para explicar su comportamiento laboral y su relación con la dinámica de los hogares. Siempre se había supuesto (y se supone todavía) que el ingreso percibido por los hogares tenía una correlación negativa con la oferta laboral de las mujeres. Esto es, que el trabajo femenino remunerado tendría lugar solamente para complementar una insuficiencia del ingreso del proveedor (hombre) o para reemplazar su ausencia. Sin embargo, diversos estudios demuestran que la oferta laboral femenina en la región continúa incrementándose y esto es especialmente así para las mujeres casadas.

I.2. ¿Sujetos/as u objetos de política pública?

El pensamiento en torno al sujeto es un nudo epistemológico central de la Modernidad, de Hegel a Marx, de Foucault a Patricia Violi. El Chile globalizado releva la necesidad de fomentar vínculos dialógicos entre: a) las y los sujetos singulares y colectivos y b) las y los sujetos que son objeto de la investigación social y humanística. Nuestra identidad / self no existe independiente de la sociedad y la historia que la construye (Gergen, 1991, 1994). El género es una construcción identitaria que cristaliza en relaciones sociales y territoriales diseminadas a través de realidades locales, encarnadas en conflictivas subjetividades plurales. En este estudio específico de género, planteamos la emergencia de un sujeto radical que asienta su identidad a partir del desmantelamiento de la dicotomía privado/público, Mercado/Estado, producción/reproducción, pero sobre todo de la dicotomía sujeto/objeto.

Los Estudios de Género ponen en primer plano no solo la subjetividad sino el problema de la sujeción y en relación a esta última acentúa las múltiples dimensiones de la autonomía: identitaria, personal, económica, cultural, sexual, social. La tensión entre sujeción y autonomía es clave para el debate. La 'identidad social' necesita un abordaje

en términos de significados compartidos, de pensamiento social, de sentido común. Para incorporar esta dimensión aquí, se hace imprescindible aplicar las nociones de intersubjetividad al discurso y a las representaciones sociales, planteando junto a la subjetividad el terreno resbaladizo en el cual se despliegan su praxis y sus vínculos con el mundo. Se ha hablado de "resurrección", "retorno" y "emergencia" de la noción de sujeto para indicar su reintegración en la historia y en las dimensiones de lo social (Ibáñez, 1990).

Esa identidad se diferencia del rol de género, porque este último remite a los modos de expresión, a las formas en que somos percibidas, no a las formas en que nos percibimos a nosotras mismas. Nuevas actorías y protagonismos sociales saltan a primer plano. En América Latina, se discute el derecho a las identidades nacionales y locales al mismo tiempo que se instituyen paradigmas científicos que reclaman frente a los modelos eurocéntricos saberes encarnados en lo concreto, en lo específico, en lo situacional. Emergen "movimientos identitarios" (M. Wieviorka, 1991, 226) y "comunitarios", en los cuales la identidad descansa sobre los aspectos constitutivos propios de esa comunidad (lengua, cultura, cosmovisión). Los movimientos comunitarios ponen el énfasis en la identidad cultural y en el derecho a la diferencia (Wieviorka, 1991, 243 ss.; Taguieff, 1991, II, 32).

La idea feminista de los conocimientos situados cala hondo, ¿Quién habla, desde qué coordenadas, en qué escenarios, quién está legitimado/a para representar a quién? Estas serían algunas de las interrogantes que el "retorno del sujeto" pondrá en el tapete.

El impacto en el análisis, sobre todo a nivel discursivo, es profundo. Las y los sujetos son efectos de cultura, pero las prácticas discursivas culturales tienen a su vez efectos en la organización psico-social y económico-política de la vida humana. En este sentido, la resignificación de las políticas hegemónicas identitarias, como parte central de una teoría crítica del análisis, apunta en la dirección de la producción y circulación de sentido como formas de resistencia y transformación. Para esas miradas, la subjetividad se genera en la red de relaciones sociales que humanas y humanos constituyen, generan y transforman en su producción material e inmaterial. El sujeto, así concebido será un "momento de la materialidad", o como dice Dussel, (1999) "un momento de la corporalidad", entendida esta última como materialidad e inmaterialidad, individual y colectiva, imaginaria y simbólica, hecho no menor si pensamos en el sexo y las sexualidades.

El debate es central para las perspectivas de análisis. El acento en las subjetividades, en las identidades y en sus actorías sociales resulta indispensable a la hora de contrarrestar la larga trayectoria que las miradas tecnocráticas han tenido en las metodologías de análisis latinoamericano a partir de corrientes que ponen en primer plano nuevas articulaciones entre sujeto y objeto de las investigaciones: "Es a partir de analizar el discurso sobre cómo deberían ser las subjetividades y las relaciones sociales, en su contexto histórico específico que se puede percibir por qué intereses son promovidas en un momento dado" (Cabruja, 1998: 58). A su vez, la epistemología de género (Butler, Haraway) critica la pretensión de categorizar un sujeto estable desde la marginalidad y/o desde el feminismo. El intento por instalar un sujeto estable, sin fisuras, comprendido como "hombre", "mujer" va resultando inaceptable. Las dimensiones racionales y afectivas se convierten también en objeto investigativo. En este nuevo modelo, el propio sujeto investigador es dinamizado.

La articulación de lo cualitativo y lo cuantitativo queda así emplazada. Las nuevas metodologías de las ciencias sociales apuntan a enfatizar lo cualitativo y al mismo tiempo

a articular lo cualitativo con lo cuantitativo a modo de incorporar a las y los sujetos que investigan al mismo tiempo que los y las sujetos investigados. Se rompe de esta forma la falsa noción que preconiza que el único sujeto (masculinizado) es quien investiga, tratándose a las y los investigados como "objetos" y no sujetos del conocimiento, como "tablas rasas" en la investigación. No hay tablas rasas ni de parte de quienes investigan ni de parte de quienes son investigadas. Un mismo objeto o acontecimiento, situado en horizontes diferentes, genera intercambios de interpretación y permite confrontar posición e interpretaciones a tal grado que es perfectamente esperable que quienes ejercen de "autores/ras" de la investigación lleguen, en el proceso investigativo, a modificar sus percepciones originales. La sujeto discriminada o segregada en este tipo de análisis tiene estatuto de subjetividad, con su propia experiencia, vivencias y puntos de vista, todos los cuales la investigación requiere incorporar si lo que se busca y pretende es cierta "objetividad". A modo de ejemplo, en este estudio, entonces, no se persigue solamente comprender la autonomía económica de las mujeres a partir del trabajo, sino que se intenciona desde la situación investigativa misma para que esa autonomía subjetiva de las usuarias se ejerza en el propio seno del espacio de la investigación. Que el objeto estudiado emerja con todo el peso y volumen, con todo el espesor de su subjetividad, he ahí el nudo epistemológico de género e interseccionalidad que estas nuevas metodologías persiguen.

Las relaciones sociales sexo-genéricas, construidas hegemónicamente como verticales y practicadas como tales en los análisis, pueden ser transformadas en relaciones más horizontales, de mutua escucha e interpelación en los modelos de estudio que invierten la tradicional relación sujeto/objeto, particularmente en el caso del estudio de subjetividades sometidas a la reificación y a la sujeción. No es posible que al estudiar las subjetividades como objetos perpetuemos esas sujeciones. Este es el imperativo ético de las investigaciones.

En suma, a nivel del análisis, Godelier (2007) y Descola (2006) ponen el acento en lo psico-social, esto es en los procesos psíquicos y cognitivos que intervienen en las organizaciones sociales y estructuran la constitución de identidades y subjetividades en un orden simbólico, cultural y político como es el Sistema Sexo Género.

I.3. Marco de Derechos, empoderamiento y autonomía económica

Los Derechos Humanos de mujeres y hombres deben concebirse en un plano de integralidad e interdependencia, tal como se ha propuesto en el marco internacional. Desde las últimas décadas del siglo XX numerosas declaraciones y reconocimientos de los Derechos Humanos, especialmente aquellas que garantizaran la dignidad humana y fomentaran la no discriminación y el trato equitativo.

Derechos de Primera Generación: se refieren a la libertad de expresión, de asociación, de reunión y el derecho de la propiedad. Tales derechos son reconocidos en la convención de "Declaración Universal de Derechos Humanos" de 1948 (ONU, 10 de dic. 1948). El artículo 1 de la Carta de las Naciones Unidas ya establece como uno de los objetivos de esa organización la protección y promoción de los derechos humanos sin distinción de sexo.

Derechos de Segunda Generación: Se refieren a los grandes movimientos sociales de fines del siglo XIX y principios del siglo XX, como el derecho al sufragio.

Con el auge de los movimientos feministas se comienzan a mencionar aquellos derechos que se relacionan con la no discriminación de la condición sexual y de los derechos reproductivos.

En la primera Conferencia Mundial sobre la Mujer (ONU), realizada en México en 1975 Chile suscribe y/o ratifica Acuerdos Internacionales que protegen los derechos laborales de las mujeres trabajadoras.

Derechos de Tercera Generación: Son también conocidos como Derechos de Solidaridad o de los Pueblos y contemplan cuestiones de carácter supranacional como el derecho a la paz y a un medio ambiente sano. El contenido de estos derechos no está nítidamente determinado. Los Derechos de los Pueblos se encuentran en proceso de definición y están consagrados en diversas disposiciones de algunas convenciones internacionales. Entre ellos, se citan:

- » Derechos de Tercera generación o Derechos de los pueblos
- » Derecho a la autodeterminación
- » Derecho a la independencia económica y política
- » Derecho a la identidad nacional y cultural
- » Derecho a la paz
- » Derecho a la coexistencia pacífica
- » Derecho a el entendimiento y confianza
- » La cooperación internacional y regional
- » La justicia internacional
- » El uso de los avances de las ciencias y la tecnología
- » La solución de los problemas alimenticios, demográficos, educativos y ecológicos
- » El medio ambiente
- » El patrimonio común de la humanidad
- » El desarrollo que permita una vida digna

Fortalecer los mecanismos institucionales para el adelanto de las mujeres implicó ingresar al Congreso Nacional, el 1º de abril de 2014, mediante Mensaje Presidencial, un proyecto de ley que crea el Ministerio de la Mujer y de la Equidad de Género14 (Boletín N° 9287075) 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

I.3.1. Empoderamiento y autonomía económica

En este estudio, vinculamos los términos "empoderamiento" y "autonomías". Empoderamiento refiere en primer lugar al poder, modificando las relaciones a favor de aquellos/as que con anterioridad tenían escasa autoridad sobre sus propias vidas (SERNAM, 2014). Naciones Unidas define el Empoderamiento de las mujeres en cinco dimensiones: 1. sentido de autovaloración; 2. derecho a tener oportunidades y recursos; 3. derecho a tener y determinar sus opciones; 4. derecho a poder controlar sus vidas dentro y fuera del hogar; y 5. 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). SERNAM 2014 enfatiza la autonomía económica como piso mínimo sobre el

cual construir las demás autonomías. A su vez, se deduce de nuestras intervenciones y estudios de la cohorte 2013, que la autonomía económica de ambos Programas refería fundamentalmente a micro emprendimientos y trabajo independiente, no a trabajo dependiente de calidad.

Por otro lado autonomía económica vincula la capacidad de las persona para acceder a bienes y servicios necesarios para satisfacer sus necesidades y deseos de manera independiente (SERNAM, 2014). En ese sentido poder acceder y controlar ingresos monetarios es un indicador del grado de autonomía de las personas. La capacidad de las mujeres de generar ingresos y recursos propios a partir del acceso al trabajo remunerado en igualdad de condiciones que los hombres. Considera el uso del tiempo y la contribución de las mujeres a la economía (OIG- CEPAL).

Los indicadores regionales de igualdad en la autonomía económica serían:

- » Población sin ingresos propios por sexo: porcentaje de hombres y mujeres que no perciben ingresos monetarios y que no estudian sobre el total de la población femenina o masculina de 15 años y más que no estudian.
- » Tiempo total de trabajo: número total de horas destinadas al trabajo remunerado y al doméstico no remunerado, desagregada por sexo.

TABLA 1
Estructuras de Restricción 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 cuidados por género.

FUENTE: Kabeer, 2012, en: SERNAM, 2014.

Barreras como las arriba indicadas sitúan la motivación o no de insertarse en el trabajo dependiente y aquí hemos constatado que de no modificarse la relación entre trabajo y mandato de cuidados, muchas de las usuarias consultadas en el estudio, pertenecientes a la cohorte 2013, han optado por la línea del emprendimiento independiente, porque la perciben menos restrictiva para la organización actual del tiempo de trabajo y tiempo de cuidados.

I.4. Interseccionalidad

Los marcos conceptuales de género en su mayoría se centran únicamente en las relaciones de género. Si bien es habitual afirmar que las mujeres no son un sector homogéneo, que no existe una categoría universal "mujer", las implicaciones de ello suelen perderse al momento de la aplicación. Más bien, se tiende simplemente a señalar que "las mujeres pobres son las más afectadas" y que "las mujeres de otras razas tienen experiencias diferentes". Como resultado, ciertos asuntos y experiencias permanecen obsoletas o invisibles. Problemas que afectan única o principalmente a determinadas mujeres pueden quedarse sin una respuesta apropiada o adecuada. De manera similar, muchos enfoques de tipo legal conciben la discriminación sobre una base de múltiples factores, que se afectan entre sí, donde cada uno agrega su peso a la carga general de la desigualdad. Pero dichos enfoques no reconocen la unicidad del fenómeno que ocurre allí donde se cruzan los distintos tipos de discriminación. Cuando se pierde de vista el contexto y el carácter cualitativo de la discriminación en tanto experiencia, también se pierde el sentido veraz del reclamo.

Las perspectivas de análisis interseccionales tuvieron origen en la articulación de la producción teórica feminista con las demandas y contribuciones de activistas negras, lesbianas y del "tercer mundo". En los últimos 30 años, esa producción teórica se ha desarrollado y vuelto hacia la reflexión crítica y hacia la intervención política. La perspectiva interseccional abriga diversas formulaciones y posibilidades de aplicación y ha sido señalada como una de las principales contribuciones del pensamiento y de la crítica feminista a la reflexión sobre desigualdades sociales.

Según la metodología de la interseccionalidad, la autora Bartolomei (2011) señala que categorías tales como clase, género, raza, etnicidad, edad, orientación sexual, idioma se entrecruzan y se articulan, siendo objeto de estudio desde esta perspectiva femenina, donde se observa "la interacción y la evaluación simultánea de las identidades discriminadas". Esto no significa que todas las causas de la discriminación en un grupo social, sean el resultado de una suma de todas ellas, sino todo lo contrario. La interacción y la articulación entre ellas, es lo que permite observar la discriminación de la mujer en un contexto determinado y sus diferencias. Mediante esta metodología podemos inferir según esta autora "cómo estas estructuras de poder se interrelacionan y articulan unas con otras". Es decir, interseccionalidad está referida al resultado de varias "estructuras de discriminación o sistemas de subordinación u opresión en la mujer, mencionadas anteriormente (2011:99).

El análisis interseccional nos ayuda a visualizar entonces cómo convergen distintos tipos de discriminación, nos ayuda a entender y a establecer el impacto de dicha convergencia en situaciones de oportunidades y acceso a derechos, y a ver cómo las políticas, los programas, los servicios y las leyes que inciden sobre un aspecto de nuestras vidas están inexorablemente vinculadas a los demás.

I.4.1. Propuesta Dimensiones de Género y Trabajo: Rearticulando el género, la etnicidad, la clase, la geografía social.

Nuevas formas familiares han surgido como consecuencia de la desincronización temporal y espacial entre trabajo y familia, de la separación de estas dos esferas de la vida gatilladas por los regímenes de trabajo en la economía agro exportadora. Podemos

hipotetizar entonces, que la economía de exportación desarticula a la familia moderno-industrial surgida de los regímenes fordistas en el período de industrialización; y que, en consecuencia, la flexibilidad laboral, acompañada por regímenes excepcionales de trabajo en una economía globalizada, constituye uno de los factores de transformación de la familia. Ello, en un contexto de desregulaciones laborales y de fragilización de los sistemas de protección social, lo que conduce a modelar nuevas formas de familia que dejan atrás los patrones de conyugalidad, paternidad y maternidad de la sociedad salarial. Lo que queda de manifiesto es que la familia es producto de la sociedad que habita, bajo nuevos patrones de reproducción de la sociedad, la cual enfrenta la paradoja de la individualización, pero que debe afirmarse en el parentesco, sobre todo en el caso de las mujeres jefas de hogar migrantes.

Siguiendo a Lesnard (2009), esto es el resultado de los constreñimientos que genera la nueva organización del trabajo en el empleo del tiempo. Lo que se pone de relieve con esta forma de articulación entre trabajo y familia en presencia de migraciones estacionales, es un sistema de protección social enraizado en el parentesco y en las redes femeninas de apoyo que, al decir de Souza dos Santos puede definirse como "sociedad-providencia" (de bienestar) por la "movilización de la familia y de las redes de interconocimiento y de ayuda mutua para el desempeño de funciones de seguridad social hasta ahora desempeñadas por el Estado" (Santos B, 1998:310).

I.5. Enfoque teórico-metodológico

Metodológicamente, el primer paso en las mediciones cuantitativas incorpora datos desagregados por sexo ("mujeres"/"hombres"), no siempre disponibles. Luego se incorporan aspectos relevantes para la construcción cultural del género (subjetividades, identidades, percepciones "femeninas"/"masculinas"). Ellos se insertan no sólo en las dimensiones cualitativas del estudio. La encuesta, por ejemplo, debe combinar preguntas acerca de las percepciones e indicadores cuantitativos sobre contrataciones, horas de trabajo remunerado y no remunerado, entre otros aspectos. El modelo de investigación incorpora el análisis de articulación complementaria de los aspectos cualitativos y cuantitativos del estudio, lo cual "implica una igual legitimidad entre ambas visiones del mundo y enfoque para la investigación" (Batthyány y Cabrera, 2011:81). La integración de ambos paradigmas avanza un paso más allá de la legítima y reconocida convivencia, preguntándose acerca de la posibilidad, legitimidad y utilidad de integrar en una sola investigación las orientaciones cuantitativa y cualitativa (Bericat, 1998: 30-31, en Batthyány y Cabrera, 2011:81). La articulación de lo cualitativo y cuantitativo posibilita incorporar elementos constructivos y no meramente aditivos al nivel estadístico, a partir de procesos de selección de frecuencias y relaciones significativas: triangulación, "espacio topológico" y "órdenes de rango".

La generación de una encuesta -instrumento de medición cuantitativo- que posea perspectiva de género es una innovación en el ámbito de las técnicas cuantitativas de investigación y medición social. Desde la perspectiva clásica con la cual se diseñan estas herramientas se tiende a homologar realidades sociales y géneros, por lo tanto invisibilizan la realidad social, cultural, laboral, entre otros aspectos, de las mujeres, marcada por la segregación, marginación y discriminación. Nuestro equipo ha diseñado y patentado un Modelo propio (Oyarzún y Errázuriz, 2006).

I.5.1. Diseño Metodológico

Coherente con un diseño de trabajo que propone hacer un diagnóstico capaz de articular las principales dimensiones señaladas para esta investigación, se propuso una división territorial que permitiera reconocer importantes diferencias nacionales, pero también interregionales.

Para ello el territorio nacional, dividido en 3 grandes zonas (norte, centro y sur), dentro de las cuales fueron seleccionadas localidades en la mesa de trabajo, atendiendo a diversos criterios de factibilidad, tales como:

- » Tiempo de existencia del programa en la localidad.
- » Tiempo de experiencia del equipo en la localidad.
- » Facilidad de acceso.
- » Número de beneficiarias.
- » Zonas urbanas y zonas rur-urbanas.

La división territorial se analizó y discutió en la mesa de trabajo GENERAM-SERNAM. Los siguientes recuadros representan esa división y las ciudades o localidades donde hay presencia de los Programas Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar y 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila:

TABLA 2 División Territorial y presencia de los Programas		
Zona	Región	Comunas
Macro Zona Norte	Tarapacá	Alto Hospicio
	Antofagasta	Calama
	Atacama	Copiapó y Tierra amarilla
	Coquimbo	Monte Patria
Macro Zona Centro	Valparaíso	Quillota y Valparaíso
	Región Metropolitana	La Florida, Peñalolén, Peñaflores y Recoleta
Macro Zona Sur	Biobío	Chiguayante, Concepción y Talcahuano
	La Araucanía	Angol, Villarrica, Perquenco y Temuco

I.5.2. Metodología Cuantitativa

I.5.2.1. Del Diseño

La generación de una encuesta -instrumento de medición cuantitativo- con perspectiva de género implica una innovación en el ámbito de las técnicas cuantitativas de investigación y medición social. Desde la perspectiva clásica con la cual se diseñan estas herramientas se tiende a homologar realidades sociales y géneros; por lo tanto se invisibilizan la realidad social, cultural, laboral, entre otros aspectos, de las mujeres, marcadas por la segregación, marginación y discriminación. Nuestro equipo ha diseñado y patentado un Modelo propio (Oyarzún y Errázuriz, 2006).

Como señala Monje, bajo el marco metodológico cuantitativo es necesario “identificar previamente las variables a estudiar, definir las operacionalmente y precisar sus indicadores” (Monje, 2011: 92). Establecer las categorías que serán medidas en la población requiere un trabajo y conocimiento preliminar, propio de toda investigación de carácter cuantitativo.

I.5.2.2. Análisis de Datos Secundarios

Para el análisis de datos se utilizaron las bases de datos entregadas por el área de Mujer y Trabajo de SERNAM, para caracterizar a las usuarias de los Programas Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar y 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila de las cohortes 2013 y 2014. Este análisis, de tipo descriptivo, permitió establecer semejanzas y diferencias entre las usuarias de cada Programa por regiones.

a) Cruce de variables de datos secundarios Usuarias del Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila.

La siguiente tabla indica las variables que se cruzaron por Región de pertenencia.

TABLA 3 Variables del Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila. Población Total 2013 y 2014: 12.172
Porcentaje de Mujeres participantes por Región
Porcentaje de Mujeres participantes por Nacionalidad y Región
Porcentaje de Mujeres participantes por Tramo Etario y Región
Porcentaje de Mujeres participantes Pertenencia a Pueblo Originario y Región
Porcentaje de Mujeres participantes por Estado Civil y Región
Porcentaje de Mujeres participantes por Nivel Educacional y Región
Porcentaje de Mujeres participantes por Ocupación y Región
Porcentaje de Mujeres participantes por Sistema de Salud y Región
Porcentaje de Mujeres participantes que Tienen Ficha de Protección Social y Región
Porcentaje de Mujeres participantes por Año de Aplicación de Ficha de Protección Social año 2013 y Región
Porcentaje de Mujeres participantes por participación en Chile Solidario y Región
Porcentaje de Mujeres participantes por participación en Programa Puente y Región
Porcentaje de Mujeres participantes por participación en PRODEMU año 2013 y Región
Porcentaje de Mujeres participantes por Examen PAP y Región
Porcentaje de Mujeres participantes por Razón de No Realización de PAP y Región
Porcentaje de Mujeres participantes por Examen Mamografía y Región
Porcentaje de Mujeres participantes por Razón de No Realización de Mamografía y Región
Porcentaje de Mujeres participantes Antecedentes cáncer de mama y Región
Porcentaje de Mujeres participantes que están inscritas en un Consultorio y Región
Porcentaje de Mujeres participantes que están inscritas en la OMIL y Región
Porcentaje de Mujeres participantes que buscan trabajo remunerado y Región
Porcentaje de Mujeres participantes por Motivación ingreso al Programa y Región
Porcentaje de Mujeres participantes por Problemas que afectan el Trabajo y Región

b) Cruce de variables de datos secundarios Usuaris del Programa "Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar".

La siguiente tabla indica las variables que se cruzaron por Región de pertenencia.

TABLA 4 Variables : Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar. Población Total 2013 y 2014: 116.788
Porcentaje de Mujeres participantes por Región
Porcentaje de Mujeres participantes por Nacionalidad y Región
Porcentaje de Mujeres participantes por Tramo Etario y Región
Porcentaje de Mujeres participantes Pertenencia a Pueblo Originario y Región
Porcentaje de Mujeres participantes por Estado Civil y Región
Porcentaje de Mujeres participantes por Nivel Educacional y Región
Porcentaje de Mujeres participantes por Ocupación y Región
Porcentaje de Mujeres participantes por Sistema de Salud y Región
Porcentaje de Mujeres participantes por participación en Chile Solidario y Región
Porcentaje de Mujeres participantes por participación en P. Puente y Región
Porcentaje de Mujeres participantes por participación en PRODEMU y Región
Porcentaje de Mujeres participantes por Examen PAP y Región
Porcentaje de Mujeres participantes por Razón de No Realización de PAP y Región
Porcentaje de Mujeres participantes por Examen Mamografía y Región
Porcentaje de Mujeres participantes por Razón de No Realización de Mamografía y Región

I.5.2.3. Aplicación y Análisis de Encuesta dirigida a Usuaris del Programas 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila y del Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar.

La encuesta por muestreo permitió obtener información consultando a las propias personas que son objeto de la investigación. Ellas a su vez forman parte de una muestra representativa, por eso mediante un procedimiento estandarizado de cuestionario se procedió a estudiar las relaciones existentes entre las distintas variables identificadas (Batthyány y Cabrera, 2011).

Las características centrales de la técnica de encuesta utilizada son:

1. En la encuesta la información se adquirió mediante observación indirecta, a través de las respuestas de los/as sujetos encuestados/as.
2. La información abarcó una amplia cantidad de aspectos, objetivos (hechos) o subjetivos (opiniones, actitudes).
3. La información fue recogida de forma estructurada, formulándose las mismas preguntas en el mismo orden a cada uno de los encuestados.
4. Las respuestas de los individuos se agruparon y cuantificaron para posteriormente ser analizadas a través del uso de herramientas estadísticas.
5. Los datos obtenidos fueron en consecuencia generalizables a la población a la que muestra pertenece.

Entre las ventajas de la encuesta se encuentra que permitió abarcar un amplio abanico de cuestiones en un mismo estudio; facilitó la comparación de resultados (al basarse en la estandarización y cuantificación de las respuestas); los resultados del estudio pudieron ser generalizados, dentro de los límites marcados por el diseño muestral efectuado; posibilitó la obtención de una información significativa, cuando no acontecieran graves errores en su realización.

A continuación se presenta un cuadro que resume el tipo de instrumento para cada población en estudio.

TABLA 5 Tipos de Instrumento para cada población objetivo		
Tipo de Instrumento de Recolección de Datos	Población objetivo	Instrumento de recolección de datos
Análisis de Datos Secundarios	Usuaris de los programas: Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar y 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila. En ambos casos cohorte 2013 y 2014.	Bases de datos entregadas por SERNAM.
Análisis de Encuesta	Funcionarios y funcionarias de SERNAM, a nivel regional y comunal de los Programas Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar y 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila.	Encuesta online dirigida a todos/as los/as funcionarios/as regionales y comunales de ambos programas.
Análisis de Encuesta	Usuaris de los programas: Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar y 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila. En ambos casos cohorte 2013 y 2014.	Encuesta presencial dirigida a las usuarias de ambos programas de las regiones: <ul style="list-style-type: none"> » Tarapacá » Antofagasta » Coquimbo » Valparaíso » Metropolitana » Biobío » La Araucanía

I.5.2.4. Informe del Proceso de Análisis De Datos

Con los datos obtenidos se llevó a cabo un Análisis Descriptivo de las variables por medio de la utilización del paquete estadístico IBM SPSS Statistics 22.0.

I.5.2.5. Tipo de Muestreo

1. Funcionarios y funcionarias de SERNAM, encargados a nivel regional y comunal de los Programas Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar y 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila. Se utilizó el Muestreo Censal, es decir, aquel donde todas las unidades de análisis son consideradas como muestra, debido a la posibilidad que tiene el estudio de llegar a todos/as y cada uno/a de los/as funcionarios/as de los programas. En este caso, la muestra es la misma que la población, por lo que la muestra representa a toda la población.

2. Muestra auto ponderada. Usuaris de los Programas Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar y 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila. Muestreo Bi-etápico para cada programa: En una primera fase se definieron las localidades o conglomerados donde se aplicaron las encuestas, que son las mismas en las que se llevó cabo el trabajo de campo cualitativo. En la segunda fase se definió mediante muestreo por cuota según Programa en el que participaron o participan las usuarias. La proporción de las cuotas fueron definidas con la mesa de trabajo de SERNAM.

La distribución de la muestra en las localidades donde se llevó a cabo la muestra es proporcional a la distribución que tienen las mujeres que participan o participaron en ambos programas, por lo que la muestra es autoponderada, ya que si una localidad tiene más participantes, tendrá un mayor número de mujeres encuestadas.

I.5.2.6. Tamaño Muestral

1. Funcionarios y funcionarias de SERNAM, encargados a nivel regional y comunal de los Programas Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar y 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila.

TABLA 6			
Programa	Población	Muestra	Tasa de Respuesta
Funcionarios regionales Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila	18	18	100%
Funcionarios comunales Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila	196	151	77%
Funcionarios regionales Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar	23	22	96%
Funcionarios comunales Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar	454	279	61%
Total	691	470	68%

2. Usuaris del Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila. Previa definición con SERNAM, se acordó que, del total de la muestra seleccionada de 373 personas se encuestó un 37% del total de la muestra, que asciende a 137 usuarias.

Usuaris del Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar. Previa definición con SERNAM, se acordó que, del total de la muestra seleccionada de 373 personas se encuestó un 63% del total de la muestra que asciende a 236 usuarias.

La muestra seleccionada de las usuarias de ambos programas es de 373 personas con un margen de error de +- 5%. La distribución muestral para ambos programas se definió a priori con SERNAM, para asegurar la representatividad de las participantes de ambos programas en el encuestamiento. Al momento de aplicar la encuesta no se consideraran las cohortes, ya que hay mujeres que se encuentran en las bases de datos de 2013 y 2014.

TABLA 7			
Programa	Población total 2013 y 2014	Muestra	% de la Muestra
Destinatarias Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila	12.172	137	37%
Destinatarias Programa Mujer Trabajadora y Jefas de Hogar	116.788	236	63%
Total	128.925	373	+/-5% error muestral

I.5.2.7. Cuotas por Región

Las cuotas por región se redefinieron en base a la cantidad de participantes de cada programa, respecto de la población total de las Macro Zonas definidas en este estudio, de manera que cada cuota regional es una proporción equivalente al número de mujeres usuarias de los Programas: 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila y Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar. De este modo la muestra se encuentra auto ponderada.

TABLA 8		
Usuaris Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila	Total Región	Encuestas Aplicadas
Tarapacá	355	11
Antofagasta	188	6
Coquimbo	934	17
Valparaíso	1740	36
Metropolitana	3752	40
Biobío	1705	16
Araucanía	492	11
Total	9.166	137

TABLA 9		
Usuaris Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar	Total Región	Encuestas Aplicadas
Tarapacá	2199	11
Antofagasta	2396	15
Coquimbo	5078	17
Valparaíso	15521	52
Metropolitana	26219	96
Biobío	17850	25
Araucanía	10098	20
Total	79.361	236

I.5.3. Metodología Cualitativa

El enfoque metodológico utilizado para el desarrollo de esta investigación se propuso generar herramientas de análisis complementarias, de modo de profundizar en el conocimiento de las y los sujetos para el cumplimiento de los objetivos propuestos en el estudio, sensible a las diferencias, a los procesos singulares y anómalos, a los acontecimientos y sentidos latentes (Tejedor (1986). El diseño cualitativo buscó ser un instrumento para la recolección de información, pero sobre todo ser capaz de otorgar un espacio de participación, donde las y los actores sociales implicados en la investigación tuviesen un espacio de construcción de significados tanto individuales como grupales.

Se buscó exitosamente construir conocimientos colectivos que permitiese a los y las participantes identificar y reconocerse en sus contextos territoriales, históricos y culturales.

Para ello se utilizó como técnicas de recolección de la información las Entrevistas semi estructurada en profundidad, por su grado mayor de flexibilidad lo que nos permitió ajustarla a las y los entrevistados para motivar al interlocutor, para aclarar términos, identificar ambigüedades y generar nuevas preguntas en base al material aportado. Estas se llevaron a cabo con Informantes Claves previamente acordados con la Mesa Técnica, en su mayoría representantes de los sectores públicos con los cuales los programas de SERNAM se articulan.

También se utilizó el Grupo de discusión para el trabajo de recolección de información con las mujeres participantes de los programas para cada territorio definido y con la colaboración de los equipos comunales para la convocatoria y organización.

I.5.3.1. Modelo de Intervención

Dialogismo que promuevan diálogos equitativos e igualitarios que promuevan la validez de los sujetos de habla más que las posiciones de poder que se sustentan.

Inteligencia Cultural a partir del reconocimiento de la nivelación de capacidades y sujetos para participar en un diálogo equitativo.

Transformación Equitativa como resultado del trabajo diagnóstico cualitativo y cuantitativo, de los procesos conversacionales, de la autorreflexión individual y grupal. No se pretendió como en los modelos tradicionales que un sujeto "transforme" a otros. El trabajo al interior de las instituciones veló por instancias conversacionales. Se buscó que afloran tensiones y situaciones institucionales —no solo de género- cuyo impacto en la de/formación subjetiva, particularmente de género, es de gran peso. Se trata de condicionamientos materiales y simbólicos ineludibles para un Proyecto como este.

II. Área Mujer y Trabajo: Programas Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar y 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila

II.1. Presentación general del área Orientaciones Técnicas

Este estudio se centra en los Programas Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar y 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila de las cohortes 2013 y 2014, considerando la misión de SERNAM, definida en torno a “promover en la sociedad la igualdad, autonomía, equidad, no discriminación y una vida libre de violencia para las mujeres en toda su diversidad y la implementación de políticas, planes y programas que transversalicen la equidad de género en el Estado” (SERNAM, 2015). Desde esta perspectiva, las intervenciones programáticas que propone y coordina SERNAM centran sus miradas en las sujetos destinatarias, elaborando los diseños programáticos desde dos enfoques articulados: uno de género y otro en base a derechos, tomando en cuenta las múltiples necesidades y situaciones de las mujeres en Chile, por lo que se incorpora además el abordaje intersectorial, integral, descentralizado, participativo, con pertinencia cultural, direccionalidad e impacto (SERNAM, 2015).

Es fundamental entender que en este estudio reconstruimos la cohorte 2013–2014 a partir de las participantes, aunque el trabajo de campo con funcionarios/as de SERNAM no siempre tiene que ver con personas que trabajaban en esos períodos. Así, desde la visión de las funcionarias/os de hoy, se plantea una revisión del modo cómo funcionaban durante el 2013 principalmente: “Los programas se transformaron en un instrumento y en un medio y no en un fin, y no ha sido fácil pero hemos estado en ese proceso y por eso hemos podido ser más críticos con cada uno de nuestros programas, darle una vuelta, repensarlo, meterles alguna mano dentro de las posibilidades que el Estado te deja también” (funcionaria, SERNAM Central). Parece importante tener esta visión clara desde el comienzo.

La idea de innovar los programas de la cohorte anterior emerge en gran parte de las percepciones recogidas en las entrevistas a informantes clave y esa innovación afecta, a) el énfasis en autonomías económicas como aporte orientador del Estado, b) la idea de que los programas sean un instrumento y no un fin en sí marca una clara delimitación frente a prácticas asistencialistas, c) la crítica a la falta de adecuación entre los talleres de habilitación laboral y el objetivo de la inserción en trabajo dependiente contrasta con lo que se percibía por parte de algunas usuarias y funcionarias/os respecto a la gestión de la administración anterior.

II.2. Modelo de Intervención Área Mujer y Trabajo

SERNAM ha definido que el producto estratégico del Área Mujer y Trabajo es el apoyo y fortalecimiento de la autonomía económica, física y política. Pensar la autonomía en el marco amplio y diverso de un espectro de aspectos es un paso importante frente a la concepción más abstracta de "empoderamiento". Este estudio incorpora, además, la autonomía psico-social y cultural, puesto que esas dimensiones son muy significativas para las transformaciones de las sujetos, en relación a dimensiones más directamente materiales, como la autonomía económica y sexual. Las usuarias en este estudio dejaron esto muy claro. En ese sentido, se valora que los talleres de habilitación laboral cumplan con un rol de contención importante como se ve en una de las entrevistas grupales: "yo soy una de las tantas mujeres separadas de aquí de Chile y del mundo, que fue golpeada, agredida, psicológicamente anulada". Evidentemente, la trayectoria de esa usuaria revela que antes de y junto a la necesidad de habilitarse, reconstituirse como subjetividad válida en el contexto de contención de su grupo debe considerarse como legítimo. De esto se deduce, por una parte, la importancia de ir transversalizando programas y áreas como violencia y trabajo en SERNAM, y en segundo término adecuar los objetivos de autonomía económica al empoderamiento psico-físico de las usuarias.

En el ámbito de la autonomía económica SERNAM se propone acciones coordinadas a nivel territorial, expresada en:

- » **Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar:** Orientado a brindar herramientas que les permita a las mujeres acortar las brechas que las separan de una inserción laboral en trabajos de calidad. Cobertura para la cohorte 2013-2014, según datos de SERNAM: 116.788 mujeres. Se implementa con otras reparticiones del Estado, tales como Ministerio de Salud, Ministerio del Trabajo, Ministerio de Desarrollo Social, PRODEMU, JUNJI, Ministerio de Agricultura, INDAP.
- » **Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila:** brinda a mujeres trabajadoras, o que buscan empleo, se capacitan o nivelan estudios, una oferta de cuidado infantil (niños y niñas entre 6 y 13 años de edad o de 5 años sin hermanos de los anteriores) para una pronta inserción laboral. Cobertura para la cohorte 2013-2014, según datos aportados por SERNAM en este estudio: 12.172 mujeres. Se implementa en coordinación con Ministerio de Educación y JUNAEB.
- » **Programa Emprendimiento:** contribuye 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.
- » El área Mujer y Trabajo considera la línea de trabajo denominada **Programa de Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género** cuyo objetivo es promover Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género en las organizaciones, en orden a propiciar la reducción de brechas, mejorar la incorporación femenina y desarrollar la formación de las mujeres, así como contribuir al aumento de la productividad y competitividad de las organizaciones, a través de la implementación de acciones que promuevan igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

La articulación de redes es de suma importancia para el enfoque intersectorial del SERNAM, en donde se aplican estos programas tanto a nivel regional, nacional y comunal.

II.3. Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar: Lineamientos, Objetivos, Cobertura

La historia del Programa se remonta a la creación de SERNAM en 1991. Desde sus inicios se desarrollaron diversas iniciativas relacionadas al apoyo de mujeres jefas de hogar en el ámbito laboral, las cuales han sufrido variaciones en el tiempo, pero han permanecido dentro de los pilares programáticos de SERNAM y dentro de los objetivos estratégicos institucionales.

El Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar tiene como objetivo “Contribuir a la inserción laboral de calidad de las mujeres, particularmente de las mujeres trabajadoras y jefas de hogar, entregando herramientas para enfrentar las principales barreras de acceso que enfrentan en el mercado del trabajo” (SERNAM; 2013,2014).

El punto de partida de SERNAM y DIPRES para orientar el diagnóstico y la elaboración de la problemática a abordar, se sustenta en el enfoque intersectorial del programa y se basa en los siguientes aspectos (SERNAM; 2013,2014):

- » Baja participación laboral femenina
- » Inequidad de acceso entre mujeres y hombres al mercado laboral
- » Inequidad en participación y acceso entre las mujeres de los deciles más bajos
- » Alta segmentación laboral
- » Brecha salarial, la cual aumenta con niveles educativos más altos
- » Persistencia de mitos sobre los costos asociados a la maternidad y de estereotipos y prejuicios sobre las habilidades y capacidades de ellas
- » Desde el lado del emprendimiento, se vincula los altos índices de pobreza con la necesidad de generar ingresos mediante el emprendimiento, en donde la mayoría de las mujeres trabaja dentro de su vivienda, siendo un alto porcentaje jefas de hogar (al mismo tiempo, las jefaturas de hogar se concentran mayormente entre los hogares con mayores índices de pobreza)
- » Dificultades hacia las mujeres para iniciar o mantener su emprendimiento: acceso al crédito, por la exigencia de garantías y los altos intereses que se cobran, la falta de capital inicial de trabajo, el condicionamiento a la situación económica del conyugue, problemas para manejar el capital financiero, falta de redes de apoyo y comercialización y aspectos legales requeridos para emprender
- » Las responsabilidades relacionadas con la crianza de los hijos, como la falta de servicios de guardería, limitan enormemente las opciones de las mujeres en el empleo
- » Aumento significativo en la jefatura de hogar femenina, situación que se agudiza en los hogares en pobreza y pobreza extrema o indigencia
- » Relación entre nivel de escolaridad y participación laboral, ya que mientras menos años de escolaridad, menos es la participación de las mujeres en el mercado laboral

II.4. Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila: Lineamientos, Objetivos, Cobertura

El ingreso y la permanencia de muchas mujeres a jornadas laborales, capacitaciones o nivelación se encuentran obstaculizadas por la crianza y el cuidado infantil debido a la incompatibilidad de los horarios de su trabajo o capacitación, y el horario de clases de los/las niños/as a su cargo. La disposición del programa logra dos resultados simultáneos: 1) la incorporación de las mujeres al mercado laboral y 2) evitar que niños y niñas se encuentren solos/as en sus casas o en las calles. Para llevar a cabo el programa el SERNAM se articula con Municipalidades, MINEDUC, JUNAEB, y otras instituciones públicas y privadas.

Esta iniciativa surge como una respuesta a la dificultad que enfrentan las mujeres a cargo de hijos/as pequeños/as, para insertarse en el mercado laboral. El propósito del programa es 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. En términos más específicos y desde la perspectiva de sus usuarias, el programa se propone, por una parte, fortalecer el proceso de aprendizaje a través del apoyo educativo de niños y niñas, y por otra, entregar oportunidades de desarrollo integral a los niños, niñas y usuarias, mediante la implementación de talleres temáticos especializados, incluyendo en la actualidad estos mismos desde una perspectiva de género.

El trabajo en las escuelas presenta algunas de las siguientes características:

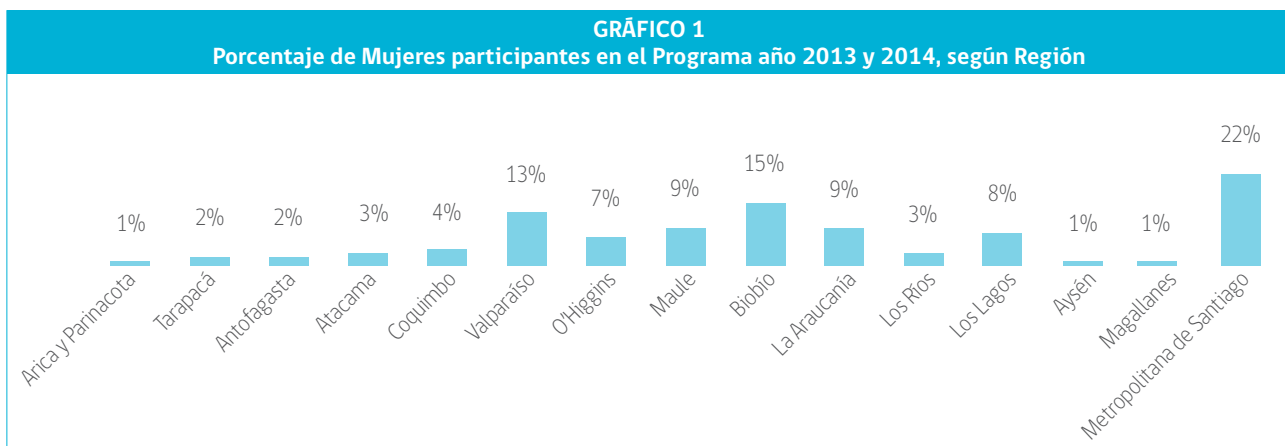
- » Se trabaja en dos tipos de establecimientos educacionales según las necesidades locales, la demanda esperada y la realidad de la comuna: establecimientos con cobertura para 50 estudiantes y establecimientos con cobertura para 100 estudiantes.
- » En cada establecimiento se conforma un equipo de trabajo de acuerdo a la cobertura de atención: en los de 50 niños/as hay un monitor coordinador/a y dos monitores/as de talleres (al menos uno debe ser egresado de la carrera de Pedagogía). En los de 100 niños/as hay un/a monitor/a coordinador/a y 5 monitores/as de talleres (al menos uno/a debe ser egresado de la carrera de Pedagogía).
- » El programa se ejecuta de lunes a viernes, después de la jornada escolar (entre las 4 y las 7 de la tarde), desde el mes de inicio hasta el último día hábil del año.
- » Diariamente se realizan 4 horas cronológicas de trabajo en el establecimiento educacional. La jornada diaria contempla tiempo de preparación, recepción y acogida, activación y motivación de las actividades, realización del taller de organización escolar y de los talleres temáticos y/o recreativos, evaluación y cierre de las actividades del día.

Para que tanto las y los monitores coordinadores/as, como monitores de talleres, tengan un desempeño educativo y pedagógico adecuado, acorde a los requerimientos del programa y a las necesidades de aprendizaje y desarrollo de niños y niñas, el Ministerio de Educación, a través de la Unidad de Educación Básica de la División de Educación General, despliega un proceso de capacitación y apoyo para entregar orientaciones pedagógicas que faciliten la implementación de las acciones educativas del programa.

III. Caracterización de las Destinatarias y Funcionarios/as de los Programas: Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar y 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila

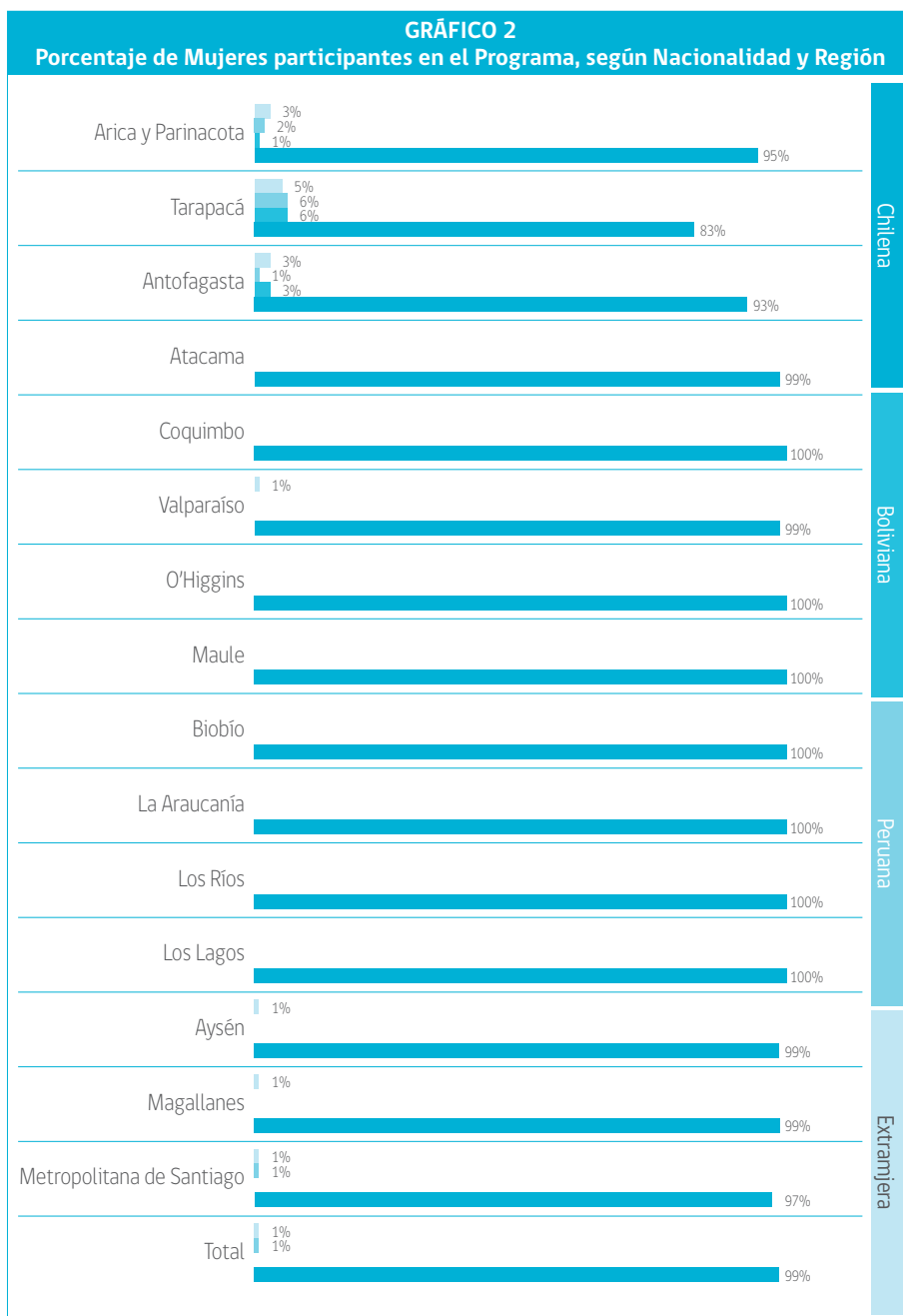
III.1. Análisis de Datos de Usuarias del Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar, según Base de Datos entregada por SERNAM

A continuación se presenta un diagnóstico de carácter descriptivo del perfil de las Usuarias del Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar de las cohortes 2013 y 2014. Las variables que se analizaron fueron abiertas por región y comentadas a nivel total. La población total del Programa de las cohortes 2013 y 2014 alcanza a 116.788 mujeres.



Fuente: Elaboración propia, SERNAM 2015
Nº participante PMTJH total: 116.788

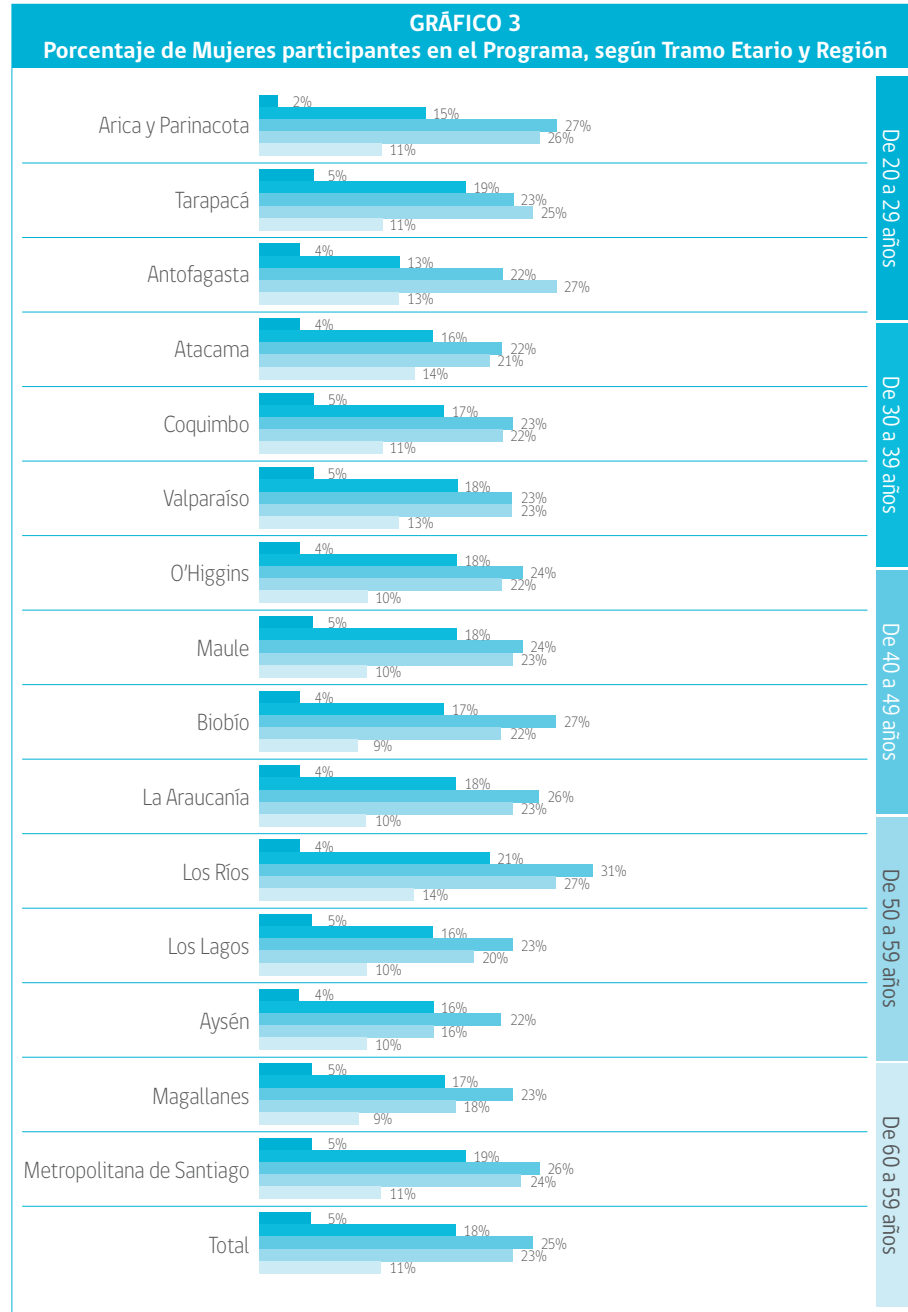
Del total de las participantes del Programa el 22% pertenece a la Región Metropolitana, mientras que un 15% vive en la Región del Biobío y un 13% en la Región de Valparaíso. En las regiones más extremas del país se encuentran los menores porcentajes de mujeres participantes en este programa, alcanzando un 1% en Arica y Parinacota en el Norte y Magallanes en el Sur.



Fuente: Elaboración propia, SERNAM 2015
N participantes MTJH total: 116.788

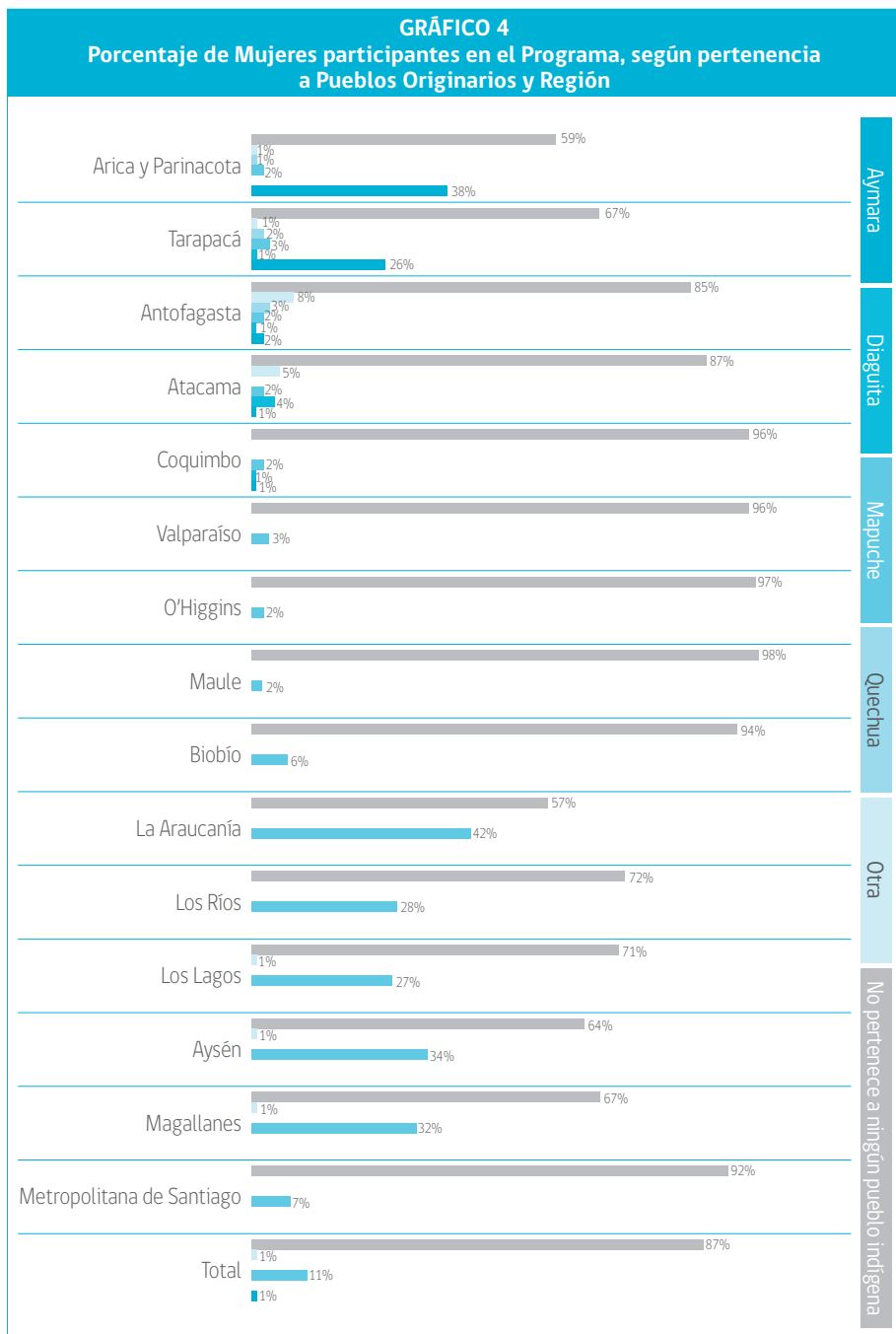
A nivel total el 99% de las beneficiarias del Programa son chilenas, sólo el 1% declara ser extranjera. En las regiones de Arica y Parinacota, Antofagasta y Atacama se encuentra la mayor cantidad de extranjeras, con mayor presencia de peruanas y bolivianas.

En el caso de la región de Arica y Parinacota, un 2% es peruana y un 1% es boliviana, un 3% es de otra nacionalidad. En la región de Tarapacá, un 6% es peruana, un 6% es boliviana y un 5% de otra nacionalidad. En la región de Antofagasta un 3% es de otra nacionalidad, un 3% es boliviana y un 1% es peruana.



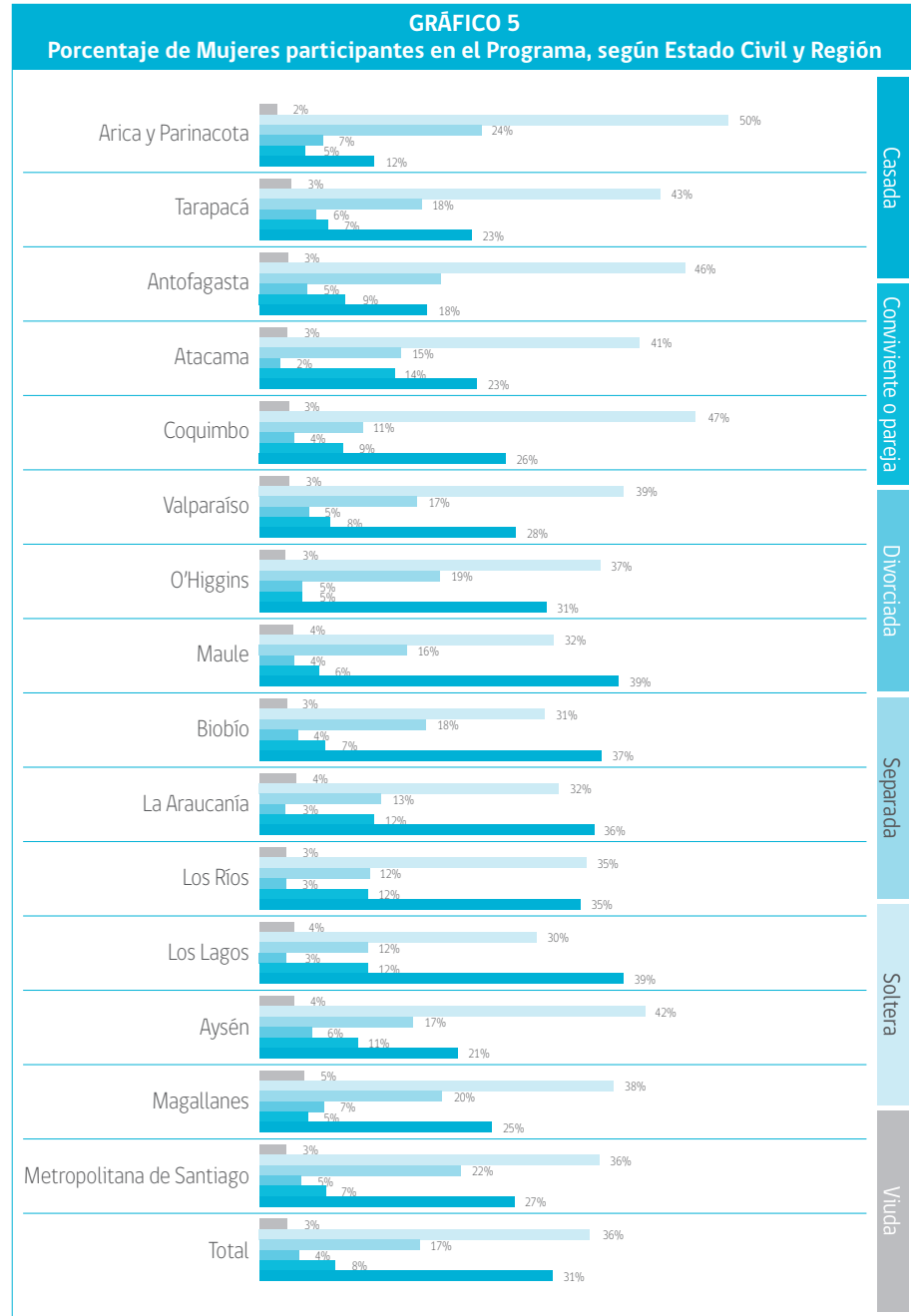
Fuente: Elaboración propia, SERNAM 2015
 N participantes MTJH total: 116.788

A nivel total las mujeres que se insertan en el Programa tienen entre 30 y 60 años. El 25% de las mujeres que participan en este programa se encuentra en el tramo etario que va desde los 40 a los 49 años, mientras que el 23% de las mujeres tiene entre 30 a 39 años. Un 18% de ellas tiene entre 50 a 59 años, seguida del 11% que tiene entre 20 a 29 años. Sólo un 5% alcanza edades entre los 60 a los 69 años. Esta tendencia se repite a nivel nacional con excepción de la Región de Tarapacá y Antofagasta, en las que el tramo etario que mayor porcentaje alcanza es el de 30 a 39 años, con un 25% y 27% respectivamente.



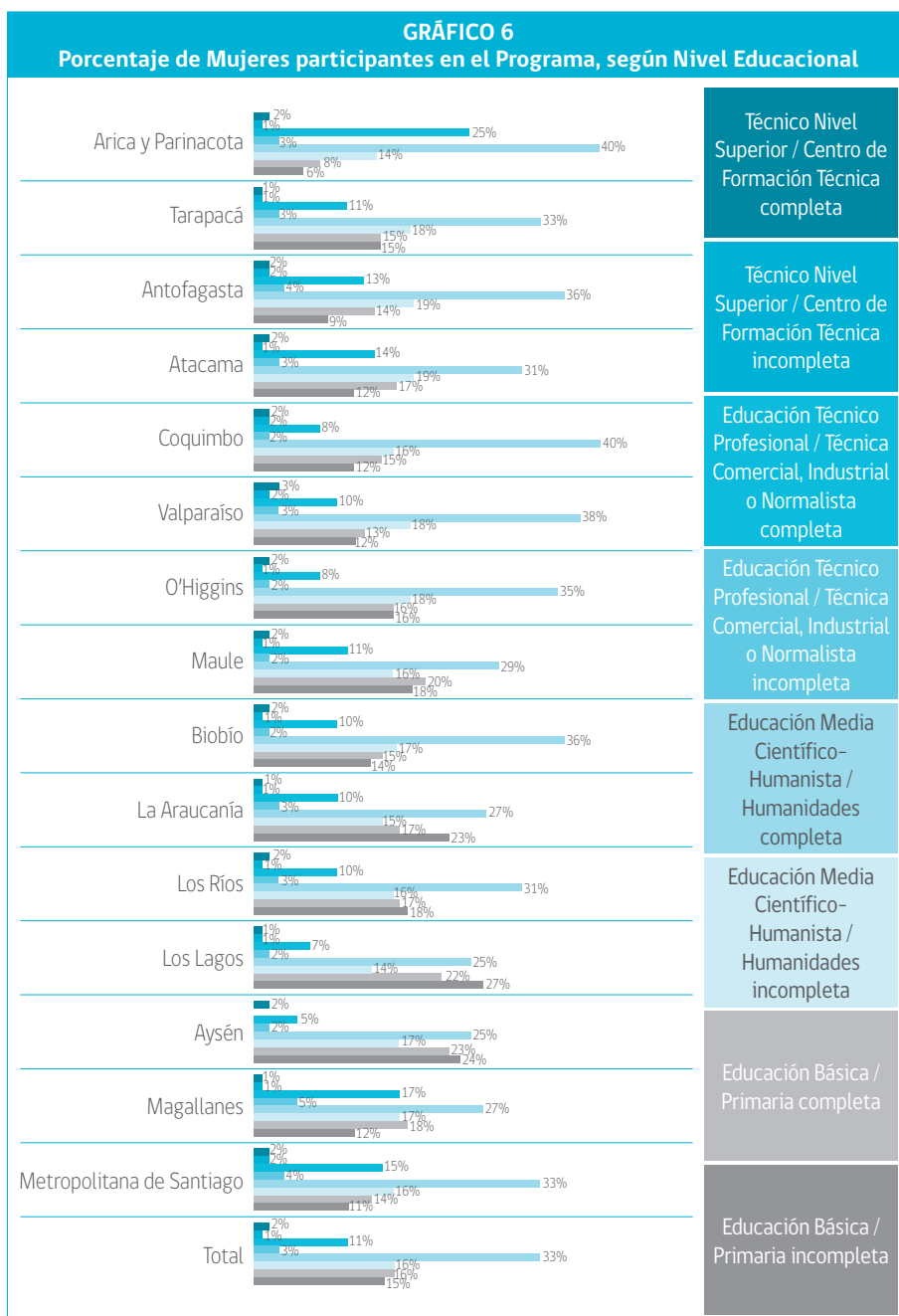
Fuente: Elaboración propia, SERNAM 2015
N participantes MTJH total: 116.788

A nivel nacional, el 87% de las mujeres participantes en el Programa no reconoce pertenecer a ningún pueblo originario, mientras que el 11% reconoce pertenecer al pueblo originario Mapuche, un 1% reconoce ser de otro pueblo originario y un 1% como Aymara. En las Regiones de Arica y Parinacota y Tarapacá las mujeres Aymara alcanzan un 38% y 26% respectivamente. En las Regiones de Araucanía el 42% se reconoce como Mapuche, Los Ríos el 28%, Los Lagos el 27%, Aysén un 34% y Magallanes 32%.



Fuente: Elaboración propia, SERNAM 2015
 N participantes MTJH total: 116.788

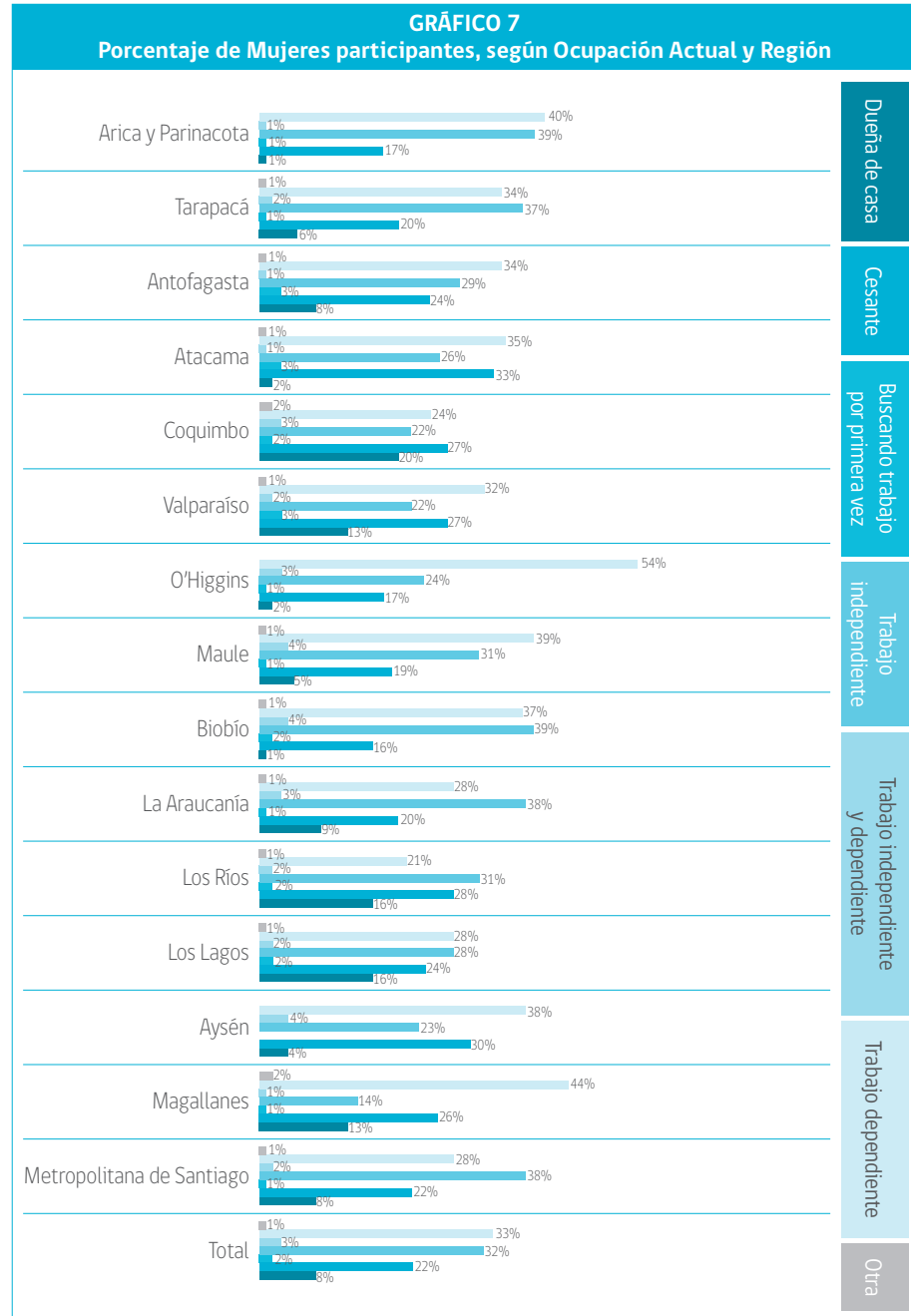
A nivel nacional el 36% de las mujeres que participan en el Programa, declaran que están solteras, mientras que el 31% señala que se encuentran casadas. El 17% asegura estar separada. El 8% tiene una relación de pareja o está conviviendo, un 4% está divorciada y un 3% viuda.



Fuente: Elaboración propia, SERNAM 2015
N participantes MTJH total: 116.788

Del total de las mujeres participantes en el Programa, el 33% señala que su nivel educacional corresponde a Educación Media Científico-Humanista /Humanidades completa, mientras que un 16% dice tener Educación Media Científico-Humanista/ Humanidades incompleta. El 16% asegura tener Educación Básica/Primaria Completa, un 15% declara tener una Educación Básica/Primaria Incompleta. El 11% indica tener Educación Media Técnica Profesional/Comercial/Industrial o Normalista completa. El 3% tiene Educación Media Técnica Profesional/Comercial/ Industrial o Normalista incompleta. El 3% declara tener Educación Técnico Nivel Superior/Formación Completa e Incompleta.

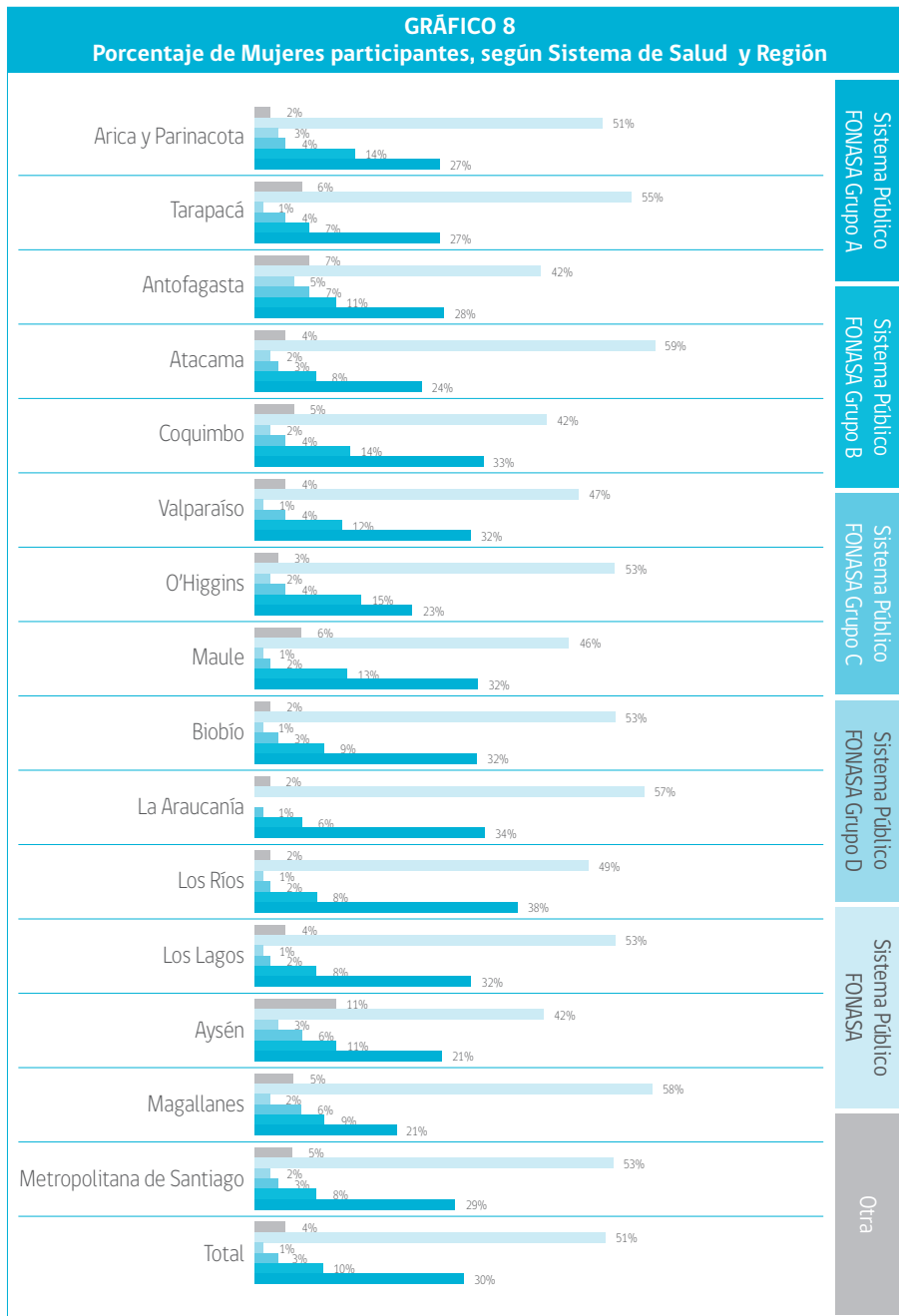
Por región se puede observar que en las 15 zonas hay un mayor porcentaje de mujeres que han completado la Educación Media Científico-Humanista /Humanidades.



Fuente: Elaboración propia, SERNAM 2015
 N participantes MTJH total: 116.788

Respecto a la ocupación actual, del total de mujeres participantes en el Programa, un 33% señala que tiene trabajo dependiente, mientras que un 32% asegura que tiene trabajo independiente, seguida por un 22% que declara estar cesante, mientras que el 8% señala ser trabajadora doméstica no remunerada (dueña de casa).

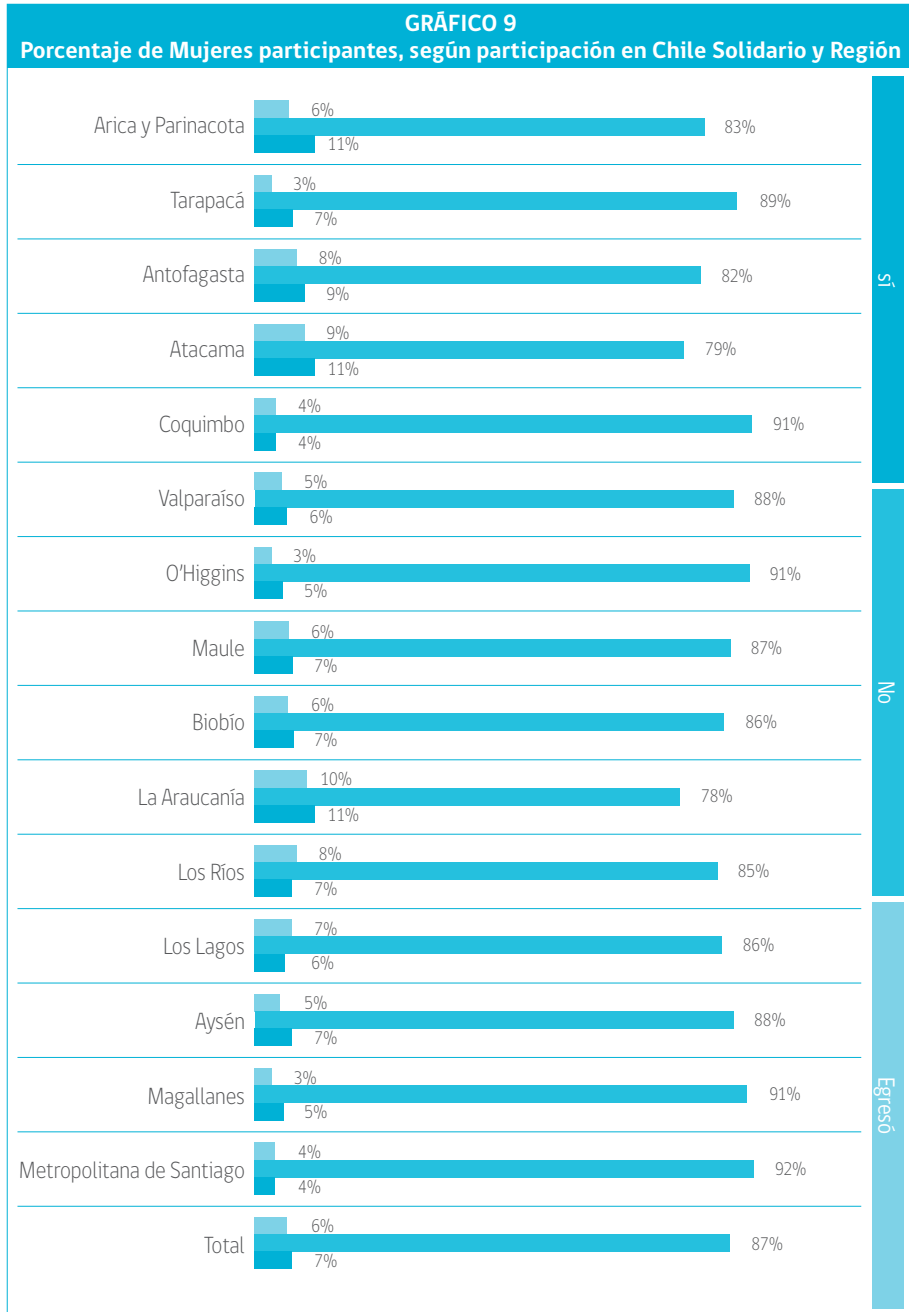
Esta similitud de porcentajes entre trabajadoras dependientes e independientes se replica a nivel nacional, con excepción de la Región Metropolitana y La Araucanía, donde es mayor el porcentaje de mujeres con trabajo independiente que de mujeres con trabajo dependiente (38% versus 28%). En la Región de Los Ríos el porcentaje de las mujeres con trabajo independiente alcanza un 31%, mientras que un 21% declara tener trabajo dependiente. Las regiones en las que hay un mayor porcentaje de mujeres trabajadoras dependientes, son: O'Higgins, en las que un 54% asegura tener trabajo dependiente, mientras que un 24% señala tener trabajo independiente. Seguidas por Aysén, que tiene un 38% de mujeres dependientes, versus un 23% de trabajadoras independientes; y Magallanes, que alcanza un 44% de trabajadoras dependientes, versus un 14% de independientes.



Fuente: Elaboración propia, SERNAM 2015
N participantes MTJH total: 116.788

Los mayores niveles de cesantía se encuentran en las regiones de Atacama, alcanzando un 33%, Aysén, con un 30%, Los Ríos, con un 28%, seguida de Valparaíso y Coquimbo, con un 27% en ambas regiones.

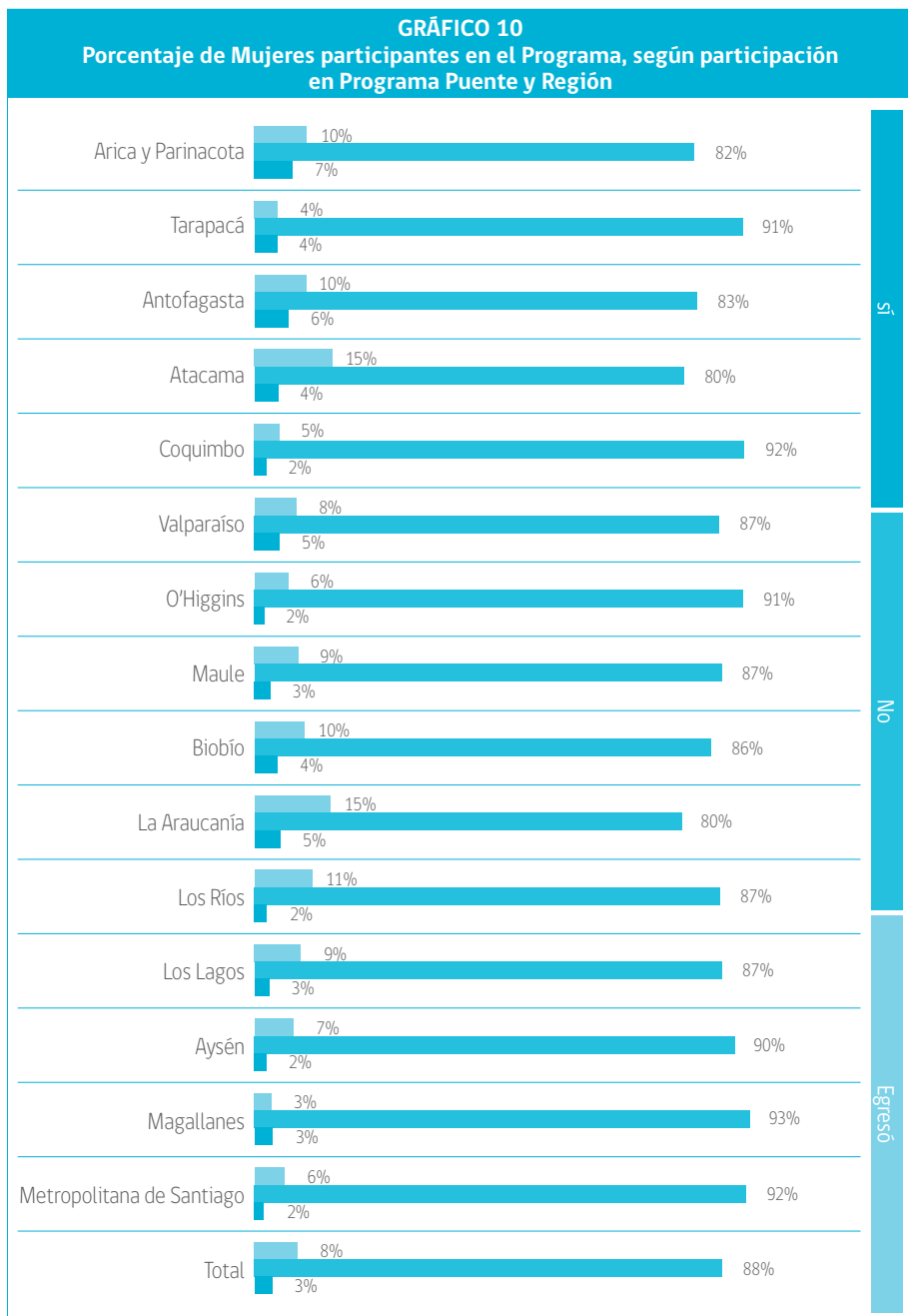
Respecto al sistema de salud, a nivel total, el 51% de las mujeres participantes en el Programa, señala que se encuentra en FONASA, sin especificar el grupo. Un 40% declara que se encuentra en los tramos de FONASA A y B (gratuidad). En menor proporción, con un 4%, aseguran estar en los tramos de FONASA C y D.



Fuente: Elaboración propia, SERNAM 2015
 N participantes MTJH total: 116.788

A nivel total el 7% de las mujeres que participa en este Programa, asegura que participa en el Sistema Chile Solidario, un 6% declara haber egresado de Chile Solidario. Por el contrario, un 87% señala que no ha participado en el Programa Chile Solidario.

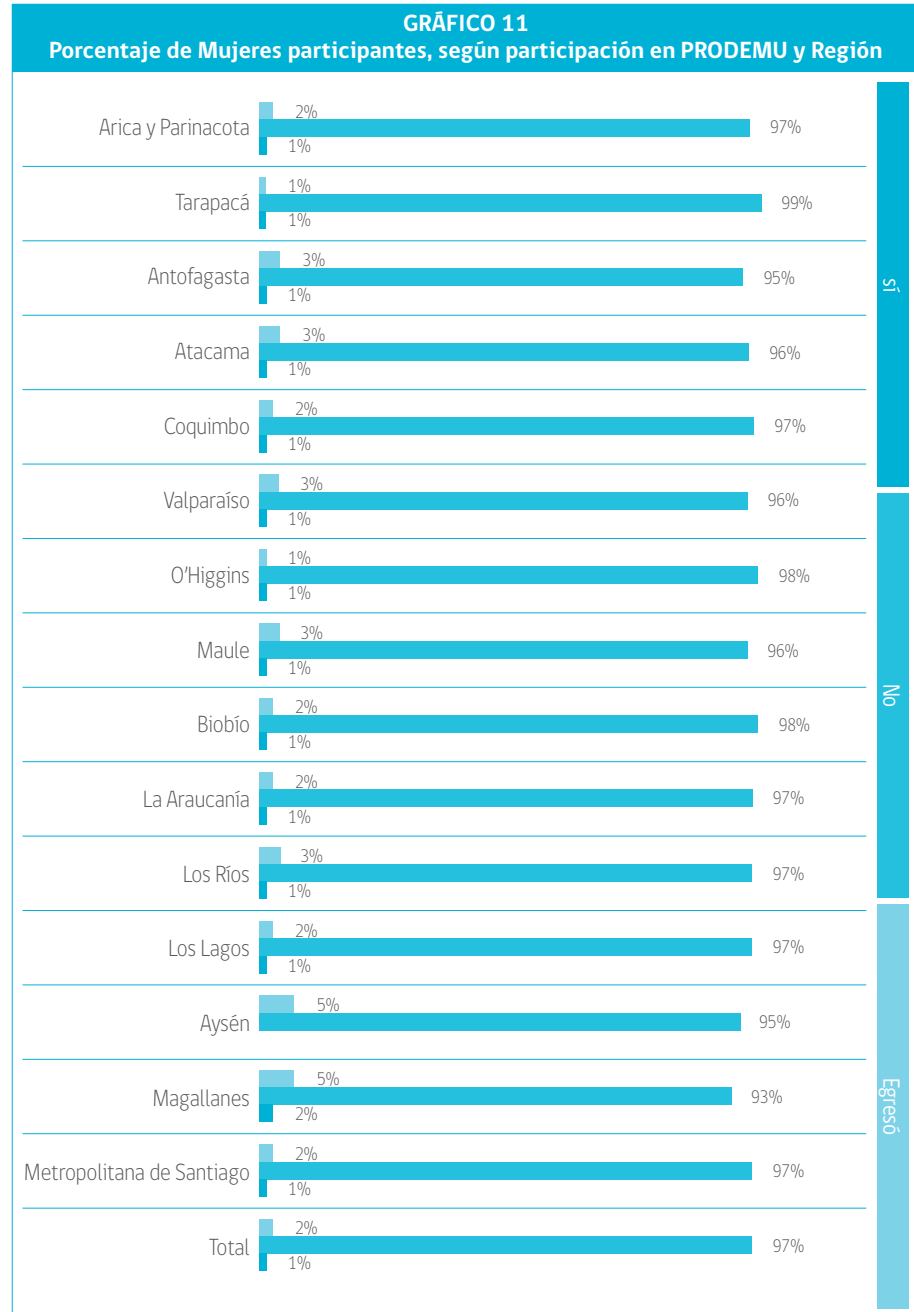
Es necesario señalar que la población que accede a Chile Solidario son familia, personas y territorios que se encuentran en situación de vulnerabilidad.



Fuente: Elaboración propia, SERNAM 2015
N participantes MTJH total: 116.788

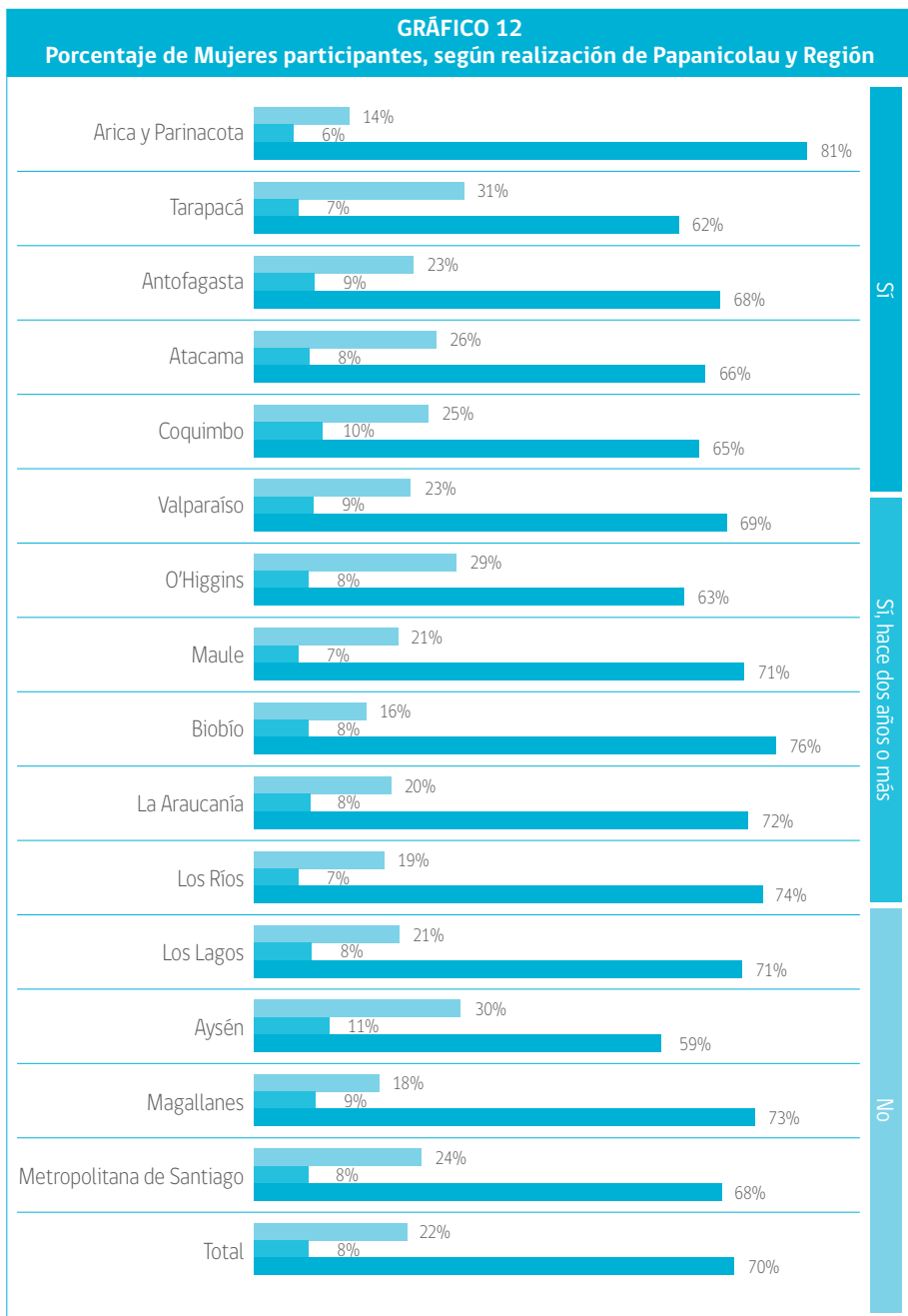
A nivel total, sólo un 3% de las mujeres que participa en el Programa, asegura que participa en el Programa Puente, un 8% declara haber egresado del Programa Puente. Por el contrario el 88% menciona que no ha participado en el Programa Puente.

La población beneficiaria del Programa Puente son las familias que participan en Chile Solidario y que son seleccionadas para participar en Puente por tener uno de los 225 mil puntajes más bajos en la Ficha de Protección Social.



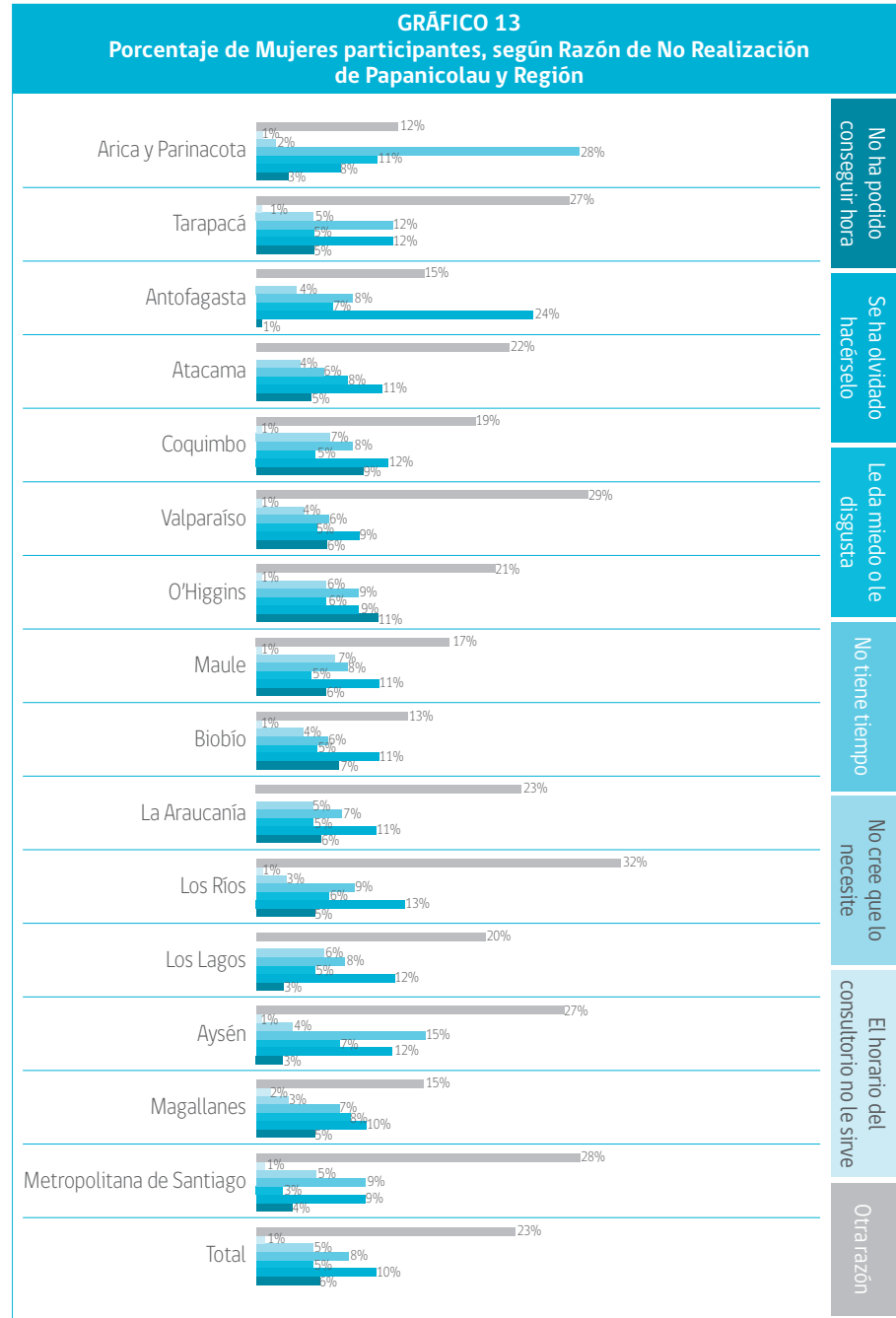
Fuente: Elaboración propia, SERNAM 2015
 N participantes MTJH total: 116.788

A nivel total, sólo el 1% de las mujeres que participa en el Programa Mujer, asegura que participa en PRODEMU, un 2% declara haber egresado de PRODEMU. Mientras que un 97% declara no haber participado en PRODEMU.



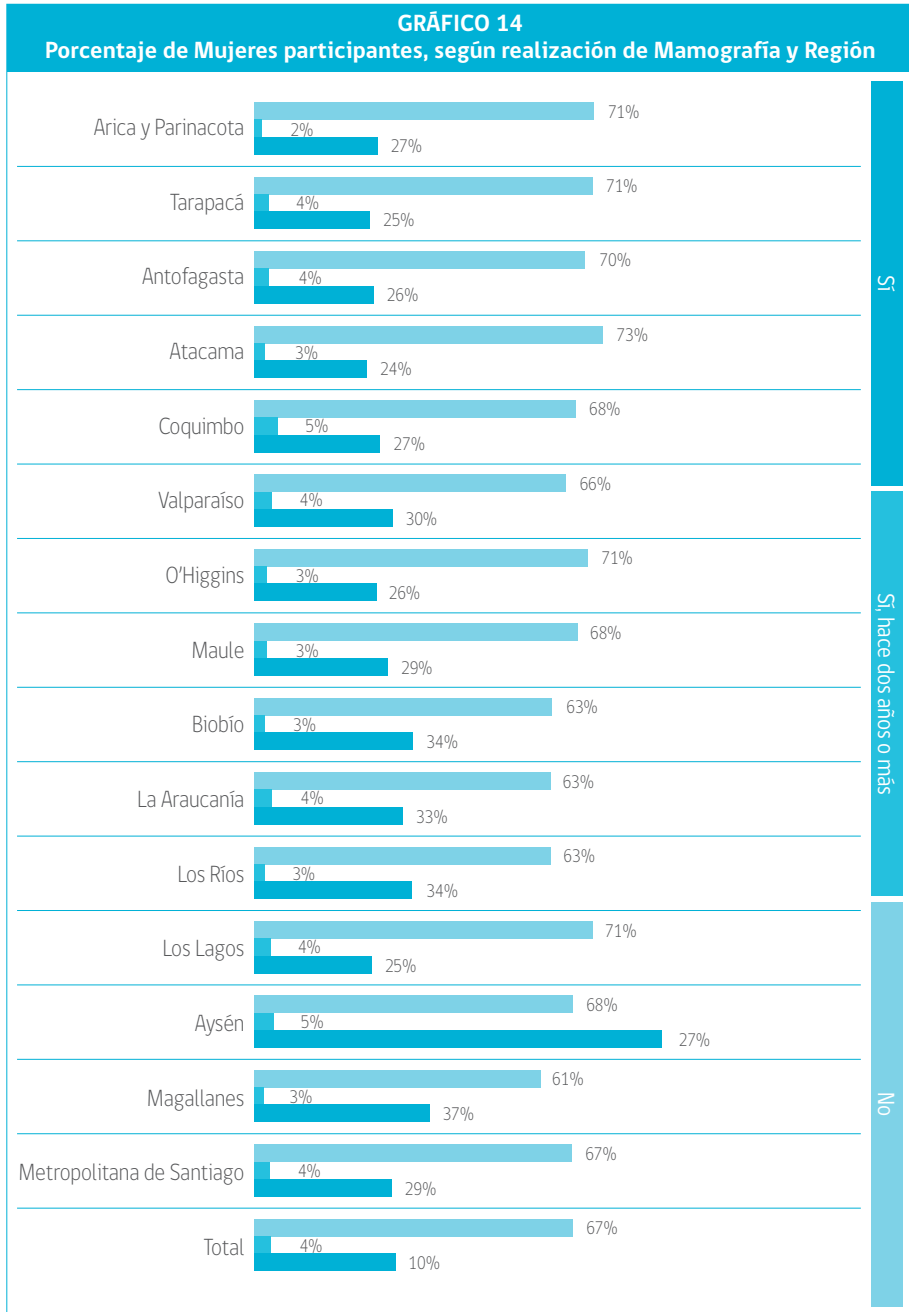
Fuente: Elaboración propia, SERNAM 2015
N participantes MTJH total: 116.788

Respecto a la realización del examen Papanicolau, a nivel total, el 70% de las mujeres que participa en el Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar se ha realizado el Papanicolau. El 8% se lo realizó hace dos años o más, encontrándose en situación de volver a realizarlo. Un 22% declara que no se ha realizado el examen.



Fuente: Elaboración propia, SERNAM 2015
 N participantes MTJH que no se han realizado el PAP en el último año: 33.484

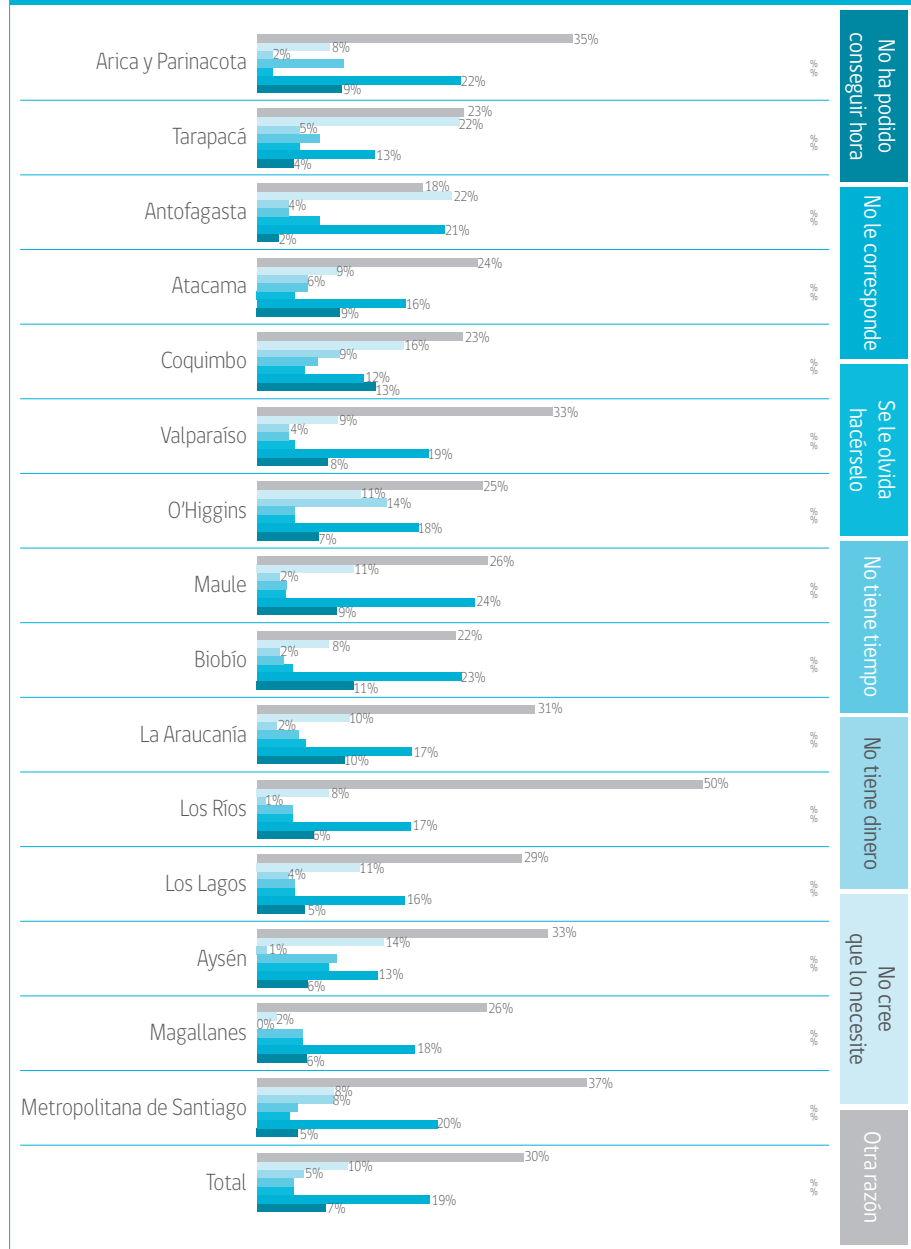
A nivel total, entre las mujeres participantes en este programa que no se han realizado el PAP en el último año o que no se lo han hecho nunca, el 10% asegura que es porque se le olvida hacérselo, el 8% declara que no tiene tiempo, mientras que un 5% sostiene que le da miedo o le disgusta. Un 23% menciona otra razón para no acudir a realizarse el PAP.



Fuente: Elaboración propia, SERNAM 2015
N participantes MTJH total: 116.788

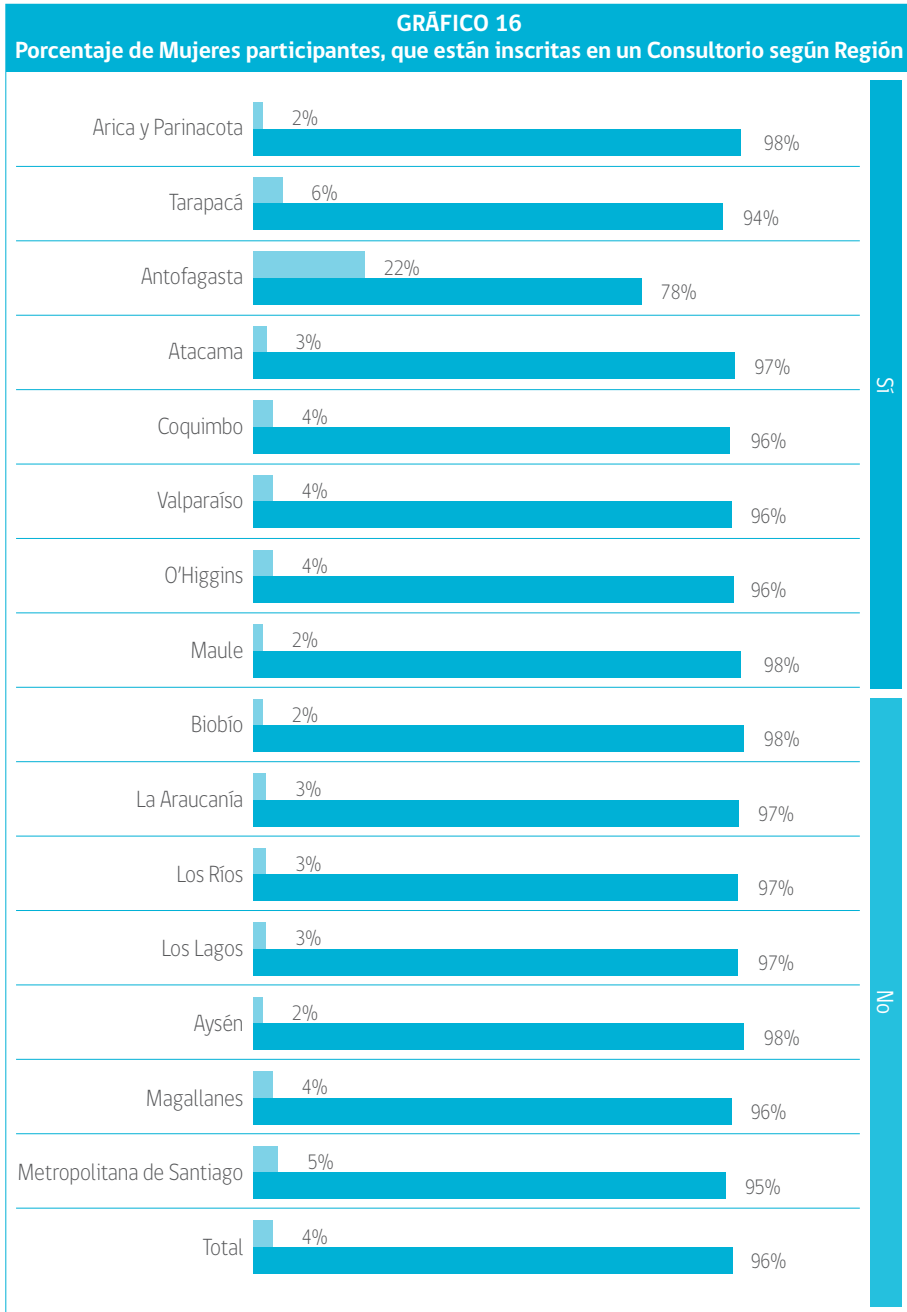
Respecto a la realización de la Mamografía, a nivel total, el 30% de las mujeres que participa en el Programa, se ha realizado este examen. El 4% se lo hizo hace dos años o más, encontrándose en situación de volver a realizarlo. Un 67% declara que no se ha hecho la Mamografía.

GRÁFICO 15
Porcentaje de Mujeres participantes en el Programa, según Razón de No Realización de Mamografía y Región



Fuente: Elaboración propia, SERNAM 2015
 N participantes MTJH que no se han realizado la Mamografía: 77.820

A nivel total, entre las mujeres que no se han realizado la Mamografía en el último año o que no se lo han hecho, el 19% asegura que no le corresponde realizárselo, el 10% cree que no lo necesita, mientras que un 7% sostiene que no ha podido conseguir hora. Un 30% menciona otras razones para no acudir a realizarse la Mamografía.

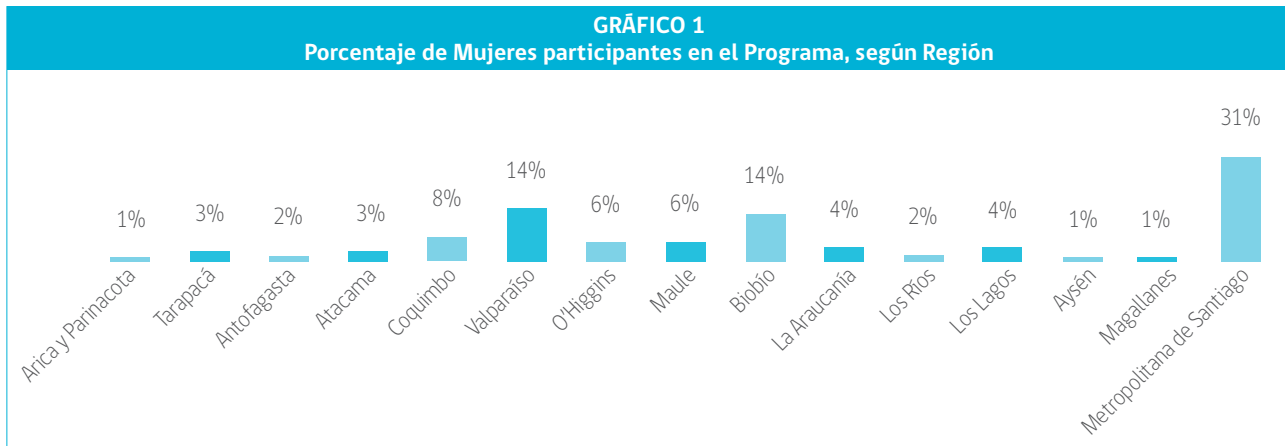


Fuente: Elaboración propia, SERNAM 2015
 N participantes MTJH total: 116.788

A nivel total el 96% de las mujeres participantes en el Programa, señala que se encuentra inscrita en un consultorio, situación que se replica a nivel nacional donde la mayoría de las participantes se encuentra inscrita en un consultorio, con excepción de la región de Antofagasta, en la que un 22% de las mujeres no se encuentra inscrita en un consultorio.

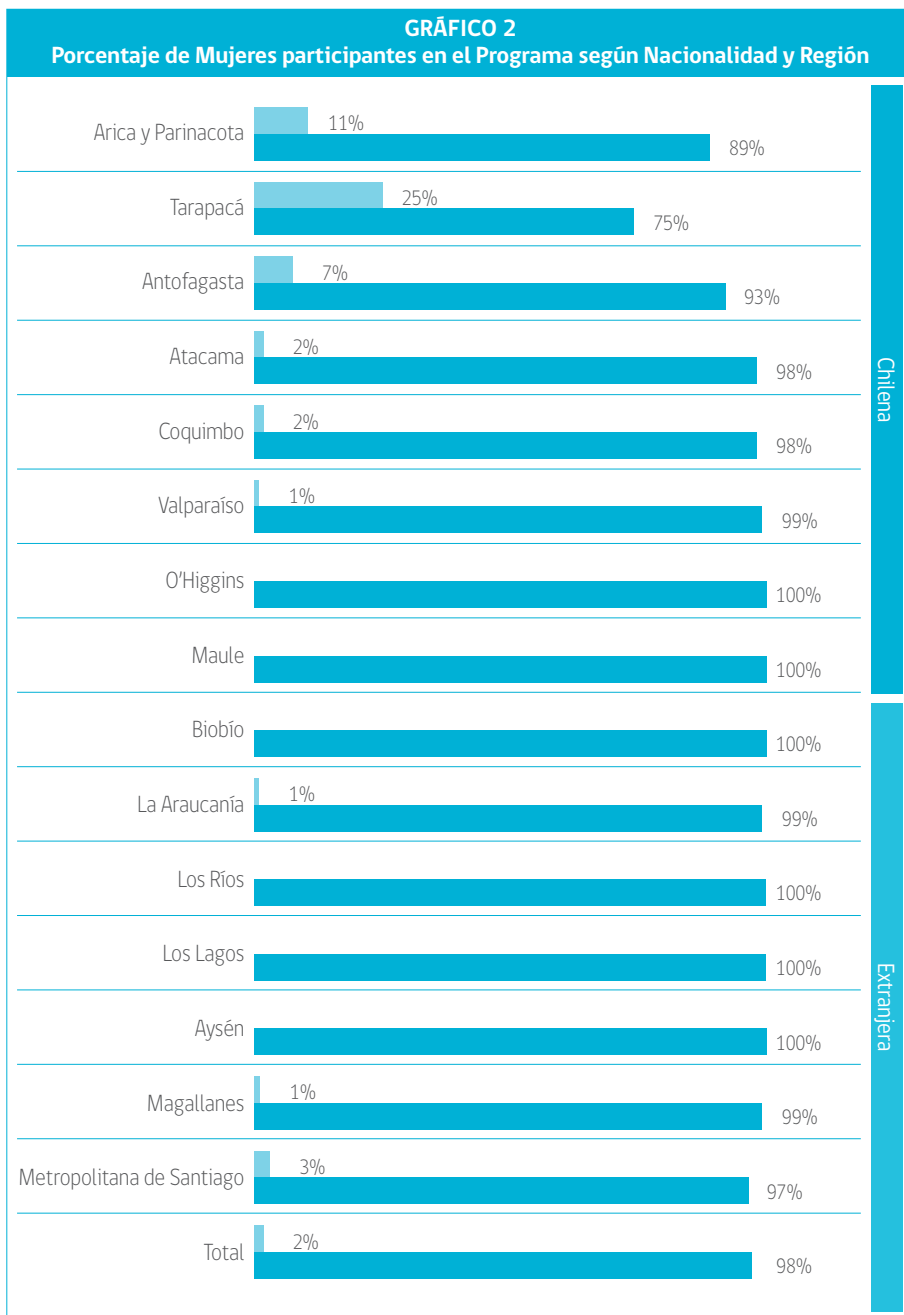
III.2. Análisis de Datos de Usuarias del Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila, según Base de Datos entregada por SERNAM

A continuación se presenta un diagnóstico de carácter descriptivo del perfil de las Usuarias del Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila, de las cohortes 2013 y 2014. Las variables que se analizaron fueron abiertas por región y comentadas a nivel total. La población total de este Programa alcanza a 12.172 mujeres.



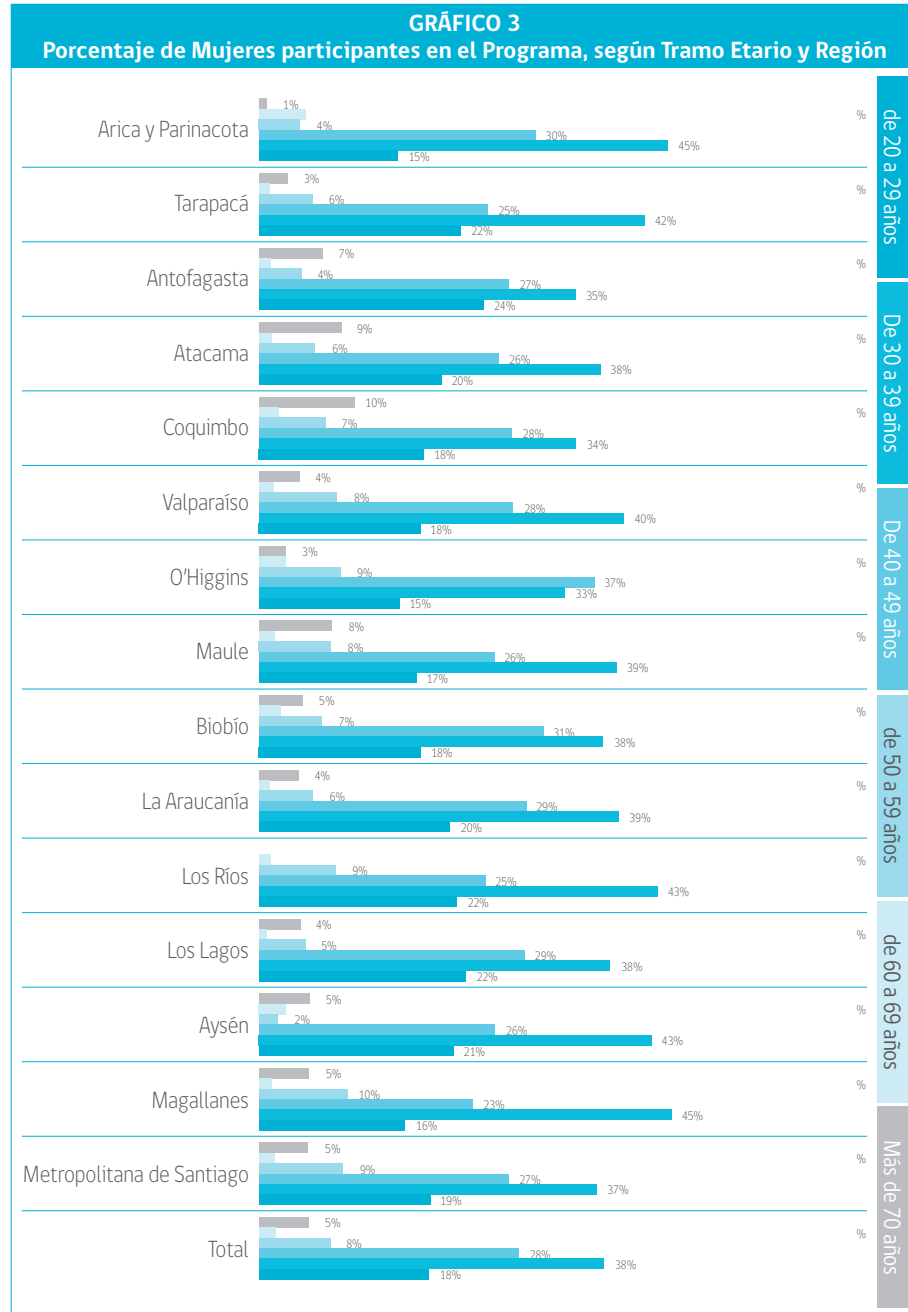
Fuente: Elaboración propia, SERNAM 2015
 N participantes 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila total: 12.172

Del total de las participantes en el Programa, el 31% pertenece a la Región Metropolitana, mientras que un 14% vive en la Región del Biobío y otro 14% en la Región de Valparaíso. En las regiones más extremas del país se encuentran los menores porcentajes de mujeres participantes en este programa alcanzando un 1% en Arica y Parinacota en el Norte y Aysén y Magallanes en el Sur.



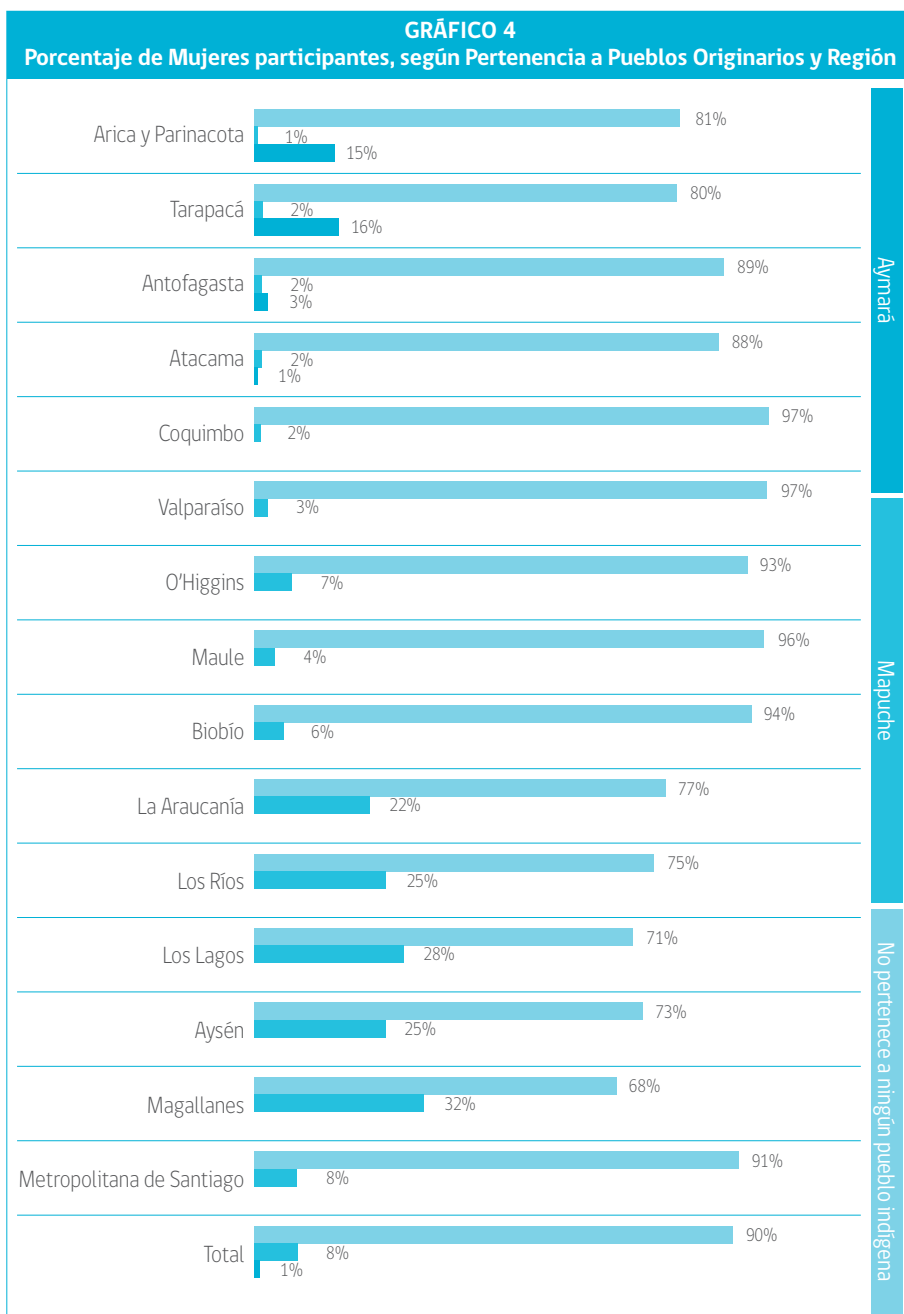
Fuente: Elaboración propia, SERNAM 2015
N participantes 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila total: 12.172

A nivel total, el 98% de las beneficiarias del Programa son chilenas, sólo el 2% declara ser extranjera. En las regiones del Norte se encuentra la mayor cantidad de mujeres extranjeras que participan en el programa. En Arica y Parinacota hay un 11% de extranjeras, en Tarapacá hay un 25% de presencia de extranjeras y en Antofagasta, un 7% de extranjeras.



Fuente: Elaboración propia, SERNAM 2015
 N participantes 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila total: 12.172

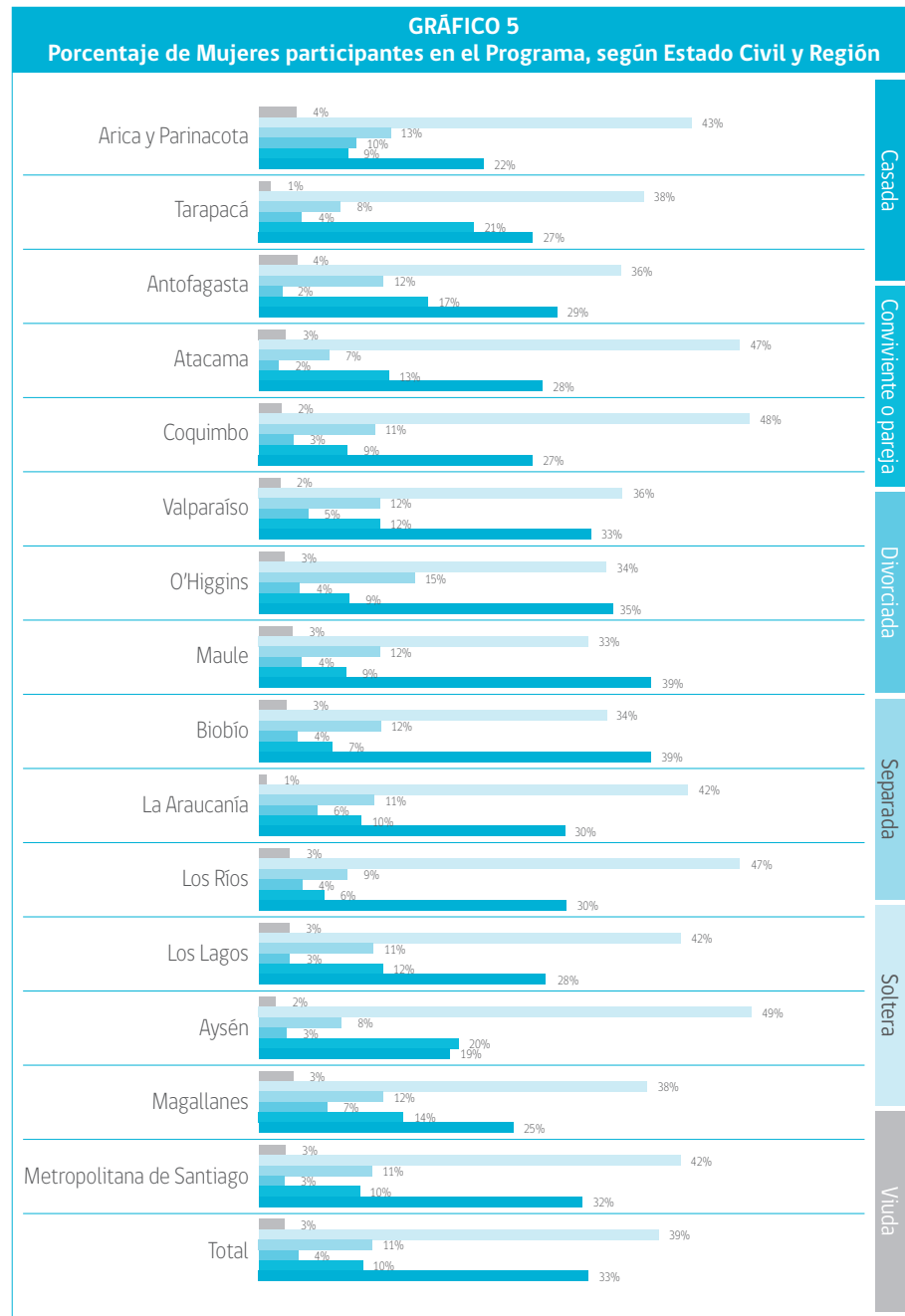
A nivel total, el 38% de las mujeres que participan en el Programa, se encuentra en el tramo etario que va desde los 30 a los 39 años, mientras que el 28% de las mujeres tiene entre 40 a 49 años. Un 18% de ellas tiene entre 20 a 29 años, seguida del 8% que tiene entre 50 a 59 años. Sólo un 5% tiene más de 70 años. Esta tendencia se repite a nivel nacional con excepción de la Región de O'Higgins, en las que el tramo etario que mayor cantidad alcanza, es el de 40 a 49 años, con un 37%.



Fuente: Elaboración propia, SERNAM 2015
N participantes 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila total: 12.172

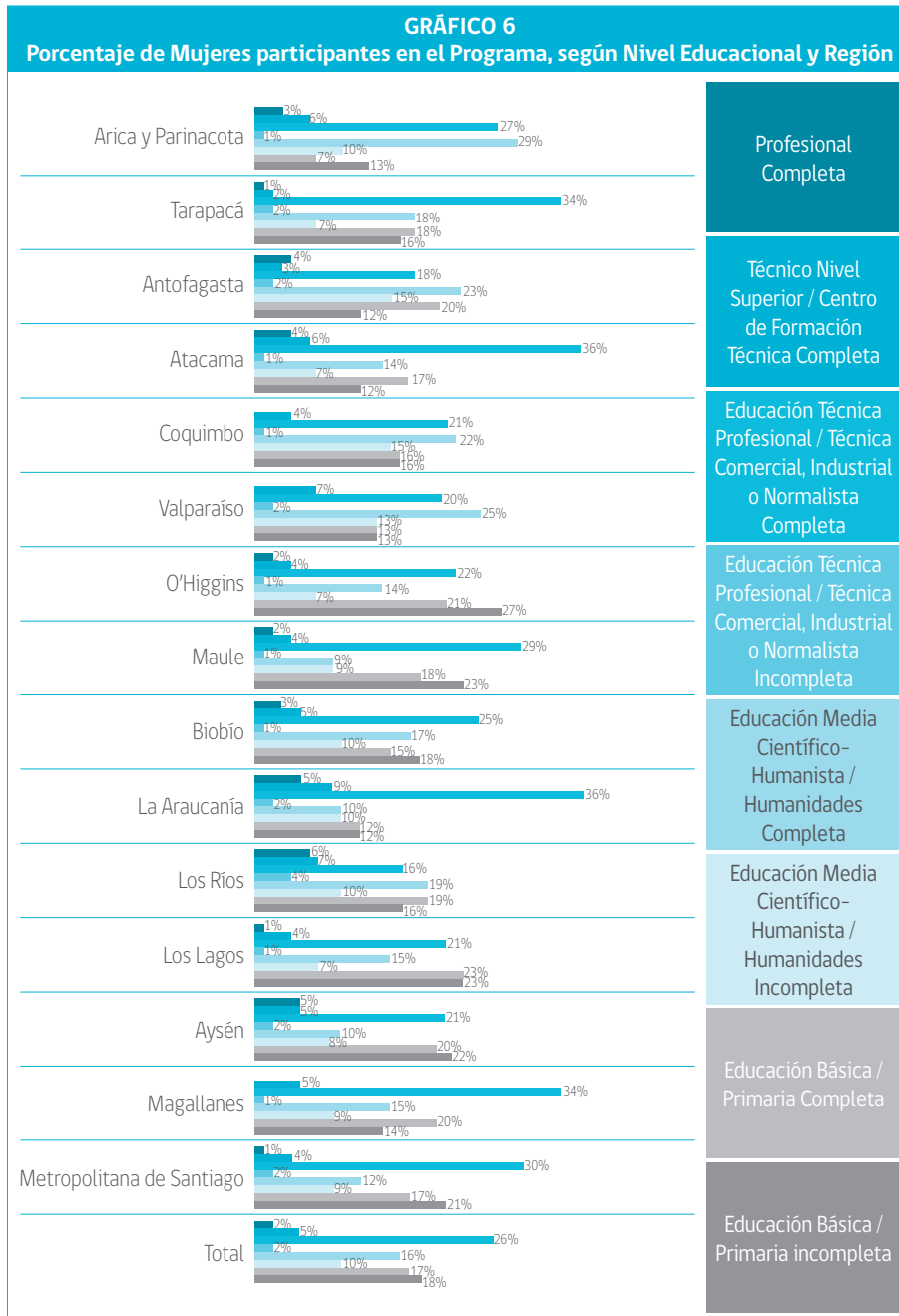
A nivel nacional el 90% de las mujeres participantes en el Programa, no reconoce pertenecer a ningún pueblo originario, mientras que el 8% reconoce pertenecer al pueblo originario Mapuche. Un 1% reconoce pertenecer al pueblo Aymara.

En las Regiones de Arica y Parinacota y Tarapacá las mujeres que señalan pertenecer al pueblo originario Aymara alcanzan un 15% y 16% respectivamente. A medida que se avanza hacia el sur aumenta la cantidad de mujeres que declaran pertenecer al pueblo originario Mapuche. En las Regiones de Araucanía el 22% se reconoce como Mapuche, en Los Ríos el 25%, en Los Lagos el 28%, en Aysén un 25% y en Magallanes 32%.



Fuente: Elaboración propia, SERNAM 2015
 N participantes 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila total: 12.172

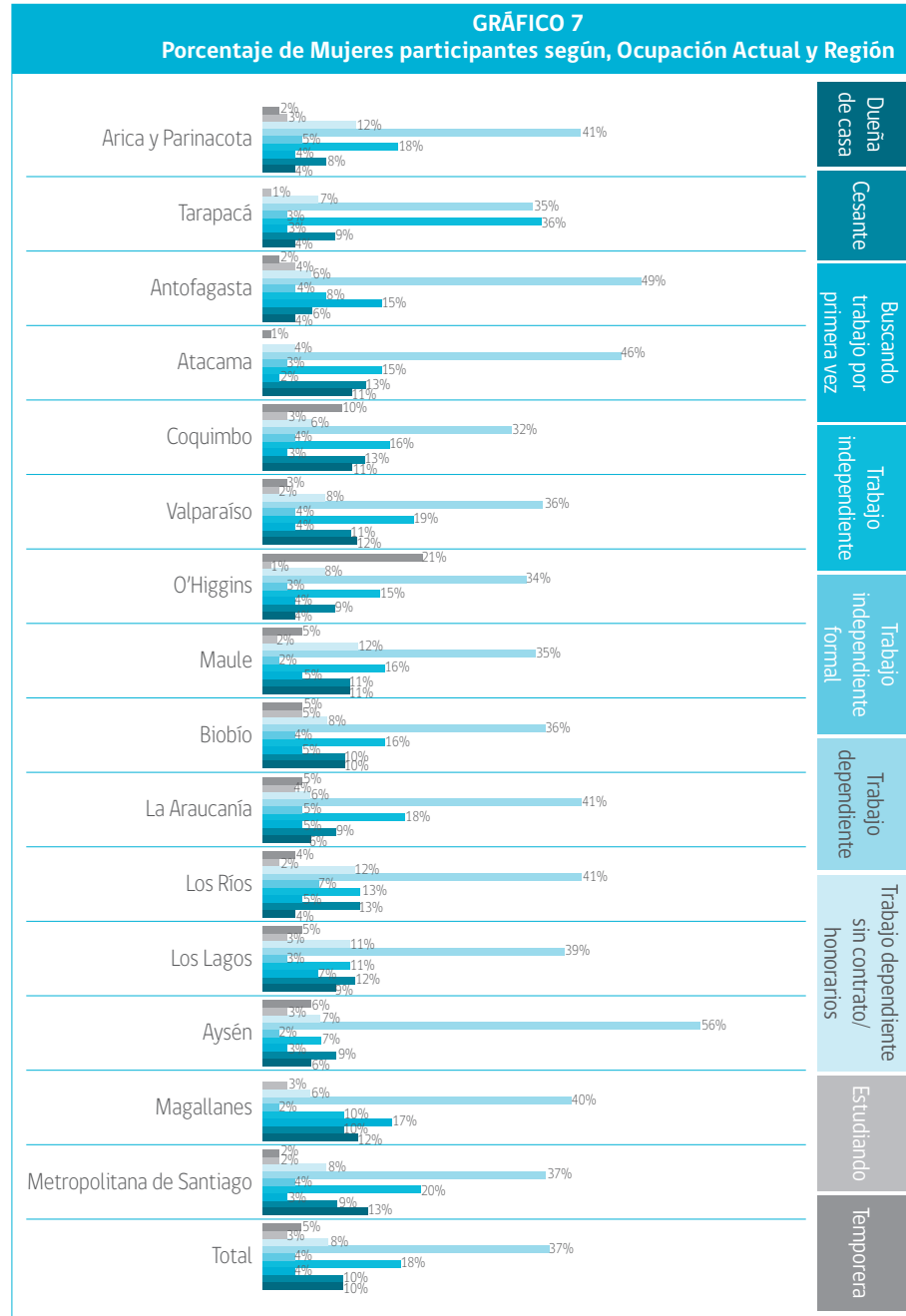
A nivel nacional, el 39% de las mujeres que participa en el Programa declara que está soltera, mientras que el 33% señala que se encuentra casada. El 11% asegura estar separada, el 10% tiene una relación de pareja o está conviviendo, un 4% está divorciada y un 3% viuda.



Fuente: Elaboración propia, SERNAM 2015
N participantes 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila total: 12.172

Del total de las mujeres participantes en el Programa, el 26% asegura que su nivel educativo corresponde a Educación Técnica Profesional/ Técnica Comercial, Industrial o Normalista completa, mientras que un 18% señala tener Educación Básica/ Primaria Incompleta. Otro 17% asegura tener Educación Básica/Primaria Completa, un 16% declara tener Educación Media Científico-Humanista/Humanidades completa. El 10% indica tener Educación Media Científico-Humanista / Humanidades Incompleta. El 5% tiene Técnico Nivel Superior / Centro Formación Técnica Completa.

Desagregado por región se puede observar que en las 15 zonas hay un mayor porcentaje de mujeres que ha completado Educación Técnica Profesional/Técnica Comercial, Industrial o Normalista.

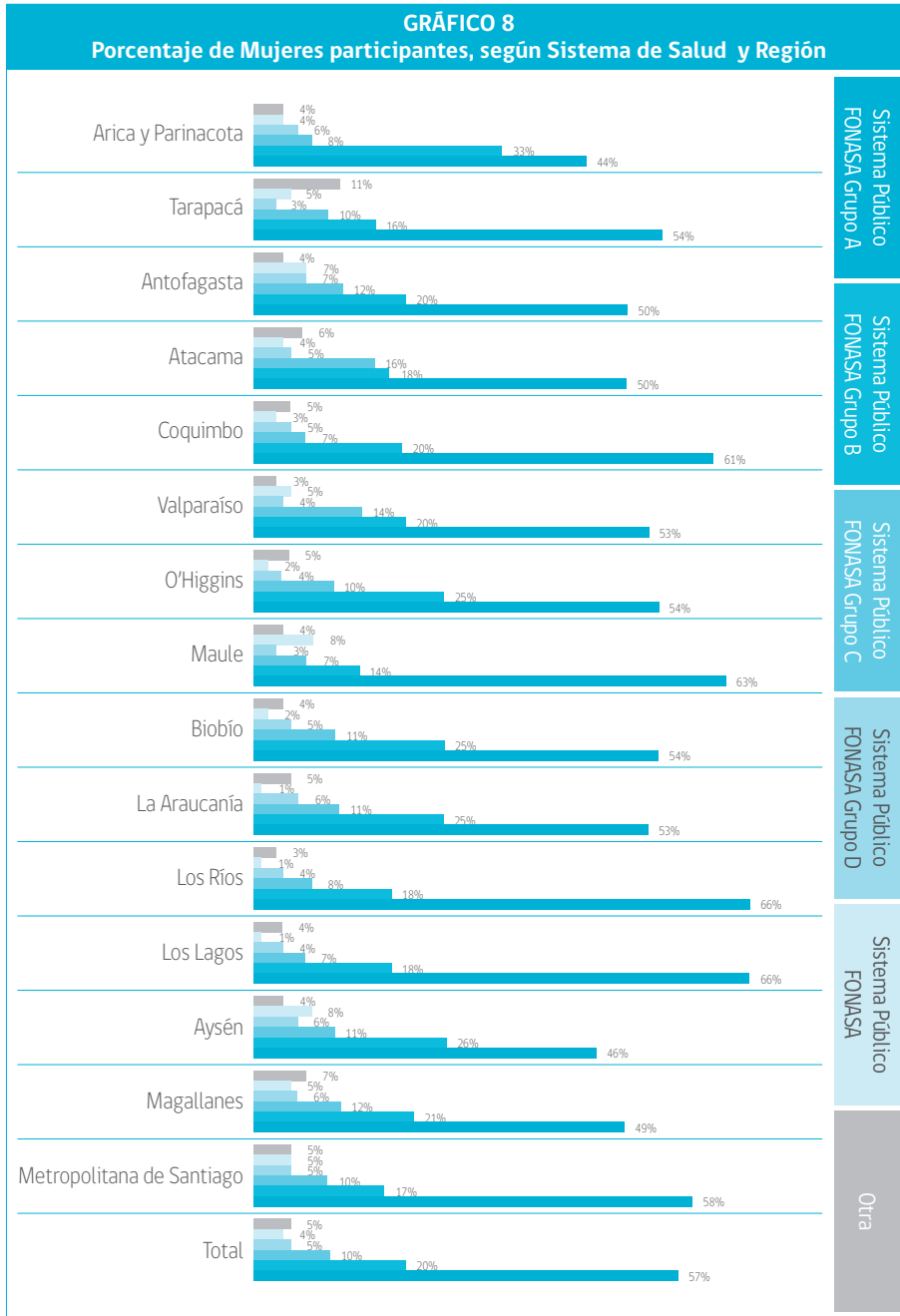


Fuente: Elaboración propia, SERNAM 2015
 N participantes 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila total: 12.172

Respecto a la ocupación actual, del total de mujeres participantes en este Programa un 37% asegura que tiene trabajo dependiente, mientras que un 18% asegura que tiene trabajo independiente. El 8% declara tener un trabajo dependiente sin contrato/honorarios, un 5% asegura ser temporera y un 4% señala que está trabajando de manera independiente formal.

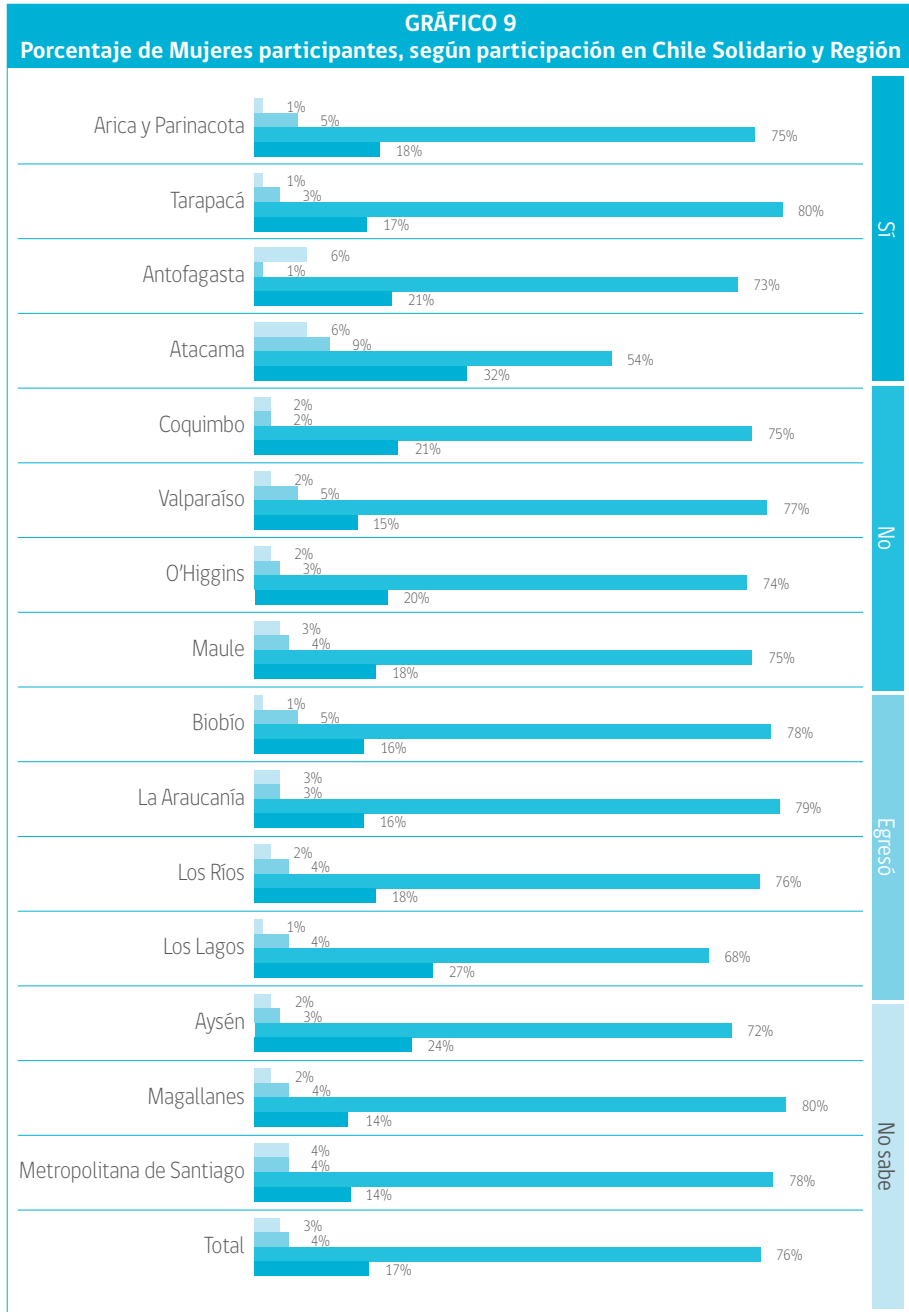
Un 10% de las mujeres declara estar cesante y ser dueña de casa, respectivamente. Un 4% se encuentra buscando trabajo por primera vez y un 3% señala estar estudiando.

En la región de O'Higgins hay un 21% de mujeres participantes del programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila que trabajan como temporeras.



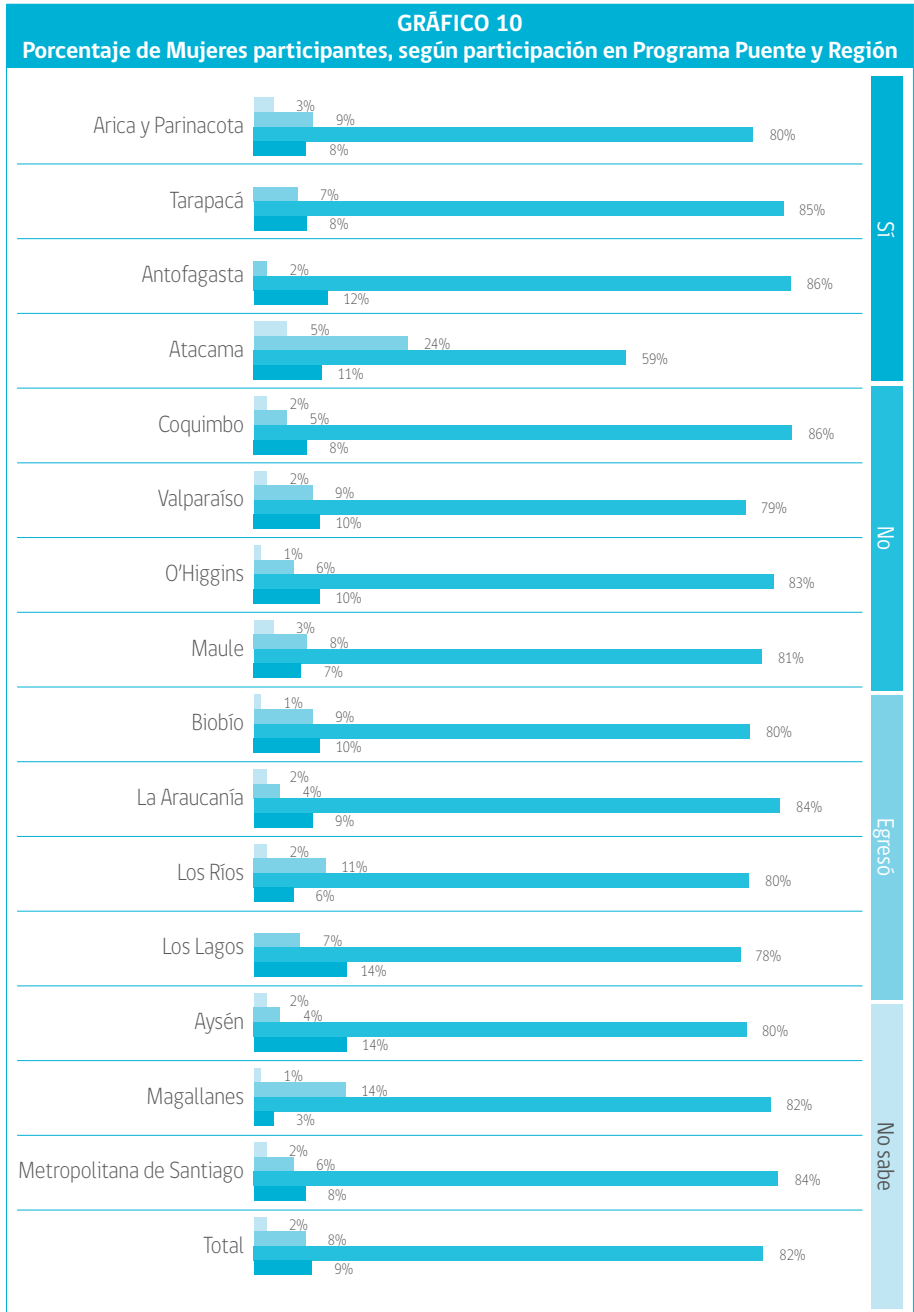
Fuente: Elaboración propia, SERNAM 2015
N participantes 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila total: 12.172

Respecto al sistema de salud, a nivel total, el 67% de las mujeres participantes en el Programa, señala que se encuentra en los tramos de FONASA A y B (gratuidad). En menor proporción, con un 15%, aseguran estar en los tramos de FONASA C y D.



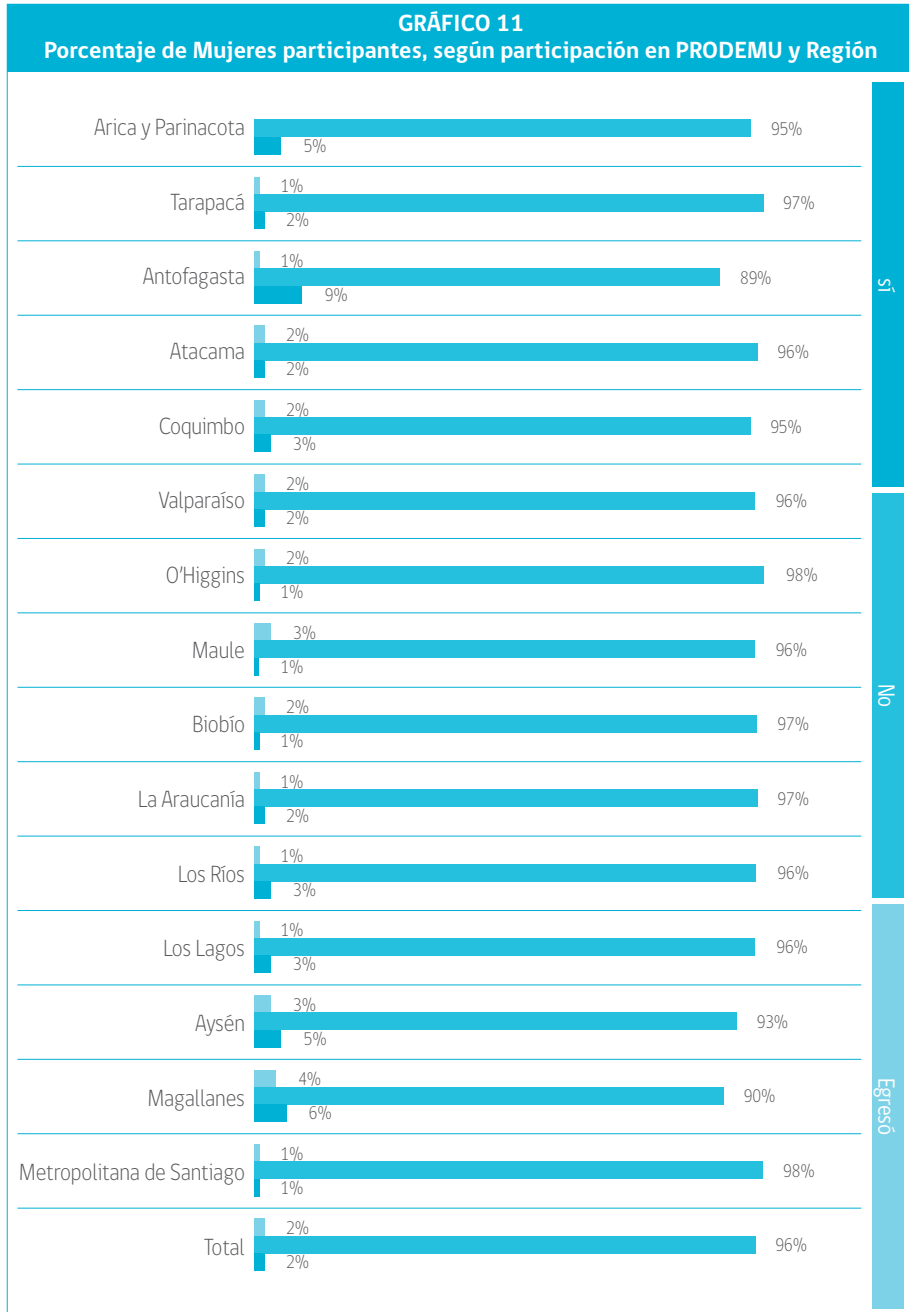
Fuente: Elaboración propia, SERNAM 2015
 N participantes 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila total: 12.172

A nivel total el 17% de las mujeres que participa en el Programa, forma parte del Programa Chile Solidario, un 4% declara haber egresado de Chile Solidario. Por el contrario un 76% señala que no ha participado en el Programa Chile Solidario.



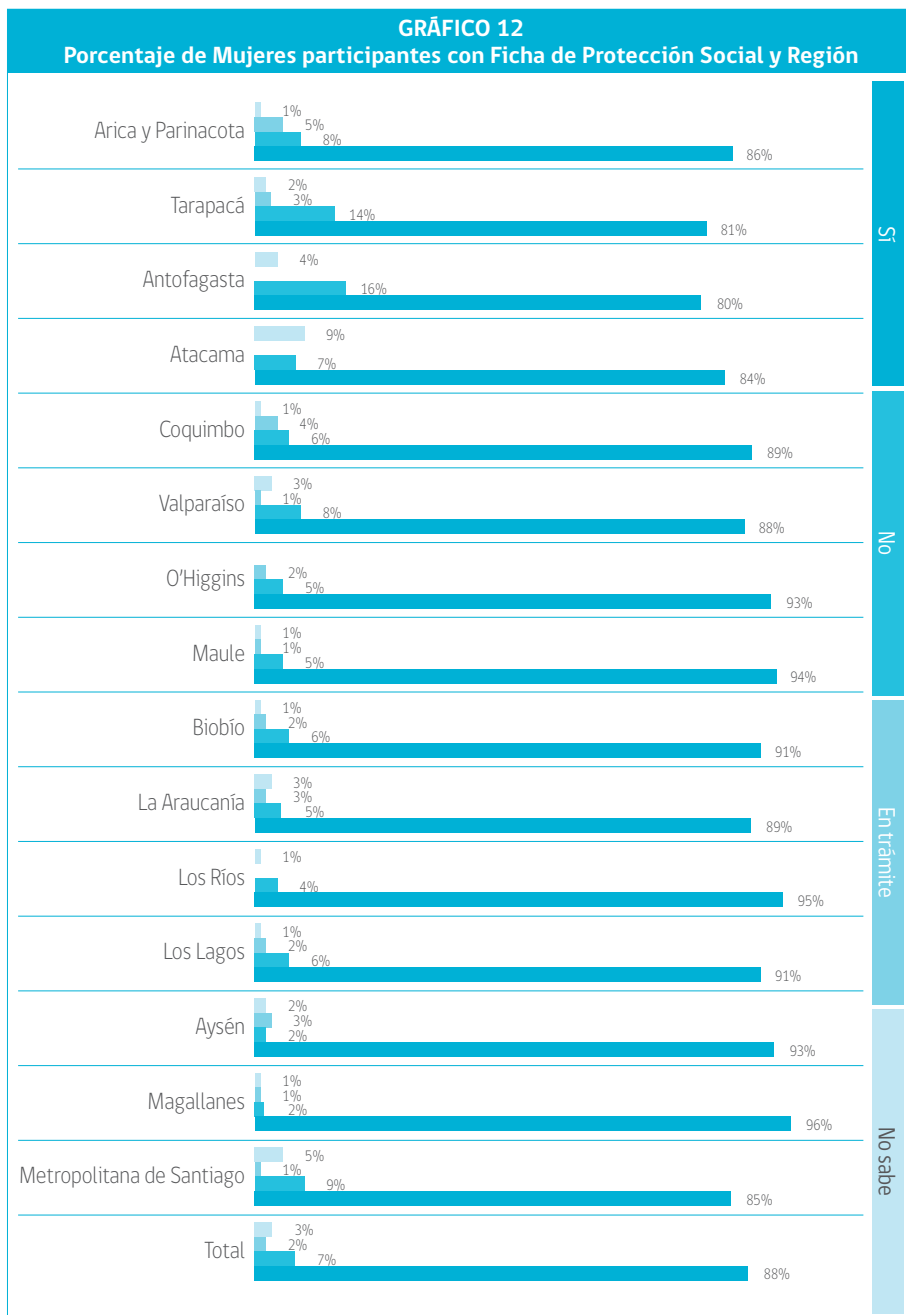
Fuente: Elaboración propia, SERNAM 2015
 N participantes 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila total: 12.172

A nivel total, sólo un 9% de las mujeres que participa en este Programa asegura que forma parte del Programa Puentes, un 8% declara haber egresado del Programa Puentes. Por el contrario el 82% menciona que no ha participado en el Programa Puentes.



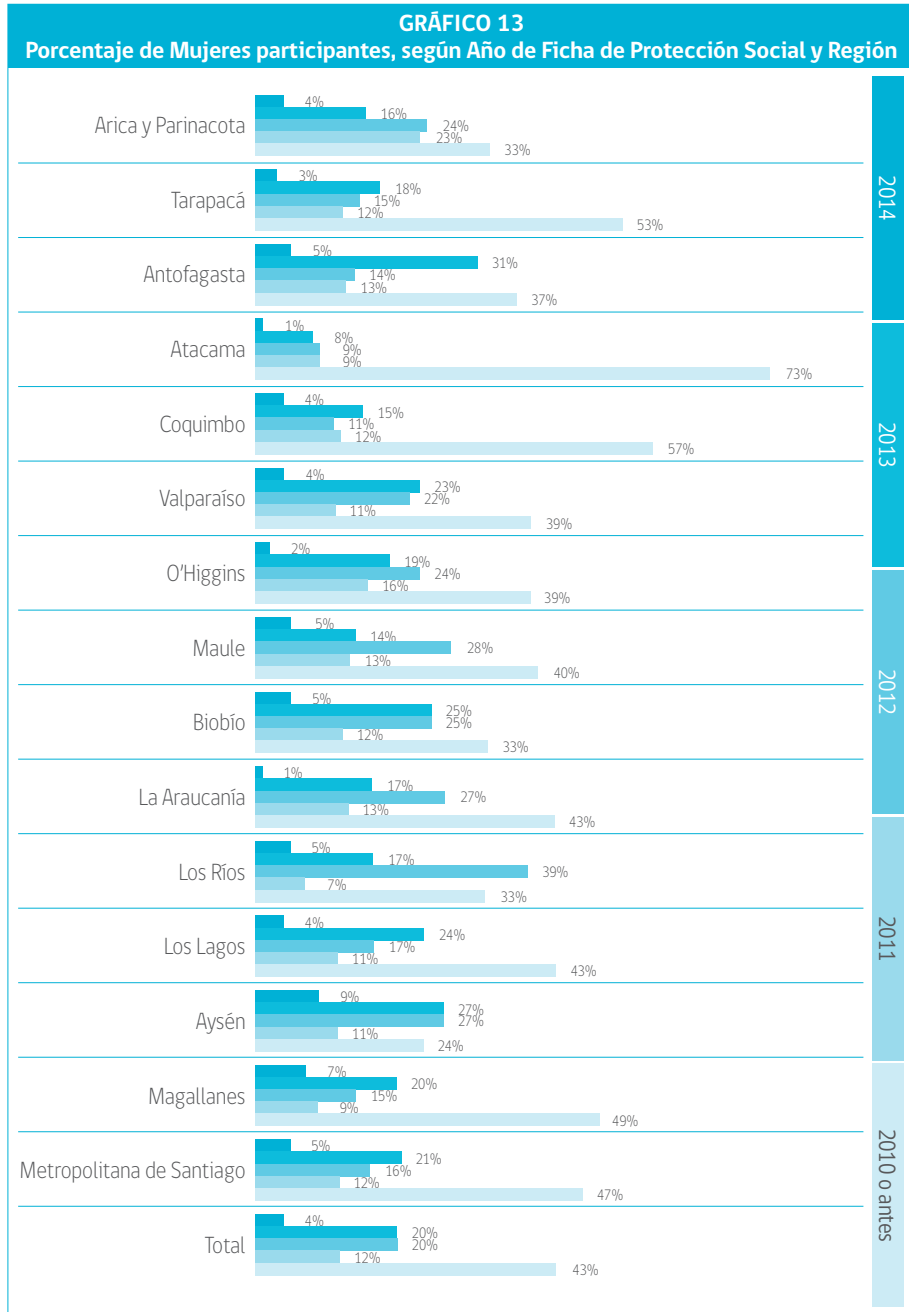
Fuente: Elaboración propia, SERNAM 2015
 N participantes 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila total: 12.172

A nivel total, sólo el 2% de las mujeres que participa en el Programa, participa en PRODEMU, un 2% declara haber egresado de PRODEMU. Mientras que un 97% declara no haber participado en PRODEMU.



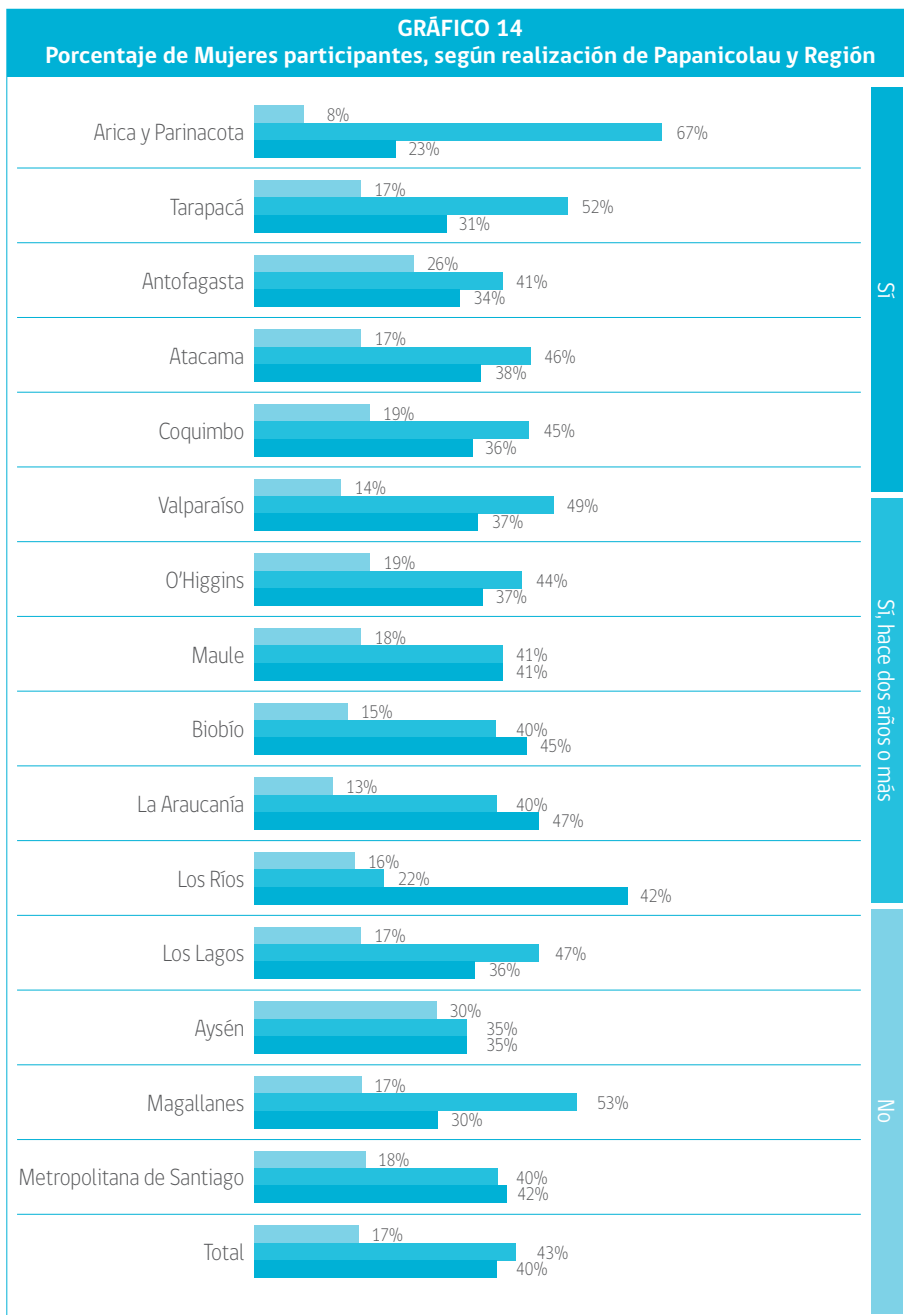
Fuente: Elaboración propia, SERNAM 2015
N participantes 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila total: 12.172

A nivel total, el 88% de las mujeres que participa en el Programa, señala tener Ficha de Protección Social, un 2% declara que su Ficha de Protección Social se encuentra en trámite y un 3% no sabe si tiene esa Ficha. Mientras que un 7% asegura no tener Ficha de Protección Social



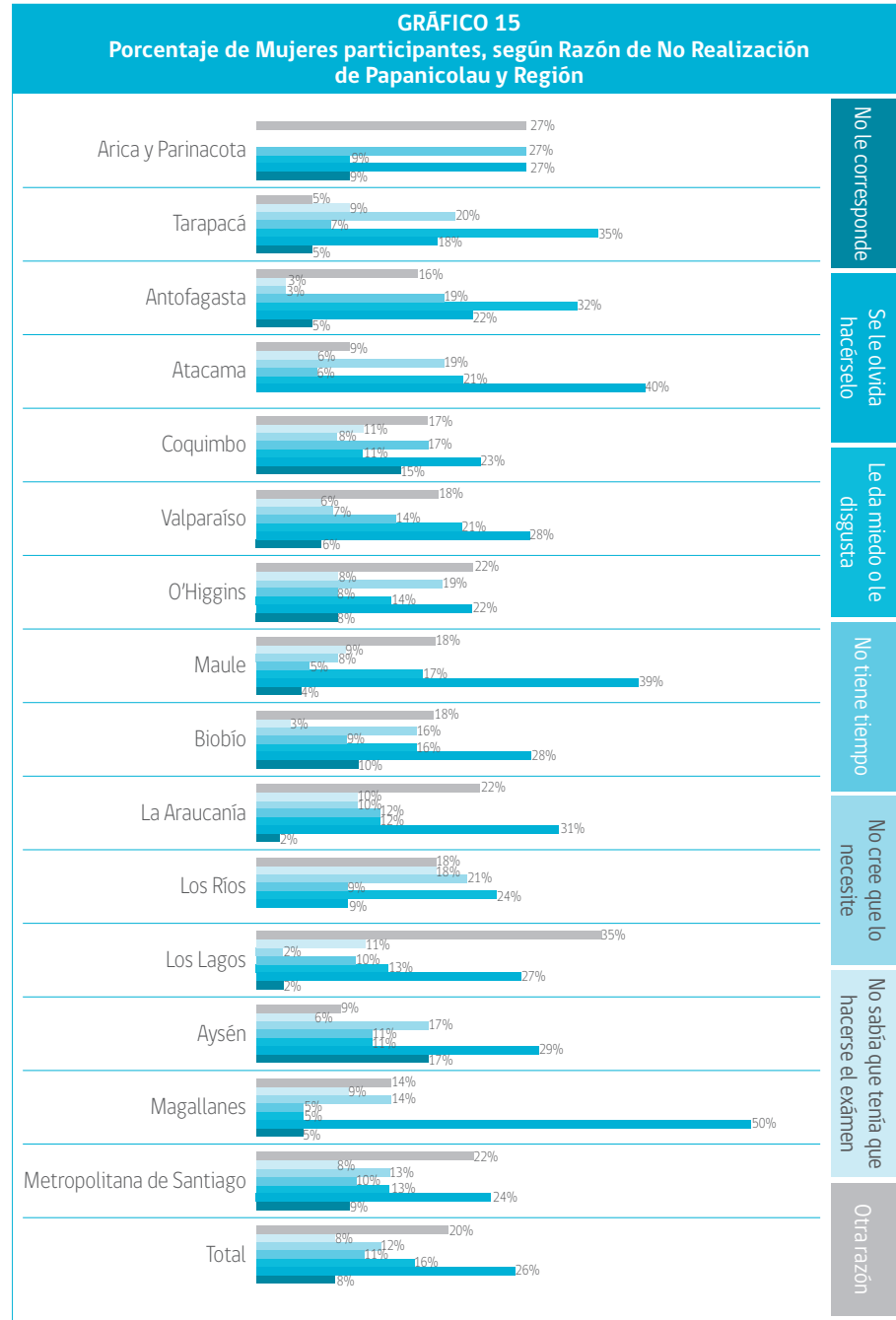
Fuente: Elaboración propia, SERNAM 2015
 N participantes 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila total: 9.278

Del total de las mujeres participantes en el programa que declaran tener Ficha de Protección Social el 47% declara que desde el 2010 o antes le aplicaron la Ficha de Protección Social. El 12% asegura que el 2011 le fue aplicada la Ficha de Protección Social, el 20% señala que la aplicación fue el 2012 y otro 20% el 2013. Sólo a un 4% le aplicaron la Ficha el 2014.



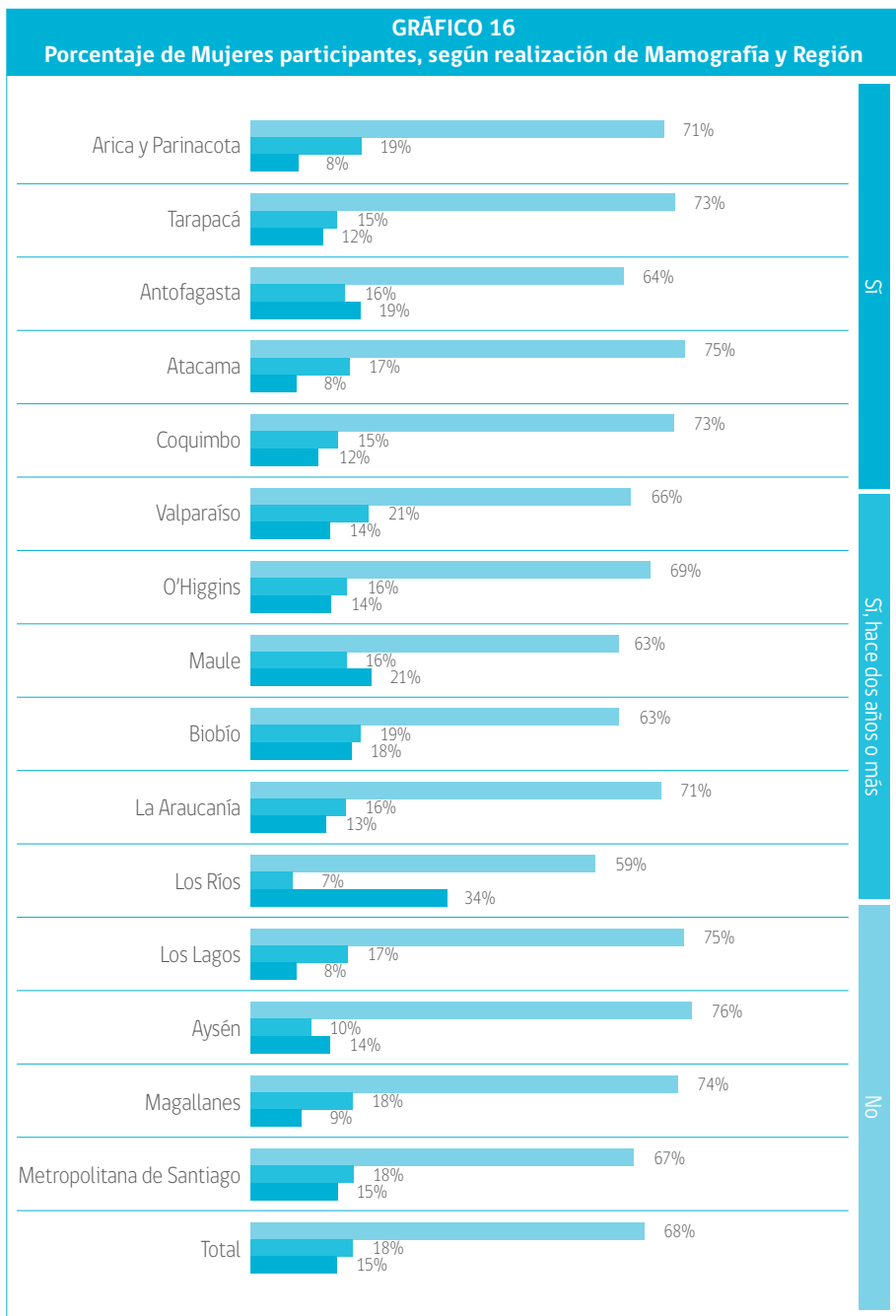
Fuente: Elaboración propia, SERNAM 2015
N participantes 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila total: 12.172

A nivel total, respecto a la realización del examen Papanicolau, el 40% de las mujeres que participa en el Programa, se ha realizado el Papanicolau. El 43% se lo realizó hace dos años o más, encontrándose en situación de volver a realizarlo. Un 17% declara que no se ha realizado el examen.



Fuente: Elaboración propia, SERNAM 2015
 N participantes MTJH que no se han realizado el PAP en el último año: 1.886

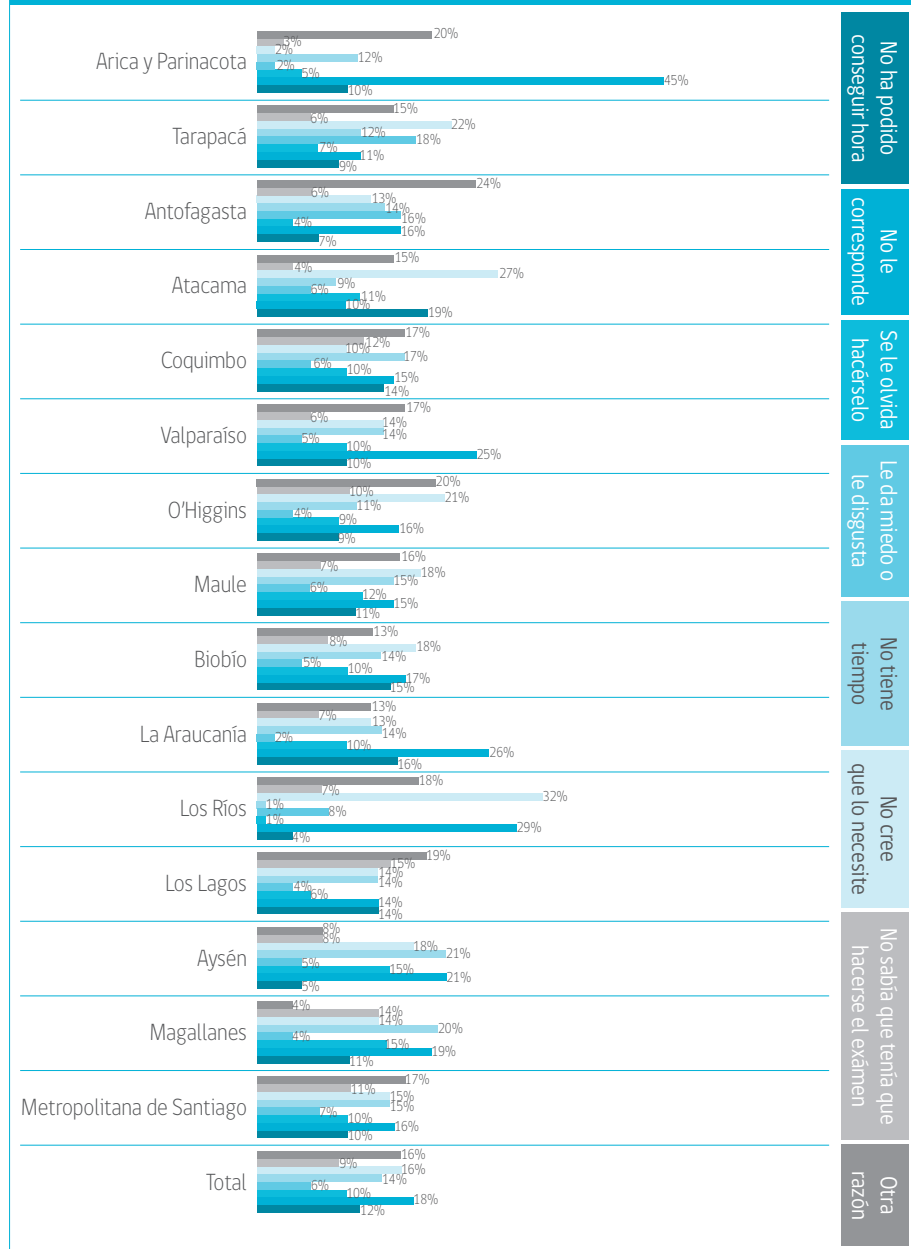
A nivel total, entre las mujeres participantes en este programa que no se han realizado el PAP en el último año, el 26% asegura que es porque se le olvida hacerse lo, el 16% sostiene que le da miedo o le disgusta, el 12% declara que no cree que lo necesite. El 11% no tiene tiempo y un 8% sostiene que no le corresponde y que no sabía que tenía que hacerse el examen, respectivamente. Un 20% alude a otra razón.



Fuente: Elaboración propia, SERNAM 2015
N participantes 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila total: 12.172

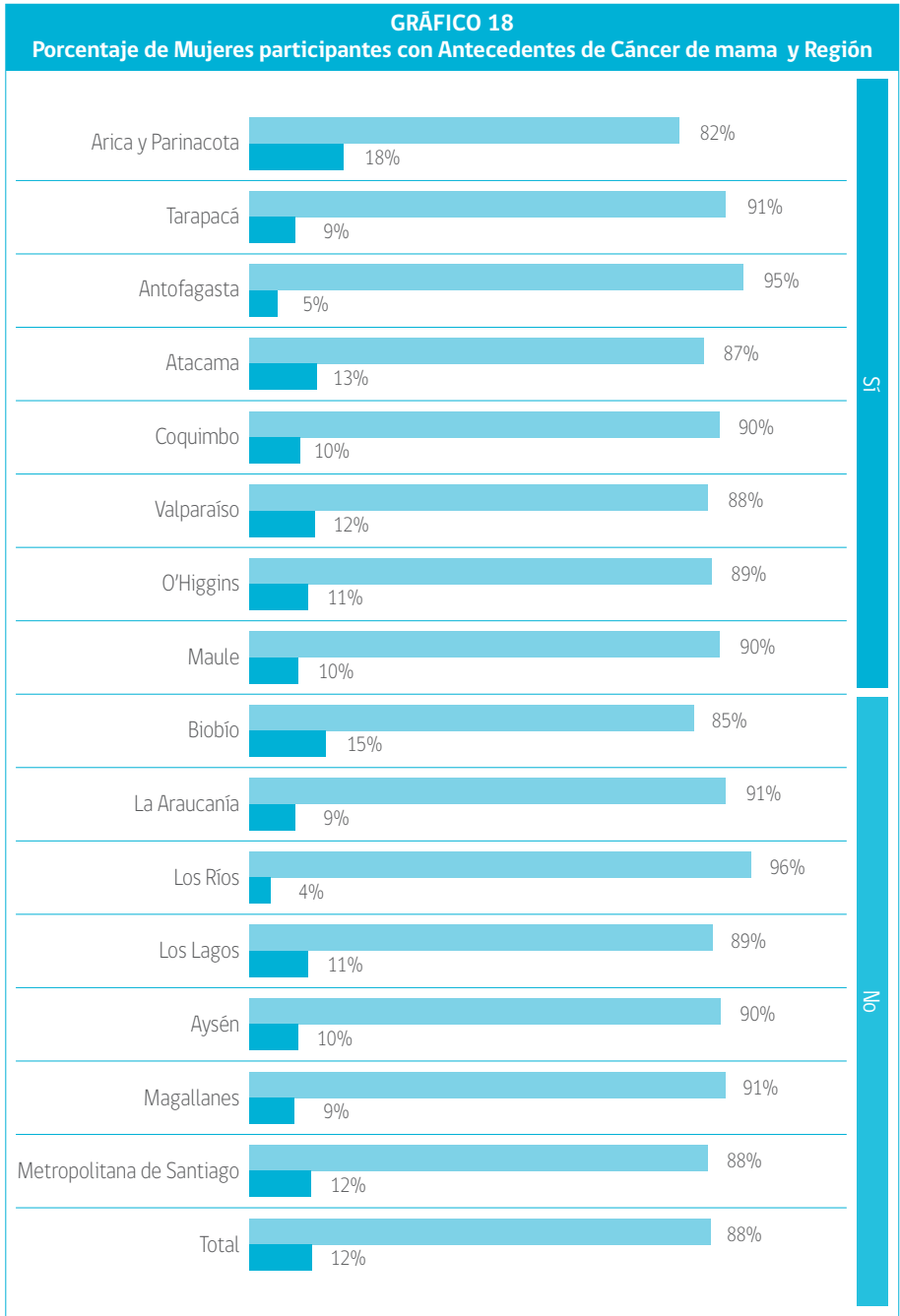
Respecto a la realización de la Mamografía, a nivel total, el 15% de las mujeres que participa en el Programa, se ha realizado este examen. El 18% se lo realizó hace dos años o más, encontrándose en situación de volver a realizarlo. Un 68% declara que no se ha realizado la Mamografía.

GRÁFICO 17
Porcentaje de Mujeres participantes en el Programa, según Razón de No Realización de Mamografía y Región



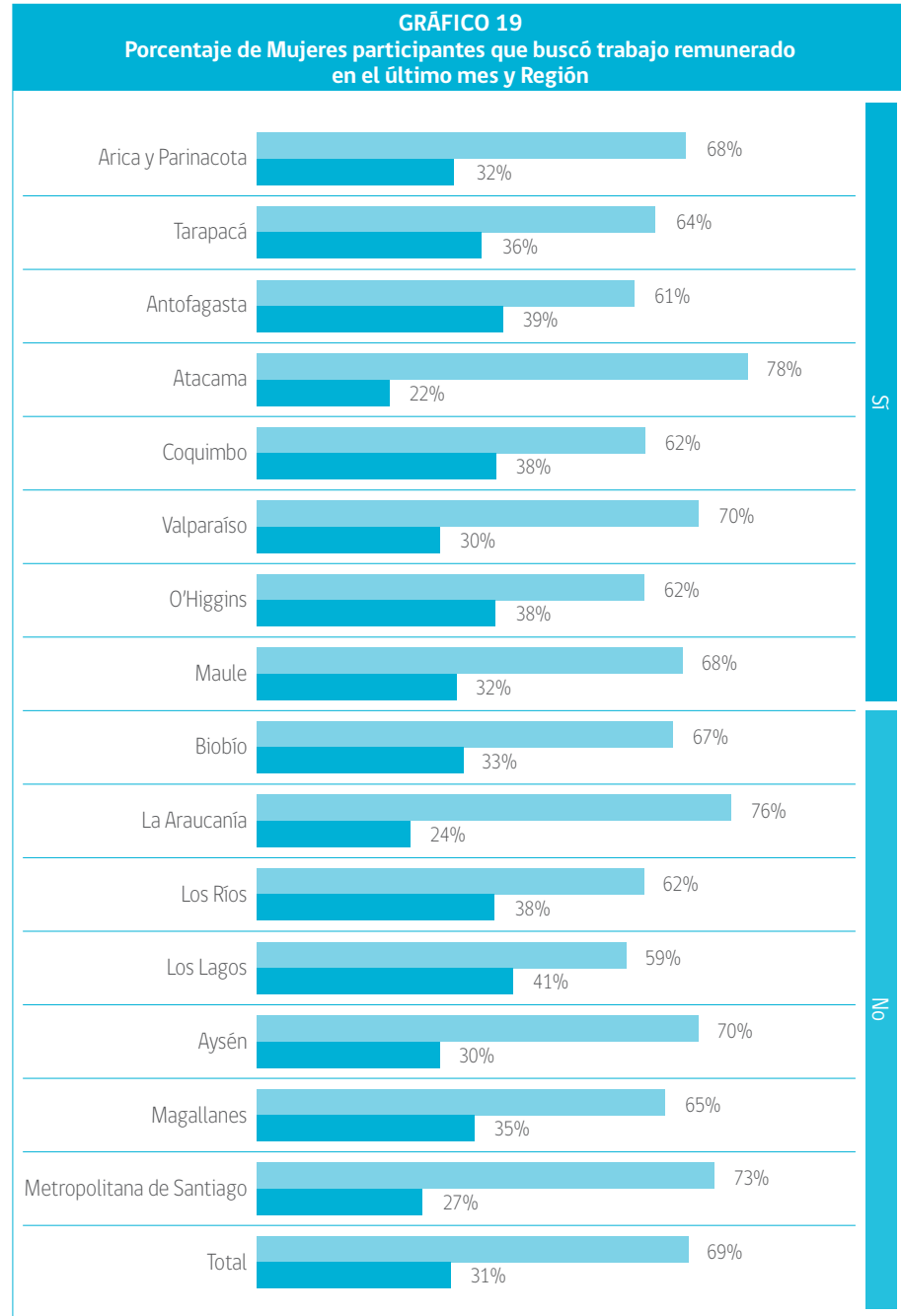
Fuente: Elaboración propia, SERNAM 2015
 N participantes MTJH que no se han realizado la Mamografía: 7.478

A nivel total, entre las mujeres que no se han hecho la Mamografía en el último año o que no se la han realizado, el 18% asegura que no le corresponde hacérselo, el 16% cree que no lo necesita, mientras que un 14% sostiene que no ha tenido tiempo, un 12% que no ha podido conseguir hora y un 10% se le olvida hacérsela. Un 16% menciona otra razón para no acudir a realizarse la Mamografía.



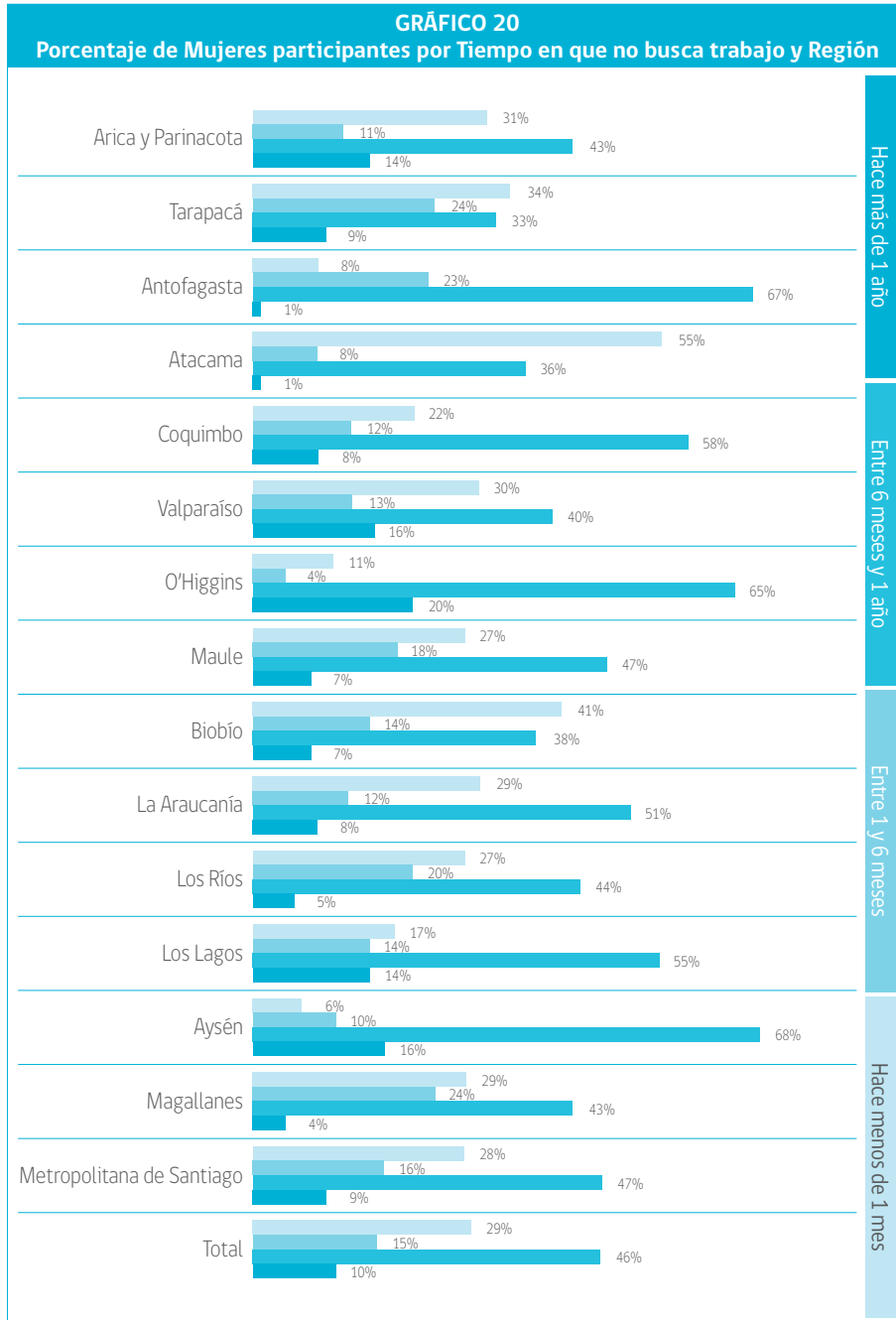
Fuente: Elaboración propia, SERNAM 2015
N participantes 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila total: 12.172

A nivel total, el 88% de las mujeres participantes en el Programa, señala que no tiene antecedentes de Cáncer de mama en su familia, mientras que el 12% asegura que en su familia hay antecedentes de Cáncer de mama.



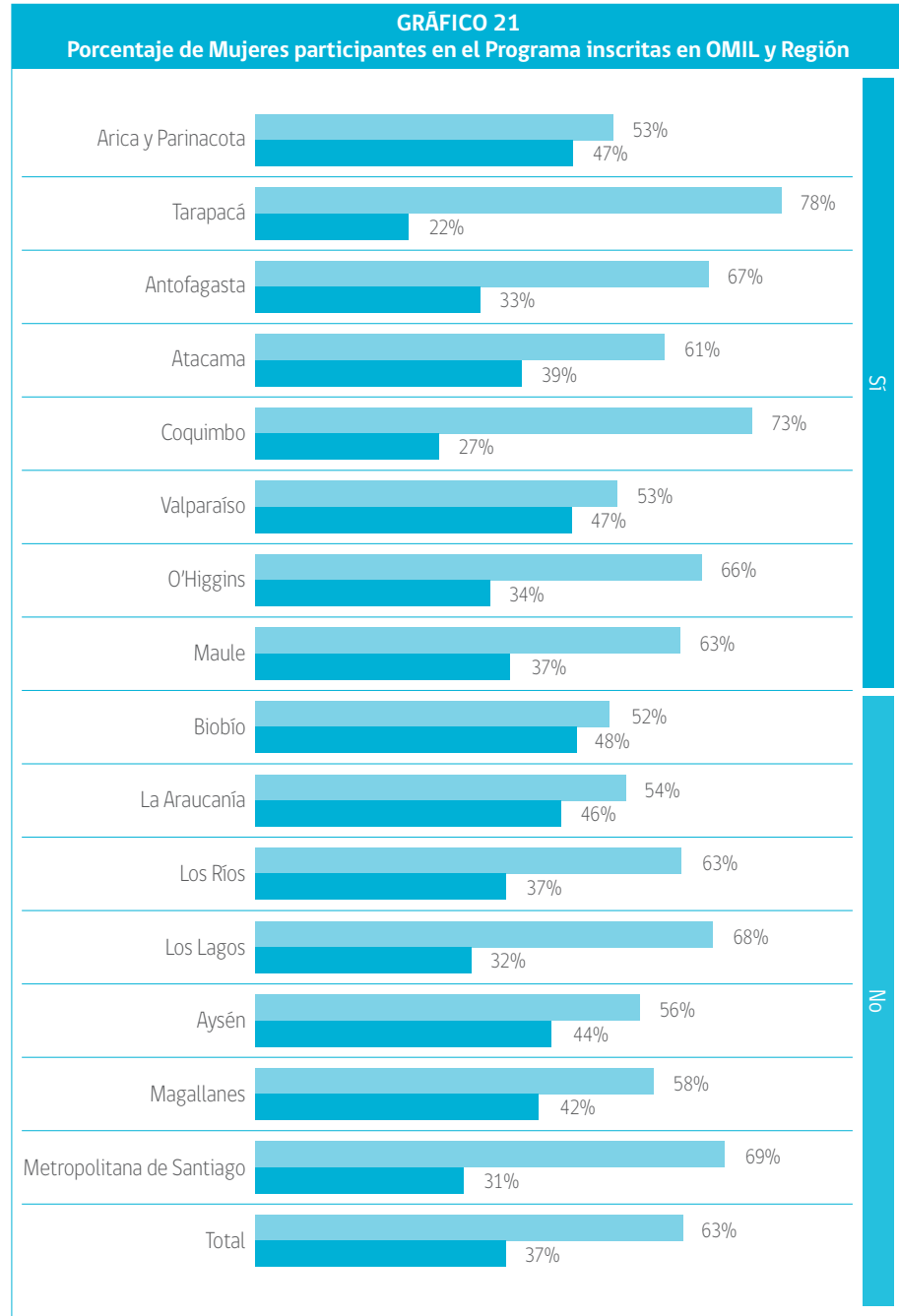
Fuente: Elaboración propia, SERNAM 2015
 N participantes 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila total: 12.172

A nivel total el 31% de las mujeres que participan en el Programa buscó trabajo remunerado el mes pasado, mientras que un 69% declara que no buscó trabajo remunerado el mes pasado.



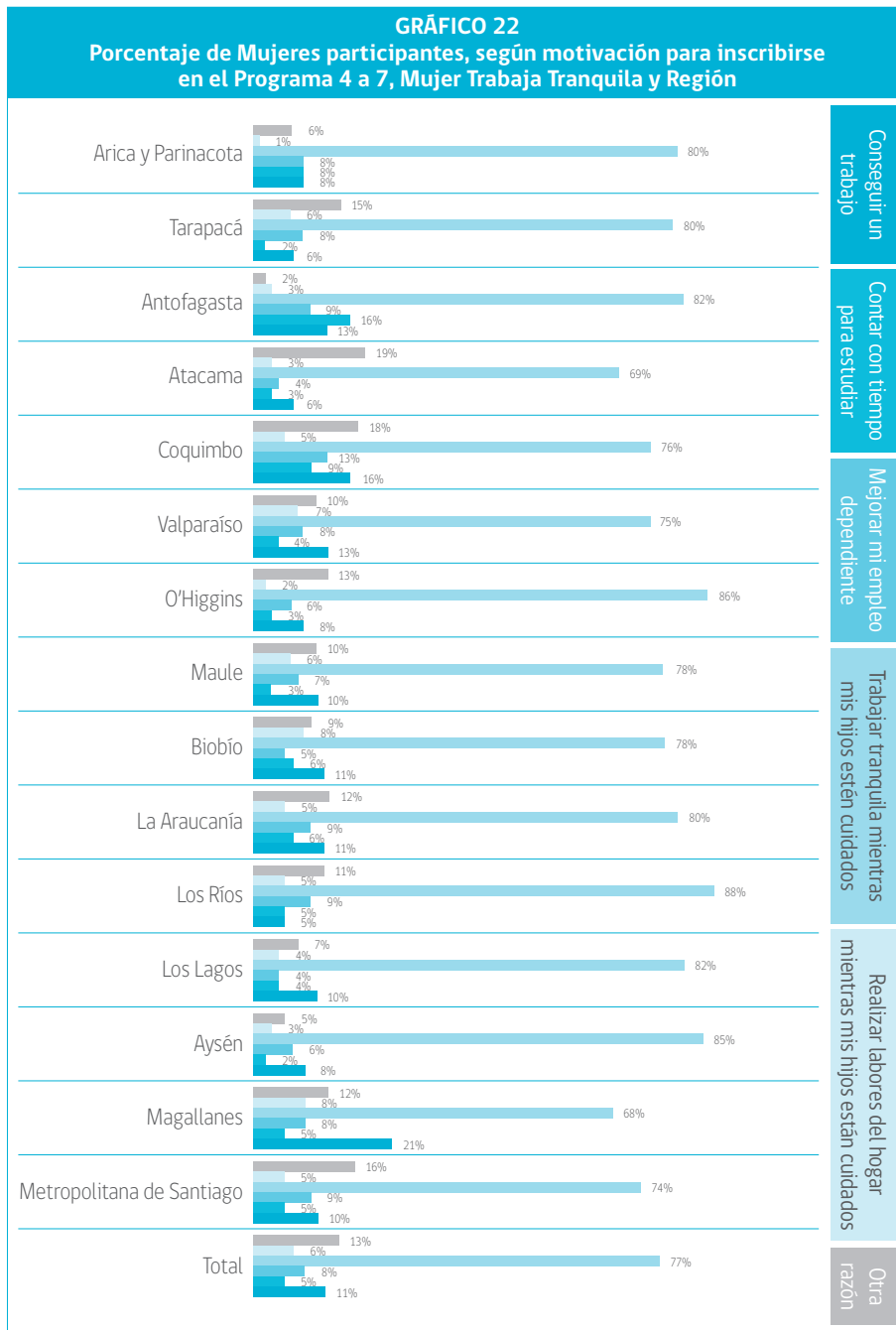
Fuente: Elaboración propia, SERNAM 2015
N participantes 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila total: 12.172

A nivel total, el 10% de las mujeres del Programa declara que no ha buscado trabajo remunerado hace menos de un mes, el 46% que no ha buscado trabajo entre 1 a 6 meses, el 15% asegura que no ha buscado trabajo entre 6 meses a 1 año. El 29% no ha buscado trabajo hace más de un año.



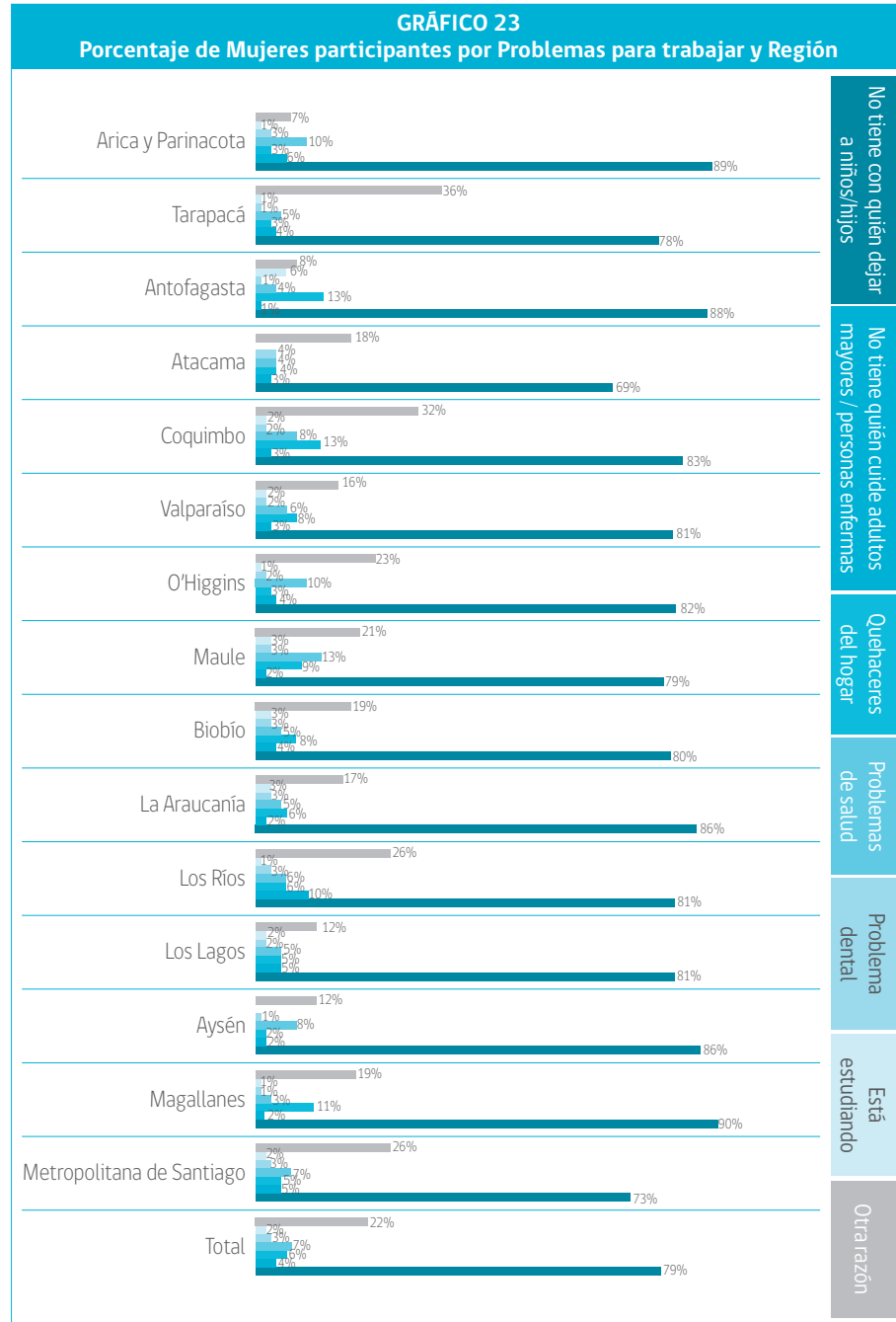
Fuente: Elaboración propia, SERNAM 2015
 N participantes 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila total: 12.172

A nivel total el 37% de las participantes en el Programa declara que está inscrita en la Oficina Municipal de Información Laboral (OMIL), mientras que un 63% no se encuentra inscrita en la OMIL.



Fuente: Elaboración propia, SERNAM 2015
 N participantes 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila total: 12.172

A nivel total, la principal razón por la que las mujeres se inscriben y participan en este programa es que pueden trabajar tranquilas mientras sus hijos/as están cuidados/as, con un 77% de menciones. Otro 11% de menciones señala que participa en el programa para conseguir un trabajo, un 8% que lo hace para mejorar su empleo (dependiente), un 6% lo hace para poder realizar las labores del hogar mientras sus hijos están cuidados, un 5% lo hace para poder contar con tiempo para sus estudios. Un 13% señala otras razones.



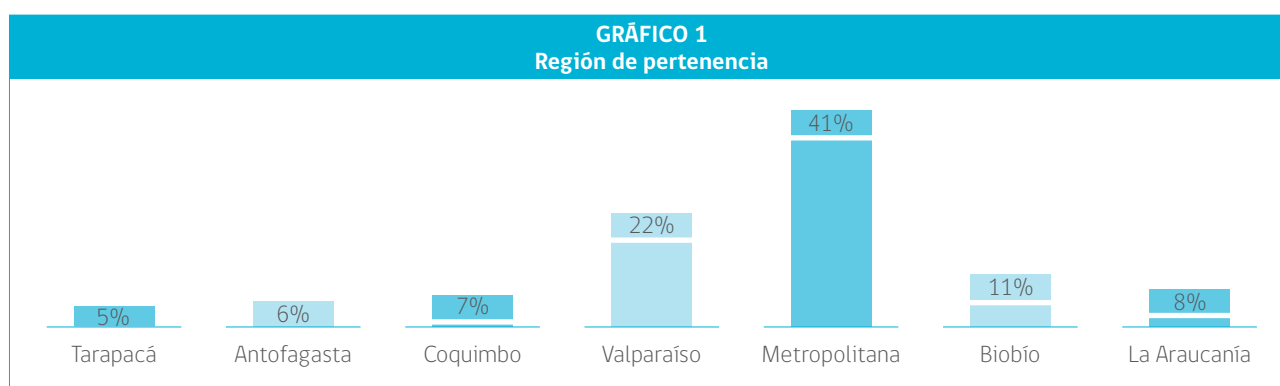
Fuente: Elaboración propia, SERNAM 2015
 N participantes 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila total: 12.172

A nivel total, el 79% de las menciones de las mujeres que participan en el programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila asegura que su principal problema para trabajar es que no tiene con quien dejar a los niños(as)/hijos(as). En menor grado, un 7% de menciones asegura que los problemas de salud son la causa que le impide trabajar, un 6% de las menciones señala a los quehaceres del hogar y un 4% no tiene quien cuide a adultos mayores/personas enfermas. Un 3% tiene problemas dentales, un 2% está estudiando y un 22% argumenta otras razones.

III.3. Análisis Cuantitativo de los Resultados de las Encuesta a Usuarias: Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar SERNAM

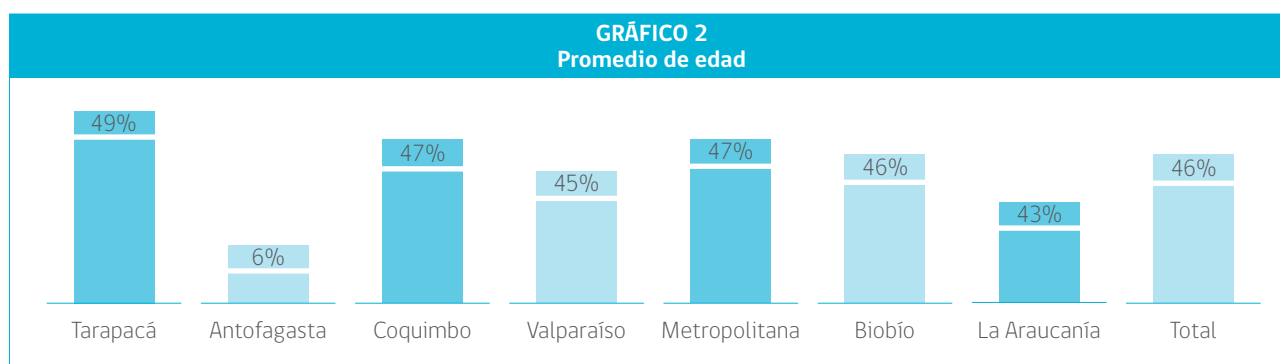
En las regiones definidas por el Equipo GENERAM para realizar el trabajo de campo de la presente investigación (Tarapacá, Antofagasta, Coquimbo, Valparaíso, Metropolitana, Biobío y La Araucanía) se llevó a cabo la aplicación de una encuesta presencial a las usuarias de los Programas Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar y 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila. Alcanzado un total de 373 usuarias encuestadas en los meses de septiembre y octubre del presente año. Los datos se presentan desagregados por región y a nivel total.

III.3.1. Datos Generales



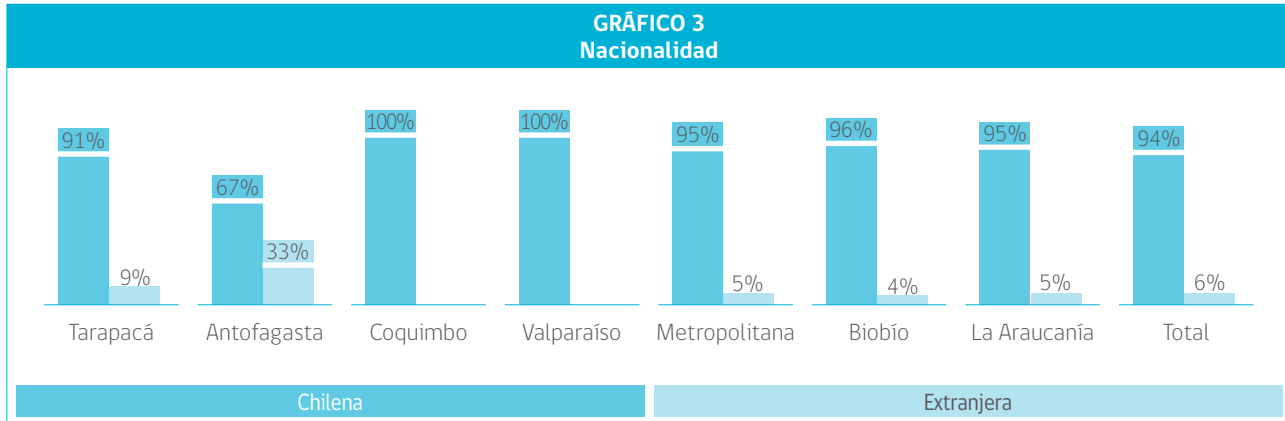
Fuente: Encuesta Usuarias Programa Mujeres Jefas de Hogar, 2015
N Usuarias Mujeres Jefas de Hogar: 236

Del total de las encuestadas el 41% pertenece a la Región Metropolitana, el 22% a la Región de Valparaíso, el 11% a la del Biobío. El 8% a la Araucanía, el 7% a Coquimbo, el 6% a Antofagasta y el 5% a Tarapacá. Esta distribución es concordante con la distribución de las usuarias del Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar a nivel nacional.



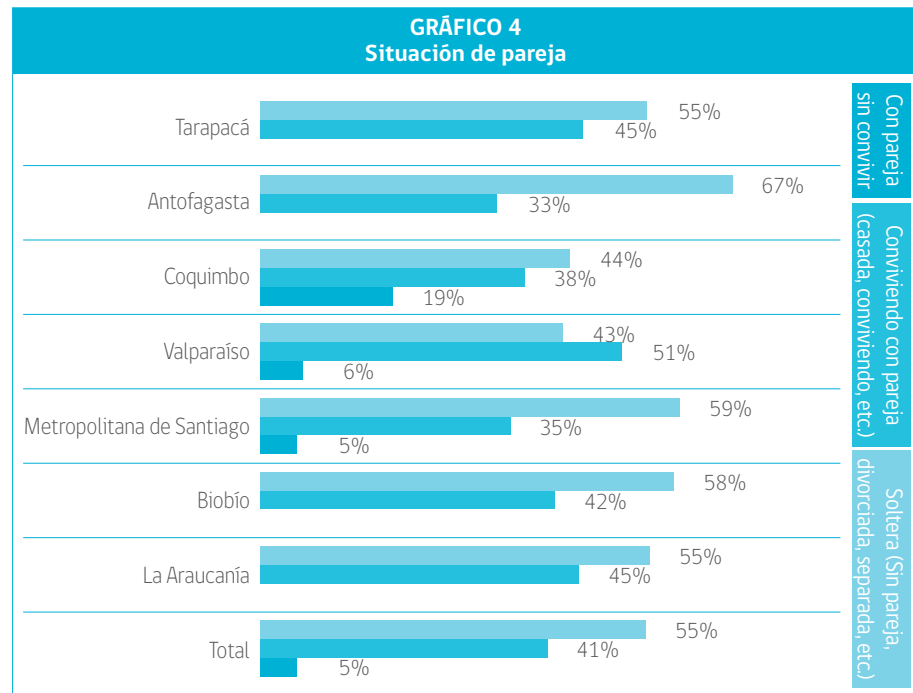
Fuente: Encuesta Usuarias Programa Mujeres Jefas de Hogar, 2015
N Usuarias Mujeres Jefas de Hogar: 236

A nivel total el promedio de edad es de 46 años. En Antofagasta es de 41 años, mientras que en Tarapacá es de 49 años.



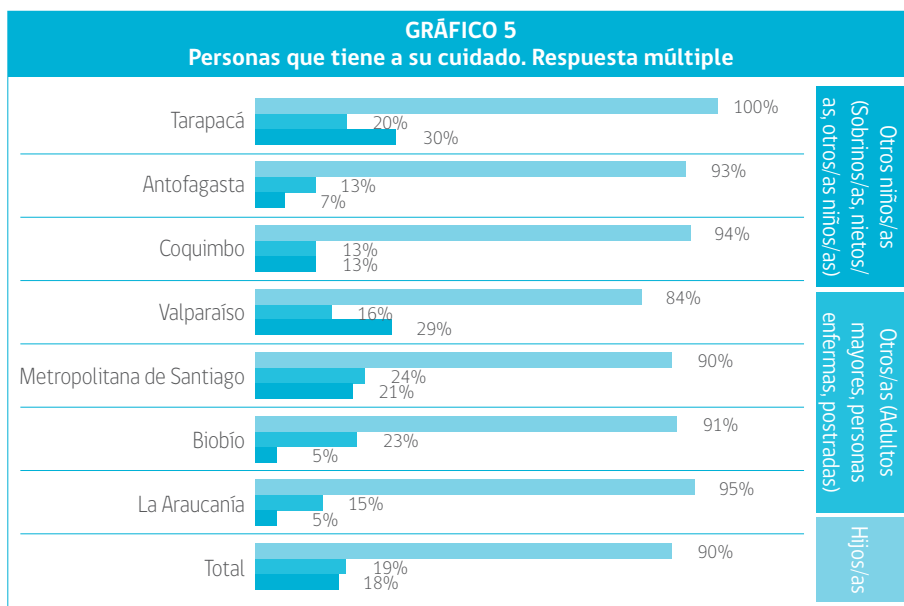
Fuente: Encuesta Usuaris Programa Mujeres Jefas de Hogar, 2015
 N Usuaris Mujeres Jefas de Hogar: 236

A nivel total el 94% de las encuestadas del Programa es chilena, mientras que el 4% es extranjera. Esta situación se mantiene similar en el resto de las regiones, con excepción de Antofagasta, en la que el porcentaje de extranjeras sube a 33%. En Coquimbo y Valparaíso el 100% de las encuestadas señala que es chilena.



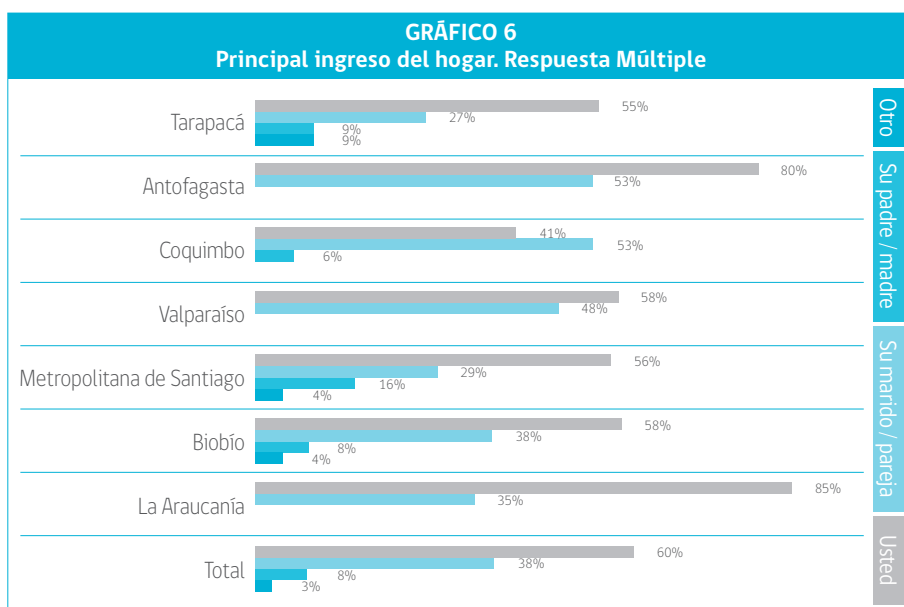
Fuente: Encuesta Usuaris Programa Mujeres Jefas de Hogar, 2015
 N Usuaris Mujeres Jefas de Hogar: 236

Respecto a la situación de pareja a nivel total el 55% se encuentra soltera, sin pareja, el 41% está conviviendo con pareja y sólo un 5% tiene pareja sin convivir.



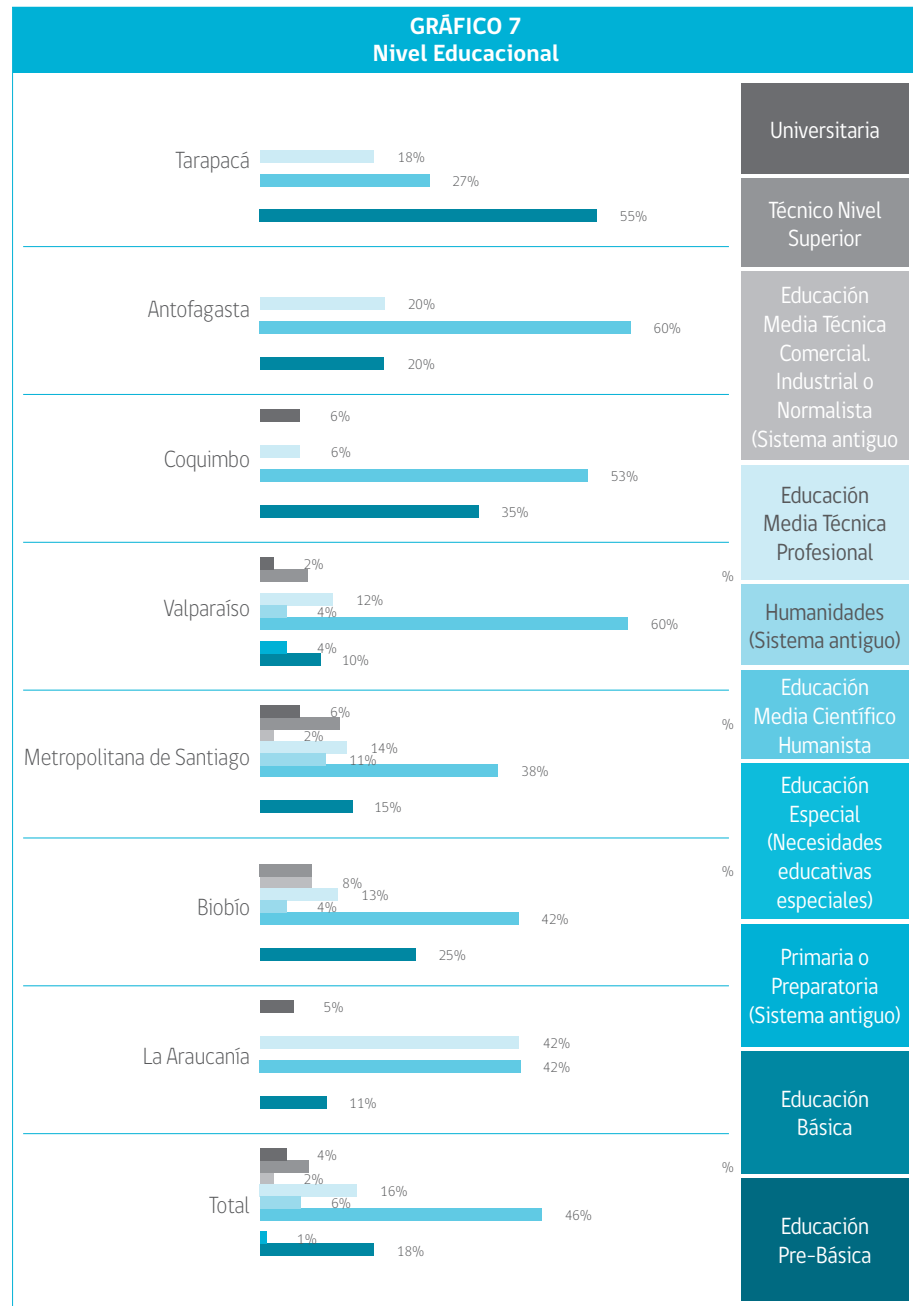
Fuente: Encuesta Usuaris Programa Mujeres Jefas de Hogar, 2015
N Usuaris Mujeres Jefas de Hogar: 236

Con respecto a las personas que las encuestadas tienen a su cuidado, a nivel total el 90% declara que tiene a su cuidado hijos/as, el 19% asegura que tiene a su cargo adultos mayores, personas enfermas y un 18% señala que tiene a su cargo otros/as niños/as. En las regiones las proporciones se mantienen similares.



Fuente: Encuesta Usuaris Programa Mujeres Jefas de Hogar, 2015
N Usuaris Mujeres Jefas de Hogar: 236

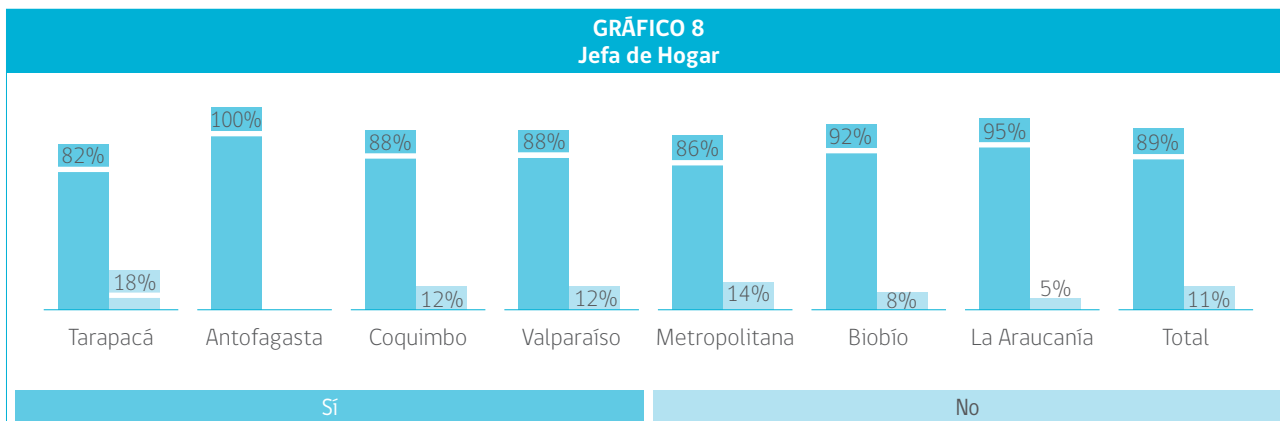
A nivel total el 60% de las encuestadas declara que ellas son quienes aportan el principal ingreso económico, el 38% asegura que es su marido/pareja el que aporta el principal ingreso al hogar. Sólo el 8% declara que su padre o madre es quien genera el principal ingreso económico del hogar.



Fuente: Encuesta Usuaris Programa Mujeres Jefas de Hogar, 2015
 N Usuaris Mujeres Jefas de Hogar: 236

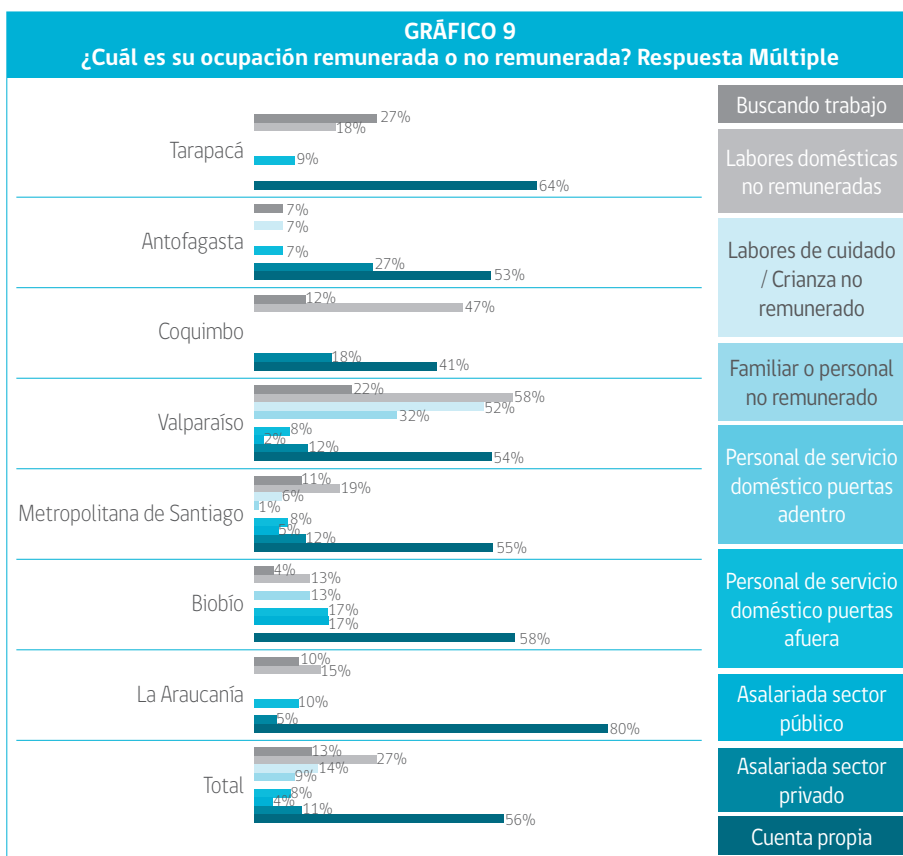
A nivel total el 46% de las encuestadas sostiene que su nivel educativo es Educación Media Científico-Humanista. El 18% declara que tiene Educación básica, y el 16% Educación Media Técnica Profesional.

En la Región de Tarapacá el 55% señala que tiene Educación básica, mientras que en La Araucanía el 42% asegura que tiene Educación Media Científico-Humanista, al igual que quienes tienen Educación Media Técnica Profesional.



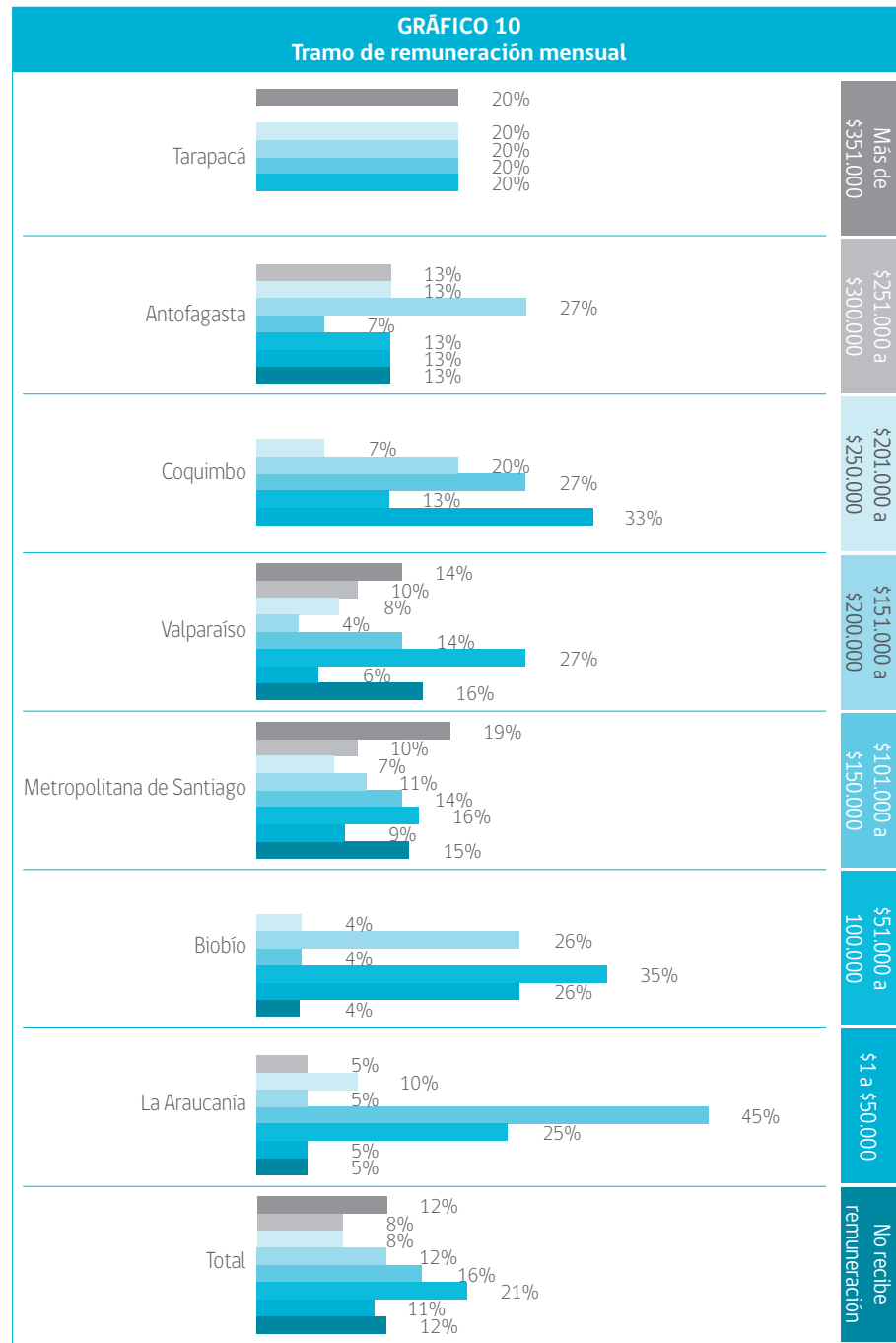
Fuente: Encuesta Usuaris Programa Mujeres Jefas de Hogar, 2015
N Usuaris Mujeres Jefas de Hogar: 236

A nivel total el 89% de las encuestadas declara que es Jefa de Hogar, mientras que un 11% asegura que no lo es. Similar distribución se da en las regiones donde se aplicó la encuesta. En Antofagasta el 100% declara que es Jefa de Hogar



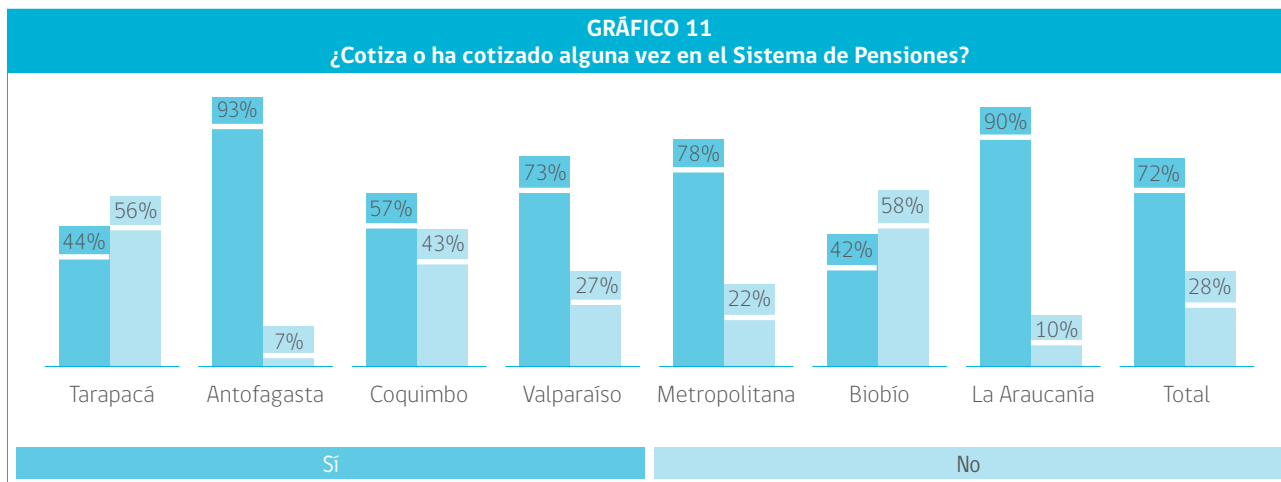
Fuente: Encuesta Usuaris Programa Mujeres Jefas de Hogar, 2015
N Usuaris Mujeres Jefas de Hogar: 236

Respecto a la ocupación, a nivel total, el 56% de las encuestadas asegura que es trabajadora por cuenta propia, el 27% se dedica a las labores domésticas no remuneradas, el 14% realiza labores de cuidado/crianza no remunerado y el 11% es asalariada del sector privado. El 13% se encuentra buscando trabajo.



Fuente: Encuesta Usuarías Programa Mujeres Jefas de Hogar, 2015
 N Usuarías Mujeres Jefas de Hogar: 236

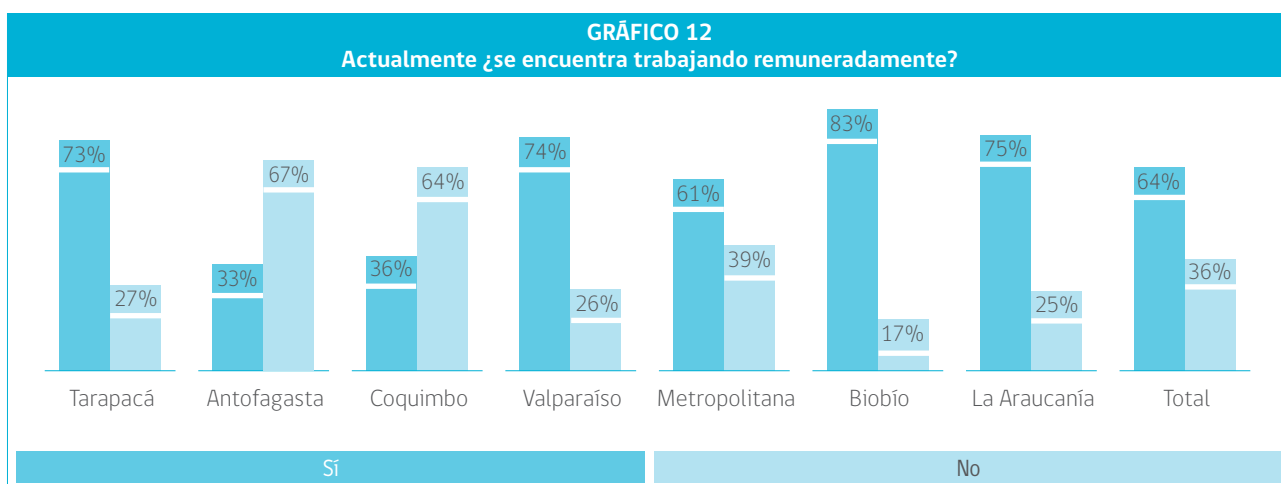
A nivel total el 21% declara que el tramo de su remuneración mensual va de \$51.000 a \$100.000, el 16% recibe entre \$101.000 a \$151.000, el 12% se encuentra entre quienes ganan de \$151.000 a \$200.000 y otro 12% declara recibir más de \$351.000. El 11% gana menos de \$50.000. Un 12% asegura no recibir remuneración.



Fuente: Encuesta Usuarías Programa Mujeres Jefas de Hogar, 2015
N Usuarías Mujeres Jefas de Hogar: 236

A nivel total el 72% de las encuestadas declara que cotiza o ha cotizado alguna vez en el sistema de pensiones, mientras que un 28% asegura que no lo ha hecho.

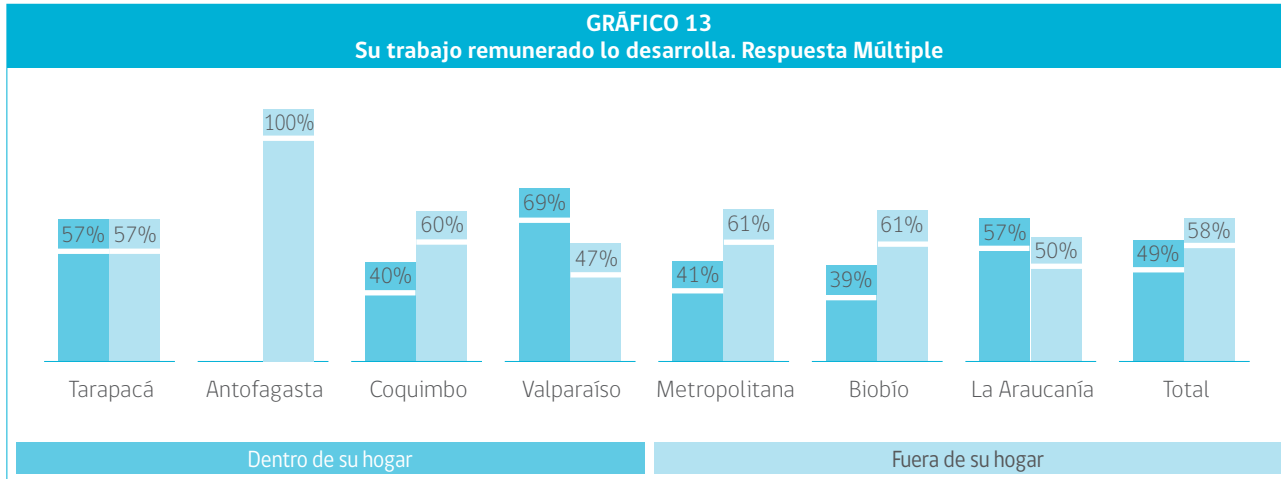
En Tarapacá el 56% de las mujeres encuestadas declara que no ha cotizado, al igual que en la Región del Biobío, en la que el 58% señala que no cotizado o no ha cotizado en el sistema de pensiones.



Fuente: Encuesta Usuarías Programa Mujeres Jefas de Hogar, 2015
N Usuarías Mujeres Jefas de Hogar: 236

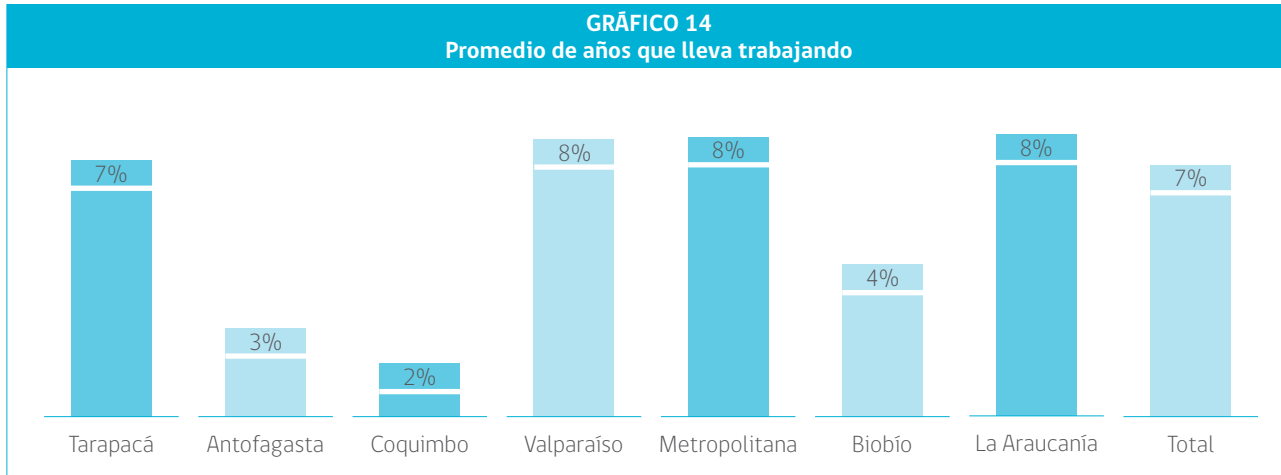
A nivel total el 64% de las encuestadas responde que actualmente se encuentra trabajando remuneradamente, mientras que un 36% declara que no se encuentra trabajando de manera remunerada.

En las regiones de Antofagasta y Coquimbo es mayor la cantidad de mujeres que no encuentran trabajando remuneradamente, con 67% y 64% respectivamente.



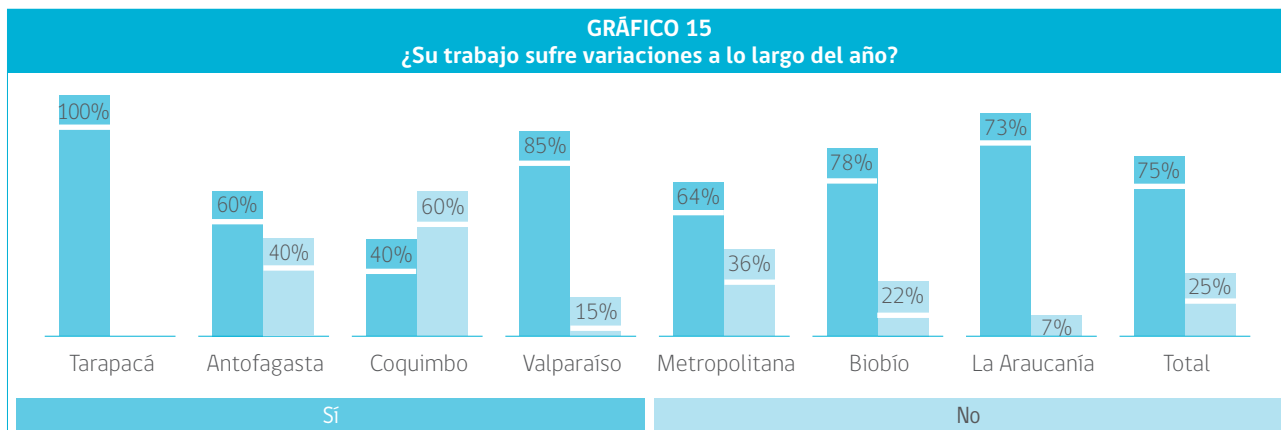
Fuente: Encuesta Usuarías Programa Mujeres Jefas de Hogar, 2015
 N Usuarías Regionales Mujeres Jefas de Hogar que trabajan remuneradamente: 147

De quienes se encuentran trabajando remuneradamente, el 58% de las menciones señala que su trabajo remunerado lo desarrolla fuera del hogar y el 49% que lo realiza dentro del hogar. En la Región de Antofagasta el 100% asegura que su trabajo lo realiza fuera del hogar.



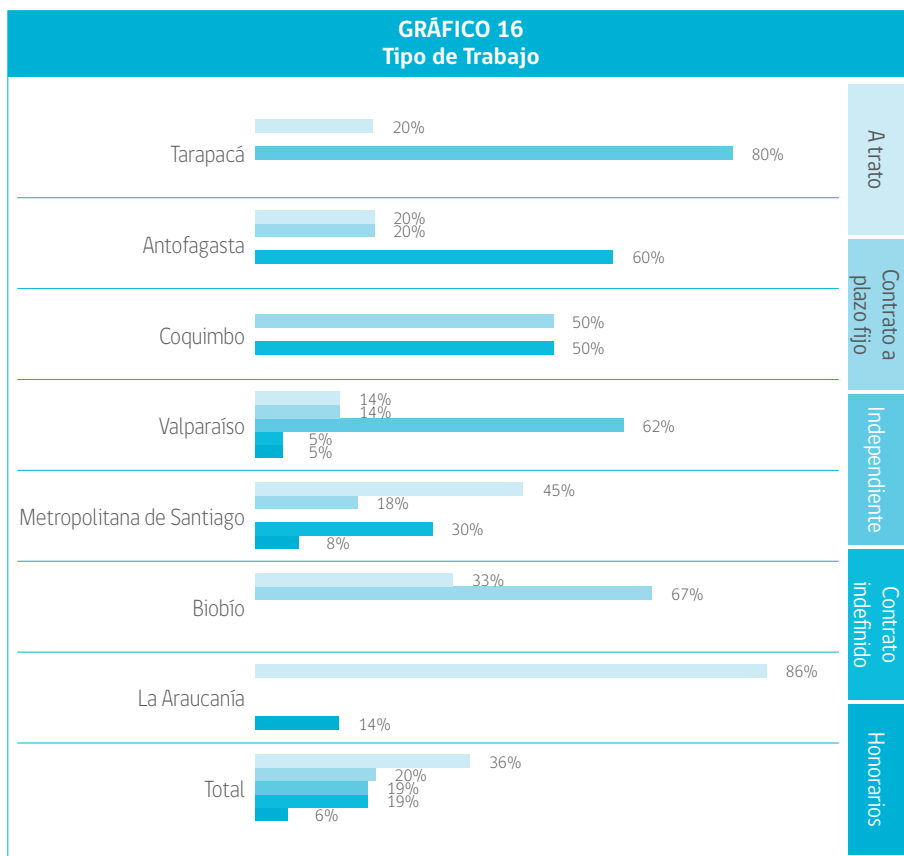
Fuente: Encuesta Usuarías Programa Mujeres Jefas de Hogar, 2015
 N Usuarías Regionales Mujeres Jefas de Hogar que trabajan remuneradamente: 147

A nivel total las encuestadas declaran que llevan en promedio 7 años trabajando, al igual que en la Región de Tarapacá. En Valparaíso, Metropolitana y La Araucanía el promedio de años trabajando es de 8 años, en el Biobío es de 4 años. En Antofagasta es de 3 años y Coquimbo es de 2 años.



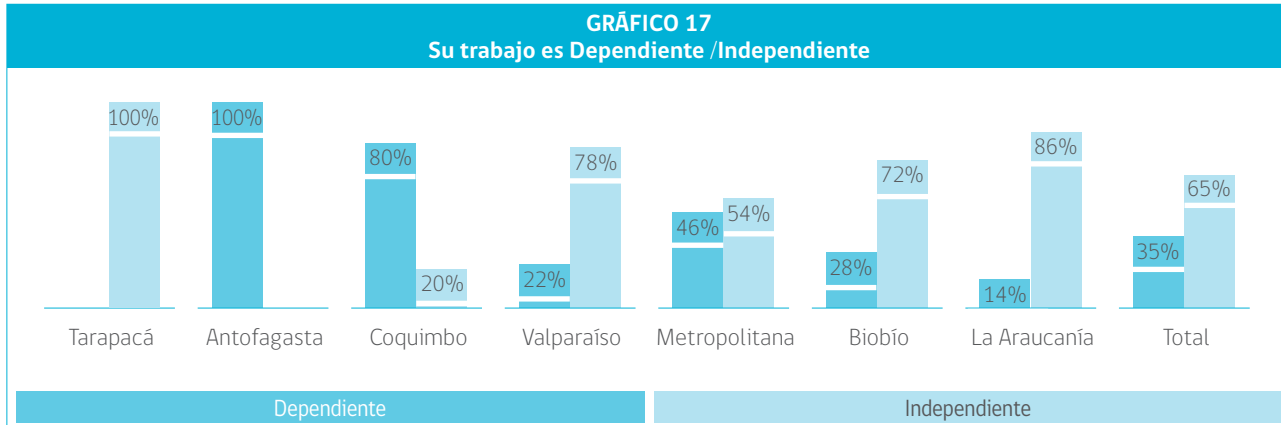
Fuente: Encuesta Usuaris Programa Mujeres Jefas de Hogar, 2015
N Usuaris Regionales Mujeres Jefas de Hogar que trabajan remuneradamente: 147

El 75% del total de las encuestadas declara que su trabajo sufre variaciones a lo largo del año. En la región de Tarapacá el 100% señala que su trabajo sufre variaciones a lo largo del año.



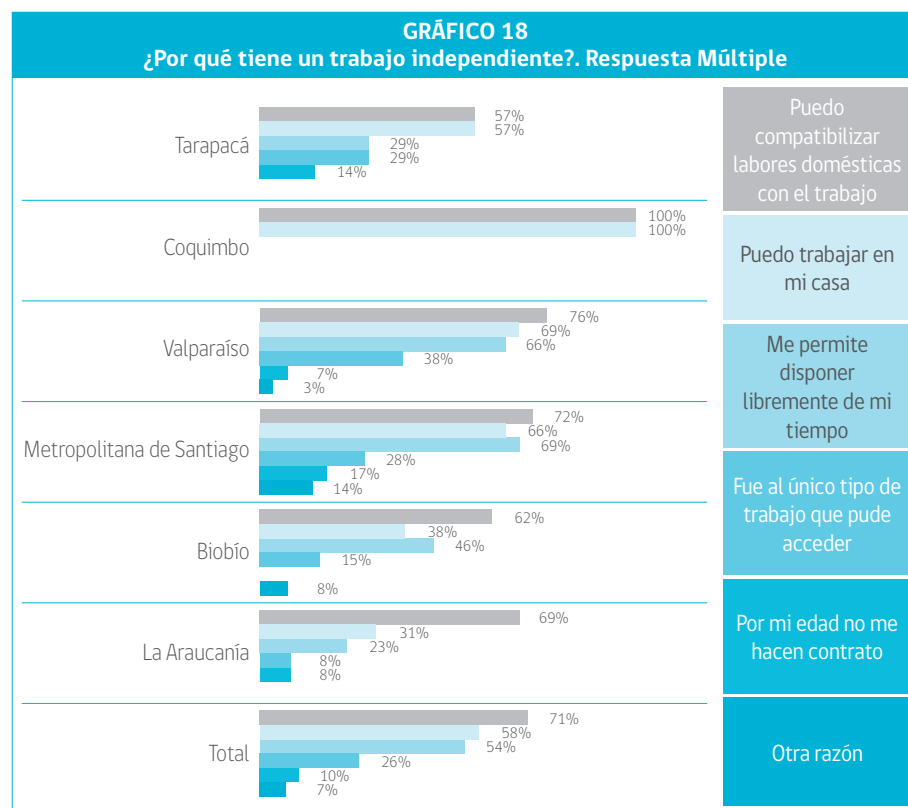
Fuente: Encuesta Usuaris Programa Mujeres Jefas de Hogar, 2015
N Usuaris Regionales Mujeres Jefas de Hogar que trabajan remuneradamente: 147

A nivel total el 36% de las mujeres que contestaron la encuesta declara que trabaja a trato, el 20% menciona que tiene Contrato a plazo fijo, el 19% es Independiente, otro 19% declara tener Contrato indefinido y el 6% trabaja a honorarios.



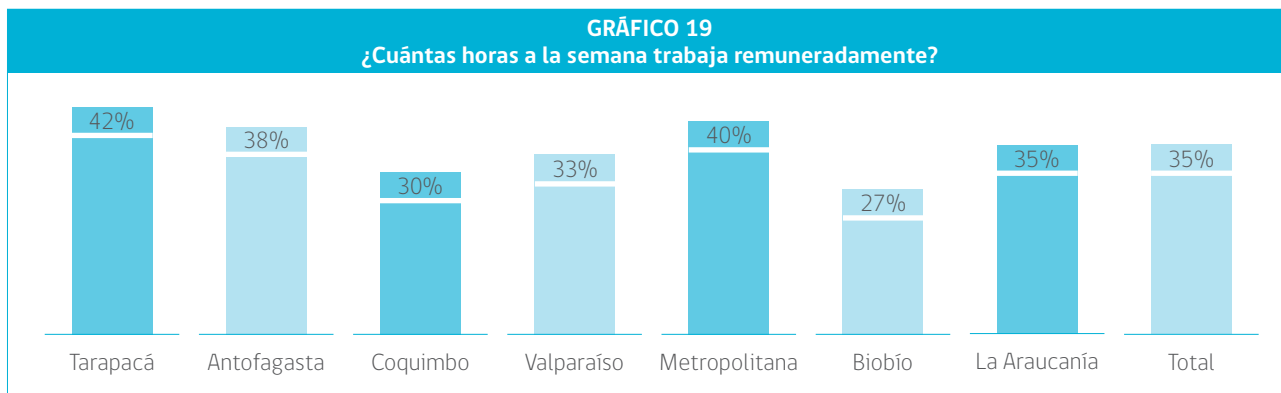
Fuente: Encuesta Usuarías Programa Mujeres Jefas de Hogar, 2015
 N Usuarías Regionales Mujeres Jefas de Hogar que trabajan remuneradamente: 147

A nivel total el 35% de las encuestadas señala que su trabajo es dependiente, por el contrario, el 65% declara que su trabajo es independiente.



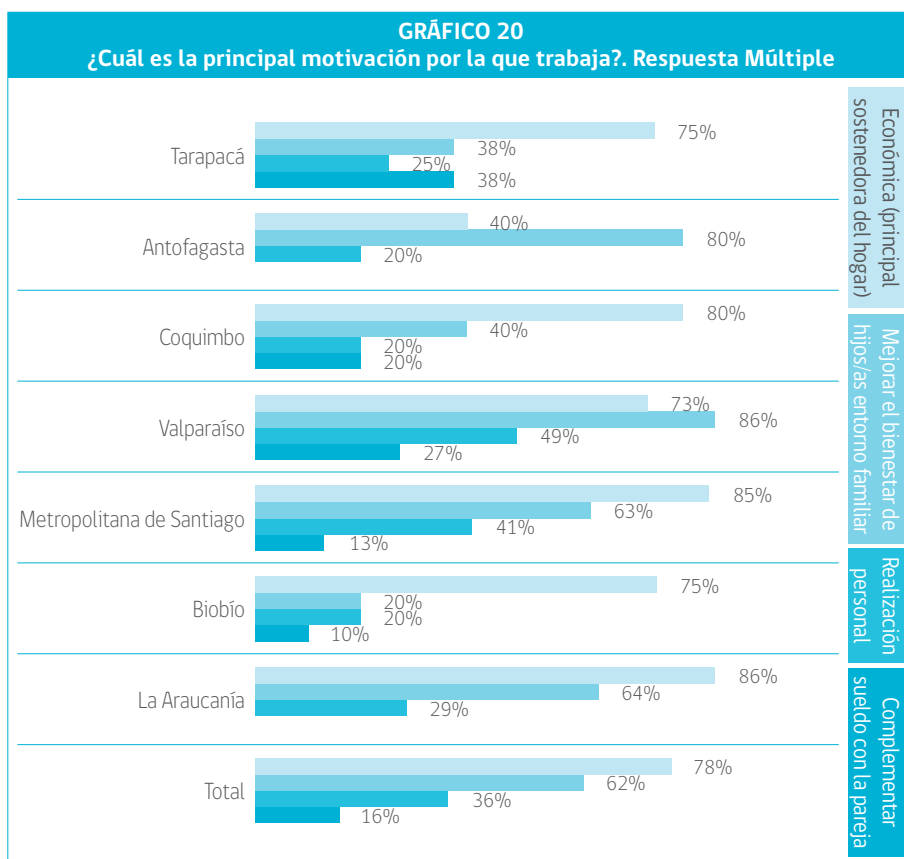
Fuente: Encuesta Usuarías Programa Mujeres Jefas de Hogar, 2015
 N Usuarías Regionales Mujeres Jefas de Hogar que trabajan remuneradamente: 96

Las principales razones que dan las mujeres que trabajan de manera independiente a nivel total, se refiere a que pueden compatibilizar labores domésticas con el trabajo, con el 71% de menciones, seguida de que pueden trabajar en su casa, con un 58% de menciones, que le permite disponer libremente de su tiempo, con un 54% de menciones. Más abajo se encuentra, con un 26% de menciones, que fue al único tipo de trabajo al que pudo acceder y que por su edad no le hacen contrato, con 10% de menciones. En la Región de Antofagasta no hubo mujeres que señalaran que tienen trabajo independiente.



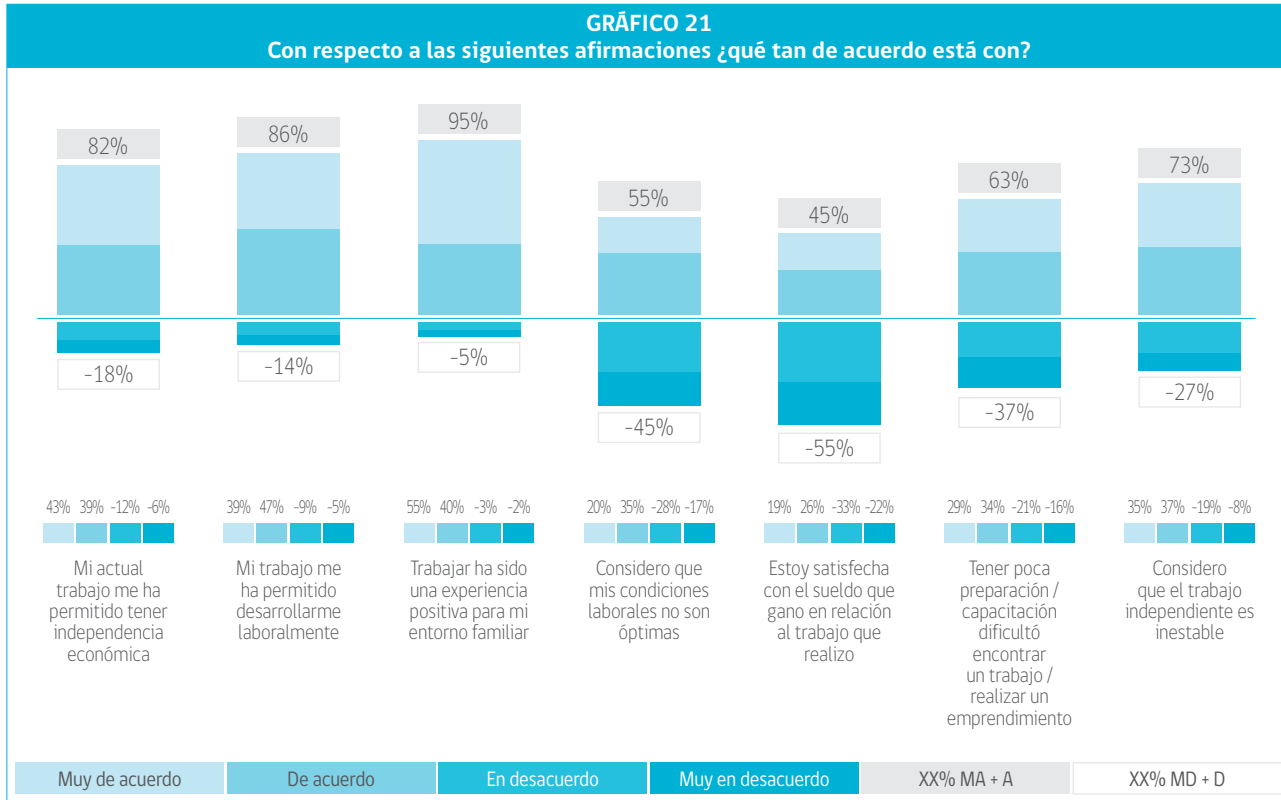
Fuente: Encuesta Usuaris Programa Mujeres Jefas de Hogar, 2015
N Usuaris Regionales Mujeres Jefas de Hogar que trabajan remuneradamente: 147

A nivel total las Mujeres del Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar declaran que trabajan remuneradamente 35 horas a la semana en promedio. En la región de Tarapacá señalan que trabajan 42 horas en promedio a la semana, mientras que en la del Biobío aseguran trabaja 27 horas a las semana en promedio.



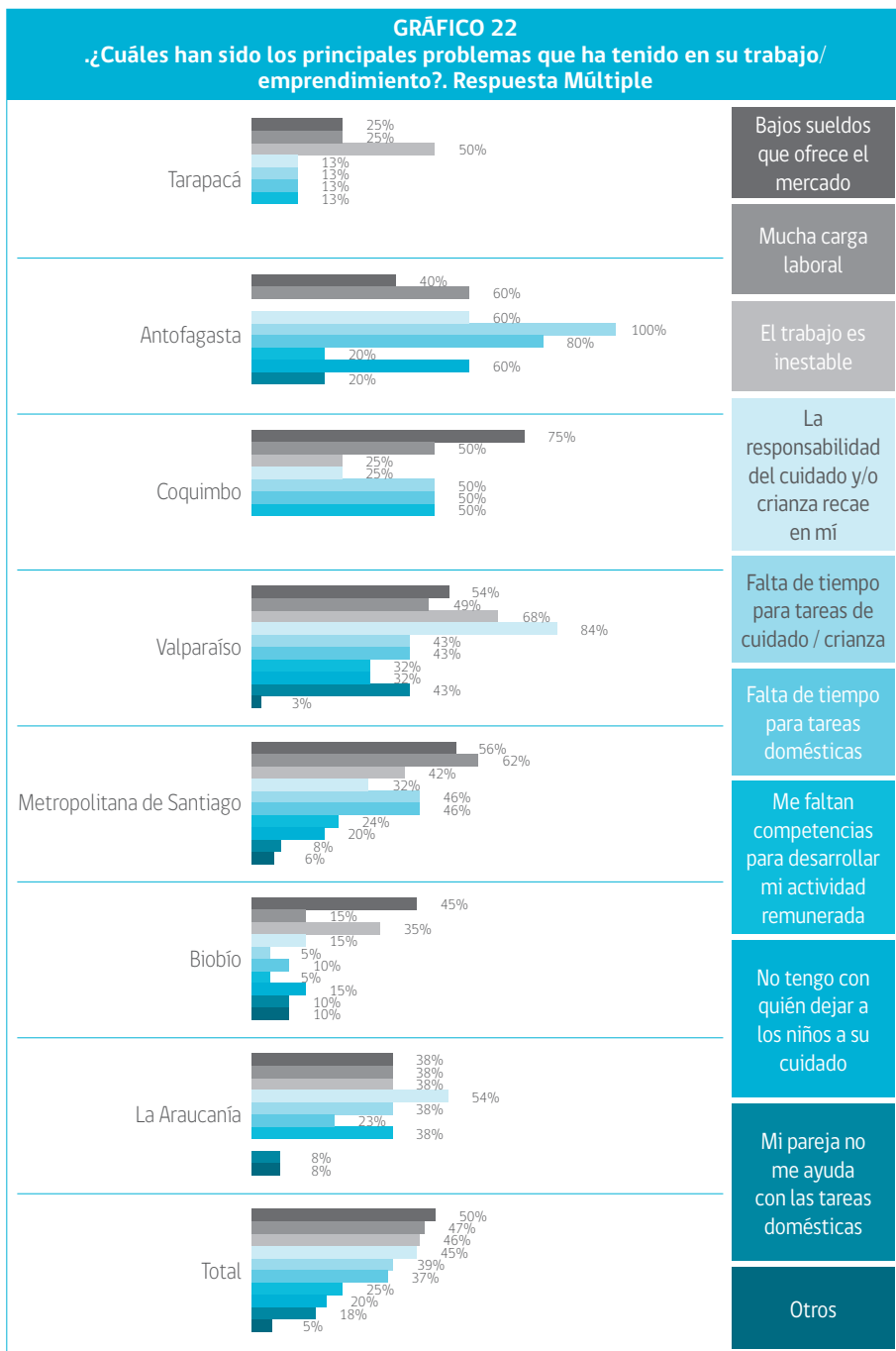
Fuente: Encuesta Usuaris Programa Mujeres Jefas de Hogar, 2015
N Usuaris Regionales Mujeres Jefas de Hogar que trabajan remuneradamente: 147

A nivel total las mujeres que trabajan remuneradamente declaran que lo hacen por una razón económica, ya que son la principal sostenedora del hogar, con un 78% de menciones. En segundo lugar declaran que es por mejorar el bienestar de sus hijos/as y su entorno familiar, con el 62% de menciones. El 36% refiere a que trabaja por realización personal y el 16% sostiene que lo hace para complementar el sueldo de su pareja.



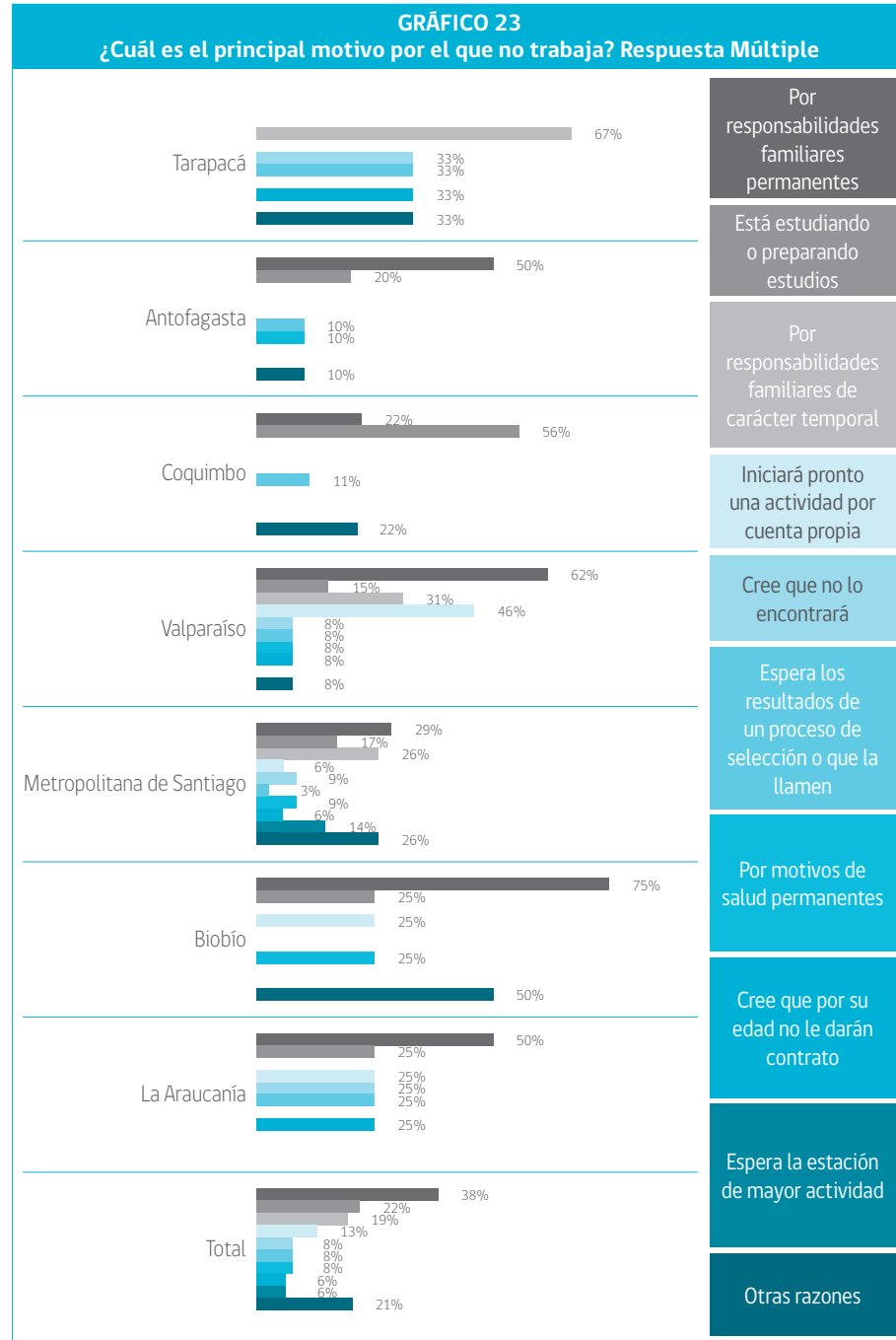
Fuente: Encuesta Usuaris Programa Mujeres Jefas de Hogar, 2015
 N Usuaris Regionales Mujeres Jefas de Hogar que trabajan remuneradamente: 147

A nivel total el 82% de las encuestadas que afirman estar trabajando declaran encontrarse de acuerdo o muy de acuerdo con que su actual trabajo le ha permitido tener independencia económica, el 86% se encuentra de acuerdo o muy de acuerdo con que su trabajo le ha permitido desarrollarse laboralmente. El 95% declara estar de acuerdo o muy de acuerdo con que trabajar ha sido una experiencia positiva para su entorno familiar. El 55% señala que sus condiciones laborales no son óptimas, otro 55% asegura que no se encuentra satisfecha con el sueldo que gana en relación al trabajo que realiza, el 67% asegura que tener poca preparación/capacitación le dificultó encontrar un trabajo/realizar un emprendimiento y el 73% está de acuerdo o muy de acuerdo con que el trabajo independiente es inestable.



Fuente: Encuesta Usuaris Programa Mujeres Jefas de Hogar, 2015
N Usuaris Regionales Mujeres Jefas de Hogar que trabajan remuneradamente: 147

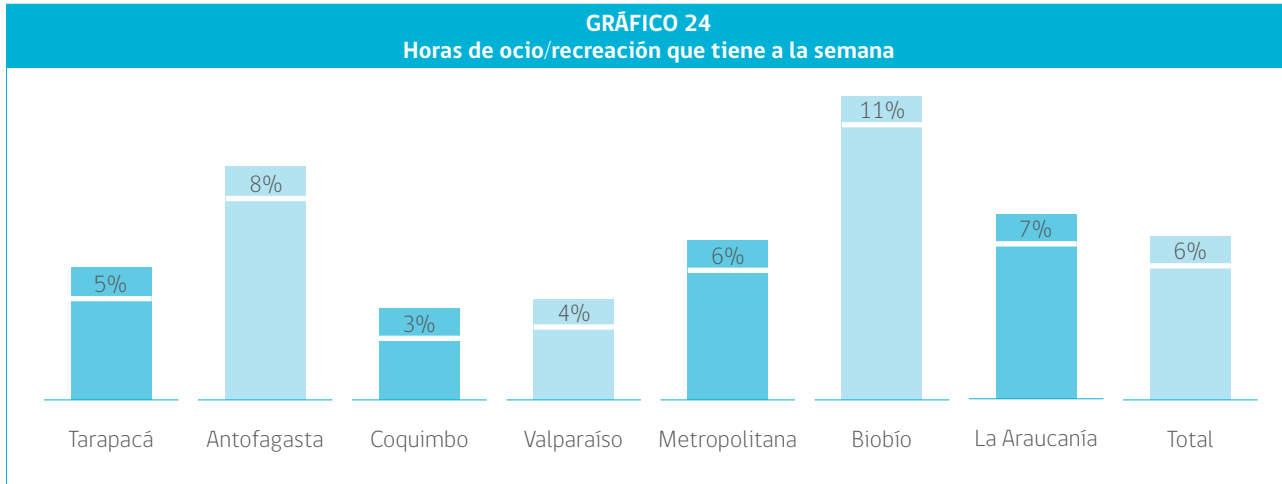
A nivel total, entre los problemas que las encuestadas han tenido para desarrollar su trabajo, destacan los bajos sueldos que ofrece el mercado laboral, con 50% de menciones, tener mucha carga laboral con 47% de menciones, que el trabajo es inestable con 46% de menciones, que la responsabilidad del cuidado y/o crianza recae en ella, con un 45% de menciones. Seguidas de la falta de tiempo para tareas de cuidado/crianza con 39% de menciones, la falta de tiempo para tareas domésticas con un 37% de menciones, la falta de competencias para desarrollar su actividad remunerada con 25% de menciones, no tienen con quien dejar a los/as niños/as a su cuidado con 20% de menciones y que su pareja no la ayuda con las tareas domésticas, con 18% de menciones



Fuente: Encuesta Usuaris Programa Mujeres Jefas de Hogar, 2015
 N Usuaris Regionales Mujeres Jefas de Hogar que no trabajan remuneradamente: 81

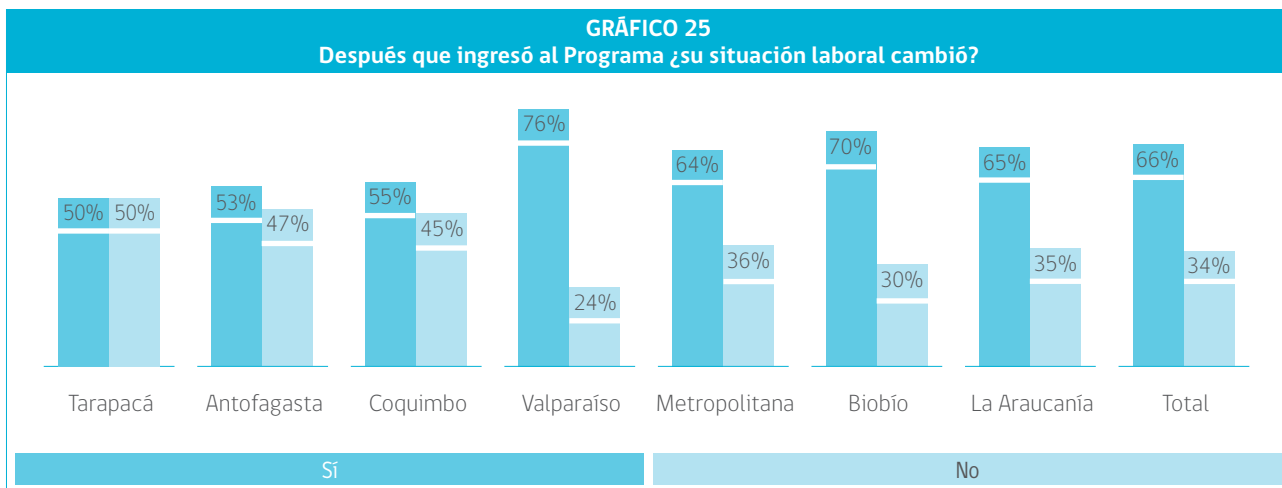
Del total de las mujeres encuestadas que declaran que no se encuentran trabajando remuneradamente un 38% señala que la razón son responsabilidades familiares, un 22% de menciones, refiere que porque está estudiando o preparando estudios, un 19% señala que las razones son responsabilidades familiares de carácter temporal, con 13% de menciones está la afirmación porque iniciará pronto una actividad por cuenta propia.

Las otras afirmaciones: cree que no lo encontrará, que espera los resultados de un proceso de selección o que la llamen y por motivos de salud permanentes, tienen un 8% de menciones cada una.



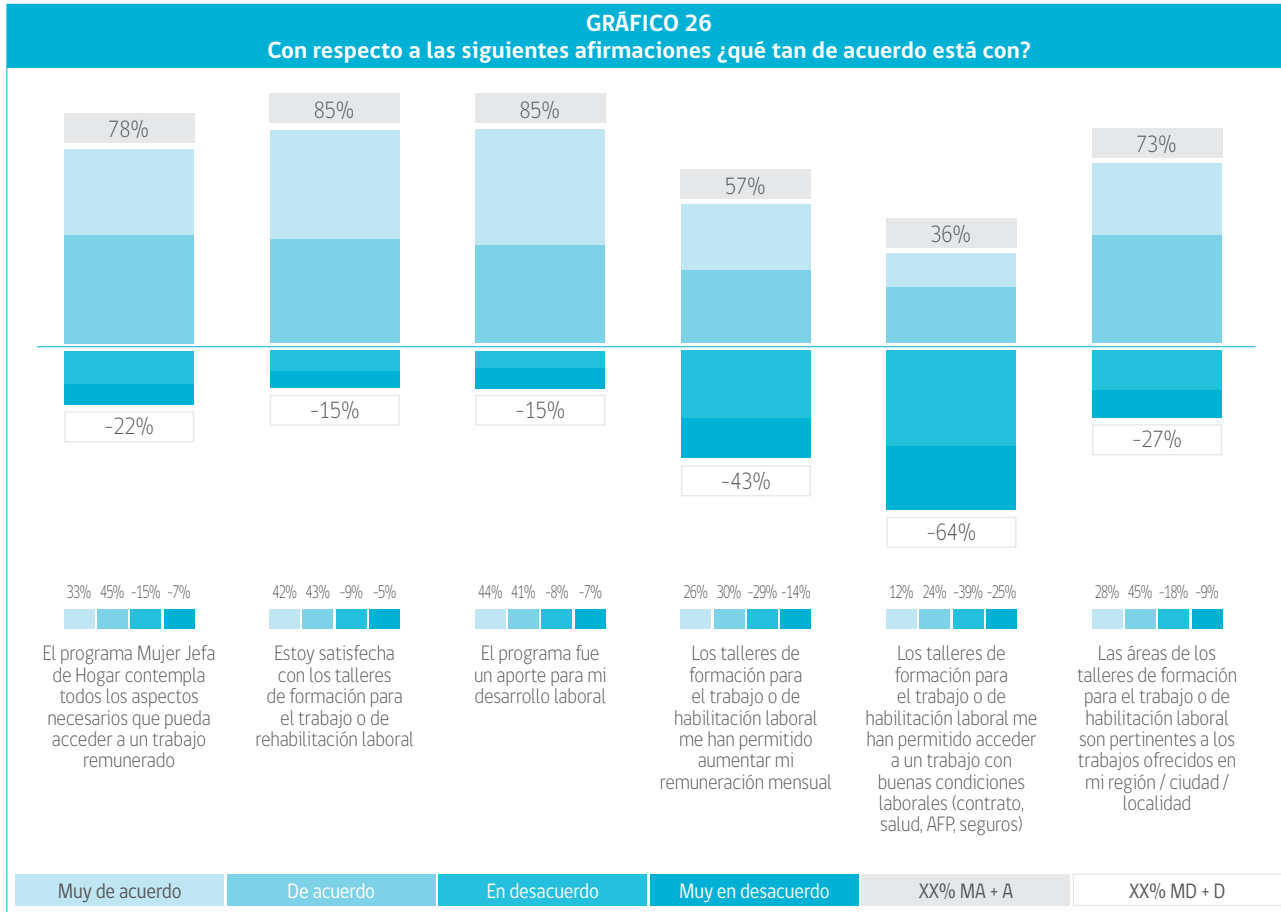
Fuente: Encuesta Usuarías Programa Mujeres Jefas de Hogar, 2015
N Usuarías Mujeres Jefas de Hogar: 236

A nivel total las encuestadas declaran que tienen 6 horas de ocio/recreación a la semana, mientras que en la Región de Coquimbo este promedio baja a 3 horas semanales y en la del Biobío sube a 11 horas semanales.



Fuente: Encuesta Usuarías Programa Mujeres Jefas de Hogar, 2015
N Usuarías Mujeres Jefas de Hogar: 236

Del total de mujeres encuestadas el 66% señala que su situación laboral cambió después que ingresó al Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar, mientras que el 34% asegura que su situación laboral no cambió.

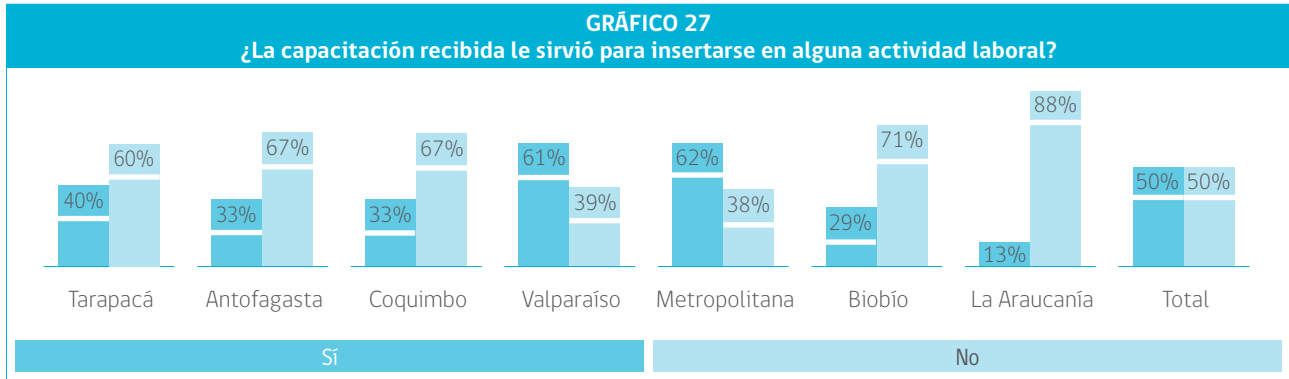


Fuente: Encuesta Usuarías Programa Mujeres Jefas de Hogar, 2015
 N Usuarías Mujeres Jefas de Hogar: 236

A nivel total el 78% de las encuestadas considera que el Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar contempla todos los aspectos necesarios para que pueda acceder a un trabajo remunerado, mientras que un 22% se encuentra en desacuerdo con esa afirmación. El 85% asegura encontrarse satisfecha con los talleres de formación para el trabajo o de habilitación laboral, y declara que el Programa fue un aporte para su desarrollo laboral. El 57% de las mujeres que fueron encuestadas asegura que los talleres de formación para el trabajo o de habilitación laboral le han permitido aumentar su remuneración mensual, mientras que un 43% declara que no ha aumentado su remuneración mensual.

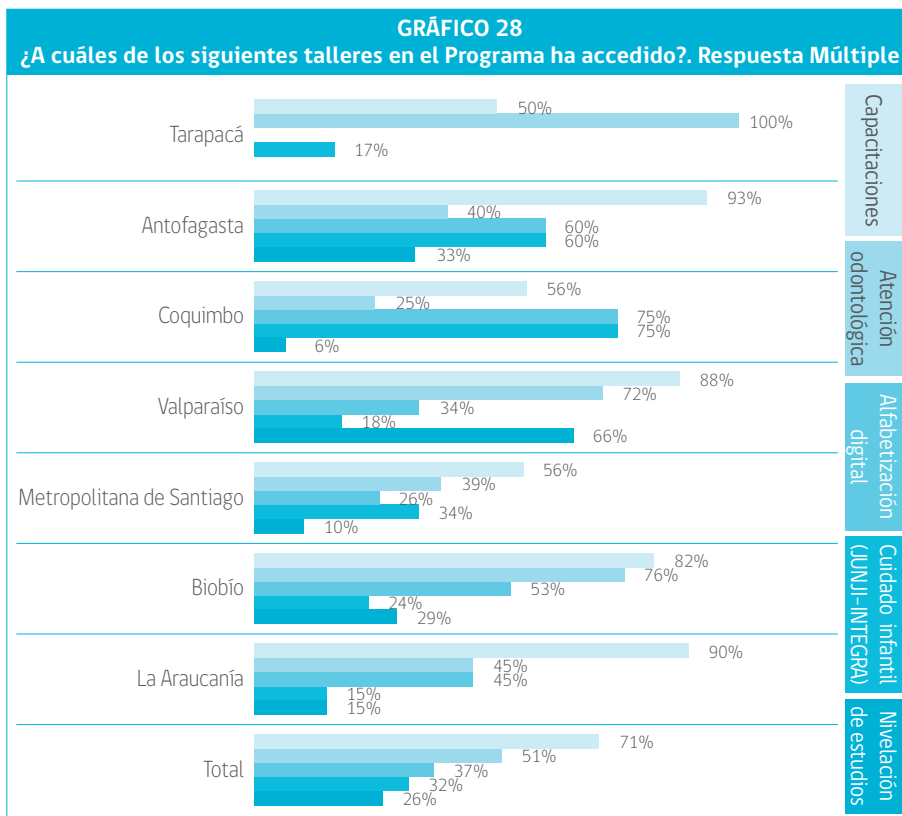
El 64% de las encuestadas señalan que los talleres de formación para el trabajo o de habilitación laboral no le han permitido acceder a un trabajo con buenas condiciones laborales (contrato, salud, AFP, seguro).

El 73% se encuentra de acuerdo o muy de acuerdo con que las áreas de los talleres de formación para el trabajo o de habilitación laboral son pertinentes a los trabajos ofrecidos en su región/ciudad/localidad.



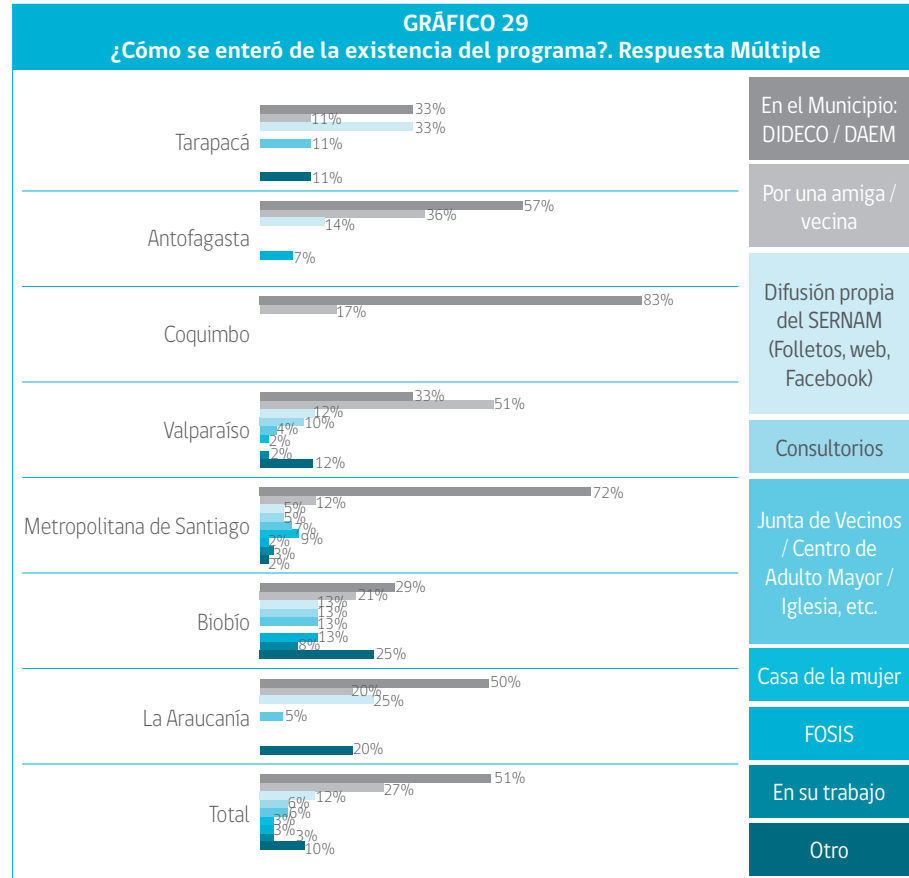
Fuente: Encuesta Usuaris Programa Mujeres Jefas de Hogar, 2015
N Usuaris Mujeres Jefas de Hogar: 236

A nivel total el 50% de las mujeres encuestadas asegura que la capacitación recibida en el Programa le sirvió para insertarse en alguna actividad laboral, mientras que el otro 50% declara que no le sirvió. En las regiones de Tarapacá, Antofagasta, Coquimbo, Biobío y La Araucanía el mayor el porcentaje de mujeres que señala que la capacitación no le ha servido para insertarse en el mundo laboral, mientras que en las regiones de Valparaíso y Metropolitana a la mayoría de las encuestadas señala que si les ha servido la capacitación.



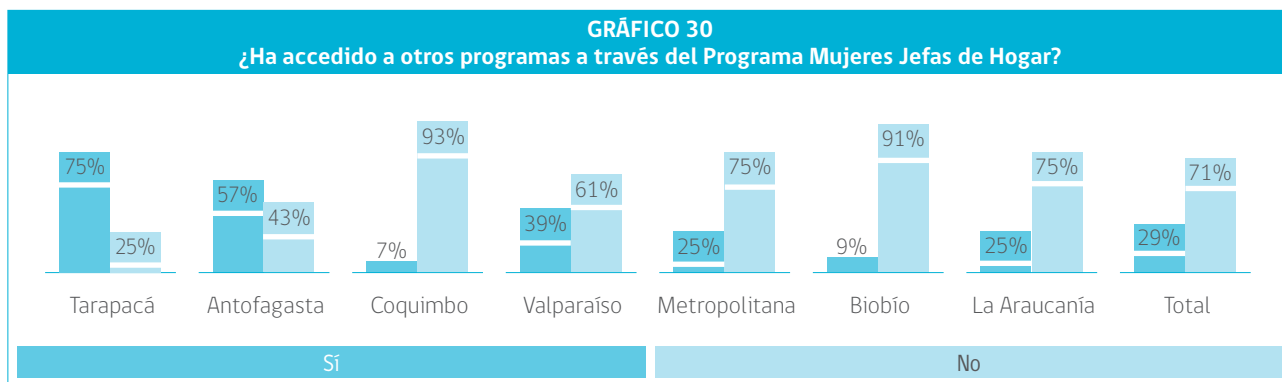
Fuente: Encuesta Usuaris Programa Mujeres Jefas de Hogar, 2015
N Usuaris Regionales Mujeres Jefas de Hogar que trabajan remuneradamente: 147

A nivel total la mayoría de las mujeres encuestadas ha participado en las Capacitaciones del Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar, con un 71% de menciones, también declara que ha recibido atención odontológica, con un 51% de menciones, que ha participado en alfabetización digital, con un 37% de menciones, que ha tenido acceso al cuidado infantil (JUNJI-INTEGRA), con un 32% de menciones y que ha tenido acceso a nivelar estudios, con un 26% de menciones.



Fuente: Encuesta Usuaris Programa Mujeres Jefas de Hogar, 2015
 N Usuaris Mujeres Jefas de Hogar: 236

A nivel total la mayoría de las mujeres encuestadas señala que se enteró del Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar a través de su Municipio, con un 51% de menciones, seguida de una vecina o amiga, con un 27% de menciones y de la difusión propia de SERNAM, con un 12% de menciones.

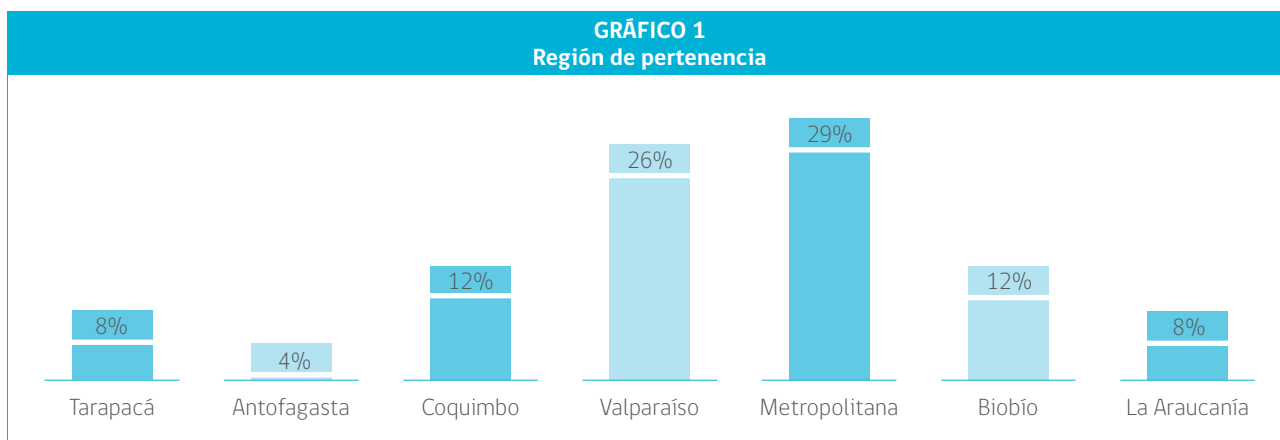


Fuente: Encuesta Usuaris Programa Mujeres Jefas de Hogar, 2015
 N Usuaris Mujeres Jefas de Hogar: 236

A nivel total sólo el 29% de las encuestadas declara que ha podido acceder a otros programas a través de éste, mientras que un 71% señala que no ha accedido a otros programas. Sólo en las regiones de Tarapacá y Antofagasta la mayoría de las mujeres señala que ha podido acceder a otros programas, con un 75% y 57% respectivamente.

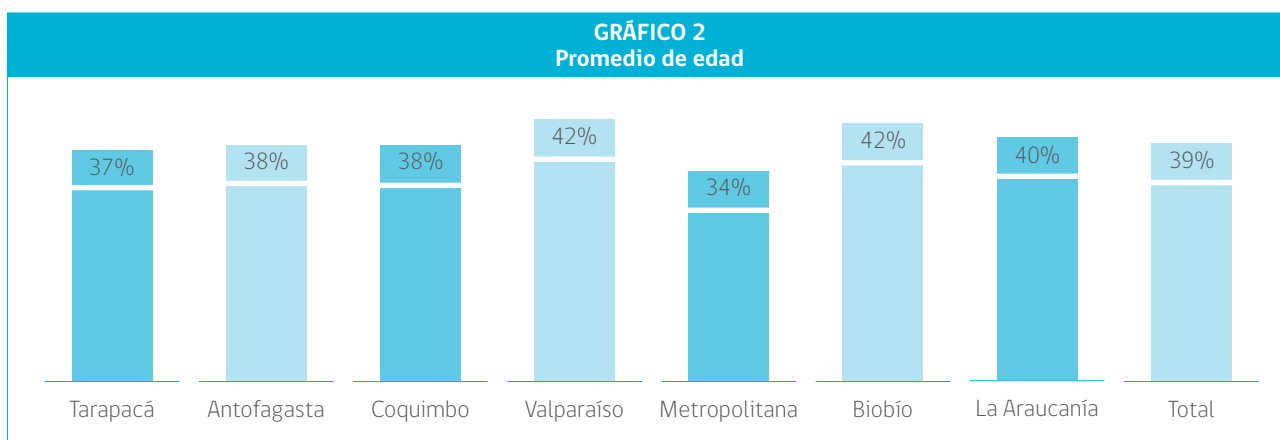
III.4. Encuesta Usuaris Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila, SERNAM

III.4.1. Datos Generales



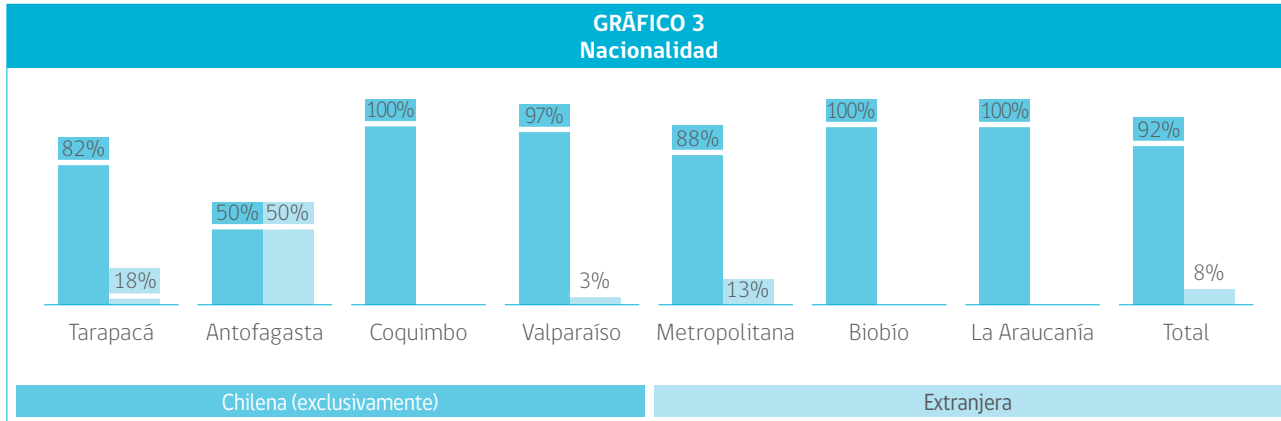
Fuente: Encuesta Usuaris Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila, 2015
N Usuaris 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila: 137

Del total de las encuestadas el 29% pertenece a la Región Metropolitana, el 26% a la Región de Valparaíso, el 12% a la del Biobío. El 8% a la Araucanía, el 12% a Coquimbo, el 4% a Antofagasta y el 8% a Tarapacá. Esta distribución es concordante con la distribución de las usuarias del Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila a nivel nacional.



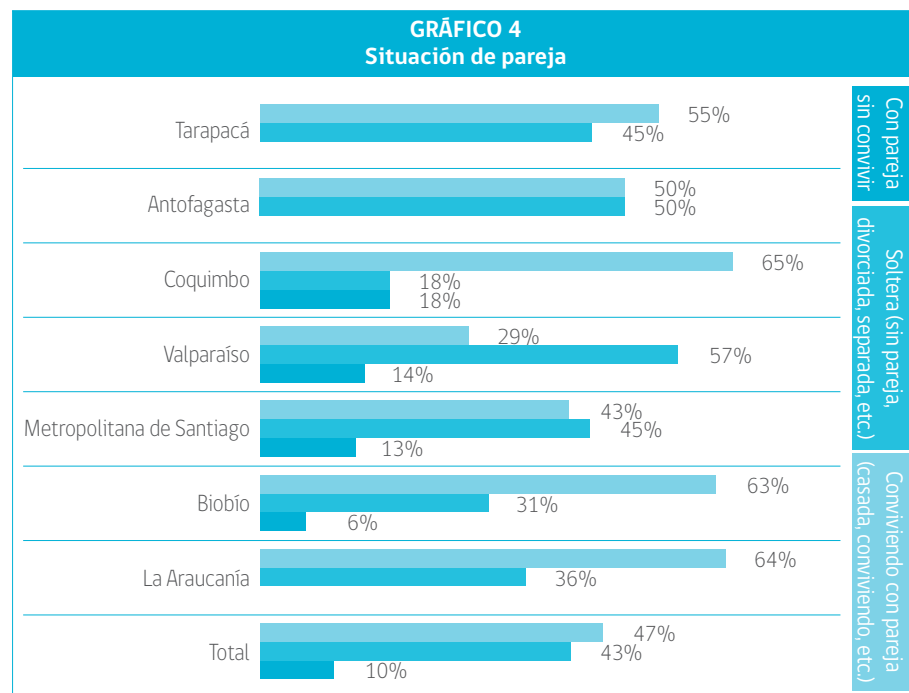
Fuente: Encuesta Usuaris Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila, 2015
N Usuaris 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila: 137

A nivel total el promedio de edad es de 39 años. En la región de Valparaíso es de 42 años, mientras que en la del Biobío es de 42 años.



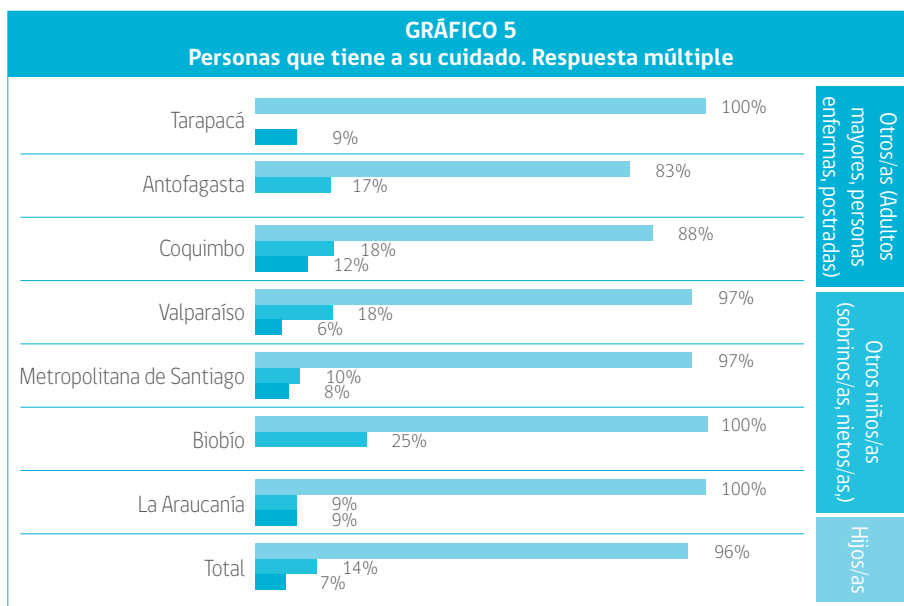
Fuente: Encuesta Usuaris Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila, 2015
 N Usuaris 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila: 137

A nivel total el 92% de las encuestadas del Programa es de nacionalidad chilena, es decir que no presenta doble nacionalidad, mientras que el 4% es extranjera. Esta situación se mantiene similar en el resto de las regiones, con excepción de Antofagasta, en la que el porcentaje de extranjeras y chilenas es de 50% respectivamente.



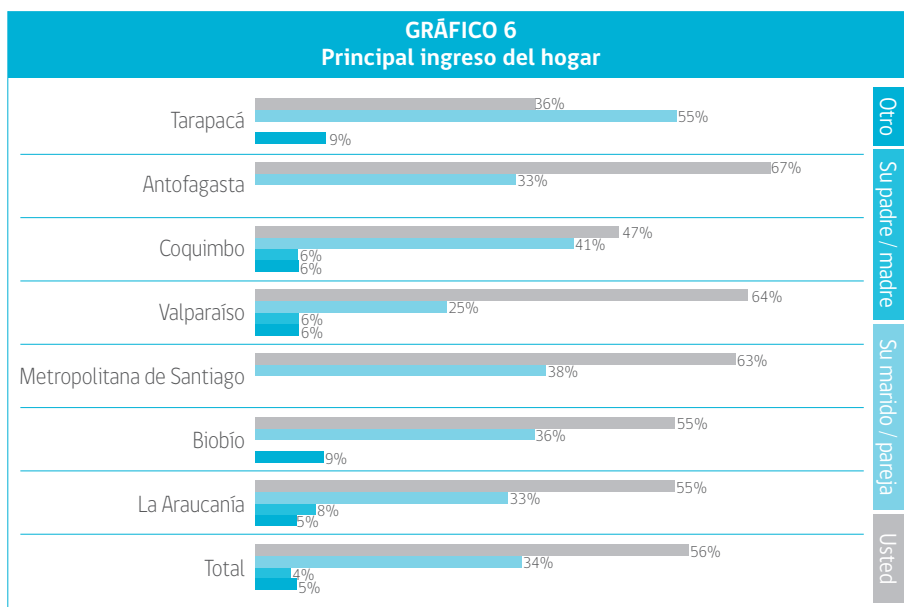
Fuente: Encuesta Usuaris Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila, 2015
 N Usuaris 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila: 137

Respecto a su situación de pareja, a nivel total el 47% de las mujeres encuestadas declara que se encuentra conviviendo con pareja, mientras que el 43% declara encontrarse soltera, sin pareja



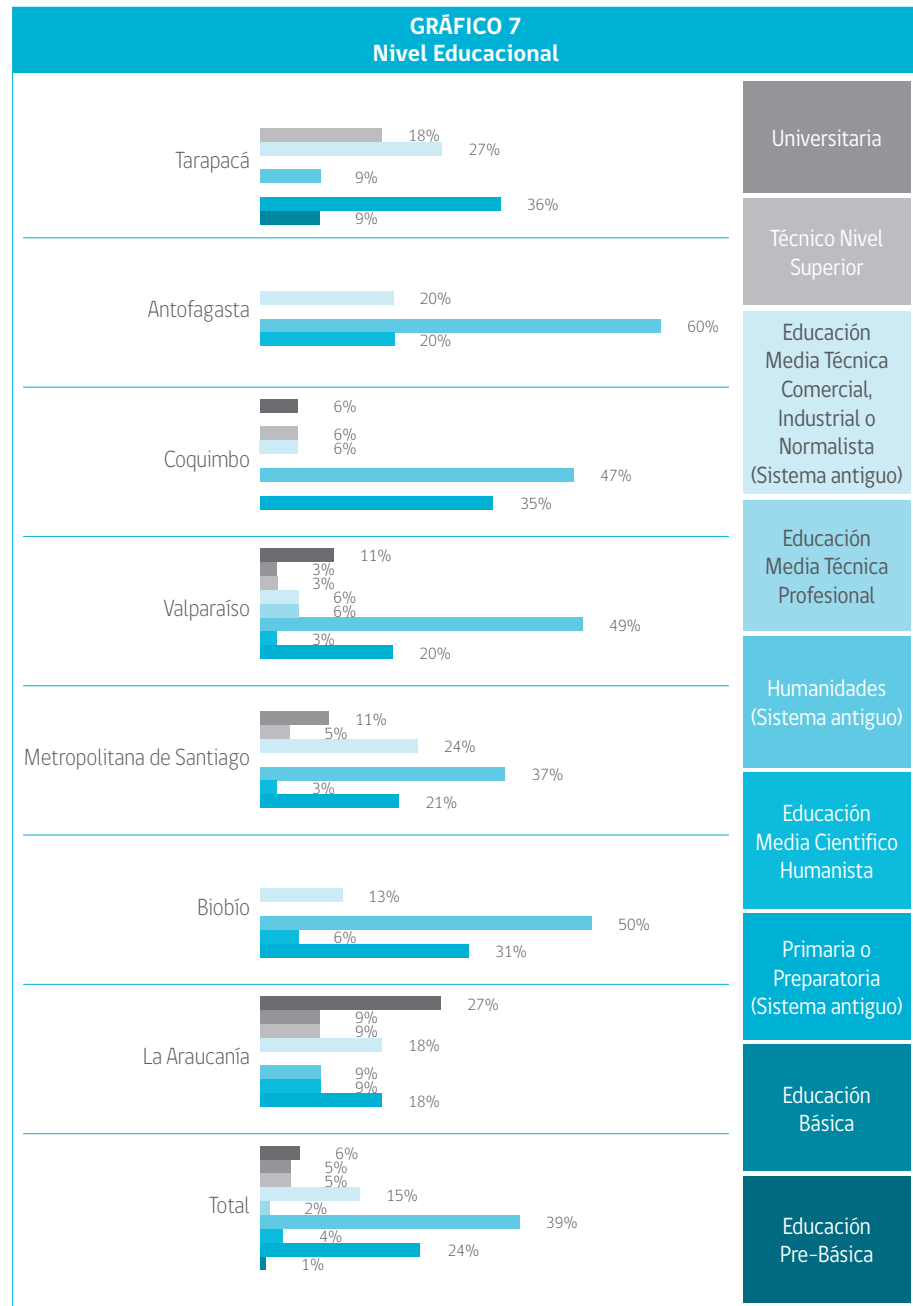
Fuente: Encuesta Usuaris Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila, 2015
N Usuaris 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila: 137

Con respecto a las personas que las encuestadas tienen a su cuidado, a nivel total el 96% declara que tiene a su cuidado hijos/as, el 14% de menciones asegura que tiene a su cargo otros niños/as. Mientras que un 7% declara que cuida de adultos mayores, personas enfermas. En las regiones las proporciones se mantienen similares.



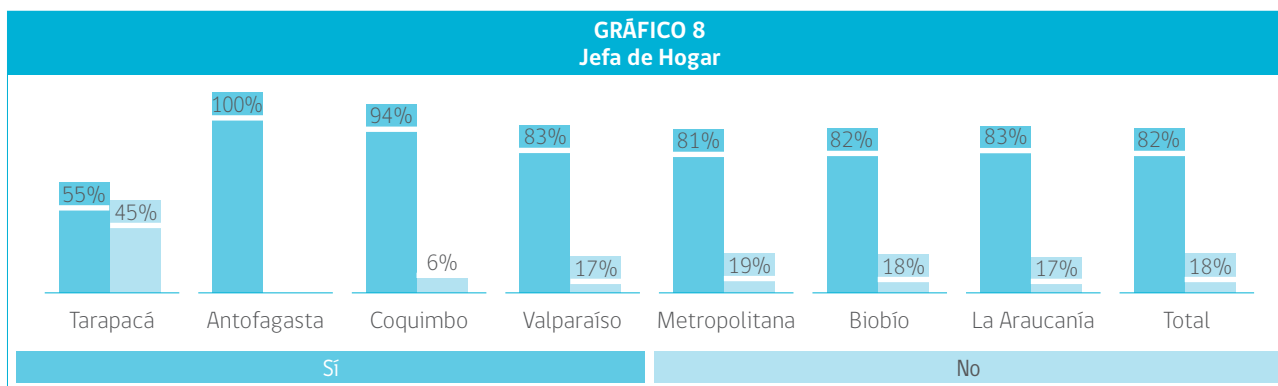
Fuente: Encuesta Usuaris Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila, 2015
N Usuaris 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila: 137

A nivel total, el 56% de las encuestadas declara que ellas aportan el principal ingreso económico del hogar, el 34% asegura que es su marido/pareja el que aporta el principal ingreso al hogar. Sólo el 4% declara que su padre o madre es quien genera el principal ingreso económico del hogar y otro 4% que es otra persona quien aporta el principal ingreso económica al hogar.



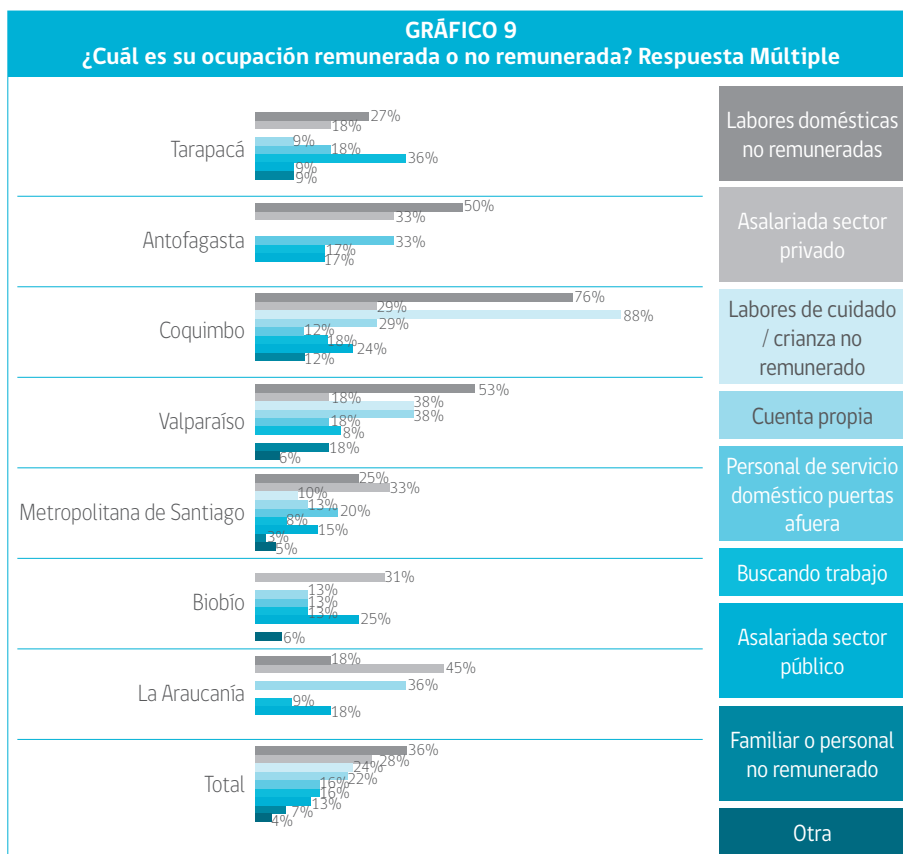
Fuente: Encuesta Usuaris Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila, 2015
 N Usuaris 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila: 137

A nivel total el 39% de las encuestadas sostiene que su nivel educativo es Educación Media Científico-Humanista. El 24% declara que tiene Educación básica, y el 15% Educación Media Técnica Profesional. En la Región de Tarapacá el 36% señala que tiene Educación básica, mientras que en La Araucanía el 27% asegura que tiene educación universitaria.



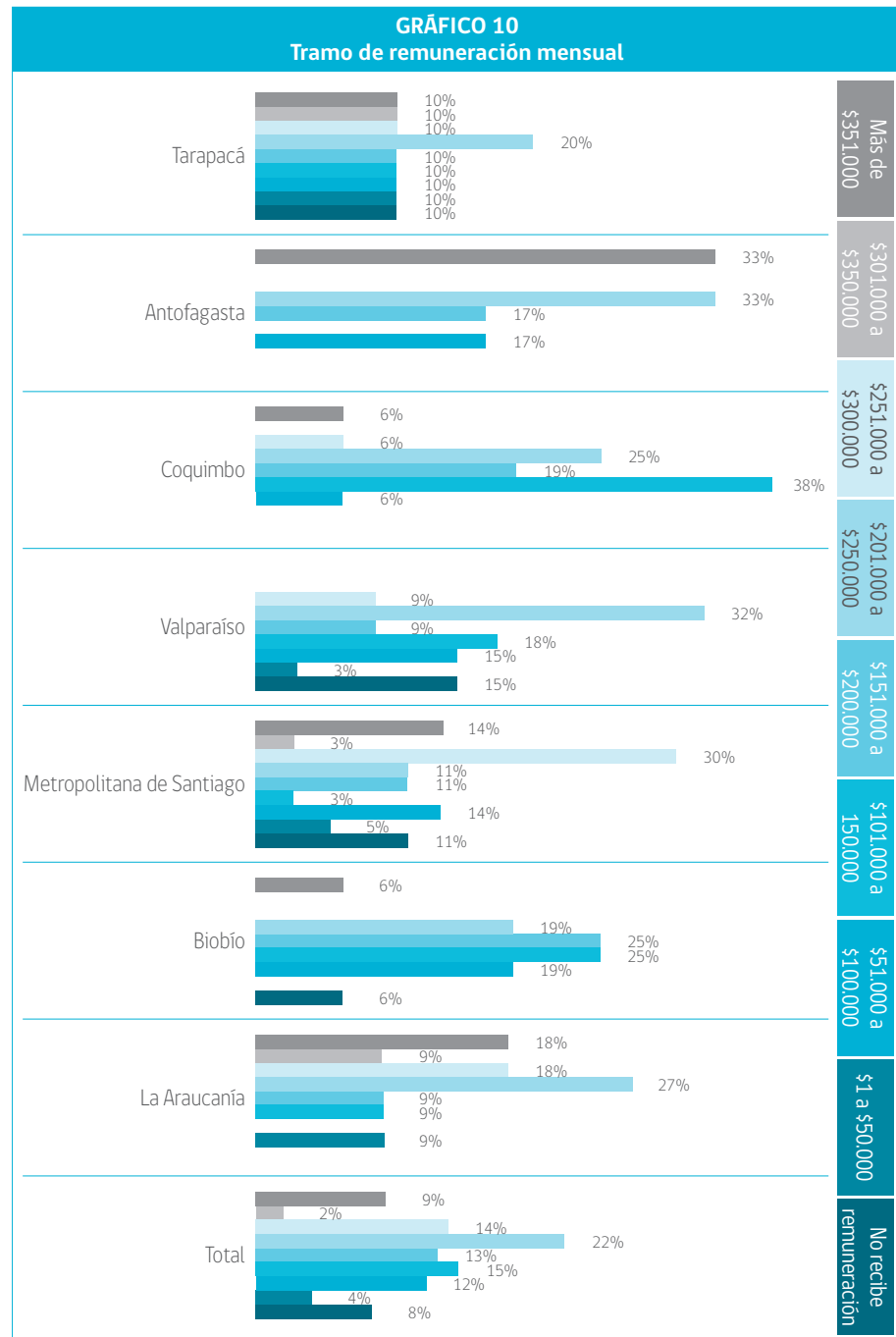
Fuente: Encuesta Usuaris Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila, 2015
N Usuaris 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila: 137

A nivel total, el 82% de las encuestadas declara que es Jefa de Hogar, mientras que un 18% asegura que no lo es. Similar distribución se da en las regiones donde se aplicó la encuesta, con excepción de la región de Tarapacá en la que el 45% señala que no es Jefa de Hogar. En Antofagasta el 100% declara que es Jefa de Hogar.



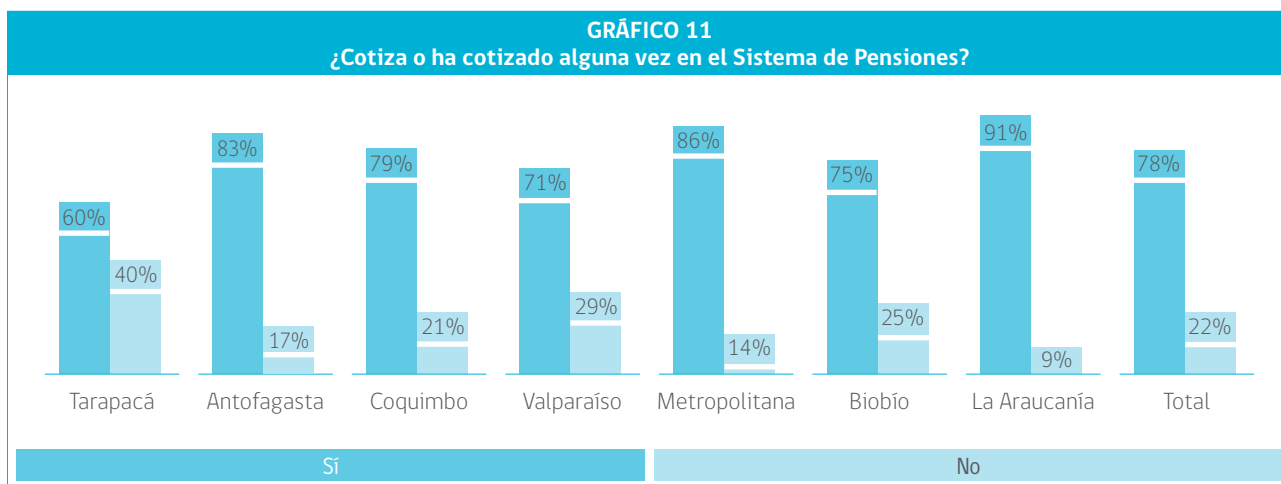
Fuente: Encuesta Usuaris Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila, 2015
N Usuaris 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila: 137

Respecto a la ocupación remunerada o no remunerada de las encuestadas, la mayoría señala que realiza labores domésticas no remuneradas, labores de cuidado/crianza no remuneradas, con un 36% y 24% de menciones respectivamente. Trabajar remuneradamente en el sector privado alcanza un 28% de menciones, trabajar por cuenta propia tiene 22% de menciones y trabajar como personal de servicio doméstico puertas afuera tiene 16% de menciones. Un 16% señala que se encuentra buscando trabajo.



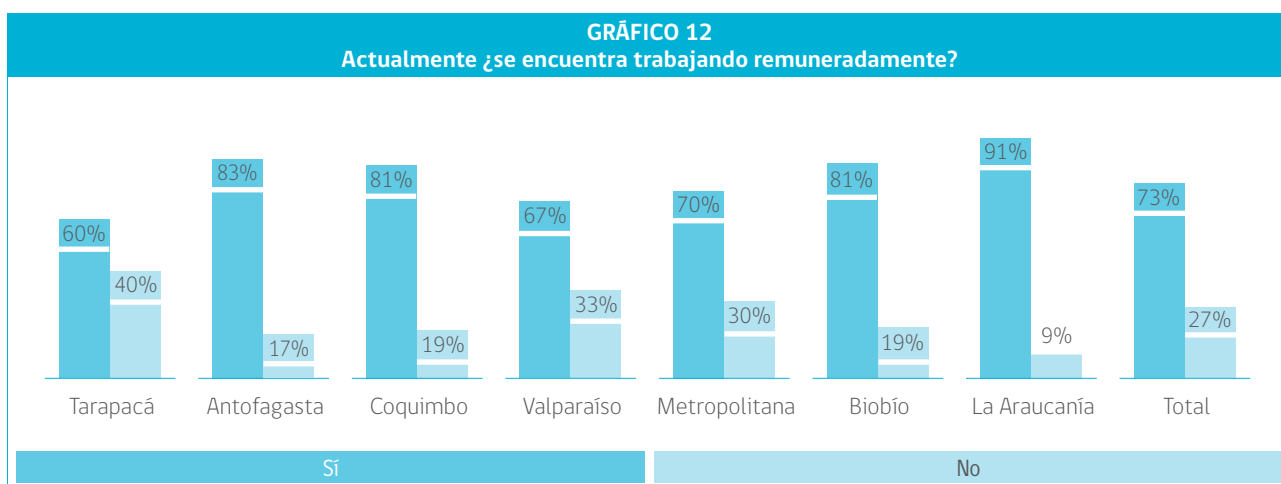
Fuente: Encuesta Usuarías Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila, 2015
 N Usuarías 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila: 137

A nivel total el 22% declara que el tramo de su remuneración mensual va de \$201.000 a \$250.000, el 15% recibe entre \$101.000 a \$151.000, el 14% se encuentra entre quienes ganan de \$251.000 a \$300.000 y otro 9% declara recibir más de \$351.000. El 12% gana entre \$51.000 a \$100.000. Un 8% asegura no recibir remuneración.



Fuente: Encuesta Usuaris Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila, 2015
N Usuaris 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila: 137

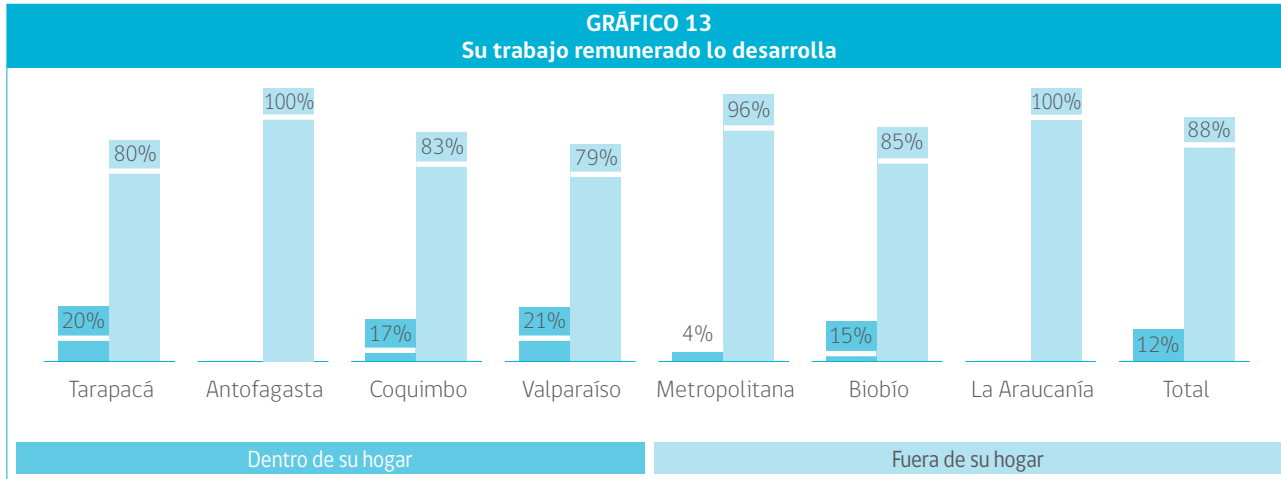
A nivel total, el 78% de las encuestadas declara que cotiza o ha cotizado alguna vez en el sistema de pensiones, mientras que un 22% asegura que no lo ha hecho. Esta proporción se mantiene estable en las regiones donde se aplicó la encuesta. Esta diferencia disminuye en la región Tarapacá, donde el 40% de las mujeres encuestadas declara que no ha cotizado en el sistema de pensiones.



Fuente: Encuesta Usuaris Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila, 2015
N Usuaris 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila: 97

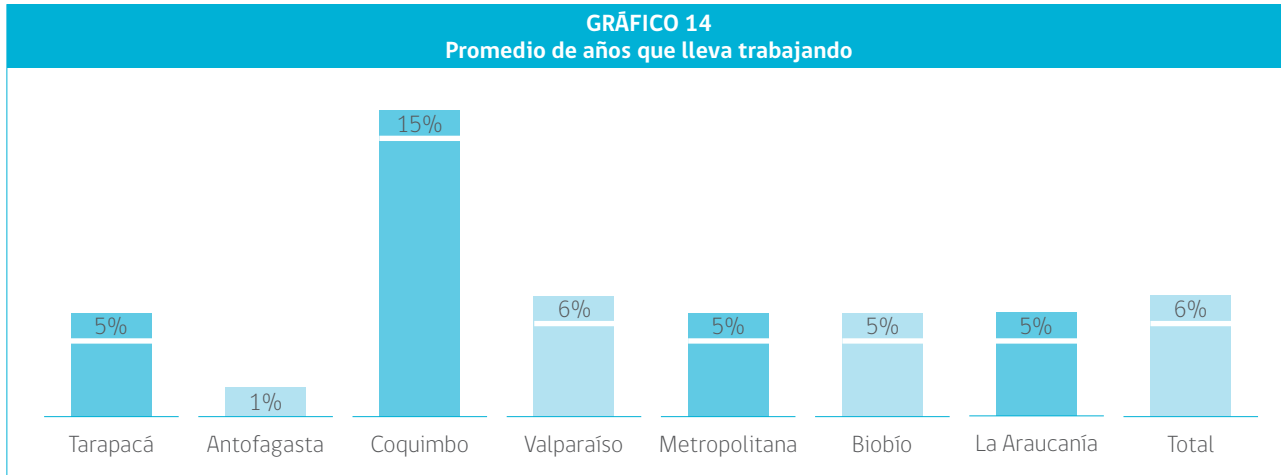
A nivel total el 73% de las encuestadas responde que actualmente se encuentra trabajando remuneradamente, mientras que un 27% declara que no se encuentra trabajando de manera remunerada.

Esta diferencia disminuye en la región Tarapacá, en la que el 60% de las mujeres encuestadas se encuentra trabajando remuneradamente y el 40% no.



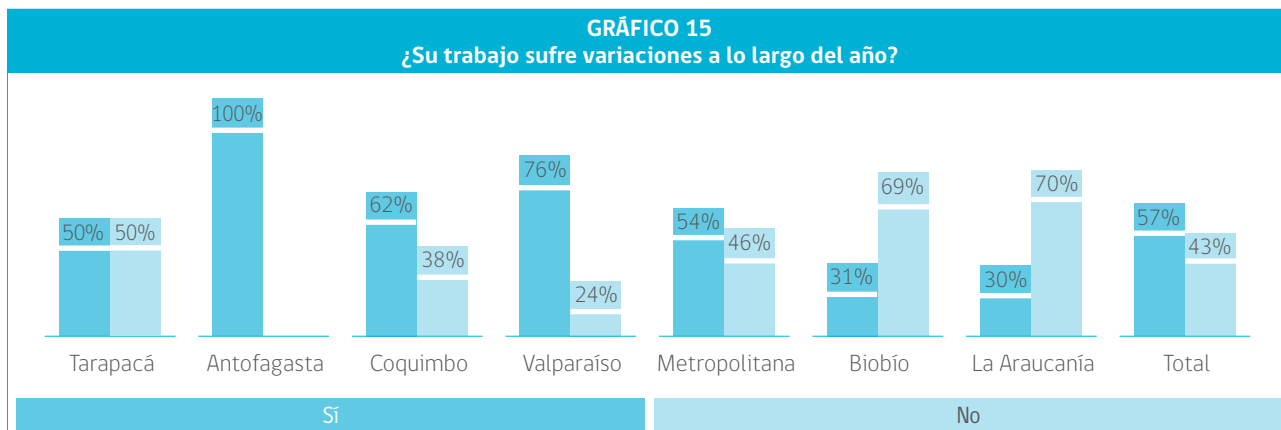
Fuente: Encuesta Usuarías Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila, 2015
 N Usuarías 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila que trabajan remuneradamente: 97

De quienes se encuentran trabajando remuneradamente, a nivel total el 88% de las menciones señala que su trabajo remunerado lo desarrolla fuera del hogar y el 12% que lo realiza dentro del hogar. En la Región de Antofagasta y La Araucanía el 100% asegura que su trabajo lo realiza fuera del hogar.



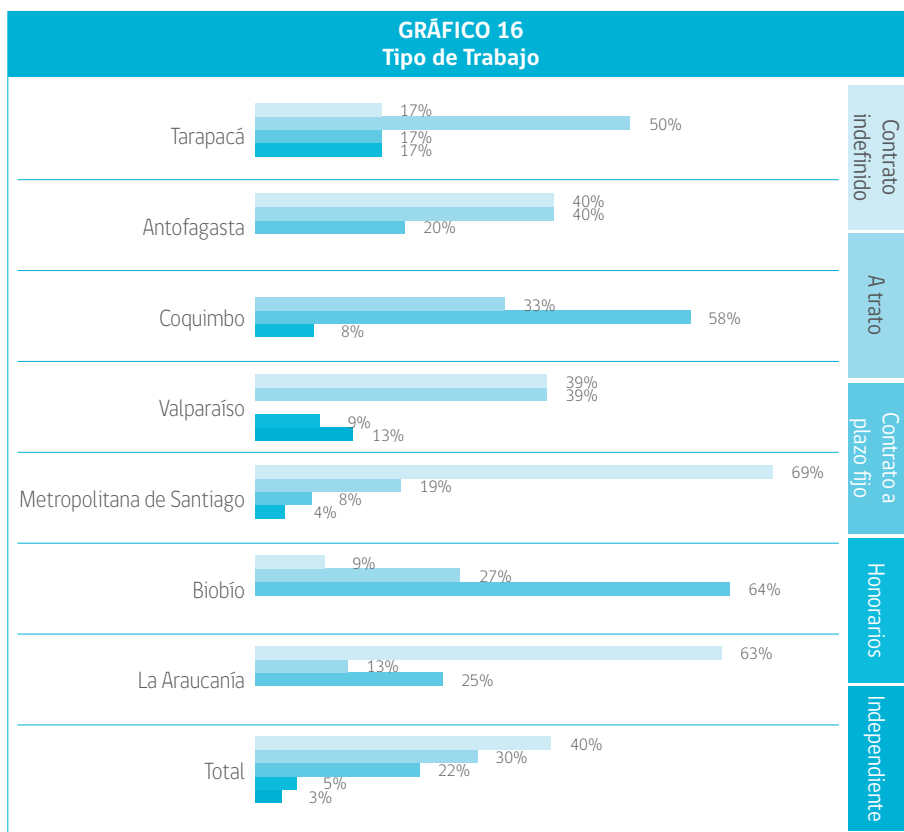
Fuente: Encuesta Usuarías Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila, 2015
 N Usuarías 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila que trabajan remuneradamente: 97

A nivel total las encuestadas declaran que llevan en promedio 6 años trabajando, al igual que en la Región de Valparaíso. En las regiones de Tarapacá, Metropolitana, Biobío y La Araucanía el promedio de años trabajando es de 5 años. En Antofagasta es de 1 año y Coquimbo aumenta a 15 años.



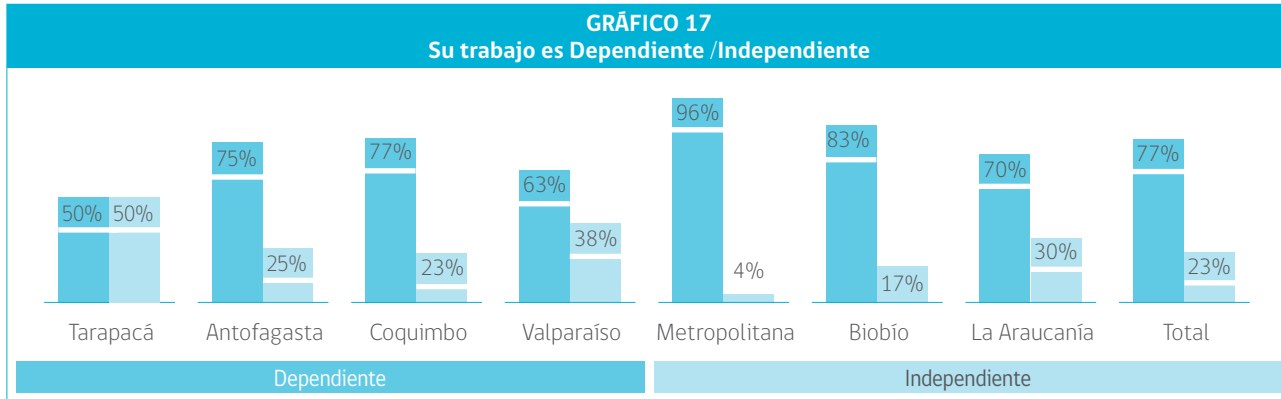
Fuente: Encuesta Usuarias Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila, 2015
N Usuarias 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila que trabajan remuneradamente: 97

El 57% del total de las encuestadas declara que su trabajo sufre variaciones a lo largo del año, mientras que el 43% declara que su trabajo no sufre variaciones a lo largo del año. En la región de Antofagasta el 100% señala que su trabajo sufre variaciones a lo largo del año, mientras que en las regiones del Biobío y La Araucanía es mayor el porcentaje de mujeres que declara que su trabajo no sufre variaciones, con un 69% y 79% respectivamente.



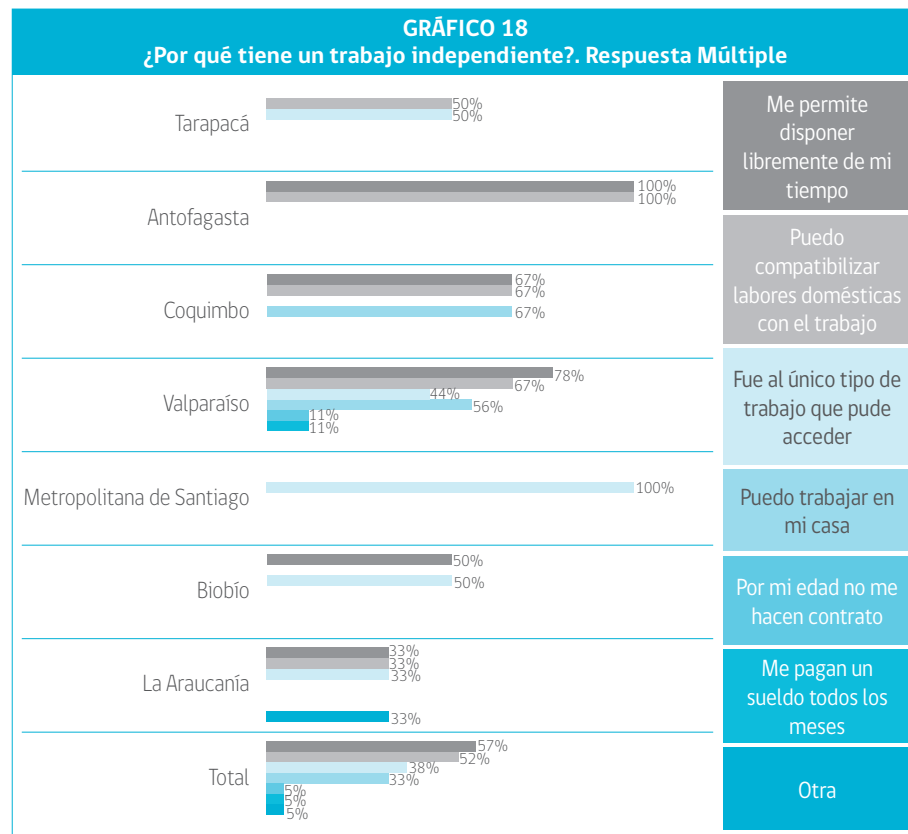
Fuente: Encuesta Usuarias Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila, 2015
N Usuarias 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila que trabajan remuneradamente: 97

A nivel total el 40% de las mujeres que contestaron la encuesta declara que trabaja con contrato indefinido, el 30% menciona que trabaja a trato, el 22% que tiene contrato a plazo fijo, el 5% trabaja a honorarios y el 3% es independiente.



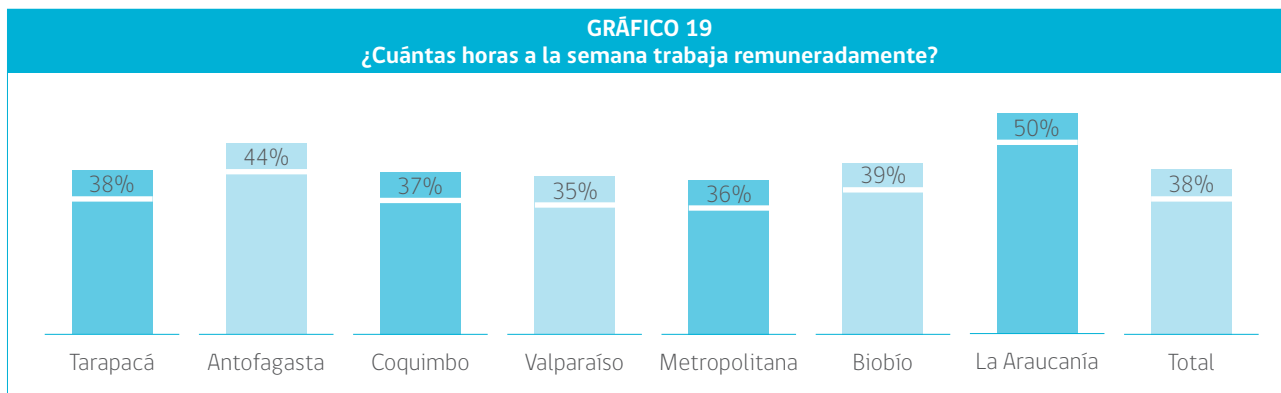
Fuente: Encuesta Usuarías Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila, 2015
 N Usuarías 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila que trabajan remuneradamente: 97

A nivel total el 77% de las encuestadas señala que su trabajo es dependiente, por el contrario, el 23% declara que su trabajo es independiente. En la Región Metropolitana el porcentaje de mujeres que trabajan de manera dependiente aumenta a 96%, mientras que en la Región de Tarapacá el porcentaje disminuye hasta un 50%.



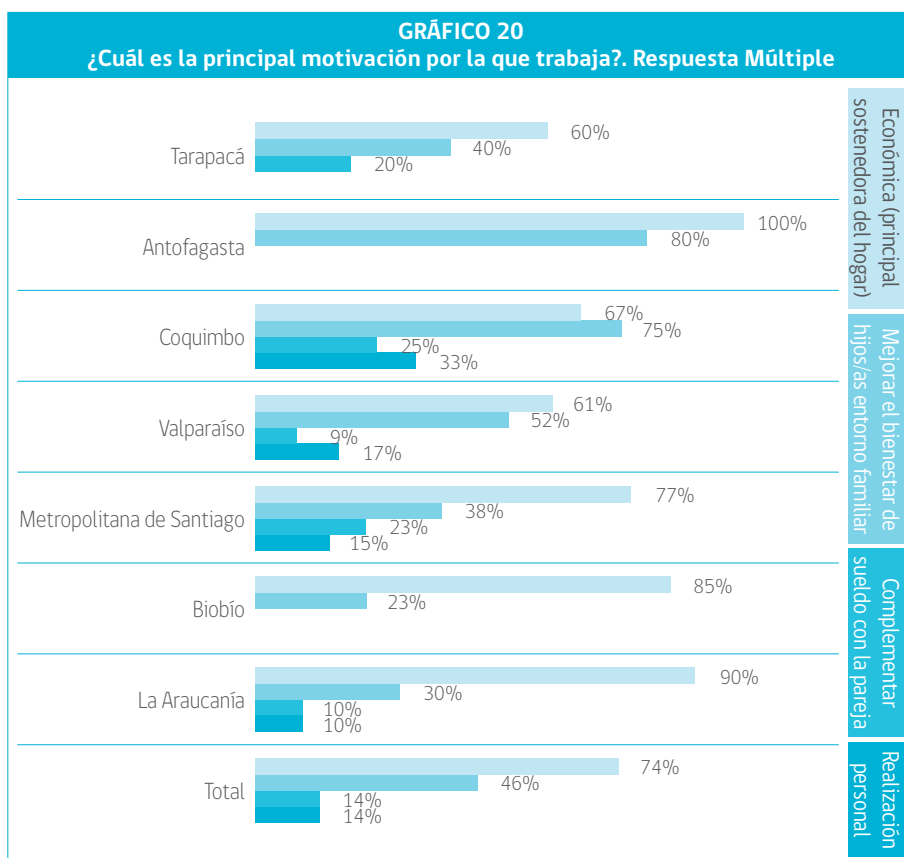
Fuente: Encuesta Usuarías Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila, 2015
 N Usuarías 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila que trabajan remuneradamente: 75

Las principales razones que dan las mujeres que trabajan de manera independiente a nivel total, se refiere a que le permite disponer libremente de su tiempo, con 57% de menciones, que puede compatibilizar labores domésticas con el trabajo, con 52% de menciones, que fue al único tipo de trabajo al que pudo acceder, con 38% de menciones y que puede trabajar en su casa, con 33% de menciones.



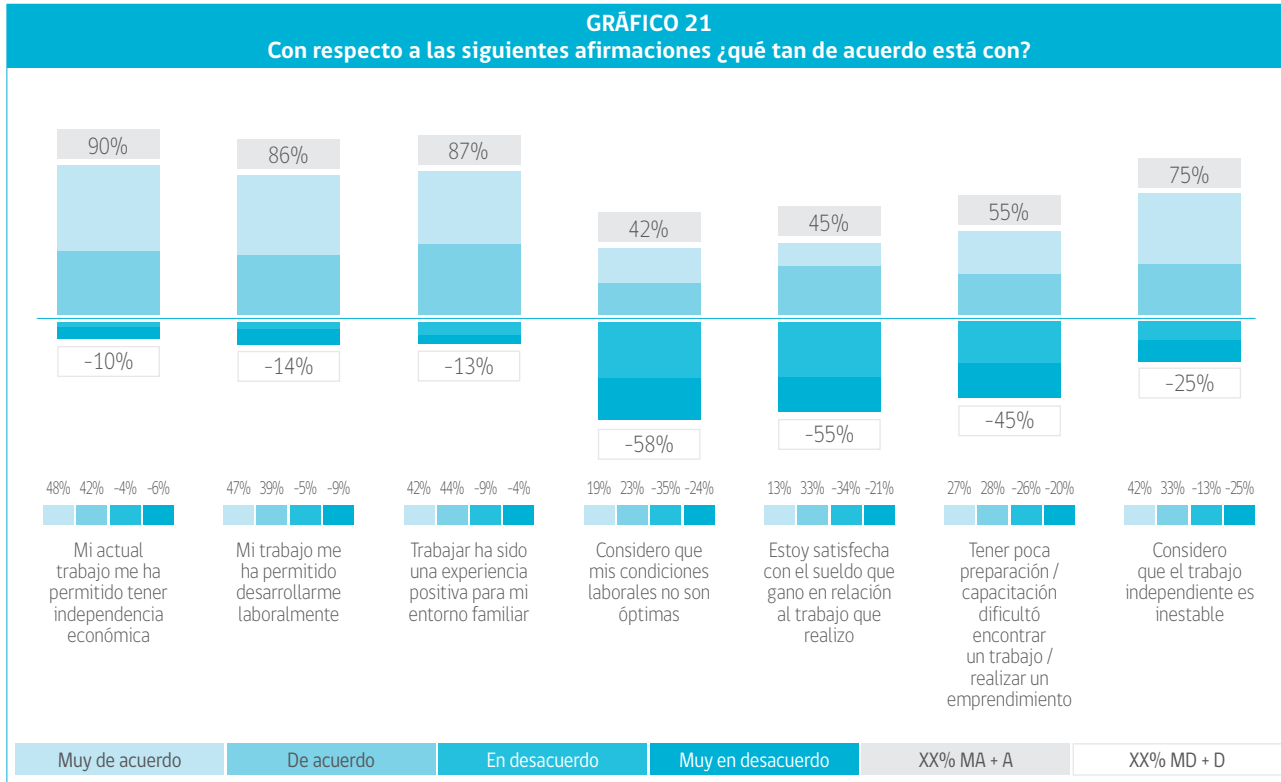
Fuente: Encuesta Usuaris Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila, 2015
N Usuaris 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila que trabajan remuneradamente: 97

A nivel total, las mujeres participantes en el Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila declaran que trabajan remuneradamente 38 horas a la semana en promedio. En la región de La Araucanía este promedio aumenta a 50 horas semanales en promedio y en la región de Antofagasta alcanza 44 horas semanales.



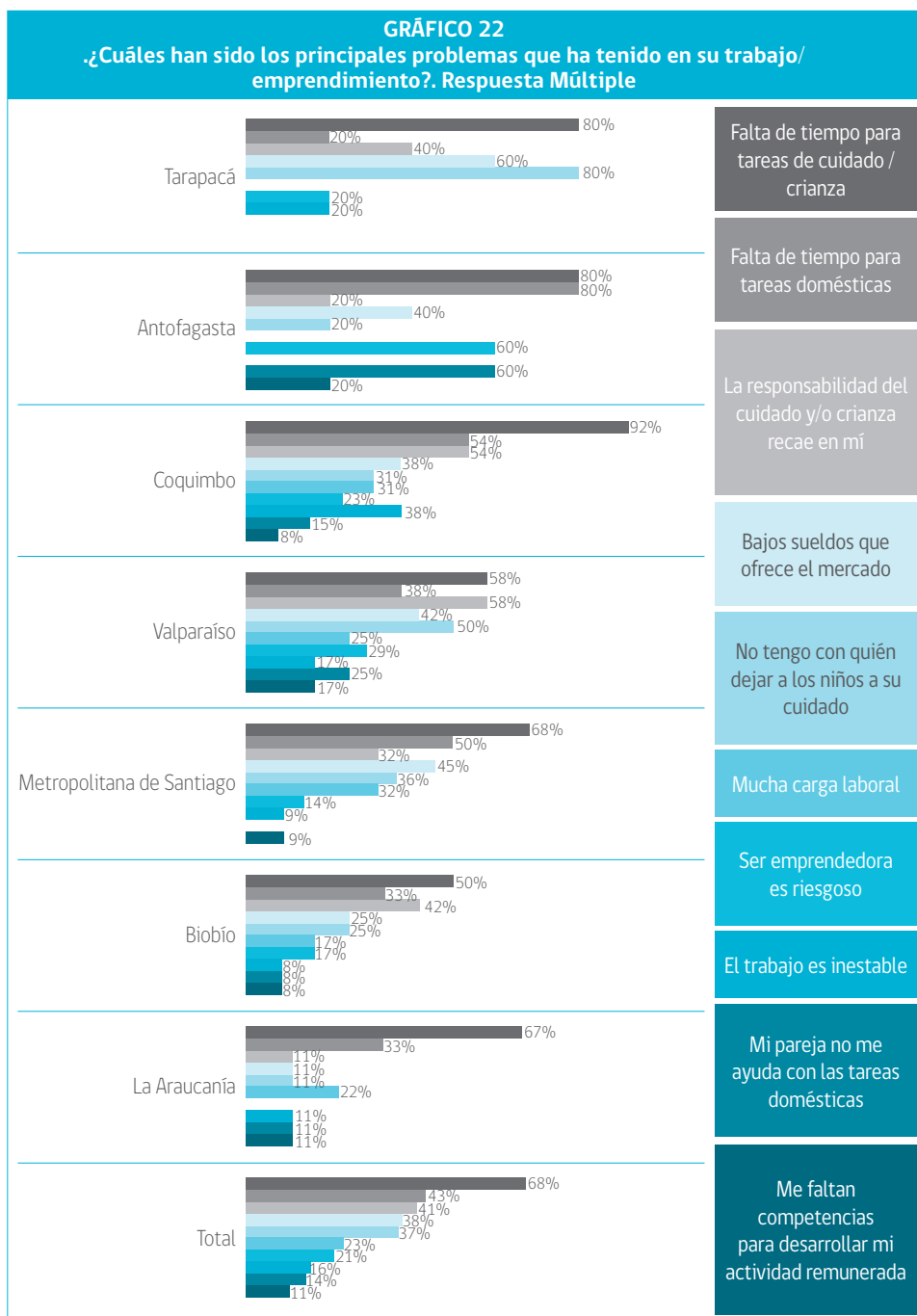
Fuente: Encuesta Usuaris Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila, 2015
N Usuaris 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila que trabajan remuneradamente: 97

A nivel total, las principales razones que señalan las encuestadas para trabajar remuneradamente se encuentra la económica, porque es la principal sostenedora del hogar, con 74% de menciones, seguida mejorar el bienestar de hijos/as y entorno familiar, con un 46% de menciones. Complementar el sueldo de su pareja y la realización personal alcanza un 14% de menciones cada una.



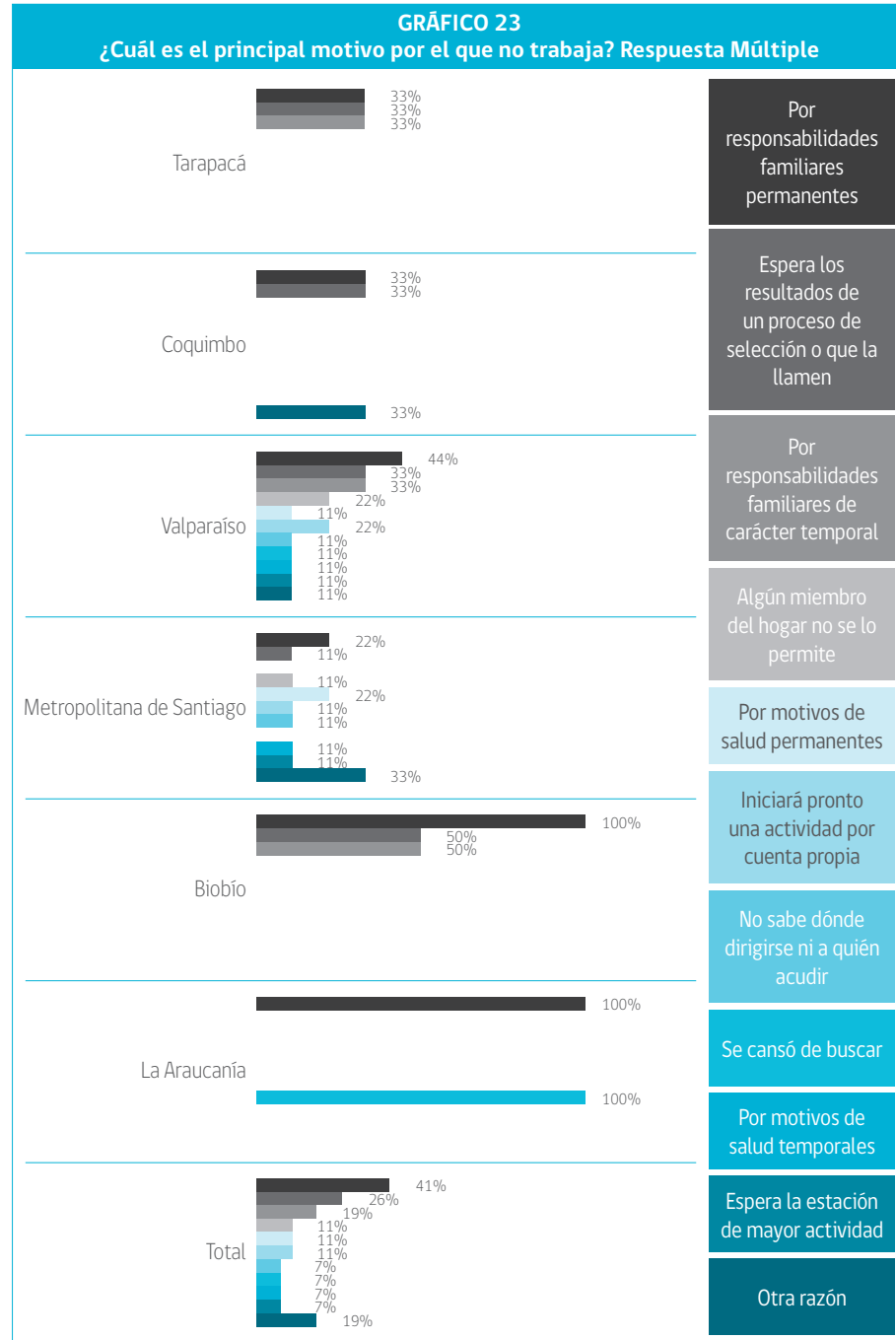
Fuente: Encuesta Usuarías Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila, 2015
 N Usuarías 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila que trabajan remuneradamente: 97

A nivel total el 90% de las encuestadas que afirma estar trabajando declara encontrarse de acuerdo o muy de acuerdo con que su actual trabajo le ha permitido tener independencia económica, el 86% se encuentra de acuerdo o muy de acuerdo con que su trabajo le ha permitido desarrollarse laboralmente. El 87% declara estar de acuerdo o muy de acuerdo con que trabajar ha sido una experiencia positiva para su entorno familiar. El 42% señala que sus condiciones laborales no son óptimas, otro 55% asegura que no se encuentra satisfecha con el sueldo que gana en relación al trabajo que realiza, el 55% asegura que tener poca preparación/capacitación le dificultó encontrar un trabajo/realizar un emprendimiento y el 75% está de acuerdo o muy de acuerdo con que el trabajo independiente es inestable.



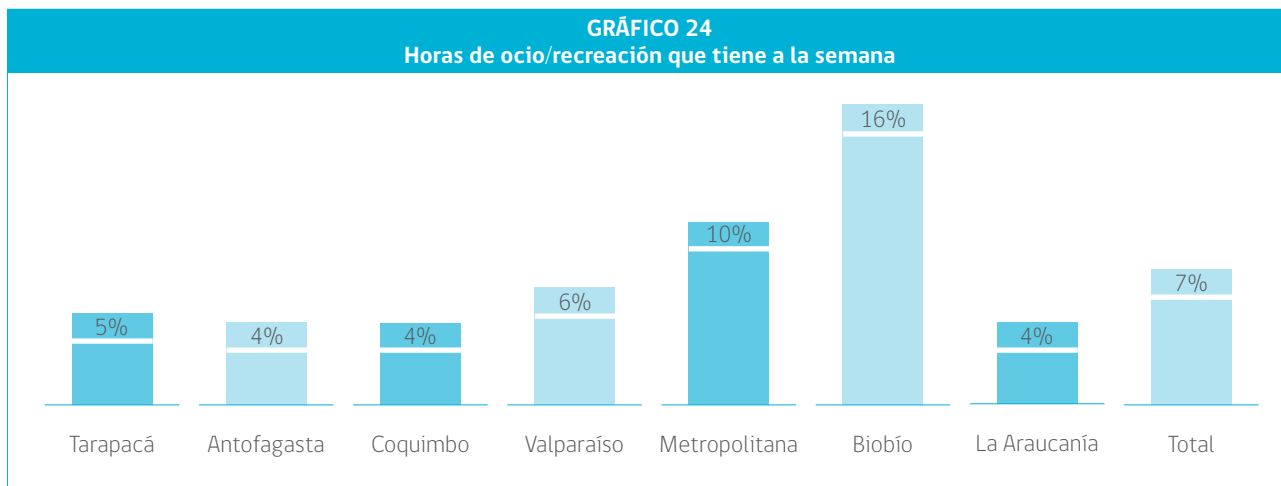
Fuente: Encuesta Usuaris Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila, 2015
N Usuaris 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila que trabajan remuneradamente: 97

A nivel total, entre los problemas que las encuestadas -participantes en el programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila- han tenido para desarrollar su trabajo destacan la falta de tiempo para tareas de cuidado/crianza, con 68% de menciones, la falta de tiempo para tareas domésticas, con 43% de menciones, que la responsabilidad del cuidado/la crianza recae en ellas, con 41% de menciones, los bajos sueldo que ofrece el mercado laboral, con 38% de menciones, no tiene con quien dejar a los/as niños/as que están a su cuidado, con 37% de menciones y que tiene mucha carga laboral, con un 23% de menciones. También mencionan que ser emprendedora es riesgoso, con 21% de menciones, que el trabajo es inestable, con 15% de menciones y que su pareja no le ayuda con las tareas domésticas, con 14% de menciones.



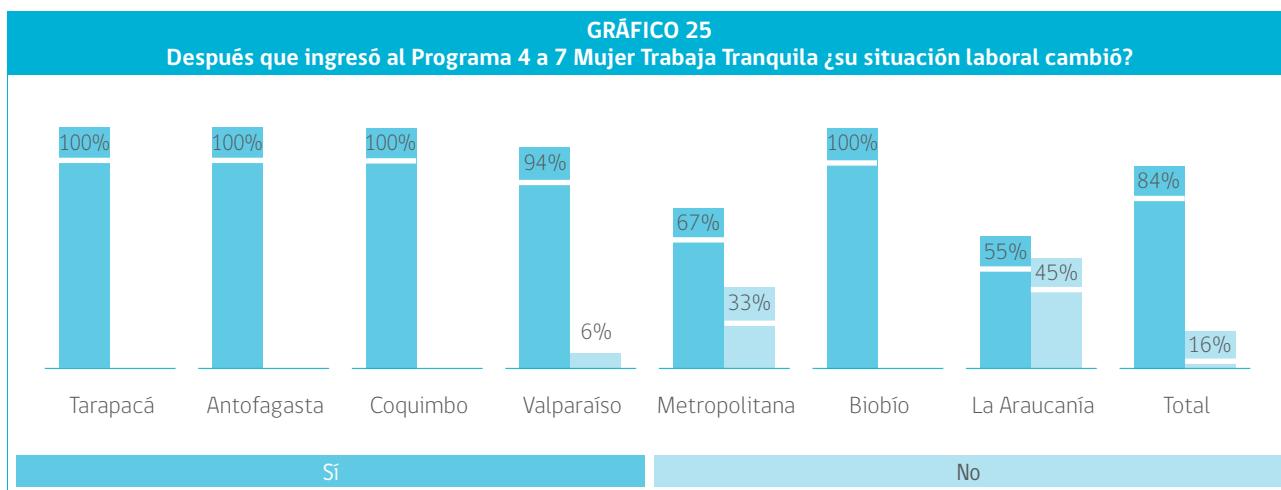
Fuente: Encuesta Usuarías Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila, 2015
 N Usuarías 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila que no trabajan remuneradamente: 35

Del total de las mujeres encuestadas, un 41% declara que no se encuentran trabajando remuneradamente por responsabilidades familiares permanente, un 26% refiere que está esperando los resultados de un proceso de selección, un 19% señala que las razones son responsabilidades familiares de carácter temporal. El que algún miembro del hogar no se lo permite y por motivos de salud permanente alcanzan un 11% de menciones cada una.



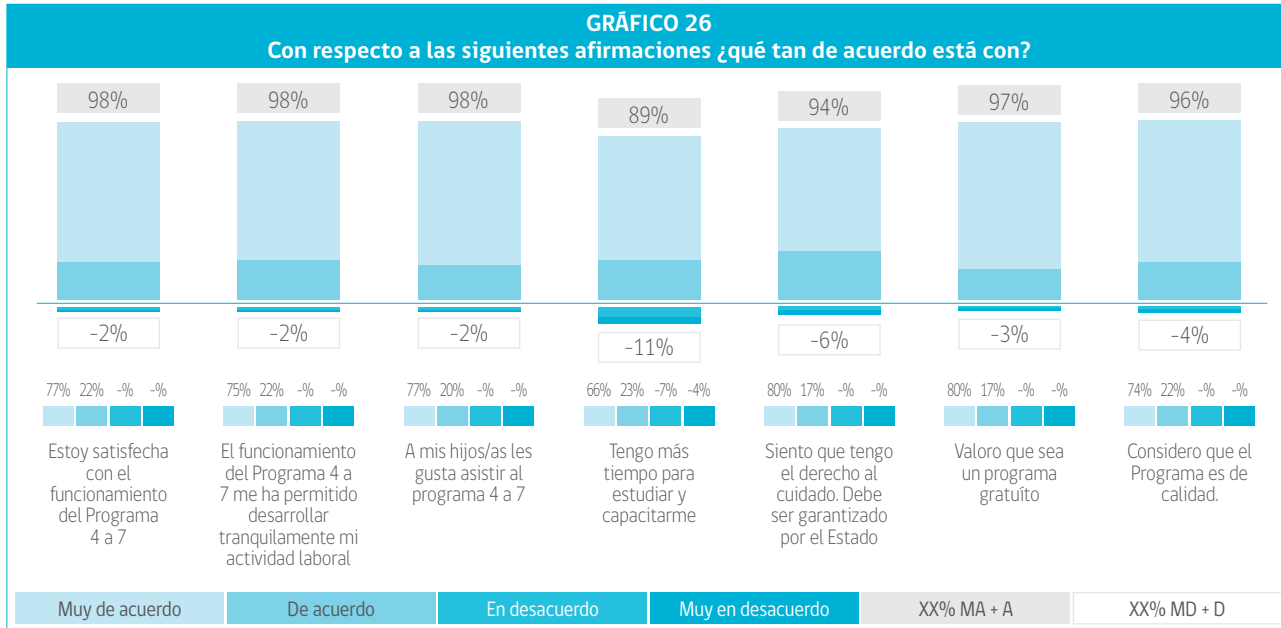
Fuente: Encuesta Usuaris Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila, 2015
N Usuaris 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila: 137

A nivel total las encuestadas declaran que tienen 7 horas de ocio/recreación a la semana, mientras que en las regiones de Antofagasta, Coquimbo y La Araucanía este promedio baja a 4 horas semanales y en la del Biobío sube a 16 horas semanales.



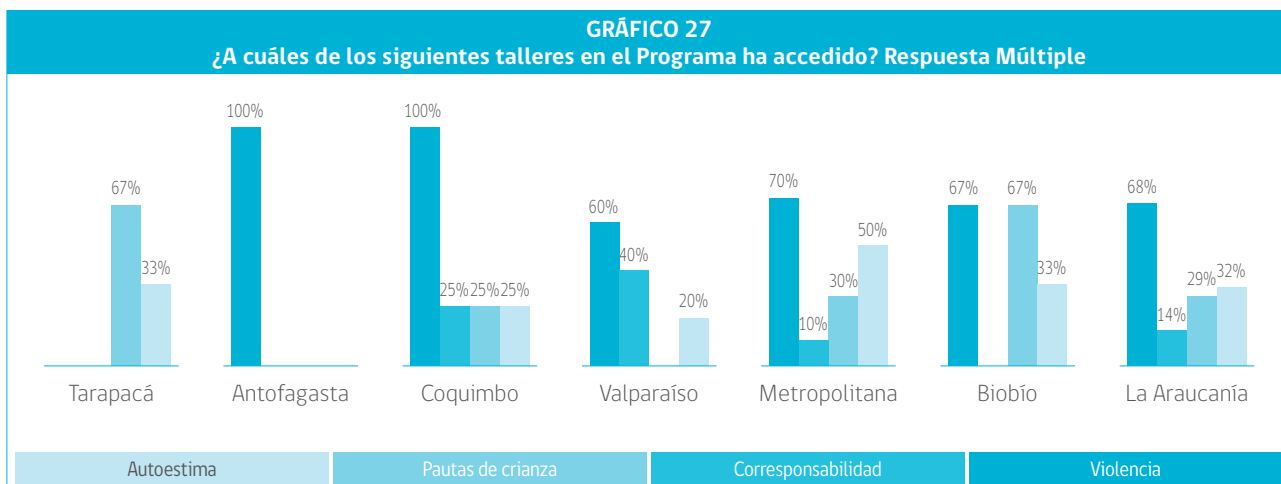
Fuente: Encuesta Usuaris Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila, 2015
N Usuaris 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila: 137

Del total de mujeres encuestadas el 84% señala que su situación laboral cambió después que ingresó al Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila, mientras que el 16% asegura que su situación laboral no cambió. En las regiones de Tarapacá, Antofagasta, Coquimbo y Biobío el 100% señala que el ingreso al Programa cambió su situación laboral.



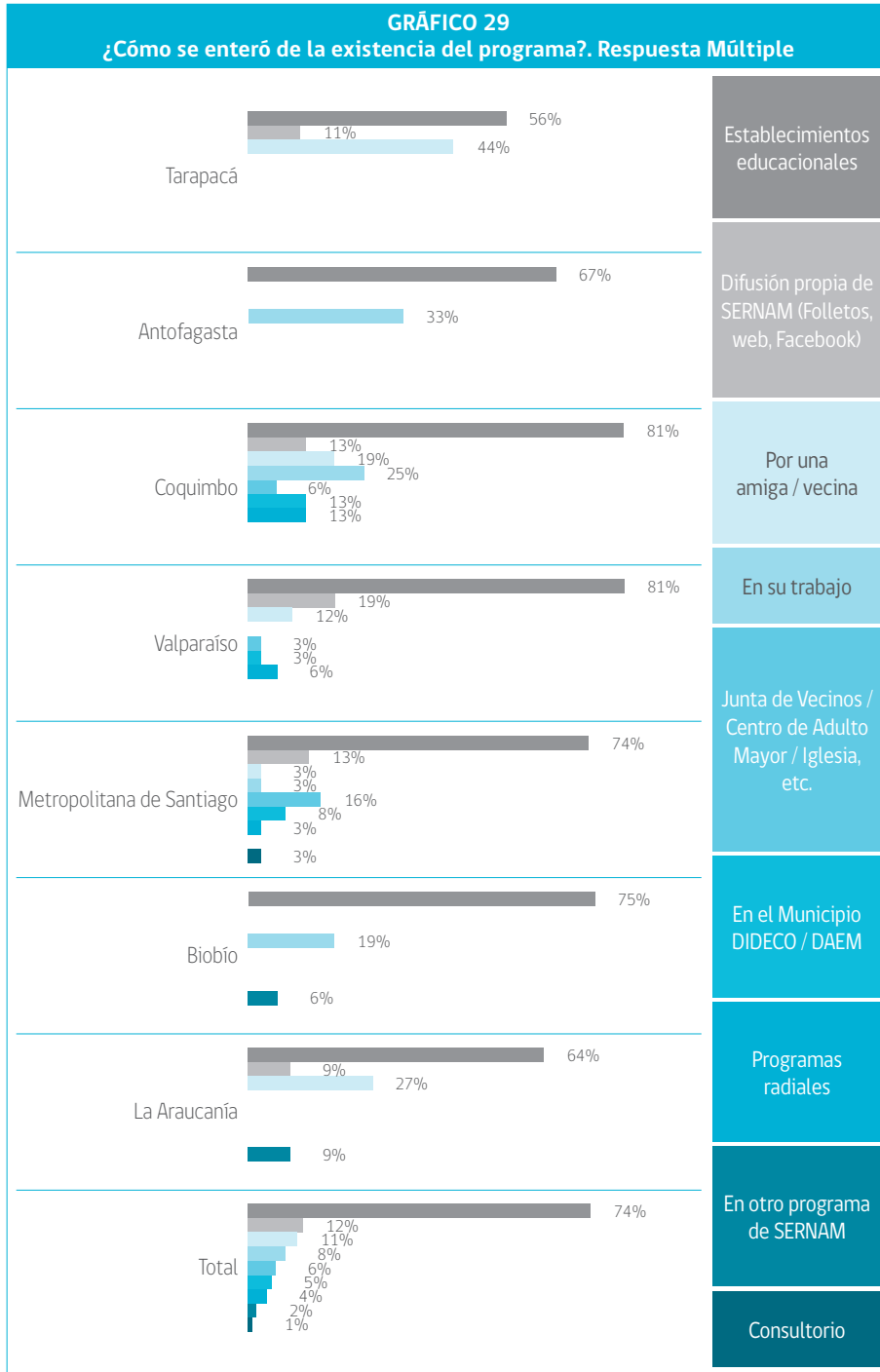
Fuente: Encuesta Usuaris Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila, 2015
 N Usuaris 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila: 137

A nivel total, el 98% de las encuestadas señala estar satisfecha con el funcionamiento del Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila. El 98% asegura que dicho programa le ha permitido desarrollar tranquilamente su actividad laboral. El 98% se encuentra de acuerdo o muy de acuerdo con que a sus hijos/as les gusta asistir al Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila. El 89% de las mujeres encuestadas asegura que tienen más tiempo para estudiar y capacitarse. El 94% está de acuerdo o muy de acuerdo con que el derecho al cuidado debe ser garantizado por el Estado, mientras que un 97% valora que sea un Programa gratuito y un 96% considera que es un Programa de calidad.



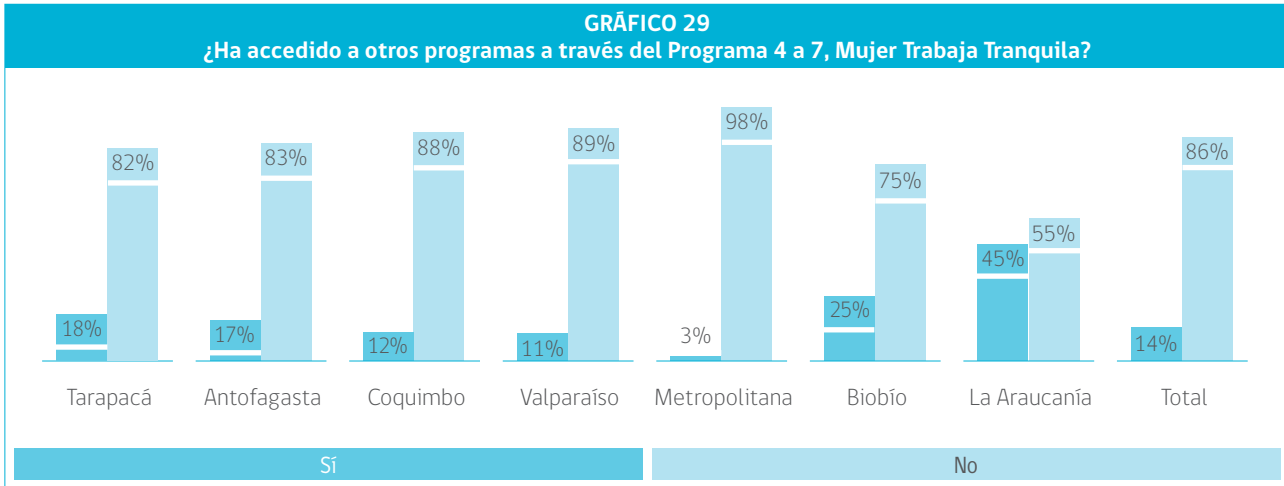
Fuente: Encuesta Usuaris Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila, 2015
 N Usuaris 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila: 137

A nivel total las encuestadas señalan que han asistido a talleres de violencia con 68% de menciones; a talleres de autoestima con 32% de menciones, a pautas de crianza con 29% de menciones, y a actividades de corresponsabilidad con 14% de menciones. En la región de Coquimbo para el Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila, no se han impartido estos talleres y se han debido reprogramar.



Fuente: Encuesta Usuaris Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila, 2015
N Usuaris 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila: 137

A nivel total, la mayoría de las mujeres encuestadas señala que se enteró del Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila a través del Establecimiento educacional, con un 74% de menciones, seguida de la difusión propia de SERNAM, que representa un 12%.



Fuente: Encuesta Usuarías Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila, 2015
 N Usuarías 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila: 137

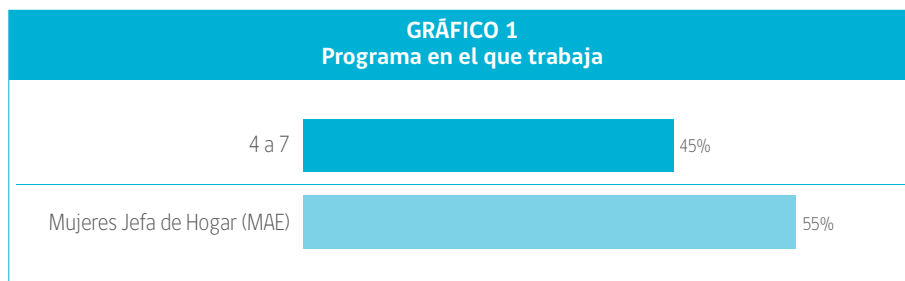
A nivel total sólo el 14% de las encuestadas declara que ha podido acceder a otros programas a través de este, mientras que un 86% señala que no ha accedido a otros programas.

III.5. Caracterización de Encargados/as Regionales y Funcionarios/as/Monitores/as Comunales de los Programas Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar y 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila

A continuación se presenta un análisis descriptivo de los datos que entrega la Encuesta on line aplicada a los(as) Encargados(as) Regionales de los Programas Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar y 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila, durante los meses de octubre a noviembre.

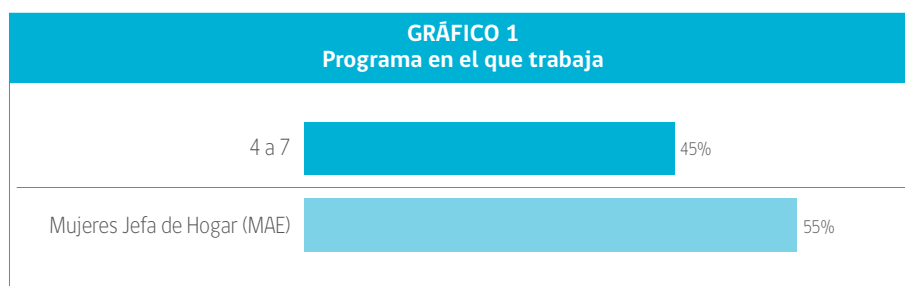
III.5.1. Encuesta Encargados/as Regionales de los Programas Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar y 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila

III.5.1.1. Datos Generales de la Muestra



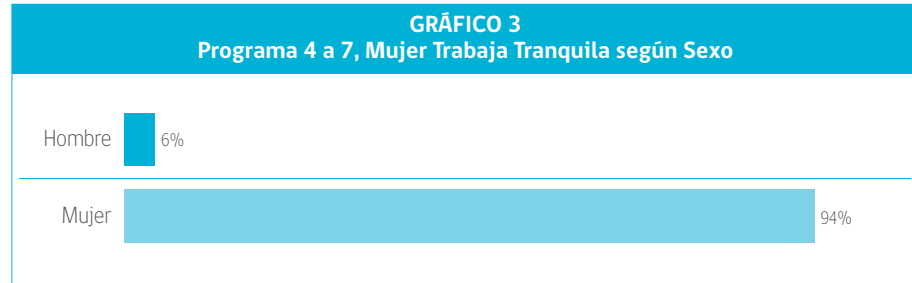
Fuente: Encuesta Encargados(as) Regionales Programas MTJH y 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila de SERNAM, 2015
N Funcionarios(as) Regionales MTJH y 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila: 40

El 55% de los/as encargados/as regionales trabaja en el Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar y el 45% trabaja en el Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila.



Fuente: Encuesta Encargados(as) Regionales Programas MTJH y 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila de SERNAM, 2015
N Funcionarios(as) Regionales MTJH y 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila: 40

El 86% de los(as) encargados(as) regionales del Programa 4 a 7, Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar son mujeres, mientras que el 14% son hombres.



Fuente: Encuesta Encargados(as) Regionales Programas MTJH y 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila de SERNAM, 2015
 N Funcionarios(as) Regionales 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila: 18

El 94% de los(as) encargados(as) regionales del Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila son mujeres, mientras que el 6% son hombres.

En ambos programas se encuentran trabajando una mayor cantidad de mujeres que de varones, sobre todo en el Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila, en el que el porcentaje de mujeres es de 94%.

TABLA N°1
Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar, según Sexo y Promedio de Edad

	Mujer	Hombre
Edad Promedio	44 años	34 años

Fuente: Encuesta Encargados(as) Regionales Programas MTJH y 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila de SERNAM, 2015
 N Funcionarios(as) Regionales MTJH: 22

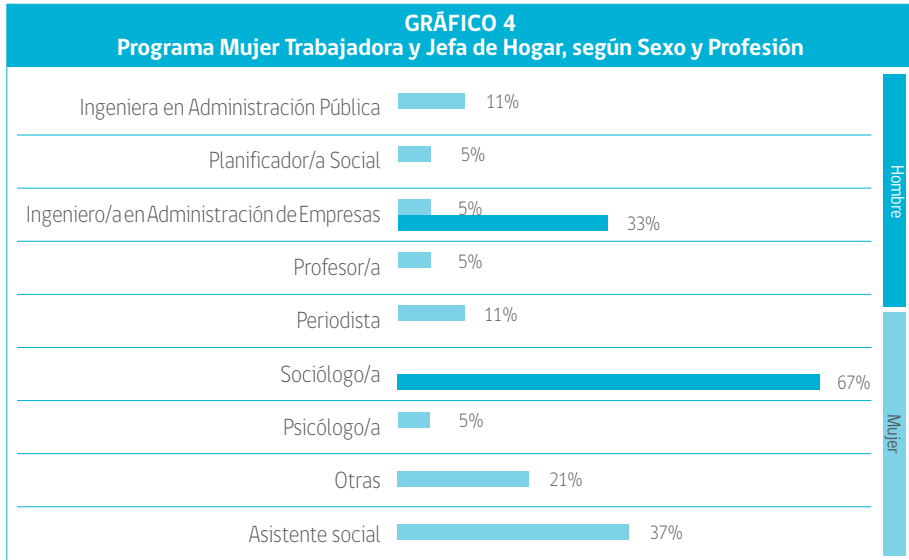
El promedio de edad que declaran las funcionarias que trabajan en el Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar es de 44 años, 10 años más que el que señalan los varones, que alcanza a los 34 años.

TABLA N°2
Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila, según Sexo y Promedio de Edad

	Mujer	Hombre
Edad Promedio	39 años	30 años

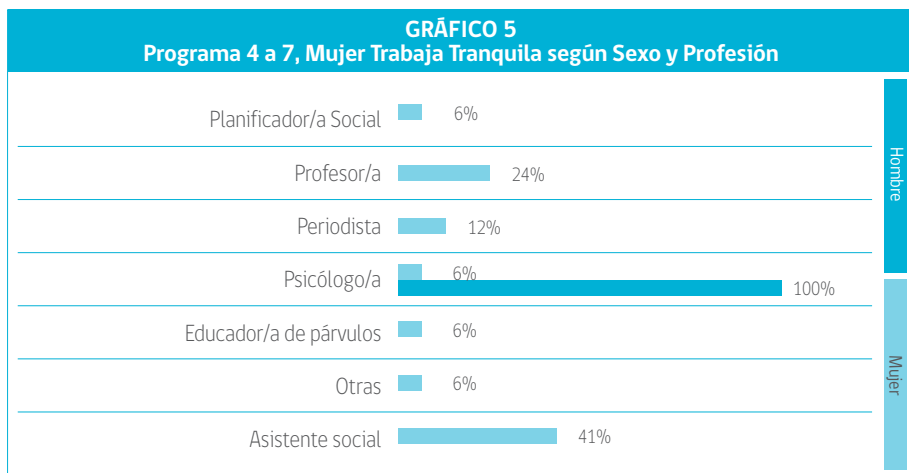
Fuente: Encuesta Encargados(as) Regionales Programas MTJH y 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila de SERNAM, 2015
 N Funcionarios(as) Regionales 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila: 18

El promedio de edad que declaran las funcionarias que trabajan en el Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila es de 39 años, 9 años más que el que señalan los varones, que alcanza a los 30 años. Si se compara el promedio de edad de los(as) funcionarios(as) de ambos Programas se puede observar que tanto hombres como mujeres del Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar son mayores que quienes trabajan en el Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila.



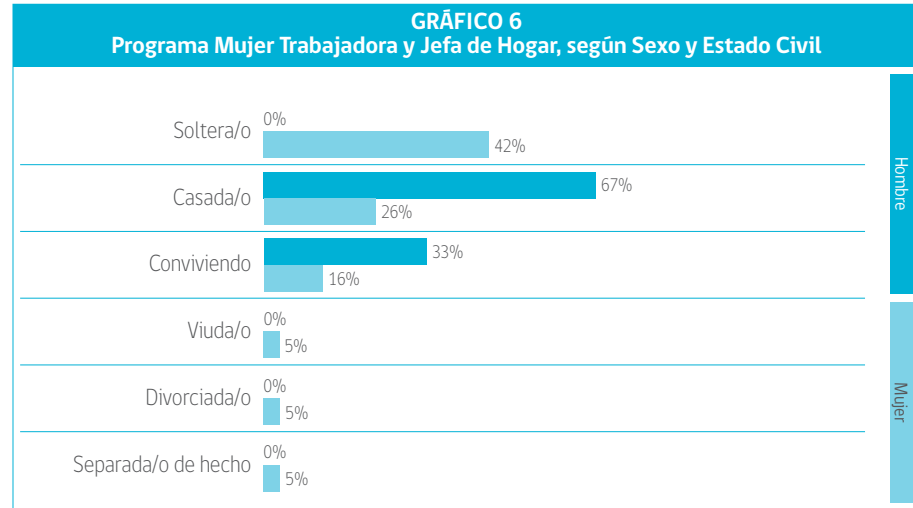
Fuente: Encuesta Encargados(as) Regionales Programas MTJH y 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila de SERNAM, 2015
N Funcionarios(as) Regionales MTJH: 22

El 67% de los hombres encargados regionales del Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar es Sociólogo, mientras que el 33% trabaja como Ingeniero en Administración de Empresas. El 37% de las mujeres encargadas regionales del Programa trabaja como Asistente Social, un 11% es Periodista, mientras que un 11% es Ingeniera en Administración Pública/Gestión Pública.



Fuente: Encuesta Encargados(as) Regionales Programas MTJH y 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila de SERNAM, 2015
N Funcionarios(as) Regionales 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila: 18

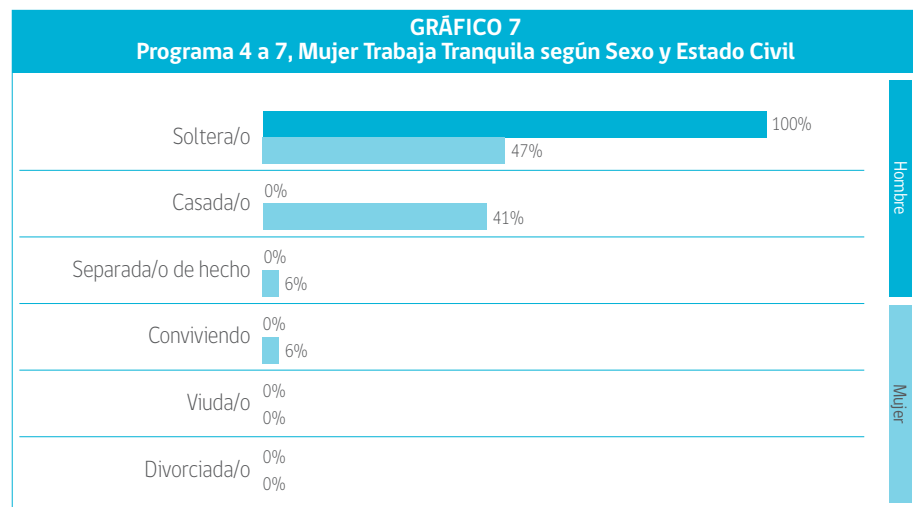
El funcionario varón del Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila declara que es Psicólogo (100%). El 47% de las mujeres encargadas regionales que trabajan en este Programa, señala que se desempeña como Trabajadora Social, el 18% como Ingeniera (comercial, en administración, planificación).



Fuente: Encuesta Encargados(as) Regionales Programas MTJH y 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila de SERNAM, 2015
 N Funcionarios(as) Regionales MTJH: 22

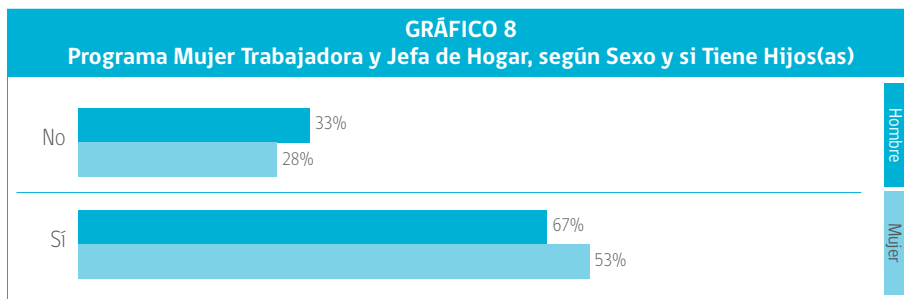
Respecto al estado civil de las encargadas regionales del Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar, el 42% declara estar soltera, el 26% señala encontrarse casada, mientras que un 16% está conviviendo. El 15% restante es viuda (5%), divorciada (5%) y separada de hecho (5%).

En el caso de los hombres encargados regionales el 67% asegura estar casado, mientras que un 33% se encuentra conviviendo.



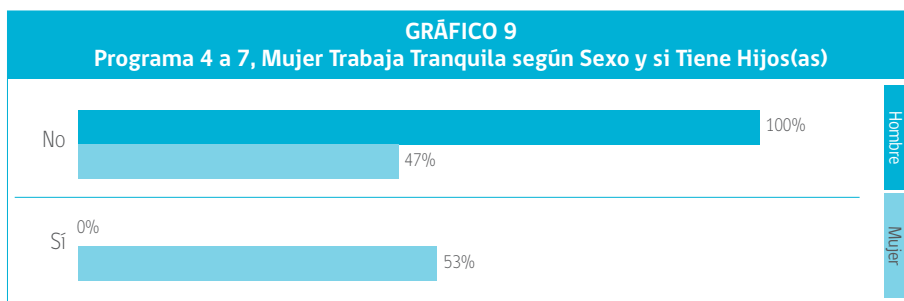
Fuente: Encuesta Encargados(as) Regionales Programas MTJH y 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila de SERNAM, 2015
 N Funcionarios(as) Regionales 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila: 18

Respecto al estado civil de las mujeres encargadas regionales del Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila, el 47% declara estar soltera, el 41% señala encontrarse casada, mientras que un 6% está separada de hecho y el 6% restante se encuentra conviviendo. El único funcionario varón se encuentra soltero.



Fuente: Encuesta Encargados(as) Regionales Programas MTJH y 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila de SERNAM, 2015 N Funcionarios(as) Regionales MTJH: 22

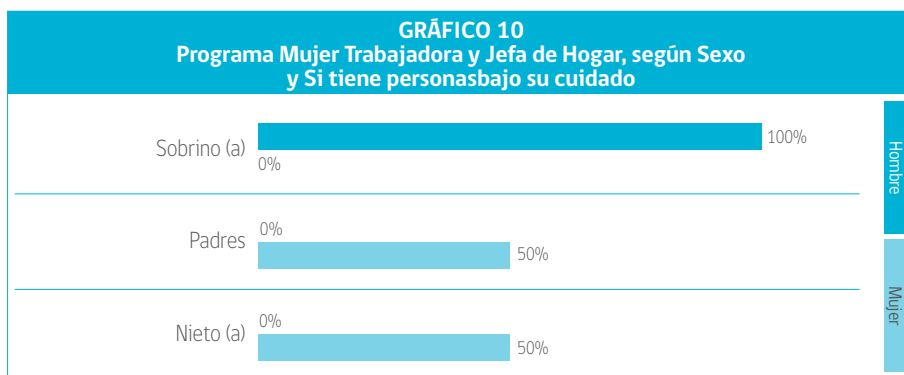
El 67% de los hombres encargados regionales del Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar tiene hijos(as), mientras que el 33% no tiene hijos(as). El 72% de las mujeres encargadas regionales del Programa tiene hijos(as), mientras que un 28% no los tiene.



Fuente: Encuesta Encargados(as) Regionales Programas MTJH y 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila de SERNAM, 2015 N Funcionarios(as) Regionales 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila: 18

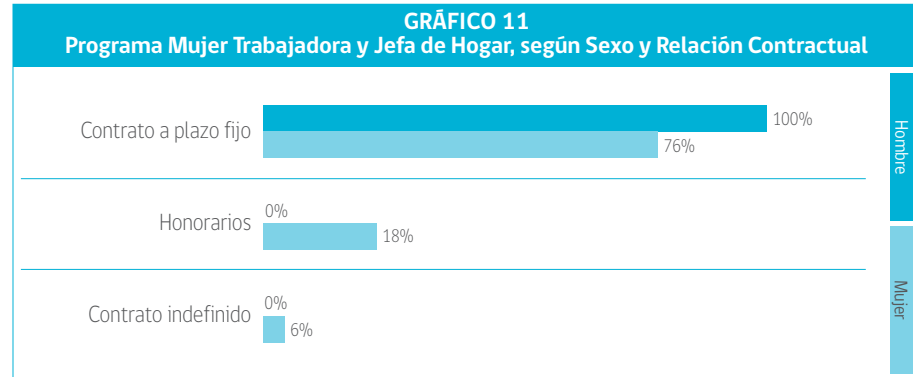
El 53% de las encargadas regionales del 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila tiene hijos(as), mientras que el 47% no tiene hijos(as). La totalidad de los funcionarios varones del Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila, declara no tener hijos(as).

Comparando a a los/as encargados/as regionales de ambos Programas, los varones del Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar, en su mayoría, declaran tener hijo/as, mientras que los del 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila, no los tienen.



Fuente: Encuesta Encargados(as) Regionales Programas MTJH y 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila de SERNAM, 2015 N Funcionarios(as) Regionales MTJH que tienen otra persona a su cuidado: 5

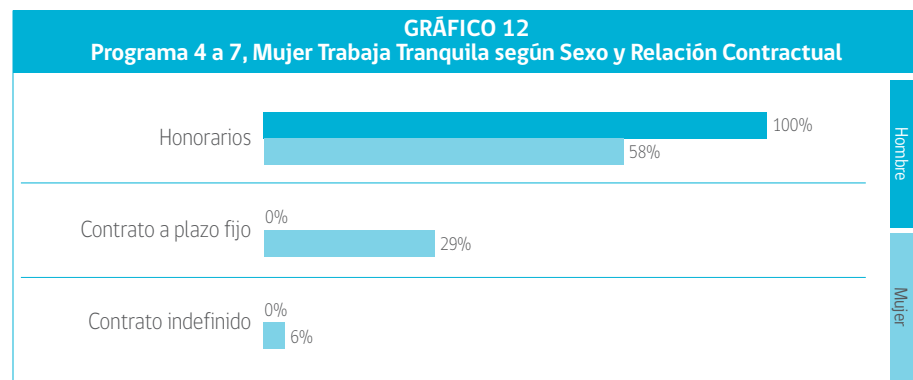
Para el caso de los funcionarios varones del Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar uno declara cuidar a sus sobrinos. En cambio, el 50% de las mujeres encargadas regionales del Programa tiene a su cuidado a su nieto(a), mientras que el 50% cuida a algunos de sus padres.



Fuente: Encuesta Encargados(as) Regionales Programas MTJH y 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila de SERNAM, 2015
 N Funcionarios(as) Regionales MTJH: 22

Respecto a su situación contractual, el 76% de las encargadas regionales del Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar, declara tener un contrato a plazo fijo, el 18% señala trabajar a honorarios, mientras que un 6% posee un contrato indefinido. En el caso de los hombres encargados regionales declaran en su totalidad poseer un contrato a plazo fijo.

Se observa una brecha muy significativa entre las mujeres encargadas regionales, de las cuales solo 6% declara tener contrato indefinido mientras que los varones declaran en su totalidad poseer un contrato a plazo fijo. Se recomienda emparejar o al menos acortar significativamente dicha brecha.

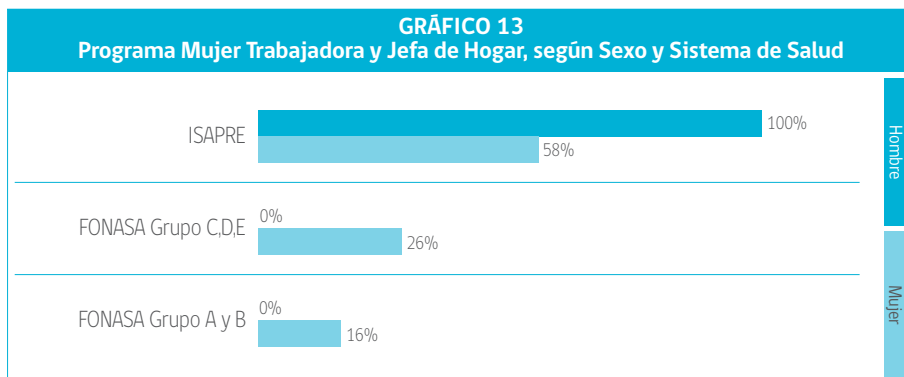


Fuente: Encuesta Encargados(as) Regionales Programas MTJH y 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila de SERNAM, 2015
 N Funcionarios(as) Regionales 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila: 18

Respecto a su situación contractual las encargadas regionales del Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila, el 65% declara trabajar con honorarios, el 29% señala tener un contrato a plazo fijo, mientras que un 6% posee un contrato indefinido. En el caso de los hombres encargados regionales declaran en su totalidad poseer una relación contractual a través de honorarios.

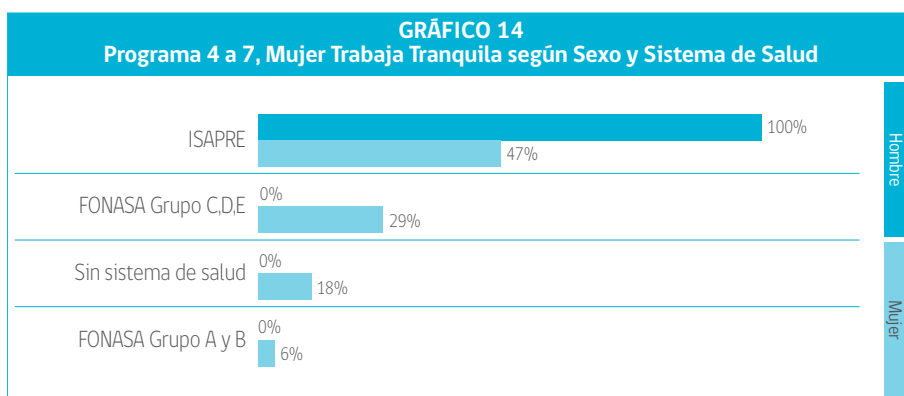
Si comparamos a los varones encargados de ambos programas se señala en los gráficos que en el caso de quienes trabajan en el Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar el 100% lo hace con contrato a plazo fijo, mientras que el 100% de quienes laboran en el Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila trabajan a honorarios. En el caso de las mujeres que se desempeñan en el Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar en su mayoría trabaja con contrato a plazo fijo, mientras que en el Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila, la mayoría declara estar a honorarios. Sólo un 6% de las mujeres de

ambos programas declara tener contrato indefinido. Se recomienda subir el número de mujeres que trabajan en el Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila de Honorarios a contrato plazo fijo.



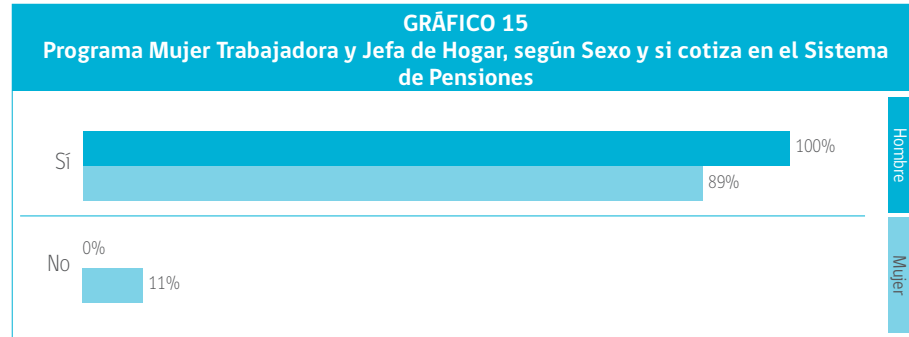
Fuente: Encuesta Encargados(as) Regionales Programas MTJH y 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila de SERNAM, 2015
N Funcionarios(as) Regionales MTJH: 22

Los funcionarios hombres del Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar declaran pertenecer a una ISAPRE. El 58% de las mujeres encargadas regionales del Programa declara pertenecer a una ISAPRE, un 26% pertenece a FONASA Grupo C, D y e, mientras que un 16% está inscrita en FONASA Grupo A y B.



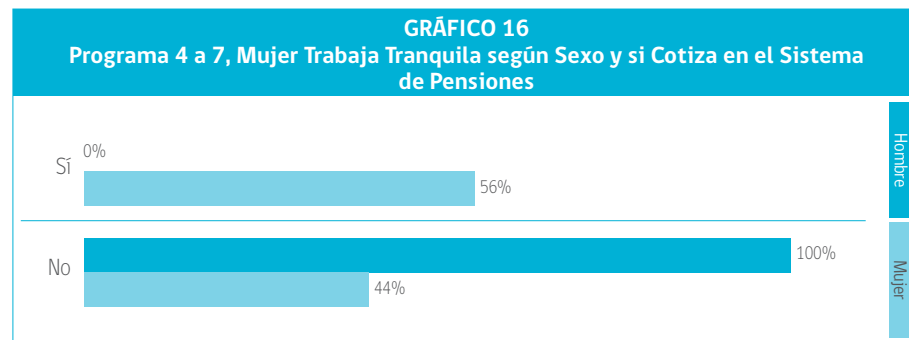
Fuente: Encuesta Encargados(as) Regionales Programas MTJH y 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila de SERNAM, 2015
N Funcionarios(as) Regionales 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila: 18

Los funcionarios varones del Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila señalan pertenecer a una ISAPRE. El 47% de las mujeres encargadas regionales del Programa declara pertenecer a una ISAPRE, un 29% pertenece a FONASA Grupo C, D y E, mientras que un 6% se está inscrita en FONASA Grupo A y B. El 18% restante no posee sistema de salud. Los varones de ambos programas en su totalidad (100%) declaran estar afiliados a una ISAPRE, al igual que las mujeres del Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar. Si bien el 47% de las mujeres del Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila declaran estar afiliadas a alguna ISAPRE un 35% asegura estar en FONASA y un 18% declara no tener cobertura de salud, lo que puede deberse a estar trabajando a honorarios.



Fuente: Encuesta Encargados(as) Regionales Programas MTJH y 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila de SERNAM, 2015
 N Funcionarios(as) Regionales MTJH: 22

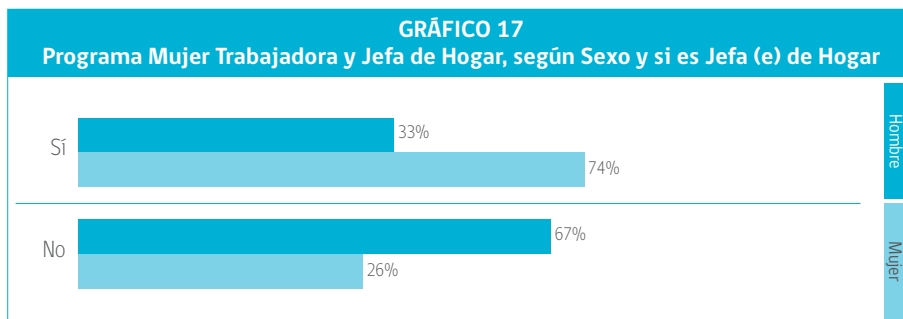
Los encargados regionales del Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar declaran en su totalidad cotizar en el sistema de pensiones. El 89% de las mujeres encargadas regionales del Programa cotiza en el sistema de pensiones, mientras que un 11% no lo realiza.



Fuente: Encuesta Encargados(as) Regionales Programas MTJH y 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila de SERNAM, 2015
 N Funcionarios(as) Regionales 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila: 18

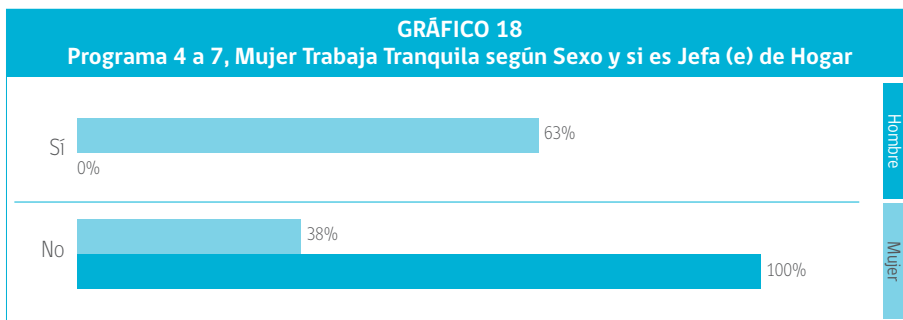
Los encargados regionales del Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila declaran en su totalidad no cotizar en el sistema de pensiones. El 56% de las mujeres encargadas regionales del Programa cotiza en el sistema de pensiones, mientras que un 44% no lo realiza.

Si se compara a los(as) encargados(as) regionales de ambos programas se puede observar que todos los varones del Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar se encuentran cotizando, mientras que los del 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila no lo hacen, debido a que los primeros se encuentran trabajando con contrato, mientras que los segundos no cotizan, por encontrarse trabajando a honorarios. A su vez, el 89% de las mujeres del Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar asegura que cotiza, mientras que un 44% de las mujeres del 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila, señala que no lo hace, dado que la mayoría de ellas trabaja a honorarios.



Fuente: Encuesta Encargados(as) Regionales Programas MTJH y 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila de SERNAM, 2015
N Funcionarios(as) Regionales MTJH: 22

El 74% de las encargadas regionales del Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar declara ser Jefa de Hogar, mientras que el 26% no se considera Jefa de Hogar. En cambio, el 33% de los funcionarios hombres se considera Jefe de Hogar, mientras que un 26% declara no ser Jefe de Hogar.



Fuente: Encuesta Encargados(as) Regionales Programas MTJH y 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila de SERNAM, 2015
N Funcionarios(as) Regionales 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila: 18

Los funcionarios hombres del Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila declaran no ser Jefes de Hogar. En cambio el 63% de las encargadas regionales del Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila declara ser Jefa de Hogar, mientras que el 38% no se considera Jefa de Hogar.

TABLA 4
Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar según Sexo y Promedio de años que lleva trabajando en el Programa

	Mujer	Hombre
Tiempo que lleva trabajando en el Programa	3,3 años	4,4 años

Fuente: Encuesta Encargados(as) Regionales Programas MTJH y 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila de SERNAM, 2015
N Funcionarios(as) Regionales MTJH: 22

El promedio de años que llevan trabajando las encargadas regionales en el Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar es de 3,3 años, mientras que los varones señalan estar trabajando en promedio 4,4 años.

TABLA 5 Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila según Sexo y Promedio de años que lleva trabajando en el Programa		
	Mujer	Hombre
Tiempo que lleva trabajando en el Programa	2 años	3 años

Fuente: Encuesta Encargados(as) Regionales Programas MTJH y 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila de SERNAM, 2015
 N Funcionarios(as) Regionales 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila: 18

El promedio de años que llevan trabajando las encargadas regionales en el Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila es de 2 años, mientras que los varones señalan llevar trabajando en promedio 3 años.

TABLA 6 Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar según Sexo y ¿Cuántas horas diarias dedica a su trabajo?		
	Mujer	Hombre
¿Cuántas horas diarias dedica a su trabajo?	9 horas	9 horas

Fuente: Encuesta Encargados(as) Regionales Programas MTJH y 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila de SERNAM, 2015
 N Funcionarios(as) Regionales MTJH: 22

Funcionarios/as hombres y mujeres del Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar declaran dedicar en promedio 9 horas diarias a su trabajo.

TABLA 7 Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila según Sexo y ¿Cuántas horas diarias dedica a su trabajo?		
	Mujer	Hombre
¿Cuántas horas diarias dedica a su trabajo?	9 horas	10 horas

Fuente: Encuesta Encargados(as) Regionales Programas MTJH y 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila de SERNAM, 2015
 N Funcionarios(as) Regionales 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila: 18

Las encargadas regionales del Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila señalan que dedican en promedio 9 horas diarias a su trabajo, mientras que los hombres declaran trabajar en promedio una hora más, alcanzando 10 horas diarias. Tanto hombres como mujeres de ambos Programas declaran trabajar en promedio 9 o más horas semanales.

TABLA 8 Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar según Sexo y ¿Cuántas horas semanales dedica a ocio/recreación?		
	Mujer	Hombre
¿Cuántas horas semanales dedica a ocio/recreación?	12 horas semanales	13 horas semanales

Fuente: Encuesta Encargados(as) Regionales Programas MTJH y 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila de SERNAM, 2015
 N Funcionarios(as) Regionales MTJH: 22

El promedio de horas semanales dedicadas al ocio/recreación que declaran las funcionarias que trabajan en el Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar es de 12 horas semanales, mientras que los funcionarios declaran dedicar en promedio 13 horas semanales al ocio/recreación.

Tabla 9
Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila según Sexo y
¿Cuántas horas semanales dedica a ocio/recreación?

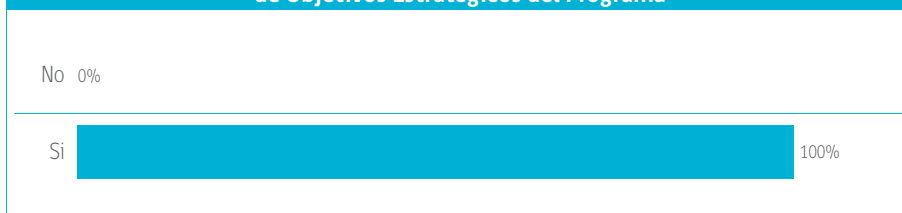
	Mujer	Hombre
¿Cuántas horas semanales dedica a ocio/recreación?	16 horas semanales	28 horas semanales

Fuente: Encuesta Encargados(as) Regionales Programas MTJH y 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila de SERNAM, 2015
 N Funcionarios(as) Regionales 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila: 18

El promedio de horas semanales dedicadas al ocio/recreación que declaran los funcionarios que trabajan en el Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila es de 28 horas semanales, 12 horas más que las que señalan las funcionarias, que alcanzan las 16 horas semanales.

III.5.1.2 Sobre las Definiciones y el Funcionamiento del Programa

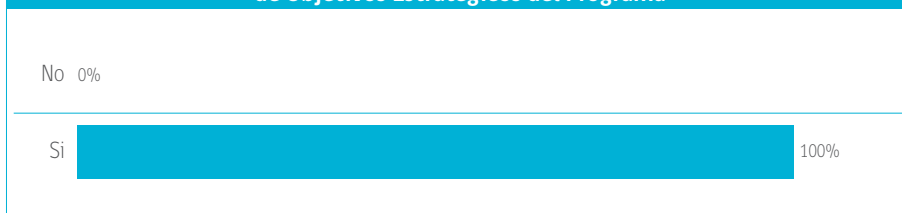
GRÁFICO 19
Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar según Conocimiento
de Objetivos Estratégicos del Programa



Fuente: Encuesta Encargados(as) Regionales Programas MTJH y 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila de SERNAM, 2015
 N Funcionarios(as) Regionales MTJH: 22

Respecto a si conoce los objetivos estratégicos del Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar, el 100% de los(as) funcionarios(as) regionales declara conocerlos.

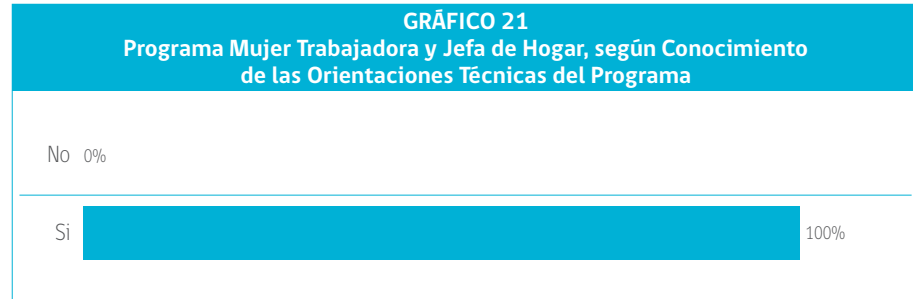
GRÁFICO 20
Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila según Conocimiento
de Objetivos Estratégicos del Programa



Fuente: Encuesta Encargados(as) Regionales Programas MTJH y 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila de SERNAM, 2015
 N Funcionarios(as) Regionales 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila: 18

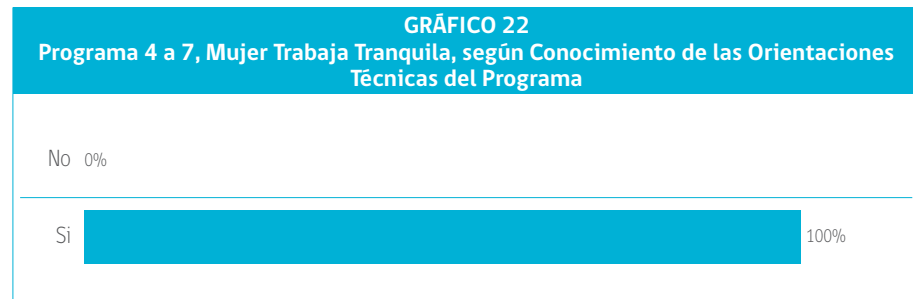
Respecto a si conoce los objetivos estratégicos del Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila, el 100% de los(as) funcionarios(as) regionales declara conocerlos.

La totalidad de los(as) encargados(as) regionales de ambos Programas declaran conocer los objetivos estratégicos de los Programas Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar y 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila.



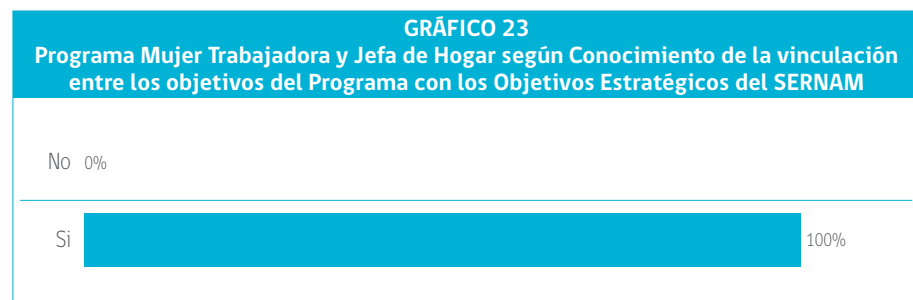
Fuente: Encuesta Encargados(as) Regionales Programas MTJH y 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila de SERNAM, 2015
N Funcionarios(as) Regionales MTJH: 22

Respecto a si conoce las orientaciones técnicas del Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar, el 100% de los(as) funcionarios(as) regionales declara conocerlos.



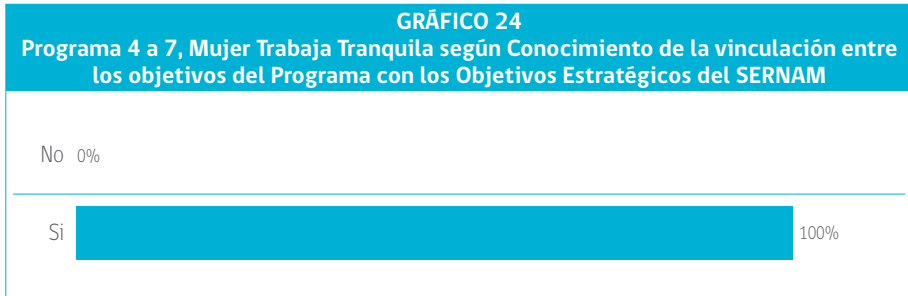
Fuente: Encuesta Encargados(as) Regionales Programas MTJH y 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila de SERNAM, 2015
N Funcionarios(as) Regionales 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila: 18

Respecto a si conoce las orientaciones técnicas del Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila, el 100% de los(as) funcionarios(as) regionales declara conocerlos. La totalidad de los(as) encargados(as) regionales de ambos Programas declaran conocer las orientaciones técnicas de los Programas Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar y 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila.



Fuente: Encuesta Encargados(as) Regionales Programas MTJH y 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila de SERNAM, 2015
N Funcionarios(as) Regionales MTJH: 22

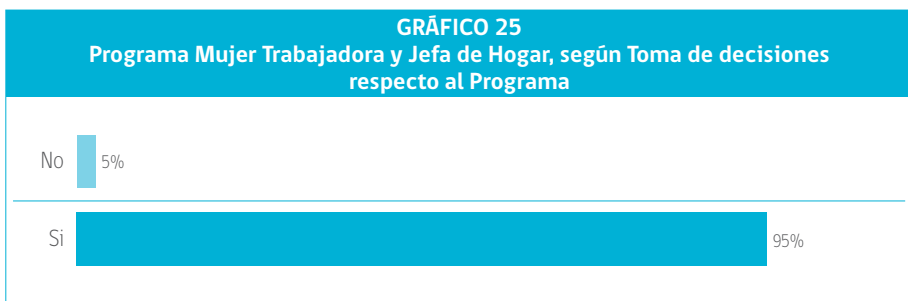
Respecto a si conoce la vinculación entre los objetivos del Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar con los objetivos estratégicos de SERNAM, el 100% de los(as) funcionarios(as) regionales declara conocerlos.



Fuente: Encuesta Encargados(as) Regionales Programas MTJH y 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila de SERNAM, 2015
N Funcionarios(as) Regionales 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila: 18

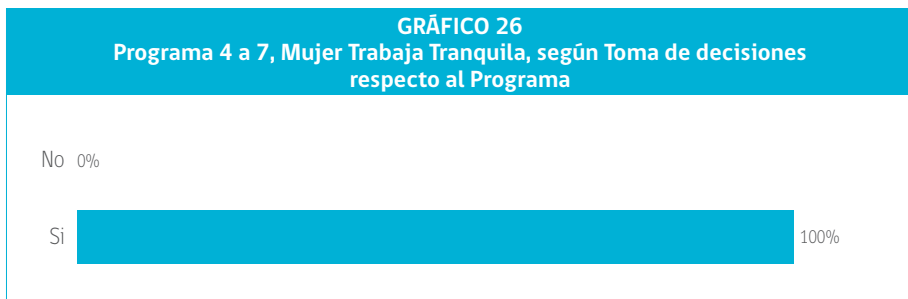
Respecto a si conoce la vinculación entre los objetivos del Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila con los objetivos estratégicos de SERNAM, el 100% de los(as) funcionarios(as) regionales declara conocerlos.

La totalidad de los(as) encargados(as) regionales de ambos Programas declaran conocer la vinculación entre los objetivos estratégicos del Programa al que pertenecen y los objetivos estratégicos de SERNAM.



Fuente: Encuesta Encargados(as) Regionales Programas MTJH y 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila de SERNAM, 2015
N Funcionarios(as) Regionales MTJH: 22

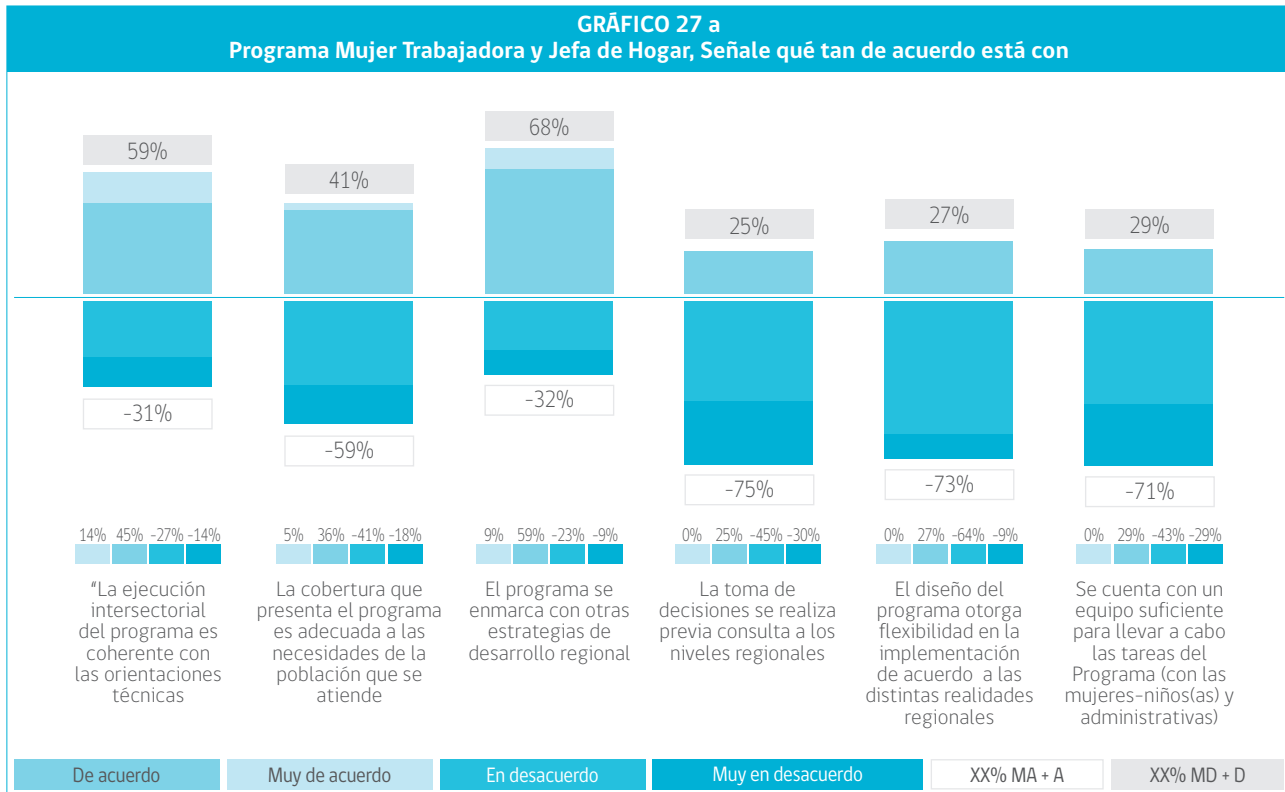
En relación a la toma de decisiones, el 95% de los(as) funcionarios(as) regionales del Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar declara que las decisiones que toma respecto al programa son vinculantes en la implementación de éste, mientras que el 5% considera lo contrario.



Fuente: Encuesta Encargados(as) Regionales Programas MTJH y 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila de SERNAM, 2015
N Funcionarios(as) Regionales 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila: 18

En relación a la toma de decisiones, el 100% de los(as) funcionarios(as) regionales del Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila declara que las decisiones que toma respecto al programa son vinculantes en la implementación de éste.

En ambos Programas, la mayoría de los(as) funcionarios(as) de ambos Programas considera que las decisiones que toma respecto al Programa en el que trabaja son vinculantes en la implementación de éste.



Fuente: Encuesta Encargados(as) Regionales Programas MTJH y 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila de SERNAM, 2015
 N Funcionarios(as) Regionales MTJH: 22

Con respecto a la afirmación sobre el funcionamiento del programa "La ejecución intersectorial del programa es coherente con las orientaciones técnicas", los(as) funcionarios(as) del Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar señalan estar muy de acuerdo o de acuerdo en un 59%, mientras que el 41% se encuentra en desacuerdo o muy en desacuerdo con la afirmación.

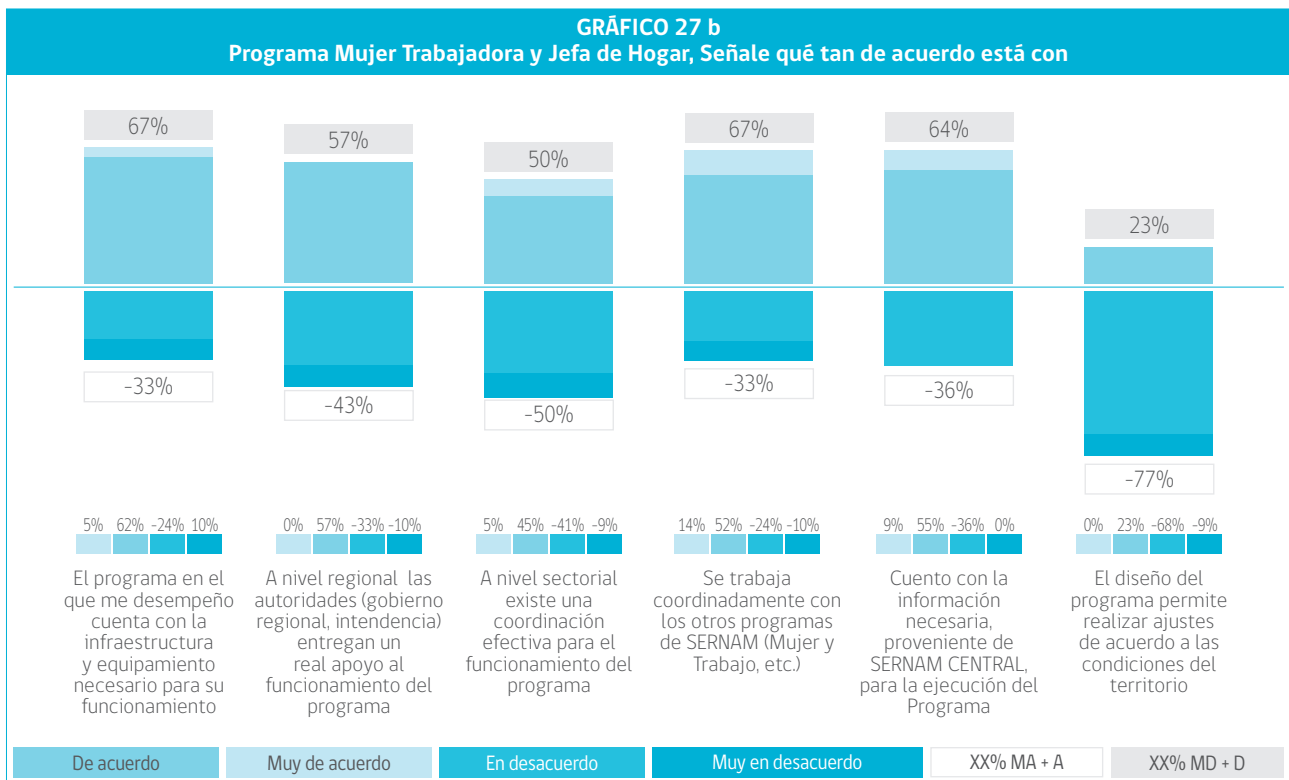
Para la afirmación "La cobertura que presenta el programa es adecuada a las necesidades de la población que se atiende", los funcionarios(as) del Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar señalan estar un 41% muy de acuerdo o de acuerdo, mientras que el 59% se encuentra en desacuerdo o muy en desacuerdo con la afirmación.

En cuanto a la afirmación "El programa se enmarca con otras estrategias de desarrollo regional", los funcionarios(as) de este Programa declaran encontrarse muy de acuerdo o de acuerdo en un 68%, mientras que el 32% se manifiesta en desacuerdo o muy en desacuerdo con la afirmación.

En relación a la afirmación "La toma de decisiones se realiza previa consultas a los niveles regionales", los funcionarios(as) del Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar manifiestan estar un 25% muy de acuerdo o de acuerdo, mientras que el 75% se encuentra en desacuerdo o muy en desacuerdo con la afirmación.

Con respecto a la afirmación "El diseño del programa otorga flexibilidad en la implementación de acuerdo a las distintas realidades regionales", los funcionarios(as) de este Programa afirman estar muy de acuerdo o de acuerdo en un 27%, mientras que el 73% se encuentra en desacuerdo o muy en desacuerdo con la afirmación.

Por último, para la afirmación "Se cuenta con un equipo suficiente para llevar a cabo las tareas del Programa", los funcionarios(as) del Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar declaran encontrarse muy de acuerdo o de acuerdo en un 29%, mientras que el 71% se muestra en desacuerdo o muy en desacuerdo con la afirmación.



Fuente: Encuesta Encargados(as) Regionales Programas MTJH y 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila de SERNAM, 2015
N Funcionarios(as) Regionales MTJH: 22

Con respecto a la afirmación sobre el funcionamiento del programa "El programa en el que me desempeño cuenta con la infraestructura y equipamiento necesario para su funcionamiento", los funcionarios(as) del Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar declaran encontrarse muy de acuerdo o de acuerdo en un 67%, mientras que el 33% se manifiesta en desacuerdo o muy en desacuerdo.

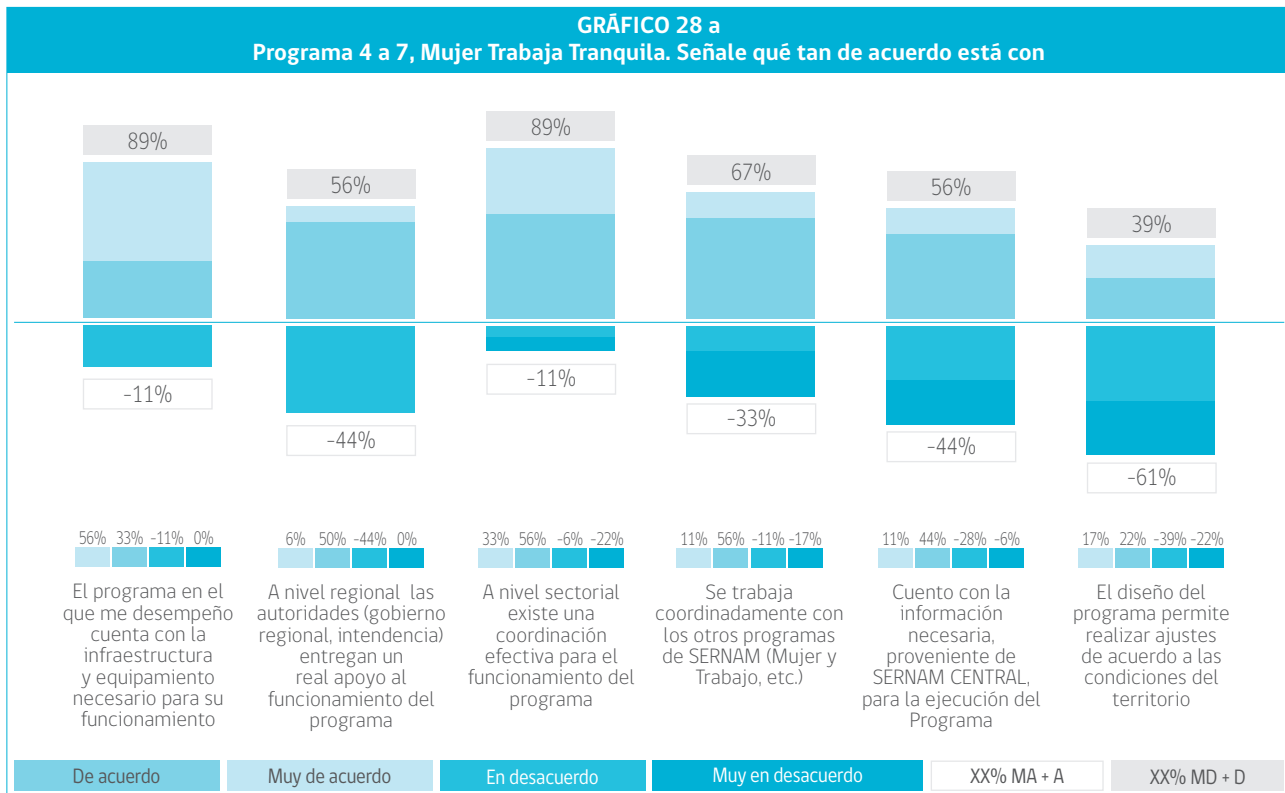
Para la afirmación "A nivel regional las autoridades entregan un real apoyo al funcionamiento del programa", los funcionarios(as) del Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar señalan estar un 57% muy de acuerdo o de acuerdo, mientras que el 43% se encuentra en desacuerdo o muy en desacuerdo con la afirmación.

En cuanto a la afirmación "A nivel sectorial existe una coordinación efectiva para el funcionamiento del programa", los funcionarios(as) del Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar declaran estar muy de acuerdo o de acuerdo en un 50%, mientras que el 50% se encuentra en desacuerdo o muy en desacuerdo con la afirmación.

En relación a la afirmación "Se trabaja coordinadamente con los otros programas de SERNAM", los funcionarios(as) del Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar señalan estar un 67% muy de acuerdo o de acuerdo, mientras que el 33% se muestra en desacuerdo o muy en desacuerdo.

Con respecto a la afirmación "Cuento con la información necesaria proveniente de SERNAM Central para la ejecución del programa", los funcionarios(as) del Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar manifiestan estar muy de acuerdo o de acuerdo en un 64%, mientras que el 36% se encuentra en desacuerdo o muy en desacuerdo con la afirmación.

Por último, para la afirmación "El diseño del programa permite realizar ajustes de acuerdo a las condiciones del territorio", los funcionarios(as) del Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar señalan estar muy de acuerdo o de acuerdo en un 23%, mientras que el 77% se muestra en desacuerdo o muy en desacuerdo con la afirmación.



Fuente: Encuesta Encargados(as) Regionales Programas MTJH y 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila de SERNAM, 2015
 N Funcionarios(as) Regionales 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila: 18

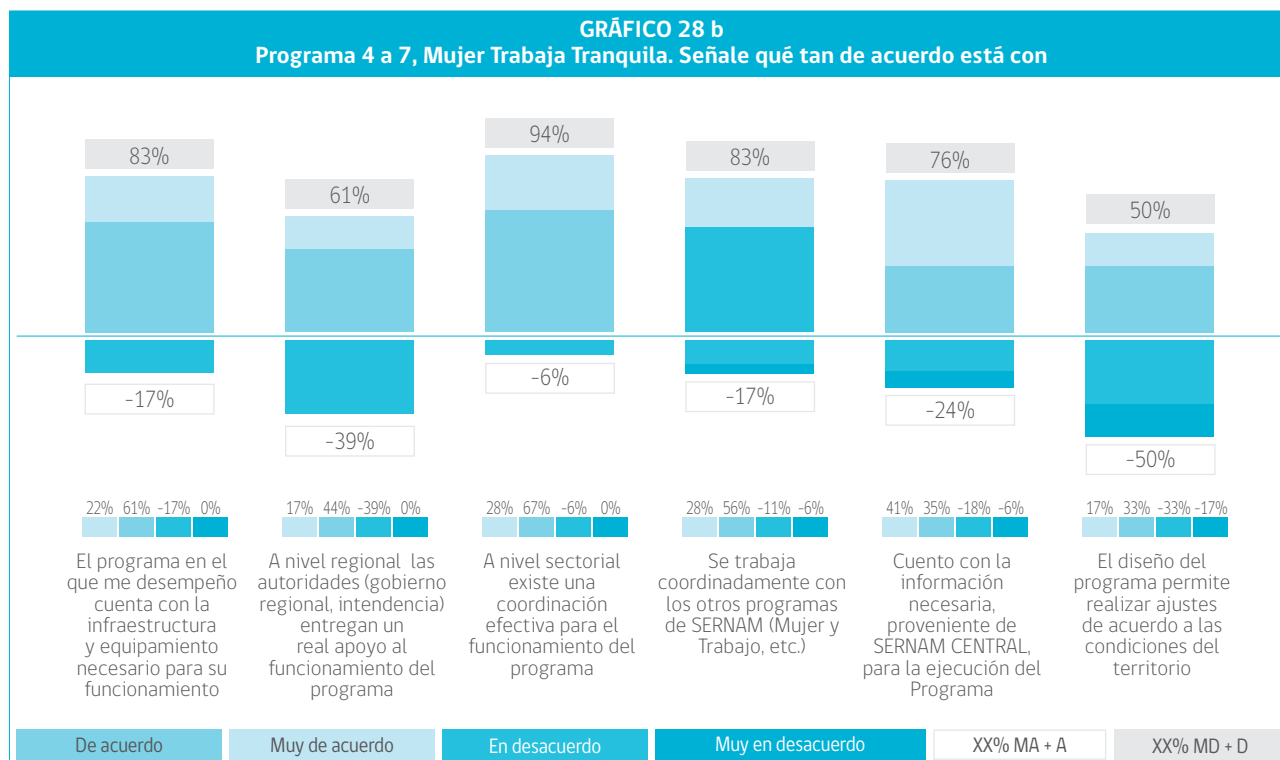
Con respecto a la afirmación sobre el funcionamiento del programa "La ejecución intersectorial del programa es coherente con las orientaciones técnicas", los funcionarios(as) del Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila declaran encontrarse muy de acuerdo o de acuerdo en un 89%, mientras que el 11% se muestra en desacuerdo o muy en desacuerdo con la afirmación.

Para la afirmación "La cobertura que presenta el programa es adecuada a las necesidades de la población que se atiende", los funcionarios(as) del Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila señalan estar un 56% muy de acuerdo o de acuerdo, mientras que el 44% se manifiesta en desacuerdo o muy en desacuerdo con la afirmación.

En cuanto a la afirmación "El programa se enmarca con otras estrategias de desarrollo regional", los funcionarios(as) del Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila declaran estar muy de acuerdo o de acuerdo en un 89%, mientras que el 11% se encuentra en desacuerdo o muy en desacuerdo con la afirmación.

En relación a la afirmación "La toma de decisiones se realiza previa consultas a los niveles regionales", los funcionarios(as) del Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila Hogar señalan estar un 67% muy de acuerdo o de acuerdo, mientras que el 33% se muestra en desacuerdo o muy en desacuerdo con la afirmación.

Con respecto a la afirmación "El diseño del programa otorga flexibilidad en la implementación de acuerdo a las distintas realidades regionales", los funcionarios(as) del Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila afirman estar muy de acuerdo o de acuerdo en un 56%, mientras que el 44% se encuentra en desacuerdo o muy en desacuerdo con la afirmación.



Fuente: Encuesta Encargados(as) Regionales Programas MTJH y 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila de SERNAM, 2015
N Funcionarios(as) Regionales 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila: 18

Por último, para la afirmación "Se cuenta con un equipo suficiente para llevar a cabo las tareas del Programa", los funcionarios(as) del Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila Hogar declaran encontrarse muy de acuerdo o de acuerdo en un 39%, mientras que el 61% se muestra en desacuerdo o muy en desacuerdo con la afirmación.

Con respecto a la afirmación sobre el funcionamiento del programa "El programa en el que me desempeño cuenta con la infraestructura y equipamiento necesario para su funcionamiento", los funcionarios(as) del Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila declaran estar muy de acuerdo o de acuerdo en un 83%, mientras que el 17% se encuentra en desacuerdo o muy en desacuerdo.

Para la afirmación "A nivel regional las autoridades entregan un real apoyo al funcionamiento del programa", los funcionarios(as) del Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila señalan estar un 61% muy de acuerdo o de acuerdo, mientras que el 39% se manifiesta en desacuerdo o muy en desacuerdo con la afirmación.

En cuanto a la afirmación "A nivel sectorial existe una coordinación efectiva para el funcionamiento del programa", los funcionarios(as) del Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila declaran estar muy de acuerdo o de acuerdo en un 94%, mientras que el 6% se muestra en desacuerdo o muy en desacuerdo.

En relación a la afirmación "Se trabaja coordinadamente con los otros programas de SERNAM", los funcionarios(as) del Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila señalan estar un 83% muy de acuerdo o de acuerdo, mientras que el 17% se encuentra en desacuerdo o muy en desacuerdo con la afirmación.

Con respecto a la afirmación "Cuento con la información necesaria proveniente de SERNAM Central para la ejecución del programa", los funcionarios(as) del Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila declaran encontrarse muy de acuerdo o de acuerdo en un 76%, mientras que el 24% se muestra en desacuerdo o muy en desacuerdo.

Por último, para la afirmación "El diseño del programa permite realizar ajustes de acuerdo a las condiciones del territorio", los funcionarios(as) del Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila señalan estar muy de acuerdo o de acuerdo en un 50%, mientras que el 50% se manifiesta en desacuerdo o muy en desacuerdo con la afirmación.

Respecto a si la ejecución intersectorial del Programa es coherente con las orientaciones técnicas del mismo, un mayor porcentaje de funcionarios(as) del Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar que del Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila señala estar en desacuerdo respecto a este punto, con un 41% versus un 11%, respectivamente.

De igual manera un mayor porcentaje de funcionarios(as) del Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar (59%) que del 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila (44%) asegura que la cobertura que presenta el programa no es la adecuada a las necesidades de la población que se atiende.

Asimismo los(as) funcionarios(as) del Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar son más críticos que quienes se desempeñan en el Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila, respecto a si la toma de decisiones se realiza previa consultas a los niveles regionales, ya que el 75% del Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar se encuentra en desacuerdo o muy en desacuerdo respecto a que hay un proceso de consulta, mientras que sólo un 33% del 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila, señala encontrarse en desacuerdo al respecto.

Con respecto a la afirmación "El diseño del programa otorga flexibilidad en la implementación de acuerdo a las distintas realidades regionales", el 73% de los(as) encargados(as) regionales del Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar se encuentra en desacuerdo o muy en desacuerdo con la afirmación, mientras que el 44% del Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila, se encuentra en desacuerdo o muy en desacuerdo. Esto puede deberse a que el Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar necesite mayor flexibilidad para llevar a cabo su tarea. Lo mismo ocurre cuando se les consulta si el programa se enmarca con otras estrategias de desarrollo regional, ya que un 32% de quienes son encargados(as) regionales del Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar está en desacuerdo, mientras que sólo un 11% de los(as) encargados(as) regionales de 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila, no se encuentra de acuerdo. Esto puede deberse a que el Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar necesita en mayor medida de estas estrategias de desarrollo regional para cumplir con sus objetivos.

Respecto a si se cuenta con un equipo suficiente para llevar a cabo las tareas del Programa, los(as) funcionarios(as) de ambos Programas, en su mayoría, declaran que no es así, refiriéndolo como un problema en común de ambos (71% del Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar y 61% del 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila, en el nivel de desacuerdo).

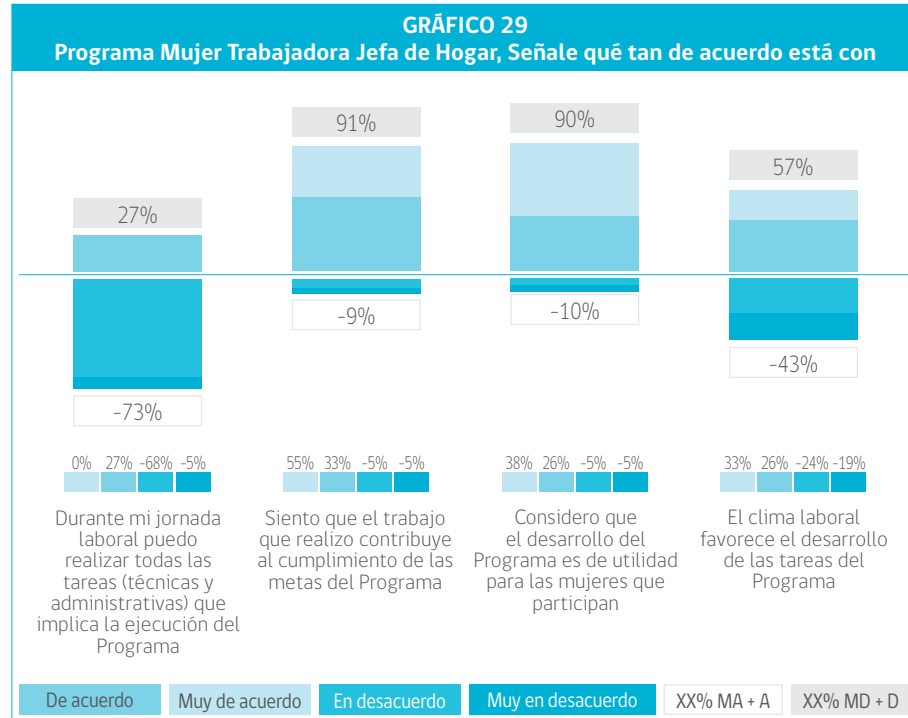
Respecto a la infraestructura y equipamiento con la que se cuenta para el funcionamiento del Programa, tanto en el Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar como en el 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila, señalan que ésta es la suficiente para el desarrollo del Programa, alcanzado un nivel de acuerdo de un 63%, en el Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar y de 83% en el Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila.

El 50% de los(as) funcionarios(as) del Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar considera que a nivel sectorial existe una coordinación efectiva para el funcionamiento del programa. Este porcentaje sube a un 94% entre los(as) funcionarios(as) del Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila.

Respecto a si se trabaja coordinadamente con los otros programas de SERNAM, un mayor porcentaje de funcionarios(as) del Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila que los(as) del Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar, declara estar de acuerdo (83% y 67% de nivel de acuerdo respectivamente).

En relación a la afirmación "cuento con la información necesaria proveniente de SERNAM Central para la ejecución del programa", un mayor porcentaje de funcionarios(as) del Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila que las del Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar, declara estar de acuerdo (76% y 64% de nivel de acuerdo respectivamente).

Por último, para la afirmación "el diseño del programa permite realizar ajustes de acuerdo a las condiciones del territorio", de los funcionarios(as) del Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar el 77% se encuentra en desacuerdo o muy en desacuerdo con tal afirmación, y el 50% de los(as) funcionarios(as) del Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila se encuentra en desacuerdo o muy en desacuerdo con lo señalado. Presentan una opinión más crítica quienes son encargados del Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar al respecto, que aquellos(as) del Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila.



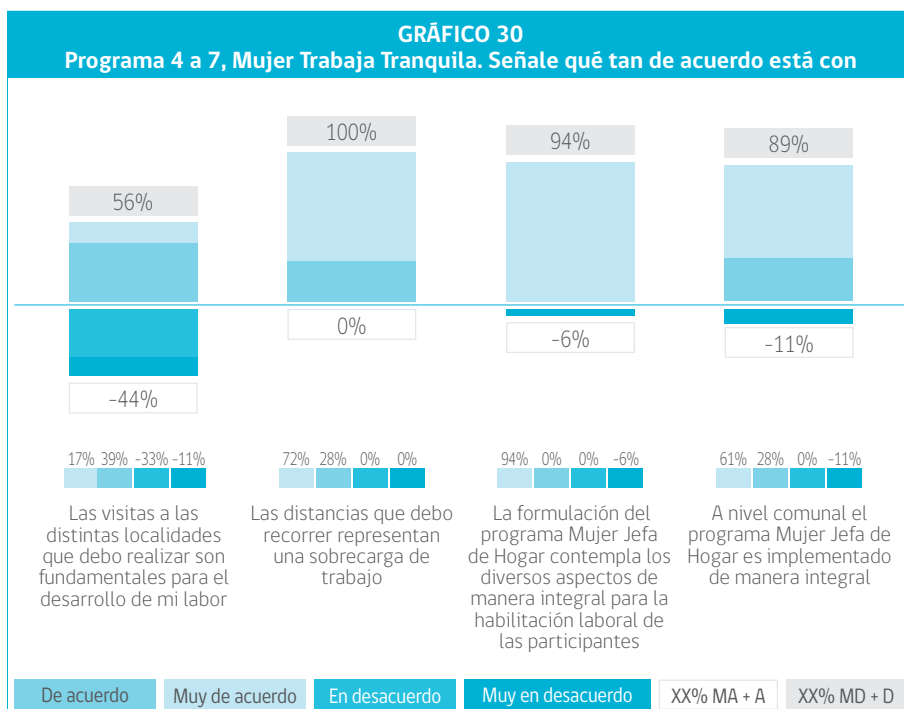
Fuente: Encuesta Encargados(as) Regionales Programas MTJH y 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila de SERNAM, 2015
 N Funcionarios(as) Regionales MTJH: 22

Con respecto a la afirmación sobre el trabajo realizado “Durante mi jornada laboral puedo realizar todas las tareas que implica la ejecución del Programa”, los funcionarios(as) del Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar declaran encontrarse muy de acuerdo o de acuerdo en un 27%, mientras que el 73% se encuentra en desacuerdo o muy en desacuerdo con la afirmación.

Para la afirmación “Siento que el trabajo que realizo contribuye al cumplimiento de las metas del Programa”, los funcionarios(as) del Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar señalan estar un 91% muy de acuerdo o de acuerdo, mientras que el 9% se encuentra en desacuerdo o muy en desacuerdo con la afirmación.

En cuanto a la afirmación “Considero que el desarrollo del Programa es de utilidad para las mujeres que participan”, los funcionarios(as) del Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar declaran encontrarse muy de acuerdo o de acuerdo en un 90%, mientras que el 10% se encuentra en desacuerdo o muy en desacuerdo con la afirmación.

Por último, para la afirmación sobre el trabajo realizado “El clima laboral favorece el desarrollo de las tareas del Programa”, los funcionarios(as) del Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar declaran encontrarse muy de acuerdo o de acuerdo en un 57%, mientras que el 43% se encuentra en desacuerdo o muy en desacuerdo con la afirmación.



Fuente: Encuesta Encargados(as) Regionales Programas MTJH y 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila de SERNAM, 2015
 N Funcionarios(as) Regionales 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila: 18

Con respecto a la afirmación sobre el trabajo realizado "Durante mi jornada laboral puedo realizar todas las tareas que implica la ejecución del Programa", los funcionarios(as) del Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila declaran encontrarse muy de acuerdo o de acuerdo en un 56%, mientras que el 44% se encuentra en desacuerdo o muy en desacuerdo con la afirmación.

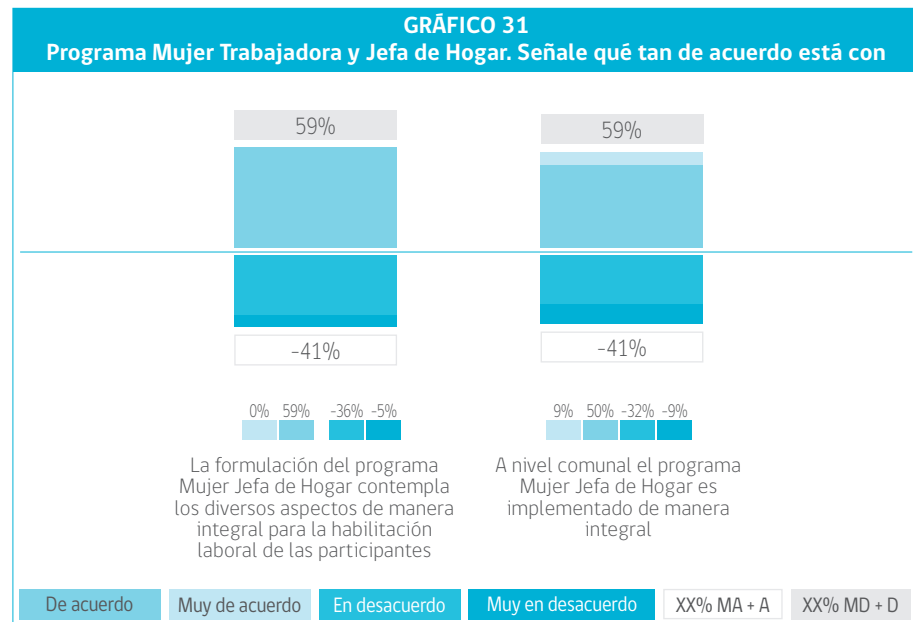
Para la afirmación "Siento que el trabajo que realizo contribuye al cumplimiento de las metas del Programa", los funcionarios(as) del Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila declaran en su totalidad estar muy de acuerdo o de acuerdo.

En cuanto a la afirmación "Considero que el desarrollo del Programa es de utilidad para las mujeres que participan", los funcionarios(as) del Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila declaran encontrarse muy de acuerdo o de acuerdo en un 94%, mientras que el 6% se encuentra en desacuerdo o muy en desacuerdo con la afirmación.

Por último, para la afirmación sobre el trabajo realizado "El clima laboral favorece el desarrollo de las tareas del Programa", los funcionarios(as) del Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila declaran encontrarse muy de acuerdo o de acuerdo en un 89%, mientras que el 11% se encuentra en desacuerdo o muy en desacuerdo con la afirmación.

Si se comparan las opiniones de los(as) encargados(as) regionales de ambos Programas encontramos que las principales diferencias entre los del Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar y los del Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila, se dan cuando se pregunta por si durante la jornada laboral puede realizar todas las tareas que implica la ejecución del Programa, ya que el 73% de quienes se desempeñan en el Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar declara que no puede realizar todas sus tareas durante su jornada laboral, porcentaje que desciende a un 44% en el caso de quienes trabajan en el Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila. Hay una mayor recarga laboral entre quienes trabajan en el Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar.

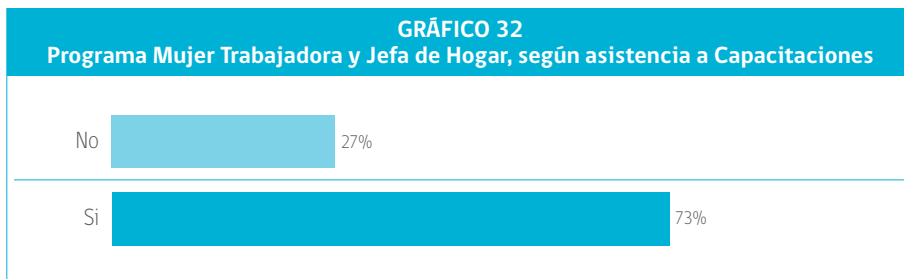
Una situación similar ocurre cuando se les pregunta si el clima laboral favorece el desarrollo de las tareas del Programa, ya que un 43% de los(as) funcionarios(as) del Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar considera que el clima laboral no favorece el desarrollo de sus tareas, mientras que sólo un 11% de los funcionarios (as) del Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila, opina de igual manera.



Fuente: Encuesta Encargados(as) Regionales Programas MTJH y 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila de SERNAM, 2015
 N Funcionarios(as) Regionales MTJH: 22

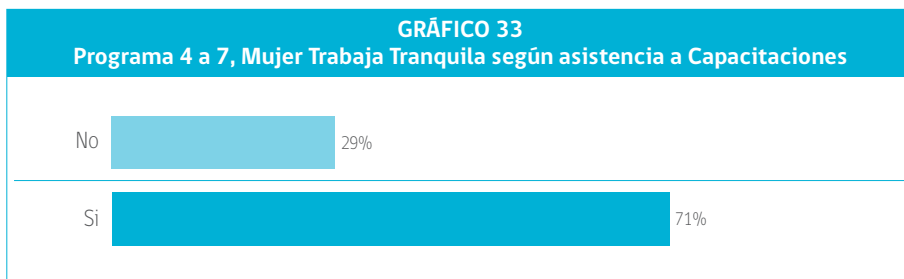
Con respecto a la afirmación sobre el trabajo realizado “La formulación del programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar contempla los diversos aspectos de manera integral para la habilitación laboral de las participantes”, los funcionarios(as) del Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar declaran encontrarse muy de acuerdo o de acuerdo en un 59%, mientras que el 41% se encuentra en desacuerdo o muy en desacuerdo con la afirmación.

Para la segunda afirmación "A nivel comunal el programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar es implementado de manera integral", los funcionarios(as) del Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar declaran encontrarse muy de acuerdo o de acuerdo en un 59%, mientras que el 41% se encuentra en desacuerdo o muy en desacuerdo con la afirmación.



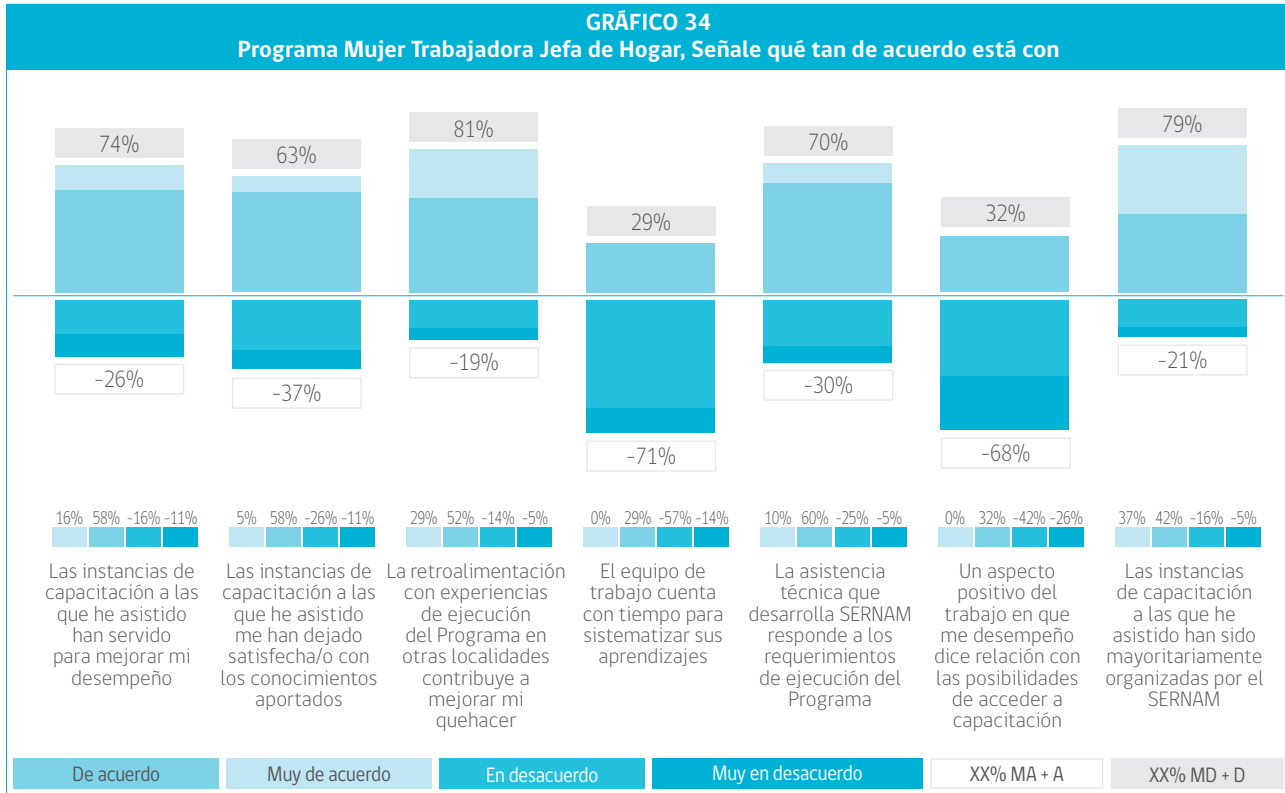
Fuente: Encuesta Encargados(as) Regionales Programas MTJH y 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila de SERNAM, 2015
N Funcionarios(as) Regionales MTJH: 22

El 73 % de los(as) funcionarios(as) regionales del Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar declara haber asistido a cursos/ capaciones/talleres vinculados con su quehacer, mientras que el 27% de los funcionarios(as) señala no haber asistido.



Fuente: Encuesta Encargados(as) Regionales Programas MTJH y 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila de SERNAM, 2015
N Funcionarios(as) Regionales 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila: 18

El 71 % de los(as) funcionarios(as) regionales del Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila declara haber asistido a cursos/ capaciones/talleres vinculados con su quehacer, mientras que el 29% de los funcionarios(as) señala no haber asistido.



Fuente: Encuesta Encargados(as) Regionales Programas MTJH y 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila de SERNAM, 2015
 N Funcionarios(as) Regionales MTJH: 22

Con respecto a la afirmación sobre las instancias de aprendizaje que genera el programa “Las instancias de capacitación a las que he asistido han servido para mejorar mi desempeño”, los funcionarios(as) del Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar declaran encontrarse muy de acuerdo o de acuerdo en un 74%, mientras que el 26% se encuentra en desacuerdo o muy en desacuerdo con la afirmación.

Para la afirmación “Las instancias de capacitación a las que he asistido me han dejado satisfecho con los conocimientos aportados”, los funcionarios(as) del Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar señalan estar un 63% muy de acuerdo o de acuerdo, mientras que el 37% se encuentra en desacuerdo o muy en desacuerdo con la afirmación.

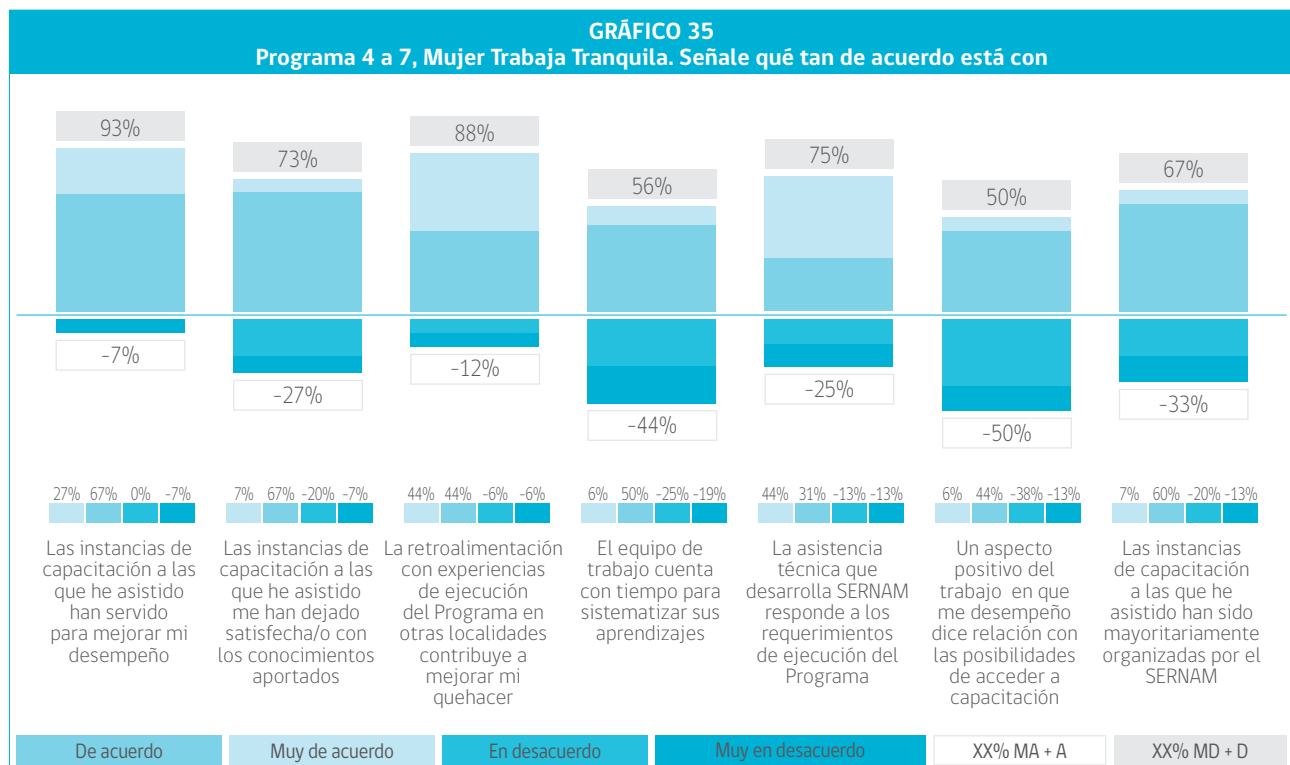
En cuanto a la afirmación “La retroalimentación con experiencias de ejecución del Programa en otras localidades contribuye a mejorar mi quehacer”, los funcionarios(as) del Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar declaran encontrarse muy de acuerdo o de acuerdo en un 81%, mientras que el 19% se encuentra en desacuerdo o muy en desacuerdo con la afirmación.

En relación a la afirmación “El equipo de trabajo cuenta con tiempo para sistematizar sus aprendizajes”, los funcionarios(as) del Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar señalan estar un 30% muy de acuerdo o de acuerdo, mientras que el 70% se encuentra en desacuerdo o muy en desacuerdo con la afirmación.

Con respecto a la afirmación "La asistencia técnica que desarrolla SERNAM responde a los requerimientos de ejecución del Programa", los funcionarios(as) del Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar declaran encontrarse muy de acuerdo o de acuerdo en un 68%, mientras que el 32% se encuentra en desacuerdo o muy en desacuerdo con la afirmación.

Para la afirmación "Un aspecto positivo del trabajo en que me desempeño dice relación con las posibilidades de acceder a capacitación", los funcionarios(as) del Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar señalan estar un 35% muy de acuerdo o de acuerdo, mientras que el 65% se encuentra en desacuerdo o muy en desacuerdo con la afirmación.

Por último, para la afirmación "Las instancias de capacitación a las que he asistido han sido mayoritariamente organizadas por el SERNAM", los funcionarios(as) del Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar declaran encontrarse muy de acuerdo o de acuerdo en un 79%, mientras que el 21% se encuentra en desacuerdo o muy en desacuerdo con la afirmación.



Fuente: Encuesta Encargados(as) Regionales Programas MTJH y 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila de SERNAM, 2015
N Funcionarios(as) Regionales 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila: 18

Con respecto a la afirmación sobre las instancias de aprendizaje que genera el programa “Las instancias de capacitación a las que he asistido han servido para mejorar mi desempeño”, los funcionarios(as) del Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila declaran encontrarse muy de acuerdo o de acuerdo en un 93%, mientras que el 7% se encuentra en desacuerdo o muy en desacuerdo con la afirmación.

Para la afirmación “Las instancias de capacitación a las que he asistido me han dejado satisfecho con los conocimientos aportados”, los funcionarios(as) del Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila señalan estar un 73% muy de acuerdo o de acuerdo, mientras que el 27% se encuentra en desacuerdo o muy en desacuerdo con la afirmación.

En cuanto a la afirmación “La retroalimentación con experiencias de ejecución del Programa en otras localidades contribuye a mejorar mi quehacer”, los funcionarios(as) del Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila declaran encontrarse muy de acuerdo o de acuerdo en un 88%, mientras que el 12% se encuentra en desacuerdo o muy en desacuerdo con la afirmación.

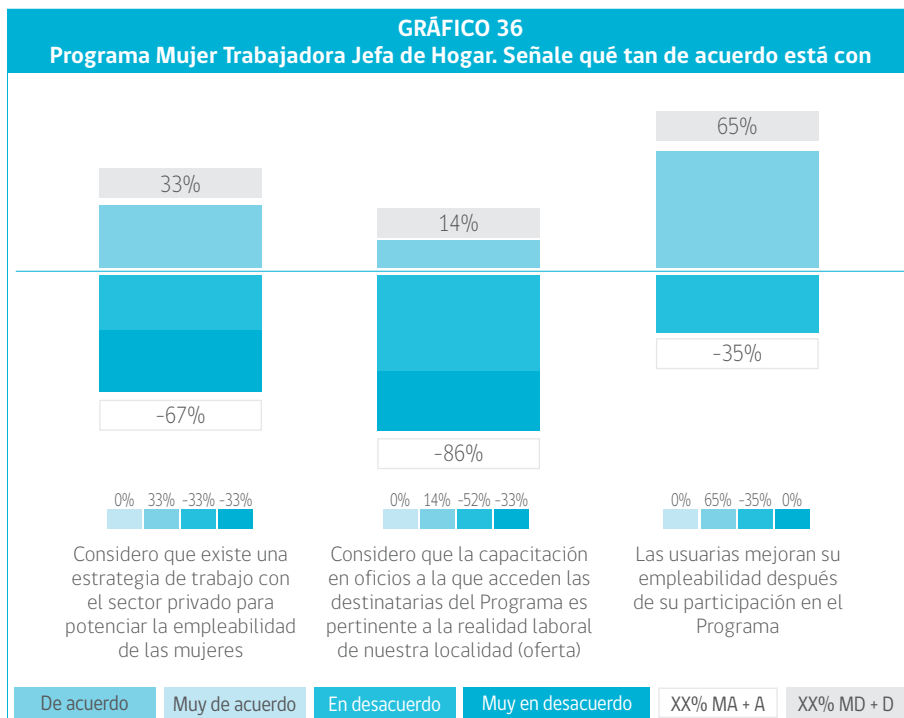
En relación a la afirmación “El equipo de trabajo cuenta con tiempo para sistematizar sus aprendizajes”, los funcionarios(as) del Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila señalan estar un 56% muy de acuerdo o de acuerdo, mientras que el 44% se encuentra en desacuerdo o muy en desacuerdo con la afirmación.

Con respecto a la afirmación “La asistencia técnica que desarrolla SERNAM responde a los requerimientos de ejecución del Programa”, los funcionarios(as) del Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila declaran encontrarse muy de acuerdo o de acuerdo en un 75%, mientras que el 25% se encuentra en desacuerdo o muy en desacuerdo con la afirmación.

Para la afirmación “Un aspecto positivo del trabajo en que me desempeño dice relación con las posibilidades de acceder a capacitación”, los funcionarios(as) del Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila señalan estar un 50% muy de acuerdo o de acuerdo, mientras que el 50% se encuentra en desacuerdo o muy en desacuerdo con la afirmación.

Por último, para la afirmación “Las instancias de capacitación a las que he asistido han sido mayoritariamente organizadas por el SERNAM”, los funcionarios(as) del Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila declaran encontrarse muy de acuerdo o de acuerdo en un 67%, mientras que el 33% se encuentra en desacuerdo o muy en desacuerdo con la afirmación.

Con respecto a las instancias de capacitaciones, los(as) encargados(as) regionales de ambos Programas en su mayoría, señalan que no se cuenta con tiempo para sistematizar los aprendizajes de las capacitaciones (71% del Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar y un 44% del 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila), asimismo también se muestran críticos (as) respecto a que un aspecto positivo del trabajo en que se desempeñan dice relación con las posibilidades de acceder a capacitación, ya que un 68% de los (as) funcionarios(as) del Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar y un 50% del Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila, declara que no ha podido acceder a capacitaciones.

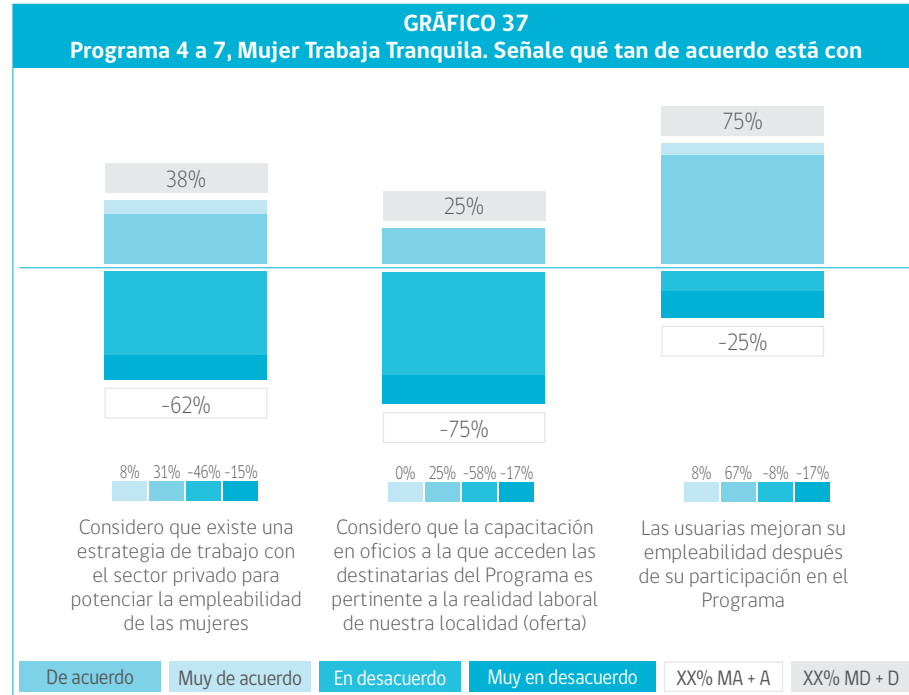


Fuente: Encuesta Encargados(as) Regionales Programas MTJH y 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila de SERNAM, 2015
 N Funcionarios(as) Regionales MTJH: 22

La afirmación sobre los lineamientos para el trabajo "Considero que existe una estrategia de trabajo con el sector privado para potenciar la empleabilidad de las mujeres", los funcionarios(as) del Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar declaran encontrarse muy de acuerdo o de acuerdo en un 33%, mientras que el 67% se encuentra en desacuerdo o muy en desacuerdo con la afirmación.

En cuanto a la afirmación "Considero que la capacitación en oficios a la que acceden las destinatarias del Programa es pertinente a la realidad laboral de nuestra localidad (oferta)", los funcionarios(as) del Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar declaran encontrarse muy de acuerdo o de acuerdo en un 14%, mientras que el 86% se encuentra en desacuerdo o muy en desacuerdo con la afirmación.

Por último, para la afirmación "Las usuarias mejoran su empleabilidad después de su participación en el programa", los funcionarios(as) del Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar declaran encontrarse muy de acuerdo o de acuerdo en un 65%, mientras que el 35% se encuentra en desacuerdo o muy en desacuerdo con la afirmación.

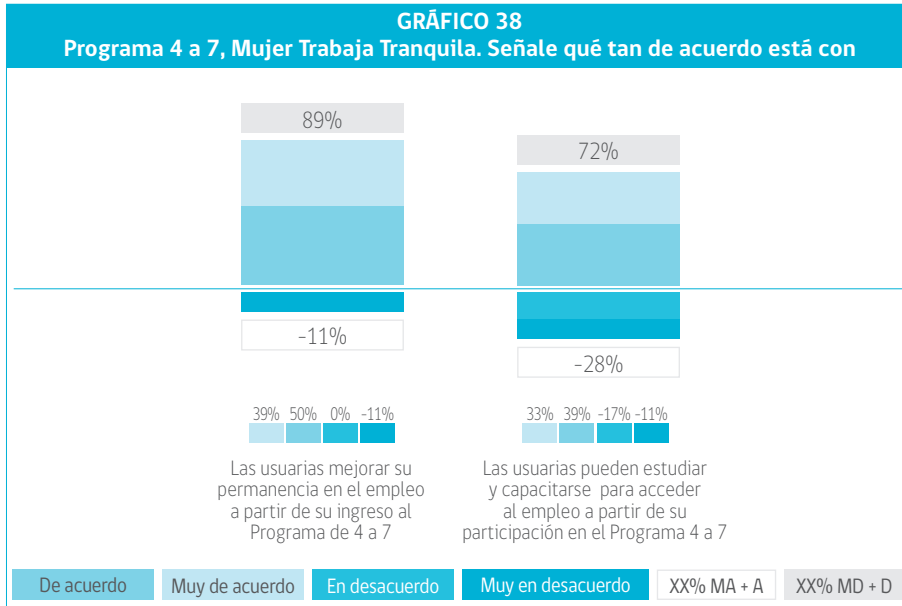


Fuente: Encuesta Encargados(as) Regionales Programas MTJH y 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila de SERNAM, 2015
 N Funcionarios(as) Regionales 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila: 18

Con respecto a la afirmación sobre los lineamientos para el trabajo “Considero que existe una estrategia de trabajo con el sector privado para potenciar la empleabilidad de las mujeres”, los funcionarios(as) del Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila declaran encontrarse muy de acuerdo o de acuerdo en un 38%, mientras que el 62% se encuentra en desacuerdo o muy en desacuerdo con la afirmación.

En cuanto a la afirmación “Considero que la capacitación en oficios a la que acceden las destinatarias del Programa es pertinente a la realidad laboral de nuestra localidad (oferta)”, los funcionarios(as) del Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila declaran encontrarse muy de acuerdo o de acuerdo en un 25%, mientras que el 75% se encuentra en desacuerdo o muy en desacuerdo con la afirmación.

Por último, para la afirmación “Las usuarias mejoran su empleabilidad después de su participación en el programa”, los funcionarios(as) del Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila declaran encontrarse muy de acuerdo o de acuerdo en un 75%, mientras que el 25% se encuentra en desacuerdo o muy en desacuerdo con la afirmación.

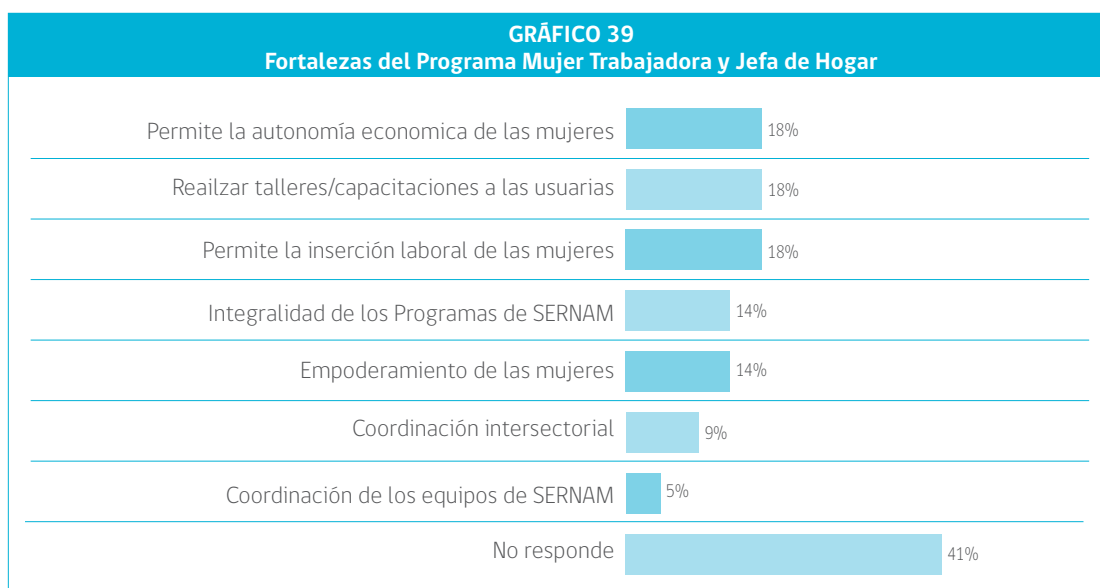


Fuente: Encuesta Encargados(as) Regionales Programas MTJH y 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila de SERNAM, 2015
 N Funcionarios(as) Regionales 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila: 18

Con respecto a la afirmación sobre el trabajo realizado "Las usuarias mejoran su permanencia en el empleo a partir de su ingreso al Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila", los funcionarios(as) del Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila declaran encontrarse muy de acuerdo o de acuerdo en un 89%, mientras que el 11% se encuentra en desacuerdo o muy en desacuerdo con la afirmación.

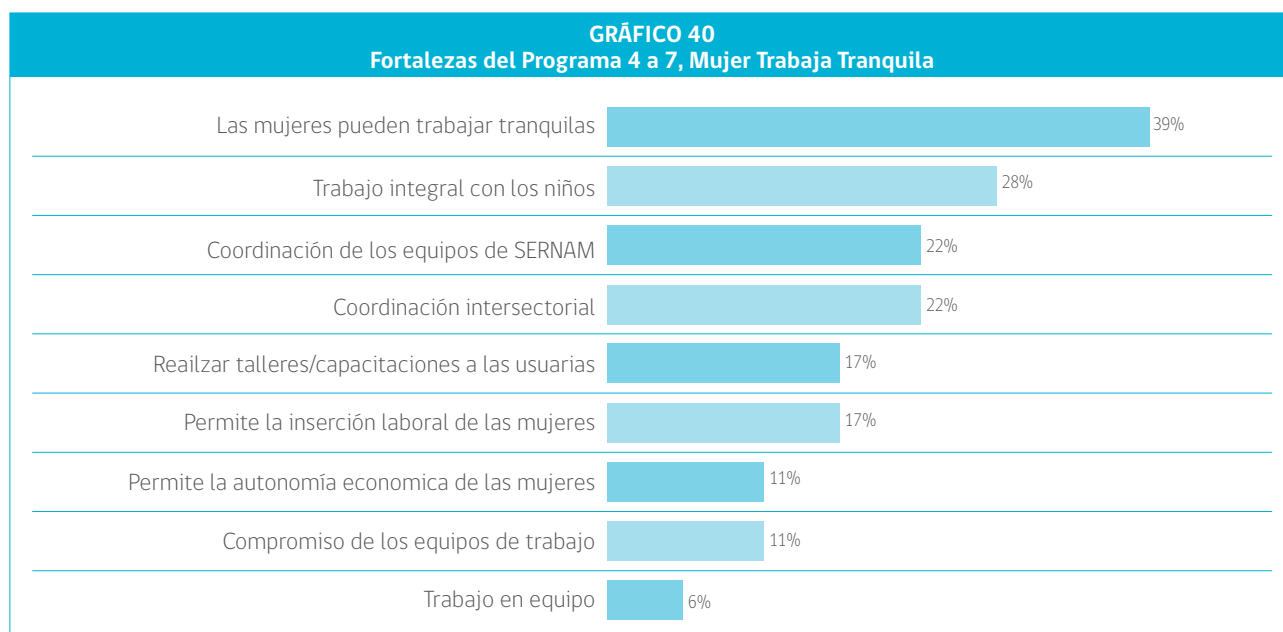
Para la segunda afirmación "Las usuarias pueden estudiar y capacitarse para acceder al empleo a partir de su participación en el Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila", los funcionarios(as) del Programa declaran encontrarse muy de acuerdo o de acuerdo en un 72%, mientras que el 28% se encuentra en desacuerdo o muy en desacuerdo con la afirmación.

5.1.3. Fortalezas, Debilidades y Sugerencias del Programa



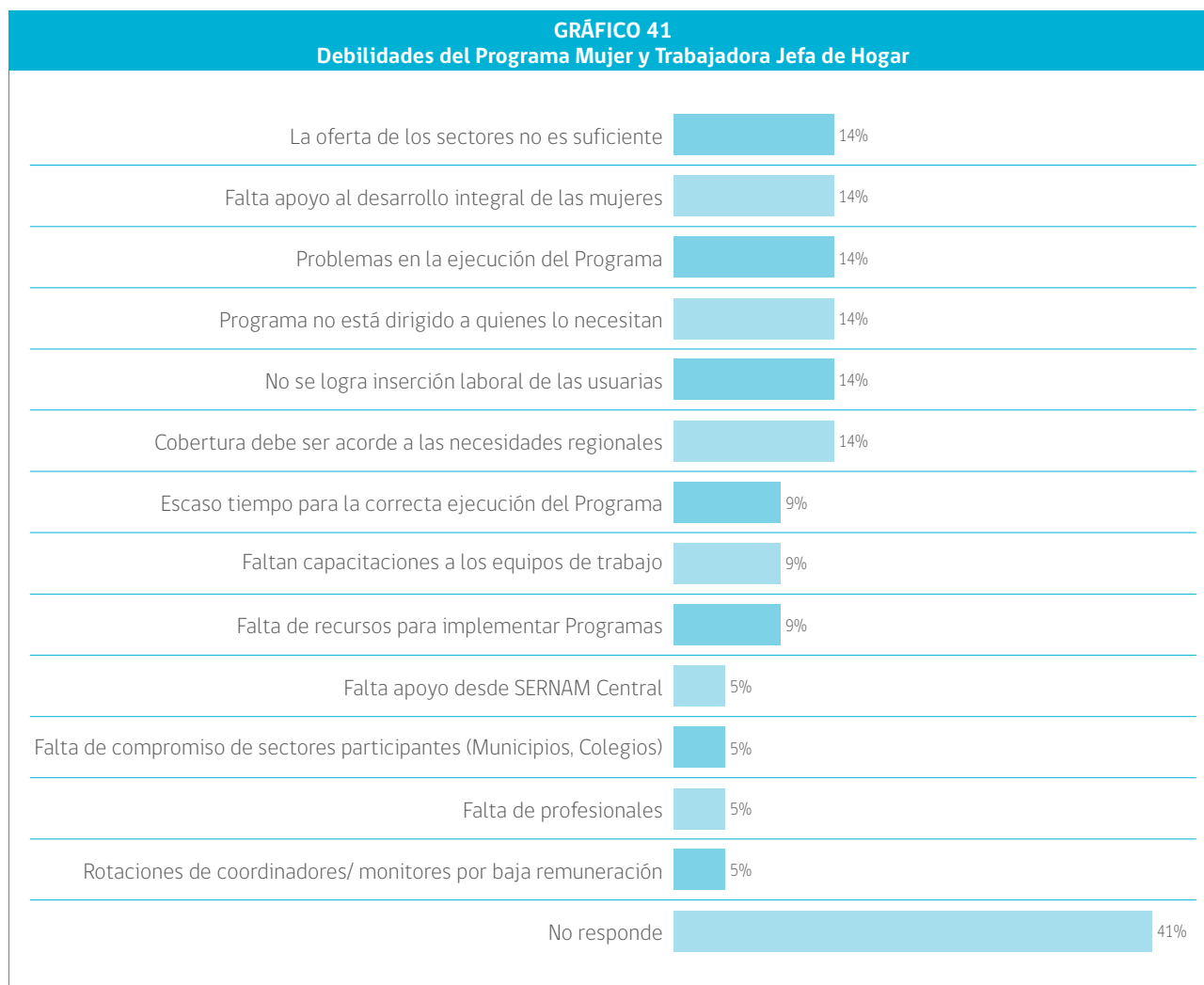
Fuente: Encuesta Encargados(as) Regionales Programas MTJH y 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila de SERNAM, 2015
 N Funcionarios(as) Regionales MTJH: 22

Los(as) encargados(as) regionales del Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar señalan como las principales fortalezas del Programa el que permite la autonomía económica de las mujeres, realizar talleres/capacitaciones a las usuarias y que permite la inserción laboral de las mujeres (con un 18% de menciones espontáneas). Seguida de la integralidad de los Programas de SERNAM y el lograr el empoderamiento de las mujeres, ambas con un 14% de menciones espontáneas. Un 41% no responde.



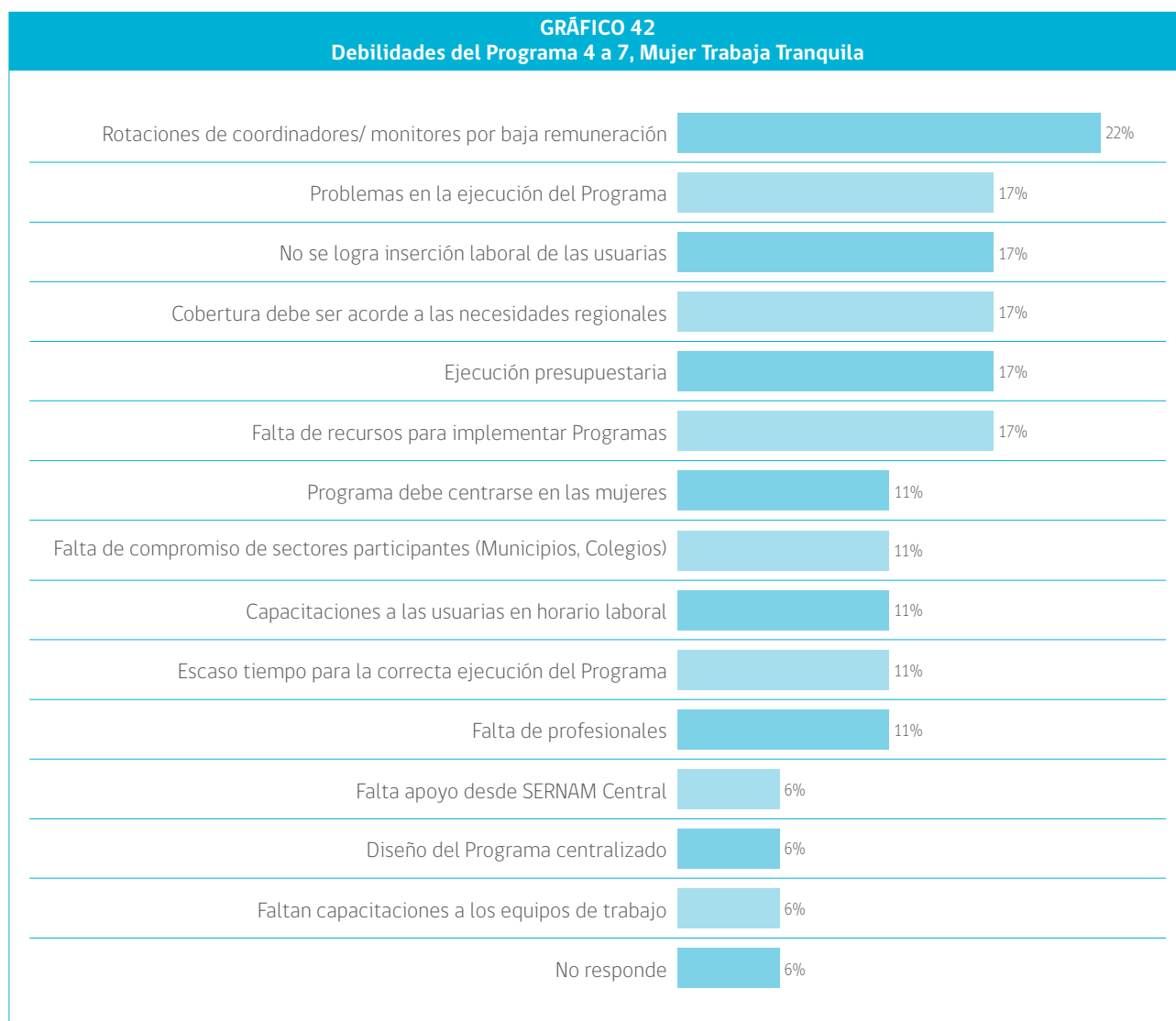
Fuente: Encuesta Encargados(as) Regionales Programas MTJH y 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila de SERNAM, 2015
 N Funcionarios(as) Regionales 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila: 18

Los(as) encargados(as) regionales del Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila señalan como las principales fortalezas del Programa el que las mujeres pueden trabajar tranquilas, con un 39% de menciones espontáneas, seguida del trabajo integral con los(as) niños(as), con un 28% de menciones espontáneas y la coordinación existente entre los equipos de SERNAM y la coordinación intersectorial, ambas con 22% de menciones espontáneas.



Fuente: Encuesta Encargados(as) Regionales Programas MTJH y 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila de SERNAM, 201 N Funcionarios(as) Regionales MTJH: 22

Los(as) encargados(as) regionales del Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar señalan como las principales debilidades del Programa que la oferta de los sectores no es suficiente, la falta de apoyo al desarrollo integral de las mujeres, los problemas en la ejecución del Programa, que el Programa no está dirigido a quienes lo necesitan, que no se logra la inserción laboral de las usuarias y que la cobertura debiese ser acorde a las necesidades regionales, cada una con 14% de menciones espontáneas. Un 41% no responde.



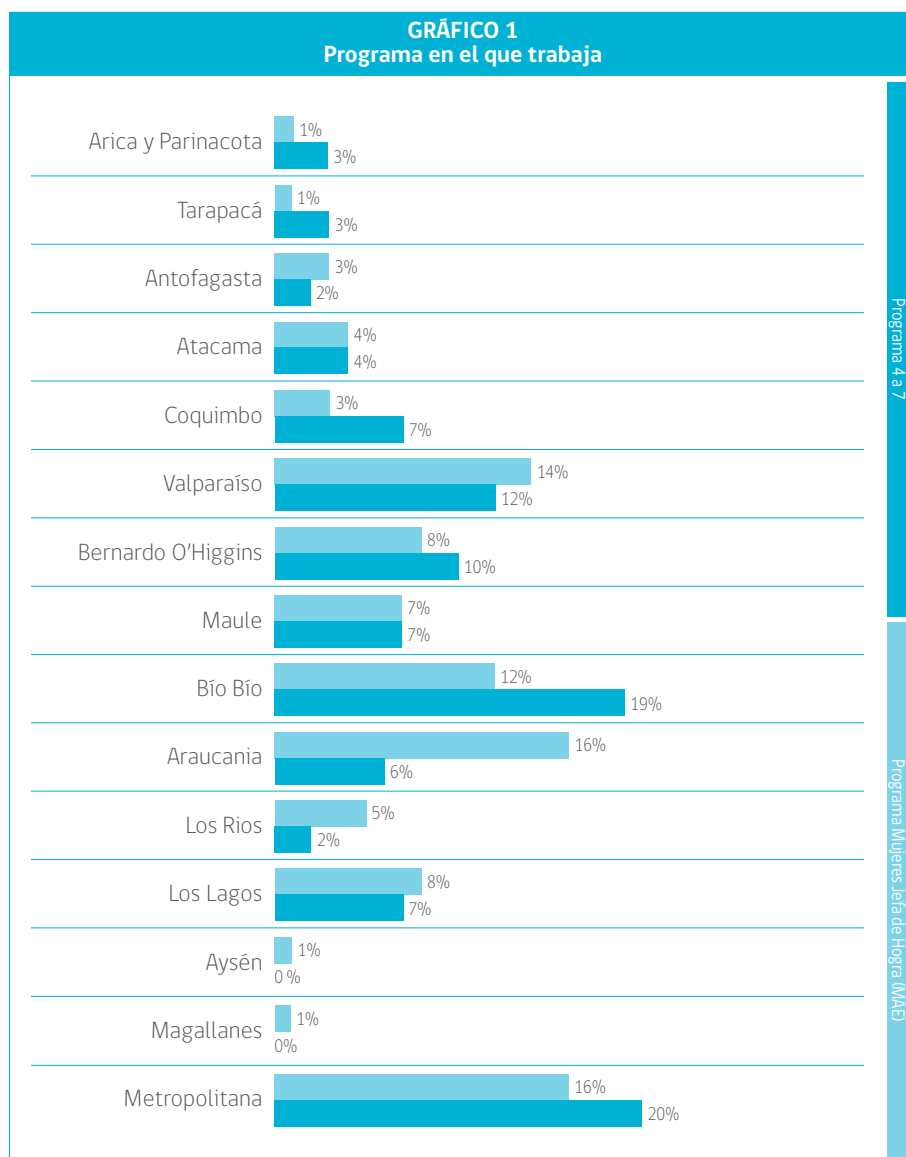
Fuente: Encuesta Encargados(as) Regionales Programas MTJH y 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila de SERNAM, 2015
 N Funcionarios(as) Regionales 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila: 18

Los(as) encargados(as) regionales del Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila declaran como las principales debilidades del Programa es la rotación de coordinadores/ monitores por bajas remuneraciones, con un 22% de menciones espontáneas, seguida de problemas en la ejecución del Programa, que no se logra la inserción laboral de las usuarias, que la cobertura debe ser acorde a las necesidades regionales, problemas con la ejecución presupuestaria y la falta de recursos para implementar Programas, cada una con 17% de menciones.

III.5.2. Encuesta a Coordinadores/as Comunales del Programa: Mujer trabajadora y Monitores/as del Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila

A continuación se presenta un análisis descriptivo de los datos que entrega la Encuesta aplicada a los(as) Coordinadores(as)/Monitores de los Programas Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar y 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila, durante los meses de octubre a noviembre, de manera online.

III.5.2.1. Datos Generales



Fuente: Encuesta Encargados(as) Comunales Programas MTJH y 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila de SERNAM, 2015
N Funcionarios(as) Comunales MTJH y 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila: 430

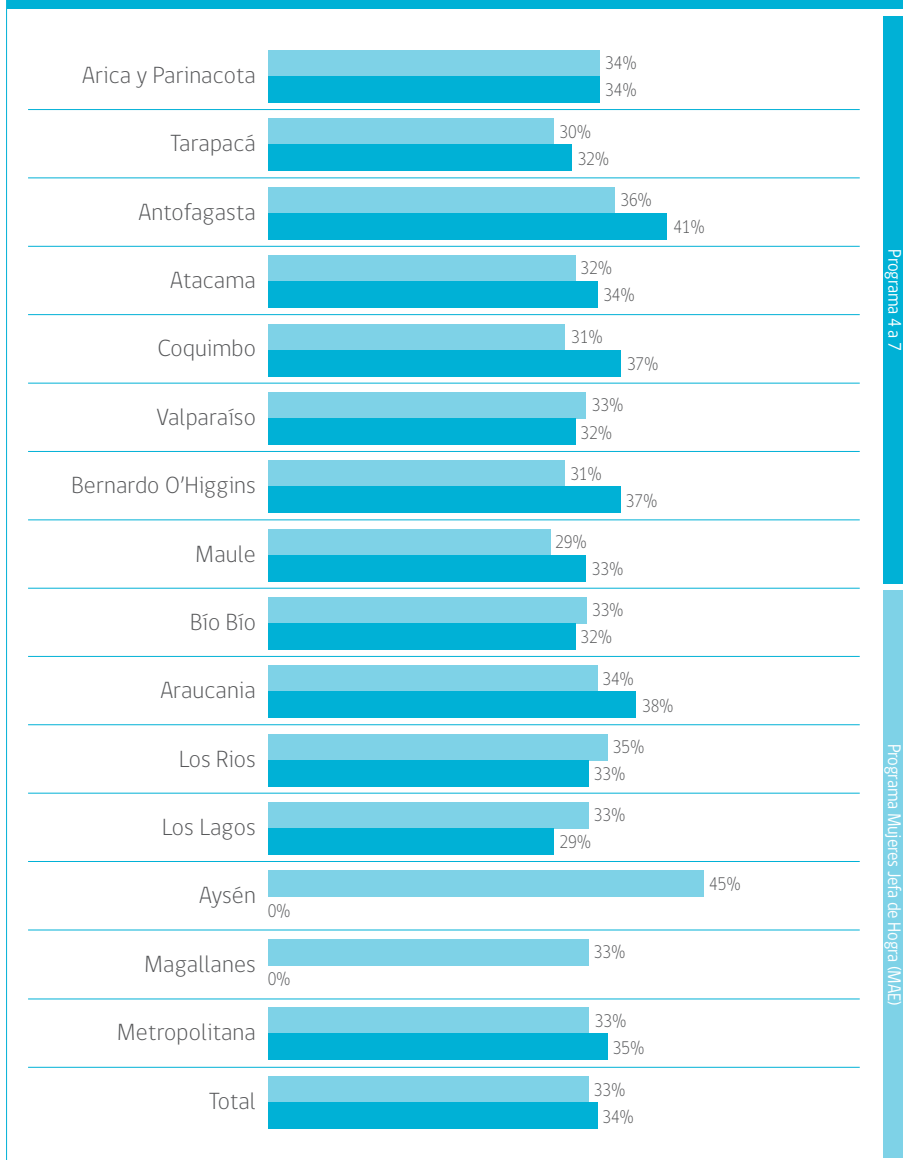
Respecto al Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar de SERNAM para la zona norte del país, el 1% de los funcionarios se encuentra en la región de Arica y Parinacota, esto se repite para la región de Tarapacá, en la región de Antofagasta se encuentra el 3% de los funcionarios, mientras que en la región de Atacama se encuentra el 4% y un 3% en la región de Coquimbo. En la zona central del país se observa que un 14% de los funcionarios del programa pertenece a la región de Valparaíso, un 16% a la región Metropolitana y un 8% a la región Bernardo O'Higgins. Para la zona sur se tiene que un 7% de los funcionarios(as) del programa pertenece a la región del Maule, un 12% pertenece a la región del Biobío, un 16% se encuentra trabajando en la región de la Araucanía, un 5% en la región de Los Ríos y finalmente para esta zona trabaja un 8% en la región de Los Lagos. En el extremo sur del país un 1% de los funcionarios(as) se encuentra en la región de Aysén, junto con un 1% perteneciente a la región de Magallanes.

En cuanto al Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila de SERNAM para la zona norte del país, el 3% de los funcionarios se encuentra en la región de Arica y Parinacota, esto se repite para la región de Tarapacá, en la región de Antofagasta se encuentra el 2% de los funcionarios, mientras que en la región de Atacama se encuentra el 4% y un 7% en la región de Coquimbo. En la zona central del país se observa que un 12% de los funcionarios del programa pertenece a la región de Valparaíso, un 20% a la región Metropolitana y un 10% a la región Bernardo O'Higgins. Para la zona sur se tiene que un 7% de los funcionarios(as) del programa pertenece a la región del Maule, un 19% pertenece a la región del Biobío, un 6% se encuentra trabajando en la región de la Araucanía, un 2% en la región de Los Ríos y finalmente para esta zona trabaja un 7% en la región de Los Lagos. En el extremo sur del país en la región de Aysén, junto con la región de Magallanes no se encuentran funcionarios(as) trabajando en el programa.

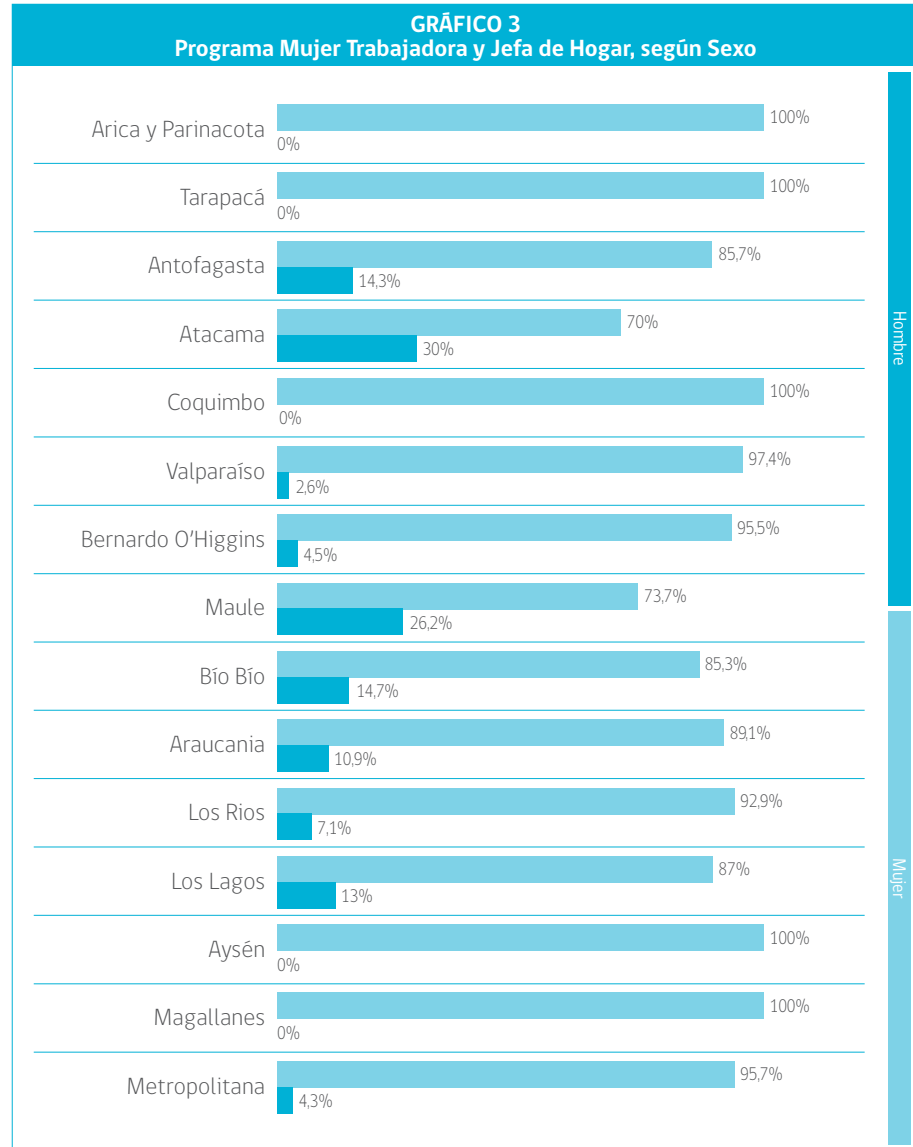
Para el Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar, el promedio de edad para las(os) funcionarios(as) es de 33 años, siendo los funcionarios(as) más jóvenes los pertenecientes a la región del Maule con un promedio de 29 años; por otro lado donde se encuentran los funcionarios(as) con mayor promedio de edad es en la región de Aysén, con 45 años.

Para el Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila el promedio de edad de los(as) funcionarios(as) es de 34 años, siendo los funcionarios(as) más jóvenes aquéllos pertenecientes a la región de Los Lagos con un promedio de 29 años; por otro lado donde se encuentran los funcionarios(as) con mayor promedio de edad es en la región de Antofagasta, con 41 años.

GRÁFICO 2
Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar y 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila, según Promedio de Edad

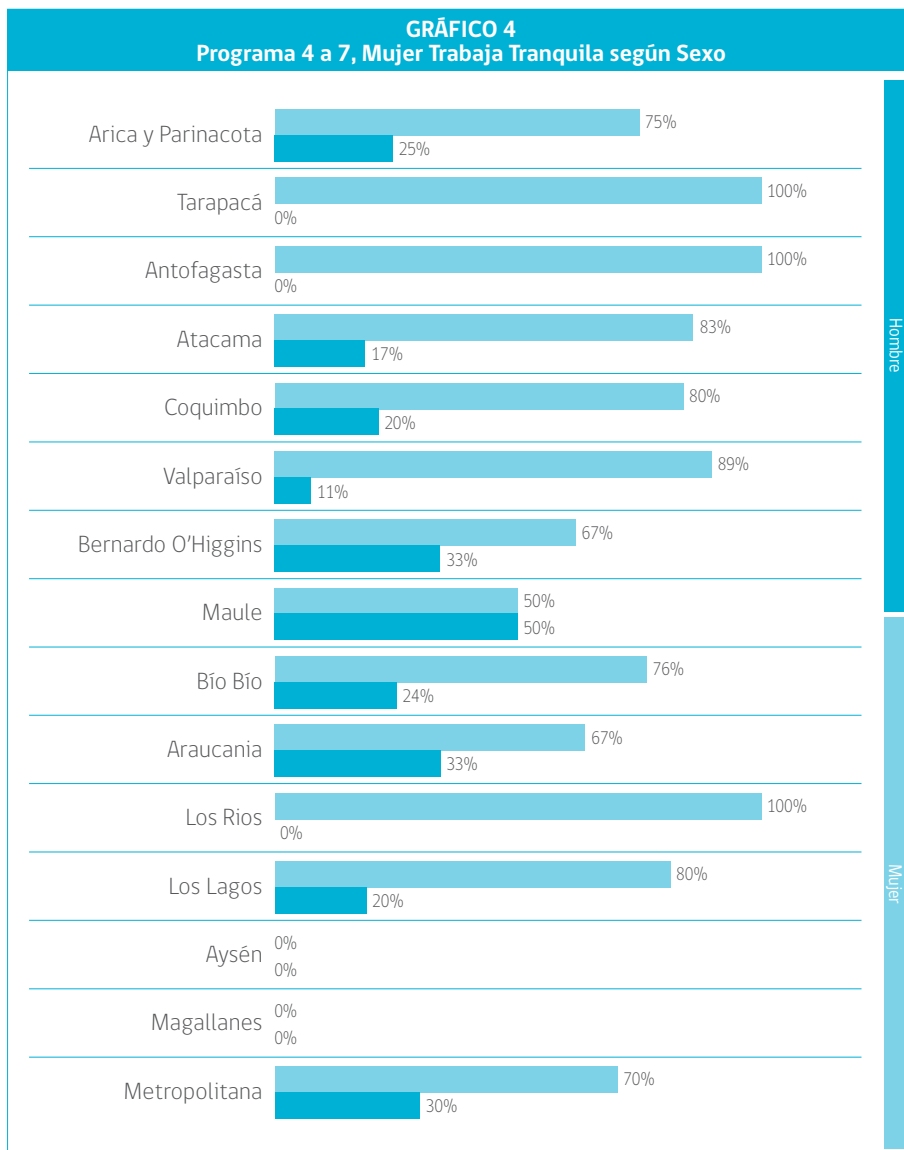


Fuente: Encuesta Encargados(as) Comunales Programas MTJH y 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila de SERNAM, 2015
N Funcionarios(as) Comunales MTJH y 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila: 430



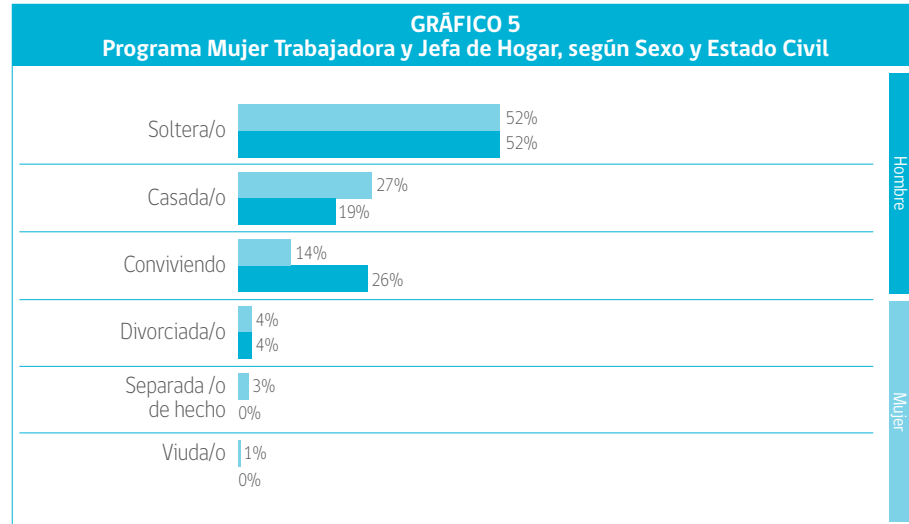
Fuente: Encuesta Encargados(as) Comunes Programas MTJH y 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila de SERNAM, 2015
 N Funcionarios(as) Comunes MTJH: 279

Para las regiones Arica y Parinacota, Tarapacá, Coquimbo, Aysén y Magallanes se observa que trabajan sólo funcionarias mujeres para el Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar. Con respecto a las regiones restantes, aquellas con mayor cantidad de funcionarios varones son las regiones de Atacama y el Maule con un 30% y 26% respectivamente. Luego les siguen las regiones de Antofagasta, Biobío y Los Lagos con un 14%, 15% y 13% de funcionarios comunales hombres, respectivamente.



Fuente: Encuesta Encargados(as) Comunales Programas MTJH y 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila de SERNAM, 2015
N Funcionarios(as) Comunales 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila: 151

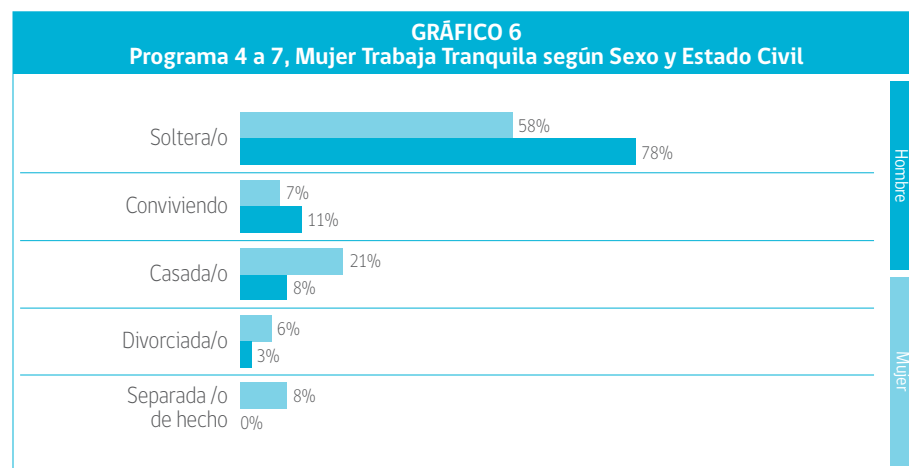
En todas las regiones hay una mayor proporción de mujeres trabajando en el Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila, con excepción de la región del Maule, en la que se puede observar que un 50% de quienes allí trabajan son mujeres y un 50% son varones.



Fuente: Encuesta Encargados(as) Comunales Programas MTJH y 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila de SERNAM, 2015
 N Funcionarios(as) Comunales MTJH: 279

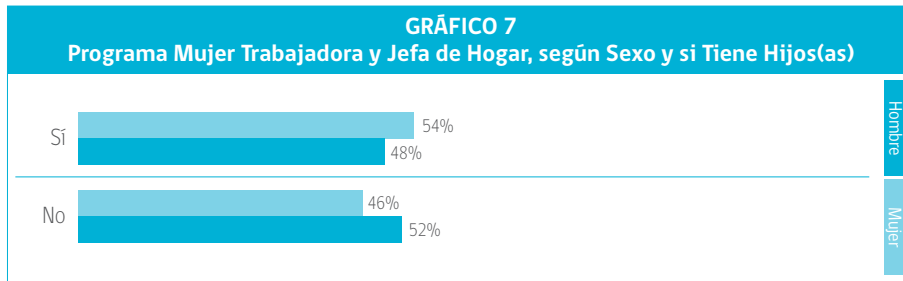
Respecto al estado civil de las encargadas comunales del Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar, el 52% declara estar soltera, el 27% señala encontrarse casada, mientras que un 14% está conviviendo. La población restante se está viuda, divorciada y separada de hecho, representan un 8%.

En el caso de los hombres encargados comunales el 52% asegura estar soltero, mientras que un 19% se encuentra casado, un 26% señala estar conviviendo y finalmente el 4% se encuentra divorciado.



Fuente: Encuesta Encargados(as) Comunales Programas MTJH y 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila de SERNAM, 2015
 N Funcionarios(as) Comunales 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila: 151

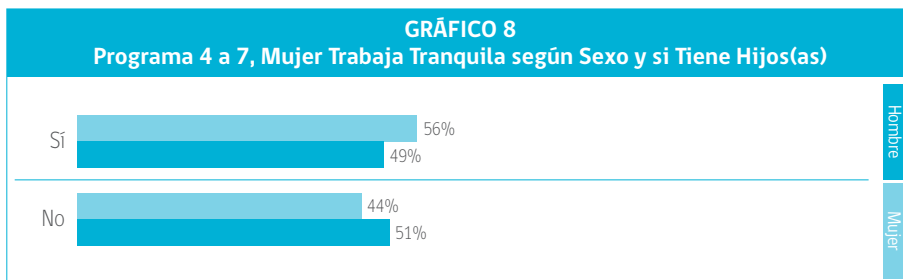
Respecto al estado civil de las encargadas comunales de este Programa el 58% declara estar soltera, el 21% señala encontrarse casada, mientras que un 7% está conviviendo. La población restante se está divorciada y separada de hecho, representando un 14%. En el caso de los hombres encargados comunales el 78% asegura estar soltero, mientras que un 8% se encuentra casado, un 11% señala estar conviviendo y finalmente el 3% se encuentra divorciado.



Fuente: Encuesta Encargados(as) Comunales Programas MTJH y 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila de SERNAM, 2015
N Funcionarios(as) Comunales MTJH: 279

El 48% de los encargados comunales del Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar tiene hijos(as), mientras que el 52% no tiene hijos(as).

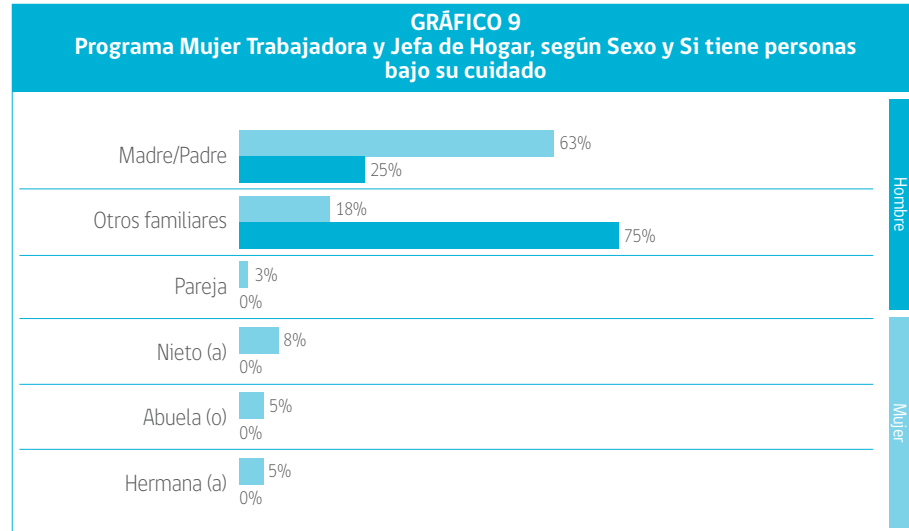
El 54% de las mujeres encargadas comunales del Programa tiene hijos(as), mientras que un 46% no se encuentra en esta situación.



Fuente: Encuesta Encargados(as) Comunales Programas MTJH y 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila de SERNAM, 2015
N Funcionarios(as) Comunales 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila: 151

El 49% de los encargados comunales del Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila tiene hijos(as), mientras que el 51% no tiene.

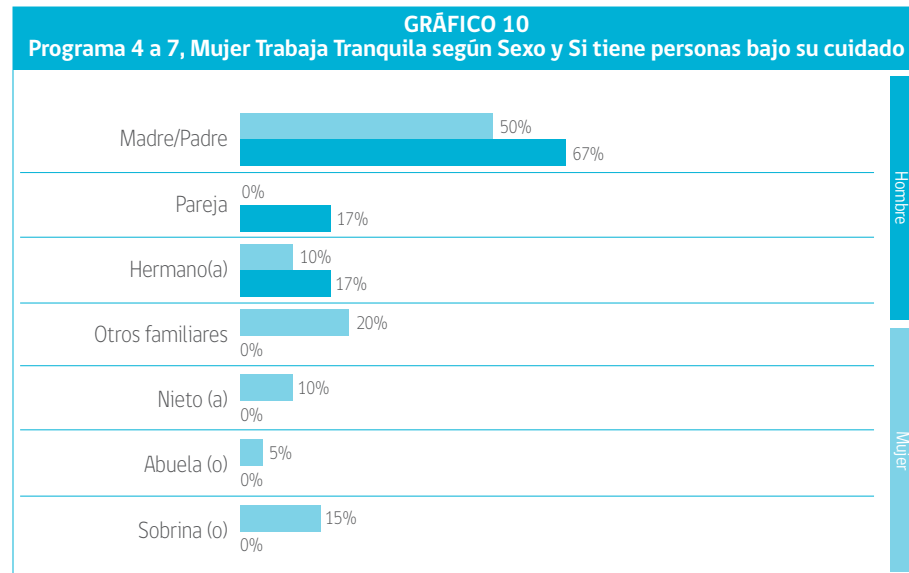
El 56% de las mujeres encargadas comunales del Programa tiene hijos(as), mientras que un 44% no se encuentra en esa situación.



Fuente: Encuesta Encargados(as) Comunales Programas MTJH y 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila de SERNAM, 2015
 N Funcionarios(as) Comunales MTJH que tienen otras personas a su cuidado: 44

Para el Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar, los funcionarios comunales señalaron tener a su cuidado en un 25% a su madre/padre, mientras que el 75% declaró tener a su cuidado a otros familiares.

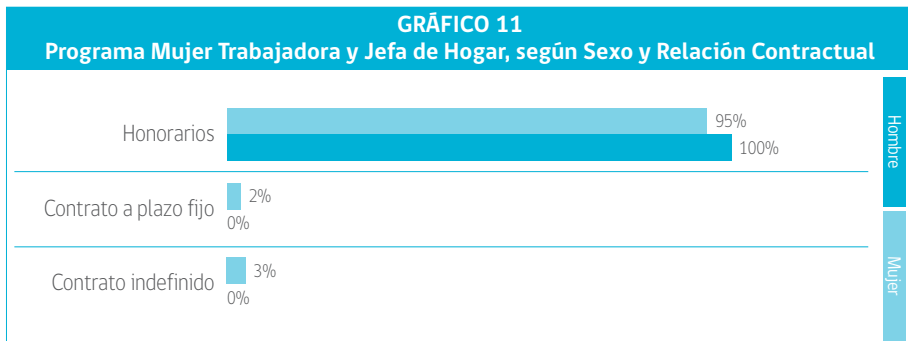
Con respecto a las mujeres del Programa, un 63% de las funcionarias comunales tiene a su cuidado a su madre/padre, el 18% señaló tener a su cuidado a otros familiares, mientras que un 8% cuida a su nieta(o). La población restante tiene bajo su cuidado a su pareja, abuela(o) y hermana(o), alcanzando el 13%.



Fuente: Encuesta Encargados(as) Comunales Programas MTJH y 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila de SERNAM, 2015
 N Funcionarios(as) Comunales 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila que tienen otras personas a su cuidado: 26

En el Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila, un 67% de los funcionarios(as) comunales señalaron tener a su cuidado a su madre/padre, mientras que el resto de los funcionarios tiene bajo su cuidado a su pareja o hermana(o), representando un 17% respectivamente.

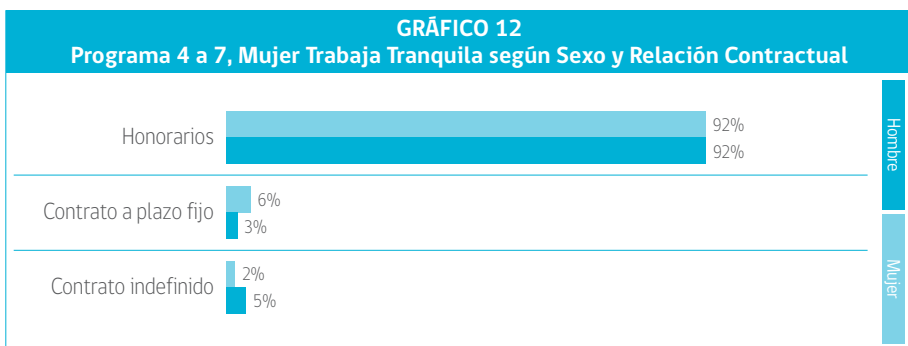
Con respecto a las mujeres del Programa, un 50% de las funcionarias comunales tiene a su cuidado a su madre/padre, el 20% señaló tener a su cuidado a otros familiares, mientras que un 10% cuida a su hermana(o). La población restante tiene bajo su cuidado a su nieta(o), abuela(o) y sobrina(o), alcanzando el 10%, 5% y 15% respectivamente.



Fuente: Encuesta Encargados(as) Comunales Programas MTJH y 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila de SERNAM, 2015
N Funcionarios(as) Comunales MTJH: 279

Respecto a su situación contractual las encargadas comunales del Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar, el 95% declara trabajar a honorarios, el 2% señala tener un contrato a plazo fijo, mientras que un 3% posee un contrato indefinido.

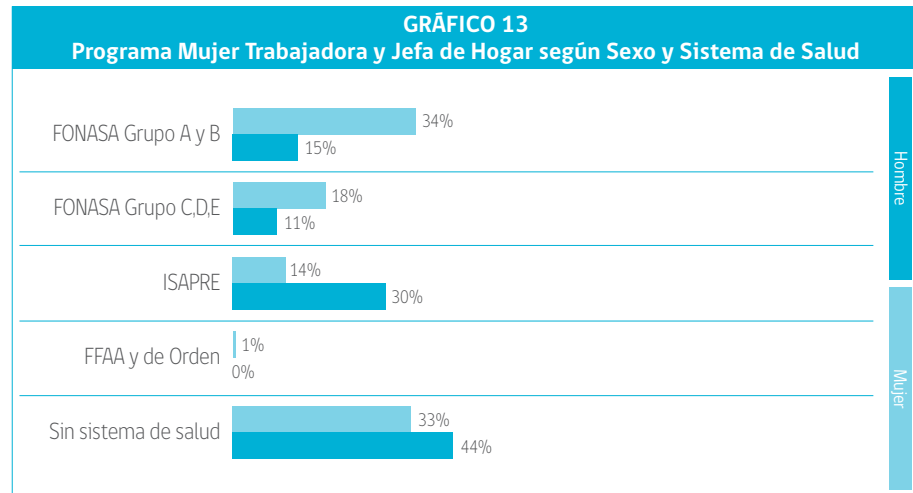
En el caso de los hombres encargados comunales declaran en su totalidad tener una relación a través de honorarios.



Fuente: Encuesta Encargados(as) Comunales Programas MTJH y 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila de SERNAM, 2015
N Funcionarios(as) Comunales 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila: 151

Respecto a su situación contractual las encargadas comunales del Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila, el 92% declara trabajar a honorarios, el 6% señala tener un contrato a plazo fijo, mientras que un 2% posee un contrato indefinido.

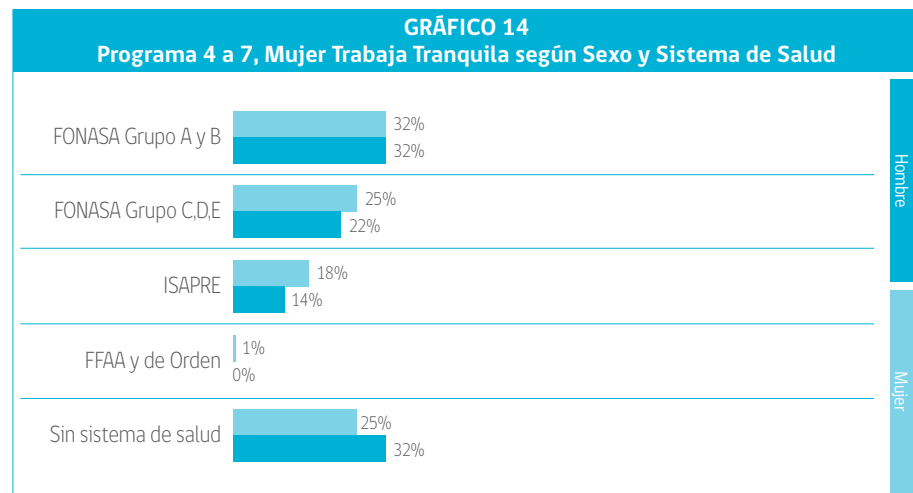
En el caso de los hombres encargados comunales el 92% declara trabajar con honorarios, el 3% señala tener un contrato a plazo fijo, mientras que un 5% posee un contrato indefinido.



Fuente: Encuesta Encargados(as) Comunales Programas MTJH y 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila de SERNAM, 2015
 N Funcionarios(as) Comunales MTJH: 279

El 34% de las mujeres encargadas comunales del Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar declara pertenecer a FONASA Grupo A y B, un 18% pertenece a FONASA Grupo C, D y E, mientras que un 14% se encuentra en una ISAPRE. El 33% restante se encuentra sin sistema de salud y el 1% en FFAA y Orden.

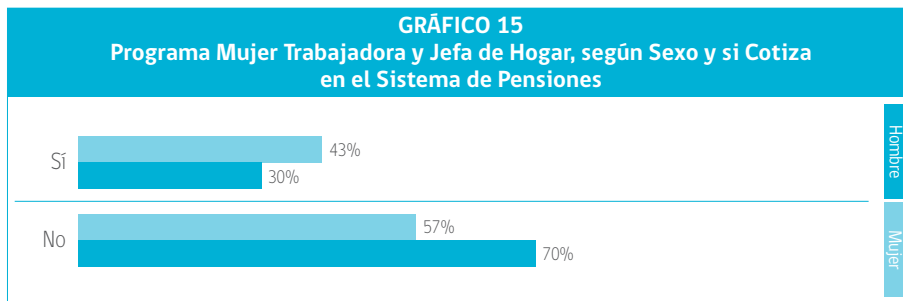
Con respecto a los funcionarios comunales del Programa el 15% declara pertenecer a FONASA Grupo A y B, un 11% pertenece a FONASA Grupo C, D y E, mientras que un 30% se encuentra en una ISAPRE. El 44% restante se encuentra sin sistema de salud



Fuente: Encuesta Encargados(as) Comunales Programas MTJH y 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila de SERNAM, 2015
 N Funcionarios(as) Comunales 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila: 151

El 32% de las mujeres encargadas comunales del Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila declara pertenecer a FONASA Grupo A y B, un 25% pertenece a FONASA Grupo C, D y E, mientras que un 18% se encuentra en una ISAPRE. El 25% restante se encuentra sin sistema de salud y el 1% en FFAA y Orden.

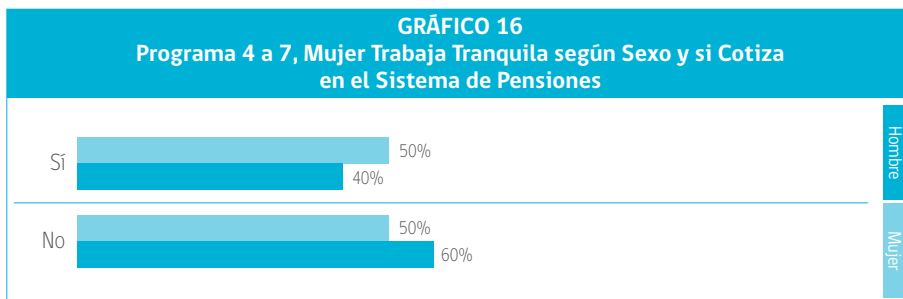
Con respecto a los funcionarios comunales del Programa el 32% declara pertenecer a FONASA Grupo A y B, un 22% pertenece a FONASA Grupo C, D y E, mientras que un 14% se encuentra en una ISAPRE. El 32% restante se encuentra sin sistema de salud



Fuente: Encuesta Encargados(as) Comunales Programas MTJH y 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila de SERNAM, 2015
N Funcionarios(as) Comunales MTJH: 279

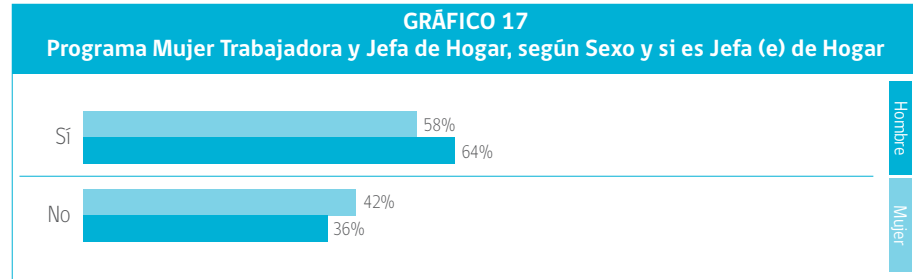
Los encargados comunales del Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar declaran en un 70% que no cotizan en el sistema de pensiones, mientras que un 30% si lo efectúa. El 43% de las mujeres encargadas comunales del Programa cotiza en el sistema de pensiones, mientras que un 57% no lo realiza.

Resulta preocupante constatar que las condiciones de las/os equipos ejecutores comunales distan mucho de constituir "trabajo decente", por lo que se recomienda repensar condiciones de trabajo para sus trabajadoras/es que aseguren mayor cobertura de pensiones.



Fuente: Encuesta Encargados(as) Comunales Programas MTJH y 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila de SERNAM, 2015
N Funcionarios(as) Comunales 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila: 151

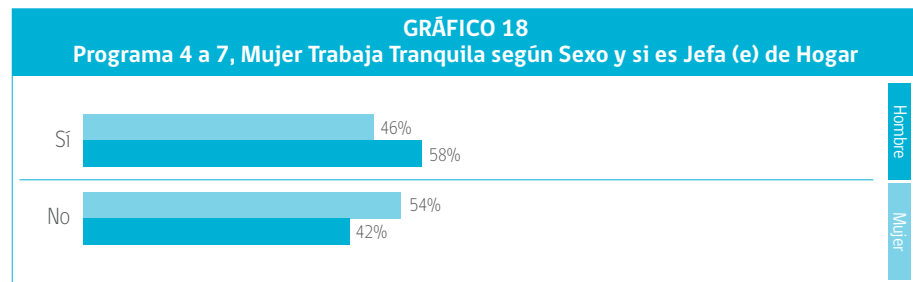
Los encargados comunales del Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila declaran en un 60% que no cotizan en el sistema de pensiones, mientras que un 40% declara hacerlo. El 50% de las mujeres encargadas comunales del Programa cotiza en el sistema de pensiones, mientras que la otra mitad no lo realiza.



Fuente: Encuesta Encargados(as) Comunales Programas MTJH y 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila de SERNAM, 2015
 N Funcionarios(as) Comunales MTJH: 279

El 58% de las encargadas comunales del Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar declara ser Jefa de Hogar, mientras que el 42% no se autodenomina en esa condición.

En cambio el 64% de los funcionarios hombres se considera Jefe de Hogar, mientras que un 36% declara no ser Jefe de Hogar.



Fuente: Encuesta Encargados(as) Comunales Programas MTJH y 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila de SERNAM, 2015
 N Funcionarios(as) Comunales 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila: 151

El 46% de las encargadas comunales del Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila declara ser Jefa de Hogar, mientras que el 54% no se considera Jefa de Hogar.

En cambio el 58% de los funcionarios hombres se considera Jefe de Hogar, mientras que un 42% declara no ser Jefe de Hogar.

TABLA 1
Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar, según Sexo y Promedio de años que lleva trabajando en el Programa

	Mujer	Hombre
Tiempo que lleva trabajando en el Programa	3,3 años	2,6 años

Fuente: Encuesta Encargados(as) Comunales Programas MTJH y 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila de SERNAM, 2015
 N Funcionarios(as) Comunales MTJH: 279

El promedio de años que llevan trabajando las encargadas comunales en el Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar es de 3,3 años, mientras que los varones señalan llevar trabajando en promedio 2,6 años.

TABLA 2 Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila según Sexo y Promedio de años que lleva trabajando en el Programa		
	Mujer	Hombre
Tiempo que lleva trabajando en el Programa	2,3 años	2,2 años

Fuente: Encuesta Encargados(as) Comunes Programas MTJH y 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila de SERNAM, 2015
N Funcionarios(as) Comunes 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila: 151

El promedio de años que llevan trabajando las encargadas comunales en el Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila es de 2,3 años, mientras que los varones señalan llevar trabajando en promedio 2,2 años.

TABLA 3 Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar, según Sexo y ¿Cuántas horas semanales dedica a ocio/recreación?		
	Mujer	Hombre
¿Cuántas horas semanales dedica a ocio/recreación?	11 horas semanales	10 horas semanales

Fuente: Encuesta Encargados(as) Comunes Programas MTJH y 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila de SERNAM, 2015
N Funcionarios(as) Comunes MTJH: 279

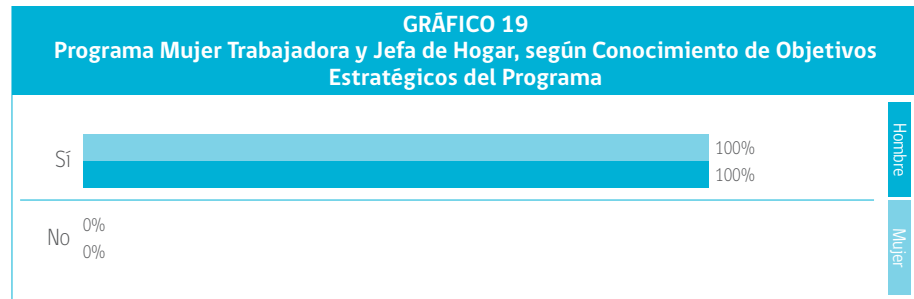
El promedio de horas semanales dedicadas a ocio/recreación que declaran las funcionarias que trabajan en el Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar es de 11 horas semanales, mientras que los funcionarios señalan dedicar en promedio 10 horas semanales al ocio/recreación.

TABLA 4 Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila según Sexo y ¿Cuántas horas semanales dedica a ocio/recreación?		
	Mujer	Hombre
¿Cuántas horas semanales dedica a ocio/recreación?	8 horas semanales	12 horas semanales

Fuente: Encuesta Encargados(as) Comunes Programas MTJH y 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila de SERNAM, 2015
N Funcionarios(as) Comunes 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila: 151

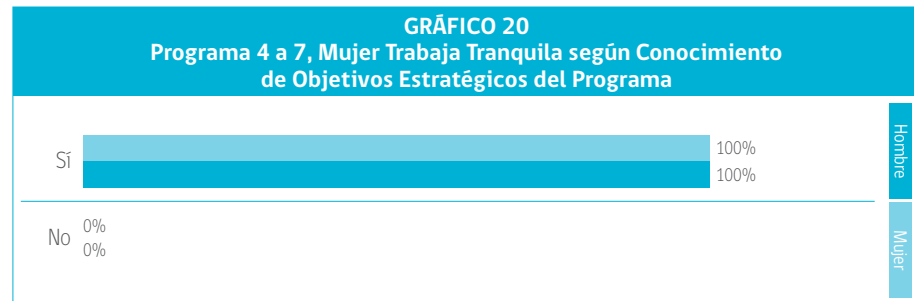
El promedio de horas semanales dedicadas a ocio/recreación que declaran las funcionarias que trabajan en el Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila es de 11 horas semanales, mientras que los funcionarios señalaron que dedican en promedio 10 horas semanales al ocio/recreación.

III.5.2.2 Sobre las Definiciones y el Funcionamiento del Programa



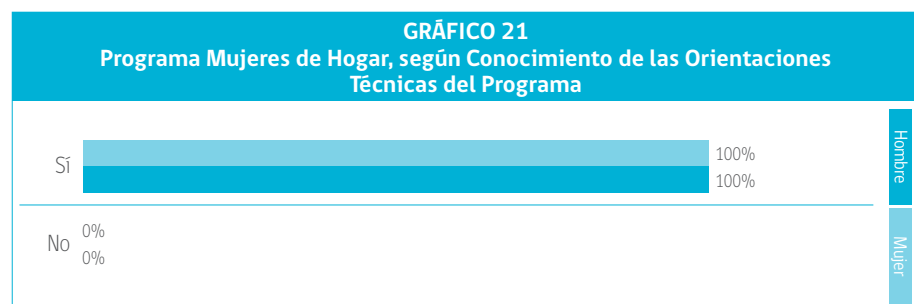
Fuente: Encuesta Encargados(as) Comunales Programas MTJH y 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila de SERNAM, 2015
 N Funcionarios(as) Comunales MTJH: 279

Respecto a si conoce los objetivos estratégicos del Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar, el 100% de los(as) funcionarios(as) comunales declara conocerlos.



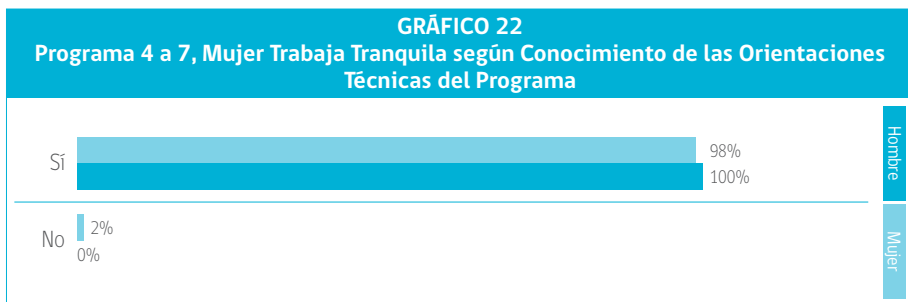
Fuente: Encuesta Encargados(as) Comunales Programas MTJH y 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila de SERNAM, 2015
 N Funcionarios(as) Comunales 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila: 151

Respecto a si conoce los objetivos estratégicos del Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila, el 100% de los(as) funcionarios(as) comunales declara conocerlos.



Fuente: Encuesta Encargados(as) Comunales Programas MTJH y 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila de SERNAM, 2015
 N Funcionarios(as) Comunales MTJH: 279

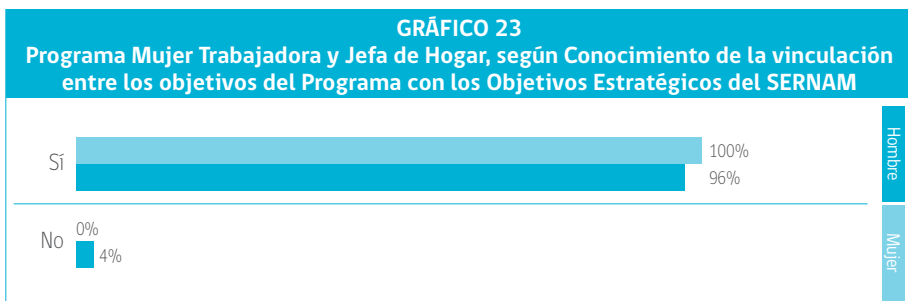
Respecto a si conoce las orientaciones técnicas del Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar, el 100% de los(as) funcionarios(as) comunales declara conocerlos.



Fuente: Encuesta Encargados(as) Comunales Programas MTJH y 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila de SERNAM, 2015
N Funcionarios(as) Comunales 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila: 151

Respecto a si conoce las orientaciones técnicas del Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila, el 100% de los(as) funcionarios(as) comunales declara conocerlos.

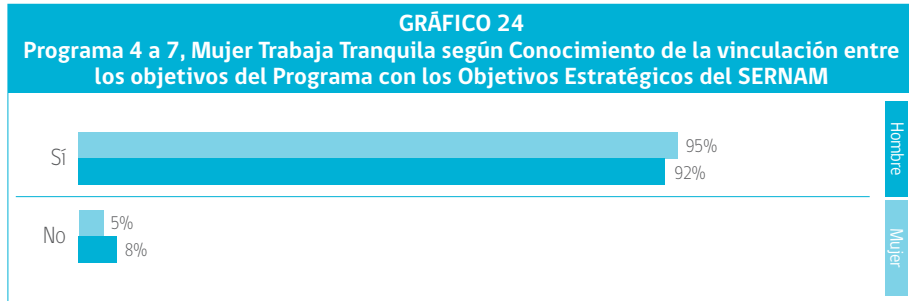
En cambio, un 98% de las encargadas comunales del programa declara conocer las orientaciones técnicas y un 2% señala no tener conocimiento.



Fuente: Encuesta Encargados(as) Comunales Programas MTJH y 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila de SERNAM, 2015
N Funcionarios(as) Comunales MTJH: 279

Respecto a si conoce la vinculación entre los objetivos del Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar y los objetivos estratégicos del SERNAM, el 100% de las funcionarias comunales declara conocerlos.

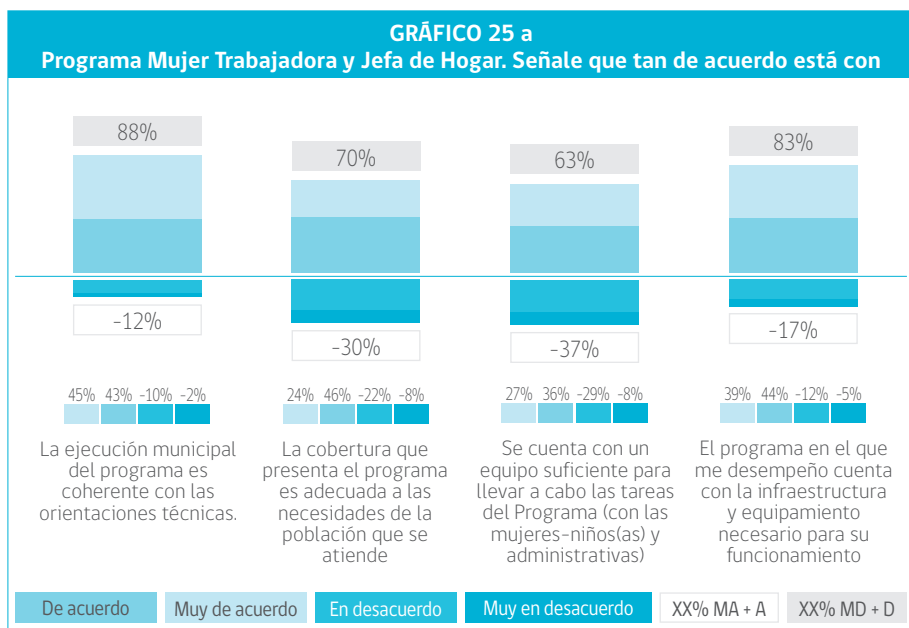
En cuanto a los funcionarios varones del programa 96% declara conocer los objetivos estratégicos, mientras que un 4% no los conoce.



Fuente: Encuesta Encargados(as) Comunales Programas MTJH y 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila de SERNAM, 2015
 N Funcionarios(as) Comunales 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila: 151

Respecto a si conoce la vinculación entre los objetivos del Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila con los objetivos estratégicos del SERNAM, el 95% de las funcionarias comunales declara conocerlos y un 5% señala lo contrario.

En cuanto a los funcionarios varones del programa 92% declara conocer los objetivos estratégicos, mientras que un 8% no los conoce.



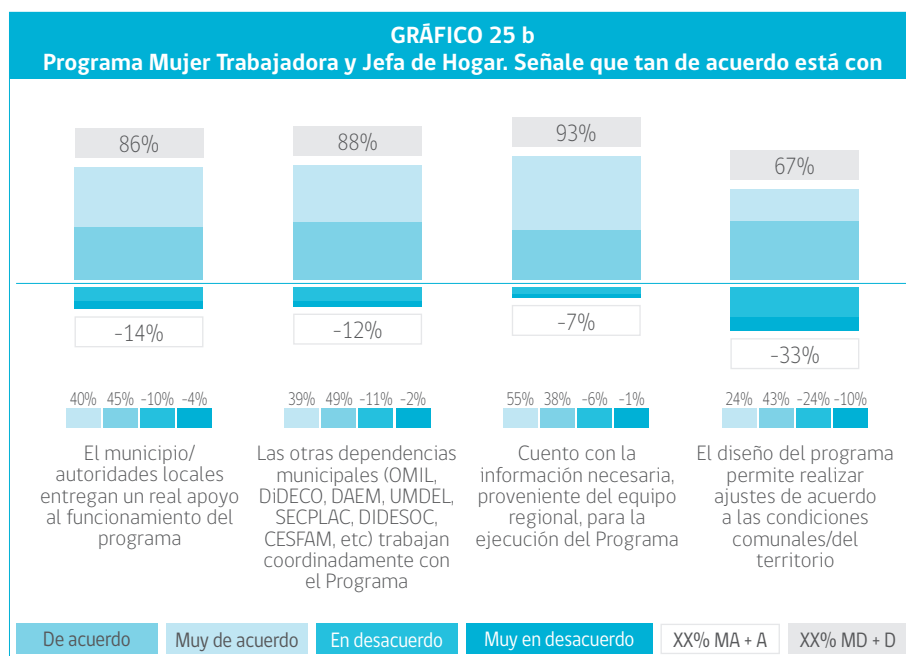
Fuente: Encuesta Encargados(as) Comunales Programas MTJH y 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila de SERNAM, 2015
 N Funcionarios(as) Comunales MTJH: 279

Con respecto a la afirmación sobre el funcionamiento del programa "La ejecución municipal del programa es coherente con las orientaciones técnicas", los funcionarios(as) del Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar declaran encontrarse muy de acuerdo o de acuerdo en un 88%, mientras que el 12% se encuentra en desacuerdo o muy en desacuerdo con la afirmación.

Para la afirmación "La cobertura que presenta el programa es adecuada a las necesidades de la población que se atiende", los funcionarios(as) del Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar señalan estar un 70% muy de acuerdo o de acuerdo, mientras que el 30% se encuentra en desacuerdo o muy en desacuerdo con la afirmación.

En cuanto a la afirmación "Se cuenta con un equipo suficiente para llevar a cabo las tareas del programa", los funcionarios(as) del Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar declaran encontrarse muy de acuerdo o de acuerdo en un 63%, mientras que el 37% se encuentra en desacuerdo o muy en desacuerdo con la afirmación.

Por último, para la afirmación "El programa en el que me desempeño cuenta con la infraestructura y equipamiento necesario para su funcionamiento", los funcionarios(as) del Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar declaran encontrarse muy de acuerdo o de acuerdo en un 83%, mientras que el 17% se encuentra en desacuerdo o muy en desacuerdo con la afirmación.



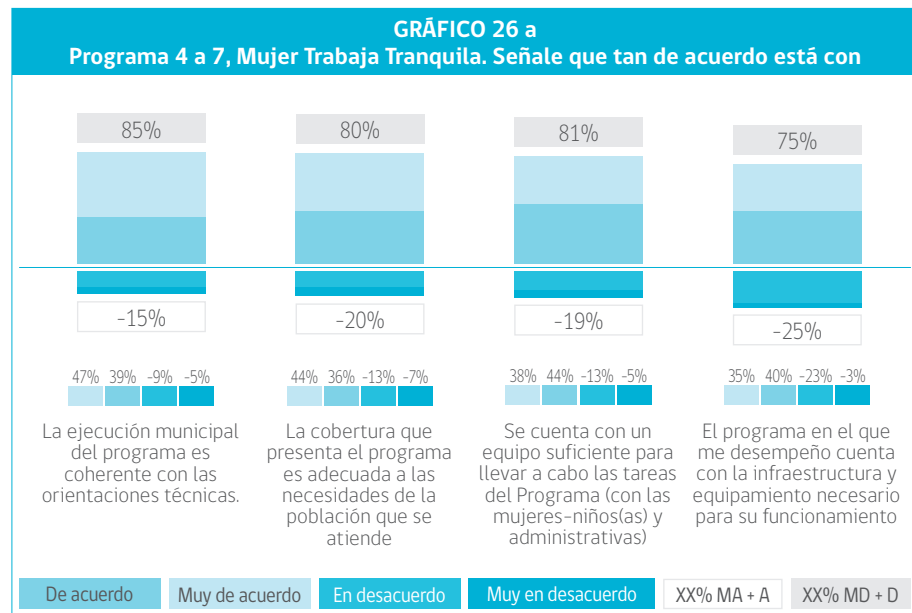
Fuente: Encuesta Encargados(as) Comunales Programas MTJH y 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila de SERNAM, 2015
N Funcionarios(as) Comunales MTJH: 279

Con respecto a la afirmación sobre el funcionamiento del programa “El municipio/ autoridades locales entregan un real apoyo al funcionamiento del programa”, los funcionarios(as) del Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar declaran encontrarse muy de acuerdo o de acuerdo en un 86%, mientras que el 14% se encuentra en desacuerdo o muy en desacuerdo con la afirmación.

Para la afirmación “Las otras dependencias municipales (OMIL, DIDECO, DAEM, etc.) trabajan coordinadamente con el programa”, los funcionarios(as) del Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar señalan estar un 88% muy de acuerdo o de acuerdo, mientras que el 12% se encuentra en desacuerdo o muy en desacuerdo con la afirmación.

En relación a la afirmación “Cuento con la información necesaria proveniente del equipo regional, para la ejecución del programa”, los funcionarios(as) del Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar señalan estar un 93% muy de acuerdo o de acuerdo, mientras que el 7% se encuentra en desacuerdo o muy en desacuerdo con la afirmación.

Por último, para la afirmación “El diseño del programa permite realizar ajustes de acuerdo a las condiciones del territorio”, los funcionarios(as) del Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar declaran encontrarse muy de acuerdo o de acuerdo en un 67%, mientras que el 33% se encuentra en desacuerdo o muy en desacuerdo con la afirmación.



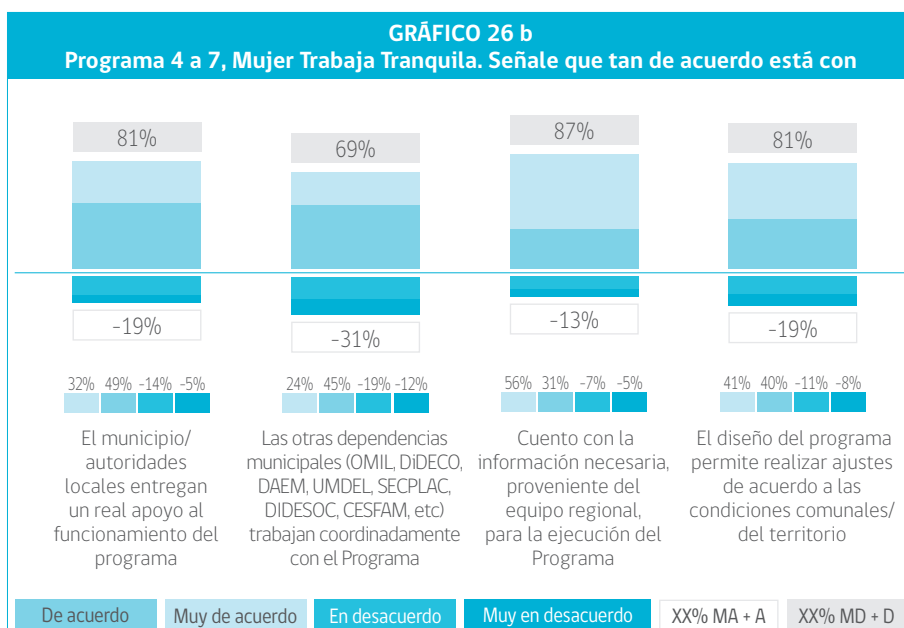
Fuente: Encuesta Encargados(as) Comunales Programas MTJH y 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila de SERNAM, 2015
 N Funcionarios(as) Comunales 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila: 151

Con respecto a la afirmación sobre el funcionamiento del programa “La ejecución municipal del programa es coherente con las orientaciones técnicas”, los funcionarios(as) del Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila declaran encontrarse muy de acuerdo o de acuerdo en un 85%, mientras que el 15% se encuentra en desacuerdo o muy en desacuerdo con la afirmación.

Para la afirmación "La cobertura que presenta el programa es adecuada a las necesidades de la población que se atiende", los funcionarios(as) del Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila señalan estar un 80% muy de acuerdo o de acuerdo, mientras que el 20% se encuentra en desacuerdo o muy en desacuerdo con la afirmación.

En cuanto a la afirmación "Se cuenta con un equipo suficiente para llevar a cabo las tareas del programa", los funcionarios(as) del Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila declaran encontrarse muy de acuerdo o de acuerdo en un 81%, mientras que el 19% se encuentra en desacuerdo o muy en desacuerdo con la afirmación.

Por último, para la afirmación "El programa en el que me desempeño cuenta con la infraestructura y equipamiento necesario para su funcionamiento", los funcionarios(as) del Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila declaran encontrarse muy de acuerdo o de acuerdo en un 75%, mientras que el 25% se encuentra en desacuerdo o muy en desacuerdo con la afirmación.



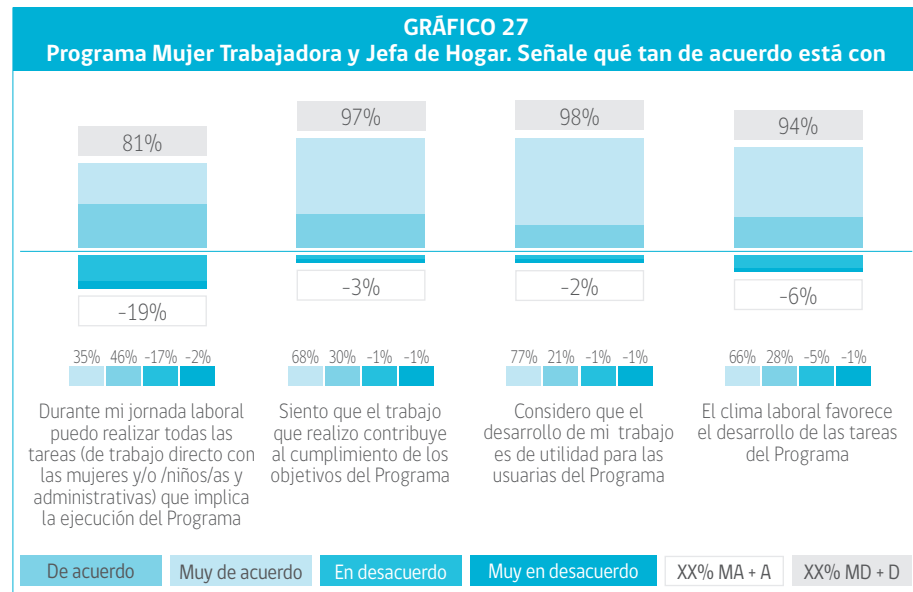
Fuente: Encuesta Encargados(as) Comunales Programas MTJH y 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila de SERNAM, 2015
N Funcionarios(as) Comunales 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila: 151

Con respecto a la afirmación sobre el funcionamiento del programa "El municipio/ autoridades locales entregan un real apoyo al funcionamiento del programa", los funcionarios(as) del Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila declaran encontrarse muy de acuerdo o de acuerdo en un 81%, mientras que el 19% se encuentra en desacuerdo o muy en desacuerdo con la afirmación.

Para la afirmación "Las otras dependencias municipales (OMIL, DIDECO, DAEM, etc.) trabajan coordinadamente con el programa", los funcionarios(as) del Programa señalan estar un 69% muy de acuerdo o de acuerdo, mientras que el 31% se encuentra en desacuerdo o muy en desacuerdo con la afirmación.

En relación a la afirmación “Cuento con la información necesaria proveniente del equipo regional, para la ejecución del programa”, los funcionarios(as) del 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila señalan estar un 87% muy de acuerdo o de acuerdo, mientras que el 13% se encuentra en desacuerdo o muy en desacuerdo con la afirmación.

Por último, para la afirmación “El diseño del programa permite realizar ajustes de acuerdo a las condiciones del territorio”, los funcionarios(as) de este Programa declaran encontrarse muy de acuerdo o de acuerdo en un 81%, mientras que el 19% se encuentra en desacuerdo o muy en desacuerdo con la afirmación.



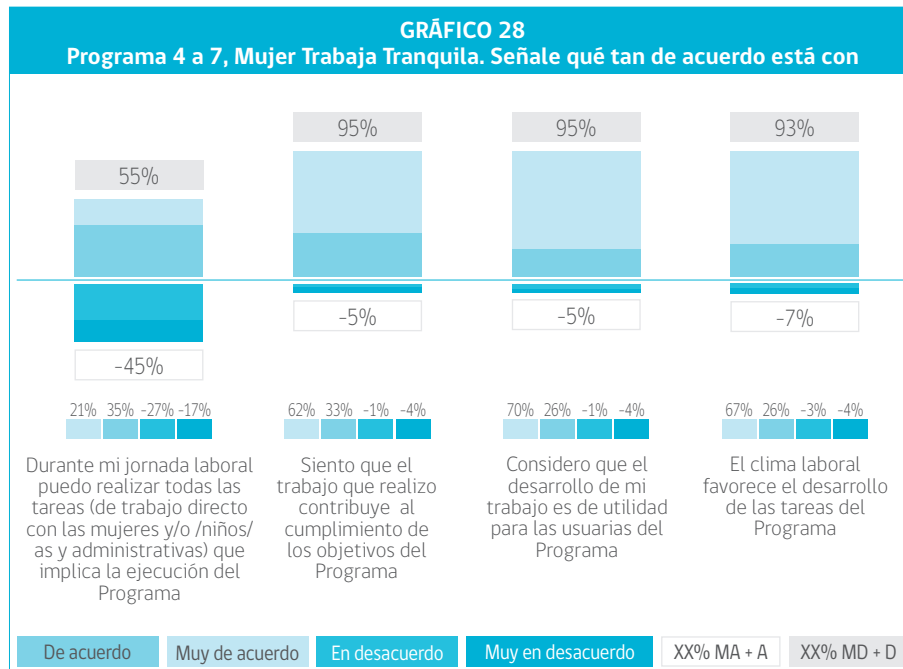
Fuente: Encuesta Encargados(as) Comunales Programas MTJH y 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila de SERNAM, 2015
 N Funcionarios(as) Comunales MTJH: 279

Con respecto a la afirmación sobre el trabajo realizado “Durante mi jornada laboral puedo realizar todas las tareas que implica la ejecución del Programa”, los funcionarios(as) del Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar declaran encontrarse muy de acuerdo o de acuerdo en un 81%, mientras que el 19% se encuentra en desacuerdo o muy en desacuerdo con la afirmación.

Para la afirmación “Siento que el trabajo que realizo contribuye al cumplimiento de los objetivos del Programa”, los funcionarios(as) del Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar señalan estar un 97% muy de acuerdo o de acuerdo, mientras que el 3% se encuentra en desacuerdo o muy en desacuerdo con la afirmación.

En cuanto a la afirmación “Considero que el desarrollo de mi trabajo es de utilidad para las usuarias del programa”, los funcionarios(as) del Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar declaran encontrarse muy de acuerdo o de acuerdo en un 98%, mientras que el 2% se encuentra en desacuerdo o muy en desacuerdo con la afirmación.

Por último, para la afirmación sobre el trabajo realizado "El clima laboral favorece el desarrollo de las tareas del Programa", los funcionarios(as) del Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar declaran encontrarse muy de acuerdo o de acuerdo en un 94%, mientras que el 6% se encuentra en desacuerdo o muy en desacuerdo con la afirmación.



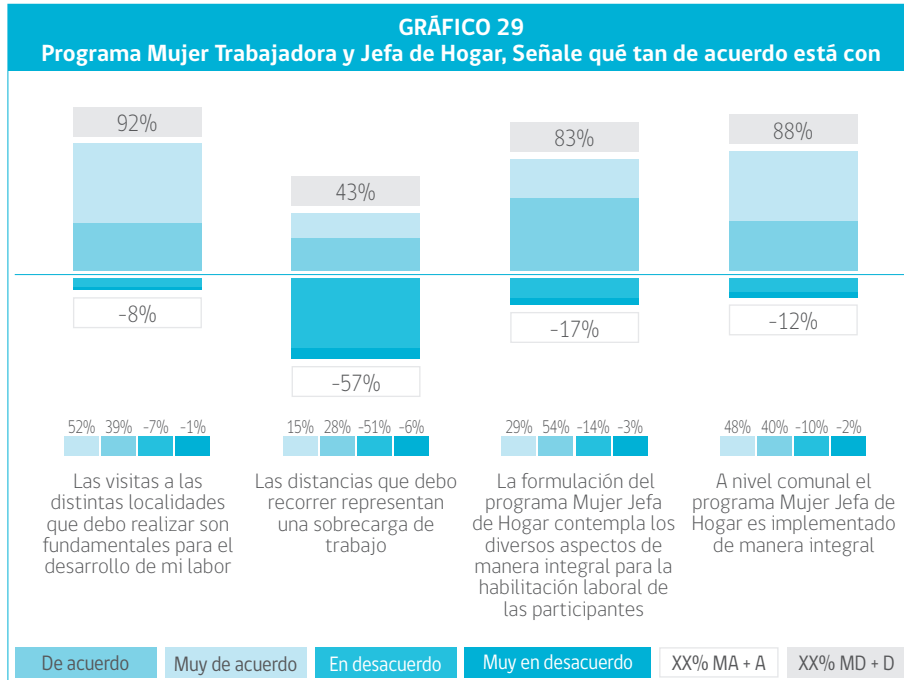
Fuente: Encuesta Encargados(as) Comunales Programas MTJH y 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila de SERNAM, 2015
N Funcionarios(as) Comunales 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila: 151

Con respecto a la afirmación sobre el trabajo realizado "Durante mi jornada laboral puedo realizar todas las tareas que implica la ejecución del Programa", los funcionarios(as) del Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila declaran encontrarse muy de acuerdo o de acuerdo en un 55%, mientras que el 45% se encuentra en desacuerdo o muy en desacuerdo.

Para la afirmación "Siento que el trabajo que realizo contribuye al cumplimiento de los objetivos del Programa", los funcionarios(as) del Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila señalan estar un 95% muy de acuerdo o de acuerdo, mientras que el 5% se encuentra en desacuerdo o muy en desacuerdo con la afirmación.

En cuanto a la afirmación "Considero que el desarrollo de mi trabajo es de utilidad para las usuarias del programa", los funcionarios(as) del Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila declaran encontrarse muy de acuerdo o de acuerdo en un 95%, mientras que el 5% se encuentra en desacuerdo o muy en desacuerdo con la afirmación.

Por último, para la afirmación sobre el trabajo realizado "El clima laboral favorece el desarrollo de las tareas del Programa", los funcionarios(as) del Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila declaran encontrarse muy de acuerdo o de acuerdo en un 93%, mientras que el 7% se encuentra en desacuerdo o muy en desacuerdo con la afirmación.



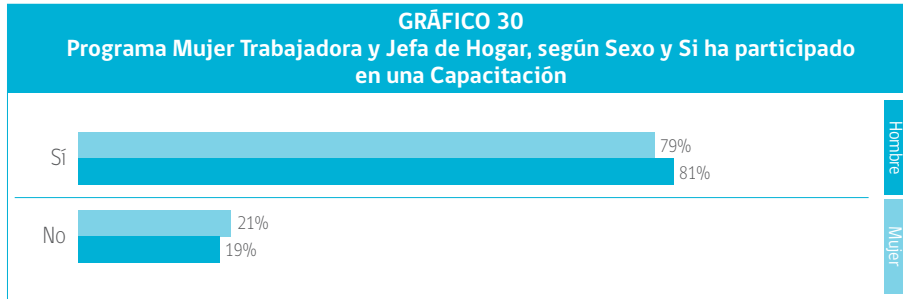
Fuente: Encuesta Encargados(as) Comunales Programas MTJH y 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila de SERNAM, 2015
 N Funcionarios(as) Comunales 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila: 151

Con respecto a la afirmación sobre el trabajo realizado “Las visitas a las distintas localidades que debo realizar son fundamentales para el desarrollo de mi labor”, los funcionarios(as) del Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar declaran encontrarse muy de acuerdo o de acuerdo en un 92%, mientras que el 8% se encuentra en desacuerdo o muy en desacuerdo con la afirmación.

Para la afirmación “Las distancias que debo recorrer representan una sobrecarga de trabajo”, los funcionarios(as) del Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar señalan estar un 43% muy de acuerdo o de acuerdo, mientras que el 57% se encuentra en desacuerdo o muy en desacuerdo con la afirmación.

En cuanto a la afirmación “La formulación del programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar contempla los diversos aspectos de manera integral para la habilitación laboral de las participantes”, los funcionarios(as) del Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar declaran encontrarse muy de acuerdo o de acuerdo en un 83%, mientras que el 17% se encuentra en desacuerdo o muy en desacuerdo con la afirmación.

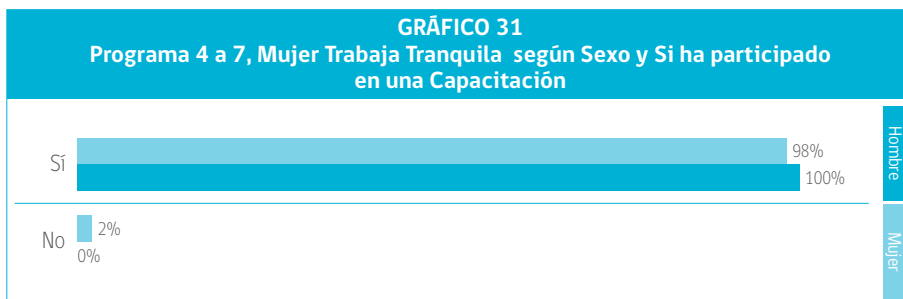
Por último, para la afirmación sobre el trabajo realizado “A nivel comunal el programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar es implementado de manera íntegra”, los funcionarios(as) del Programa declaran encontrarse muy de acuerdo o de acuerdo en un 88%, mientras que el 12% se encuentra en desacuerdo o muy en desacuerdo con la afirmación.



Fuente: Encuesta Encargados(as) Comunales Programas MTJH y 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila de SERNAM, 2015
N Funcionarios(as) Comunales MTJH: 279

Para el caso de los encargos regionales del Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar el 81% señaló haber participado en una capacitación, mientras que el 19% contestó no haber participado en capacitaciones.

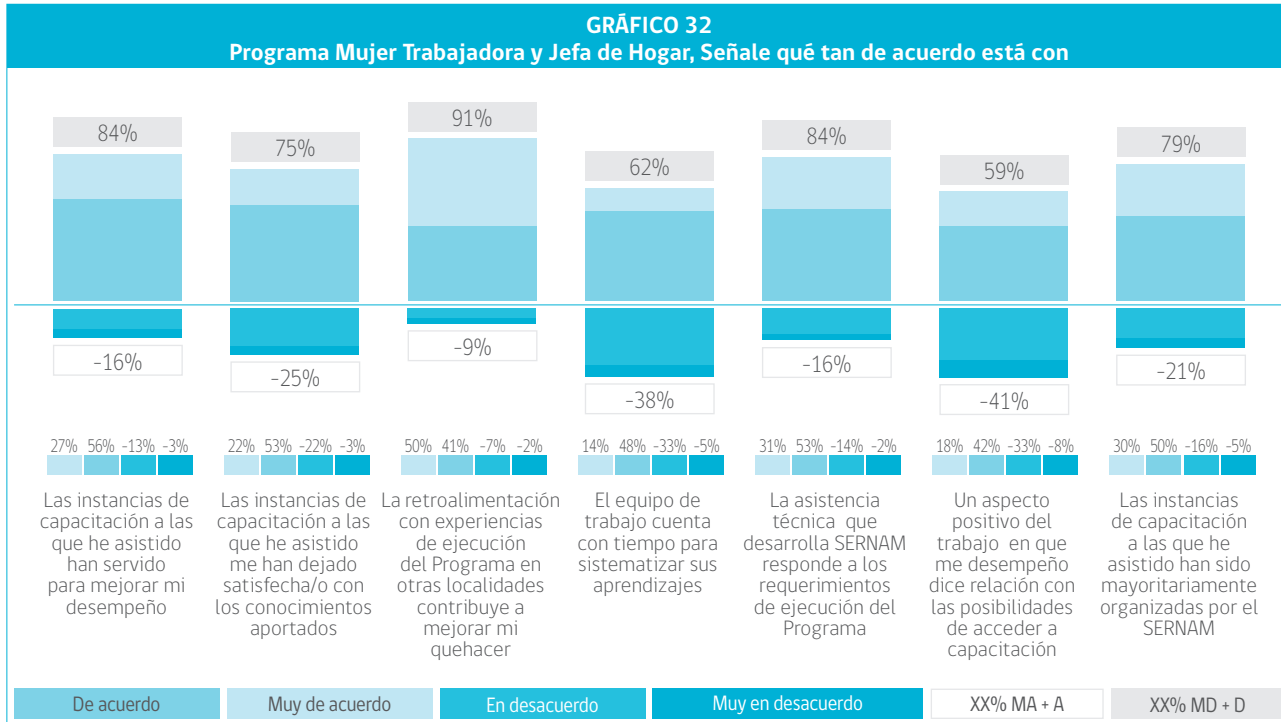
Con respecto a la participación en una capacitación, las funcionarias mujeres del Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar, el 79% de las mujeres señaló haber participado en alguna, mientras que el 21% no ha participado en una capacitación.



Fuente: Encuesta Encargados(as) Comunales Programas MTJH y 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila de SERNAM, 2015
N Funcionarios(as) Comunales 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila: 151

Para el caso de los encargos regionales del Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila, en su totalidad señalaron haber participado en una capacitación.

Con respecto a la participación en una capacitación, las funcionarias mujeres del Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar, el 98% de las mujeres señaló haber participado en alguna, mientras que el 2% no ha participado en una capacitación.



Fuente: Encuesta Encargados(as) Comunales Programas MTJH y 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila de SERNAM, 2015
 N Funcionarios(as) Comunales MTJH: 279

Con respecto a la afirmación sobre las instancias de aprendizaje que genera el programa “Las instancias de capacitación a las que he asistido han servido para mejorar mi desempeño”, los funcionarios(as) del Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar declaran encontrarse muy de acuerdo o de acuerdo en un 84%, mientras que el 16% se encuentra en desacuerdo o muy en desacuerdo con la afirmación.

Para la afirmación “Las instancias de capacitación a las que he asistido me han dejado satisfecho con los conocimientos aportados”, los funcionarios(as) del Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar señalan estar un 75% muy de acuerdo o de acuerdo, mientras que el 25% se encuentra en desacuerdo o muy en desacuerdo con la afirmación.

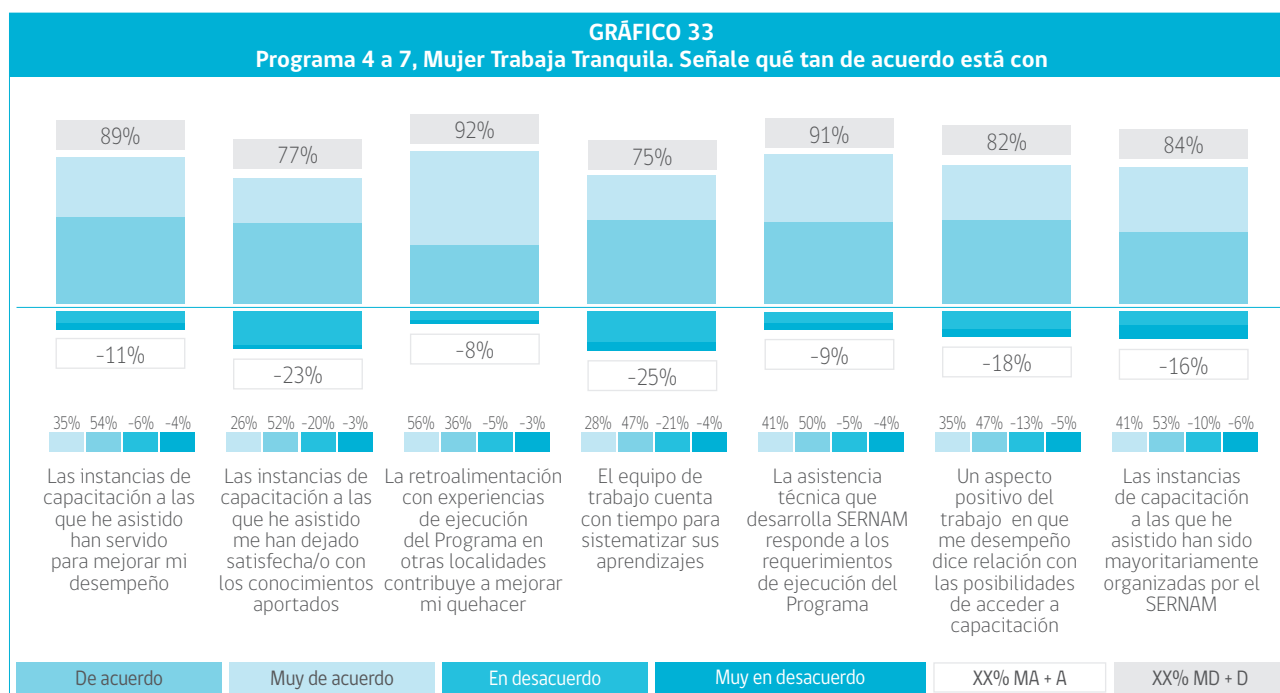
En cuanto a la afirmación “La retroalimentación con experiencias de ejecución del Programa en otras localidades contribuye a mejorar mi quehacer”, los funcionarios(as) del Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar declaran encontrarse muy de acuerdo o de acuerdo en un 91%, mientras que el 9% se encuentra en desacuerdo o muy en desacuerdo con la afirmación.

En relación a la afirmación “El equipo de trabajo cuenta con tiempo para sistematizar sus aprendizajes”, los funcionarios(as) del Programa señalan estar un 62% muy de acuerdo o de acuerdo, mientras que el 38% se encuentra en desacuerdo o muy en desacuerdo con la afirmación.

Con respecto a la afirmación “La asistencia técnica que desarrolla SERNAM responde a los requerimientos de ejecución del Programa”, los funcionarios(as) del Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar declaran encontrarse muy de acuerdo o de acuerdo en un 84%, mientras que el 16% se encuentra en desacuerdo o muy en desacuerdo con la afirmación.

Para la afirmación "Un aspecto positivo del trabajo en que me desempeño dice relación con las posibilidades de acceder a capacitación", los funcionarios(as) del Programa señalan estar un 59% muy de acuerdo o de acuerdo, mientras que el 41% se encuentra en desacuerdo o muy en desacuerdo con la afirmación.

Por último, para la afirmación "Las instancias de capacitación a las que he asistido han sido mayoritariamente organizadas por el SERNAM", los funcionarios(as) del Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar declaran encontrarse muy de acuerdo o de acuerdo en un 79%, mientras que el 21% se encuentra en desacuerdo o muy en desacuerdo con la afirmación.



Fuente: Encuesta Encargados(as) Comunales Programas MTJH y 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila de SERNAM, 2015
N Funcionarios(as) Comunales 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila: 151

Con respecto a la afirmación sobre las instancias de aprendizaje que genera el programa "Las instancias de capacitación a las que he asistido han servido para mejorar mi desempeño", los funcionarios(as) del Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila declaran encontrarse muy de acuerdo o de acuerdo en un 89%, mientras que el 11% se encuentra en desacuerdo o muy en desacuerdo con la afirmación.

Para la afirmación "Las instancias de capacitación a las que he asistido me han dejado satisfecho con los conocimientos aportados", los funcionarios(as) del Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila señalan estar un 77% muy de acuerdo o de acuerdo, mientras que el 23% se encuentra en desacuerdo o muy en desacuerdo con la afirmación.

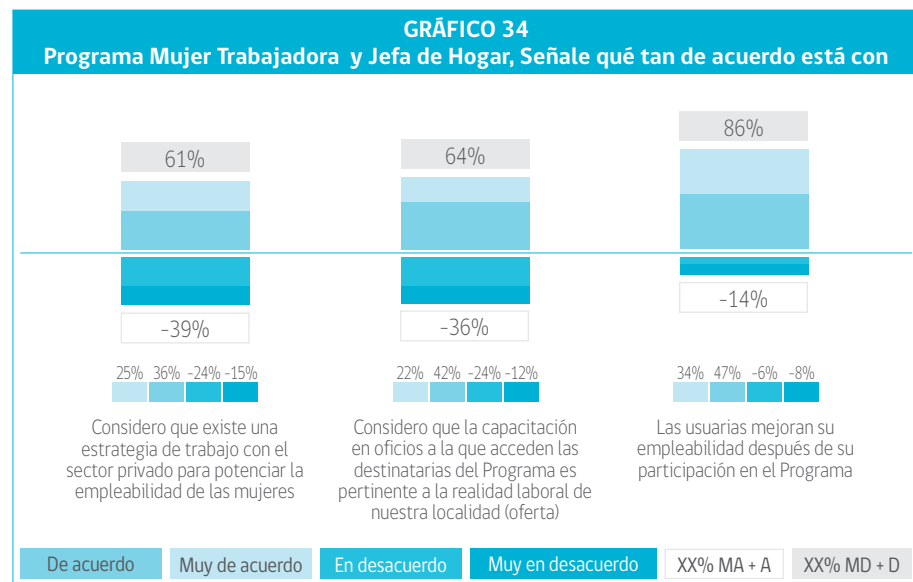
En cuanto a la afirmación "La retroalimentación con experiencias de ejecución del Programa en otras localidades contribuye a mejorar mi quehacer", los funcionarios(as) del Programa declaran encontrarse muy de acuerdo o de acuerdo en un 92%, mientras que el 8% se encuentra en desacuerdo o muy en desacuerdo con la afirmación.

En relación a la afirmación “El equipo de trabajo cuenta con tiempo para sistematizar sus aprendizajes”, los funcionarios(as) del 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila señalan estar un 75% muy de acuerdo o de acuerdo, mientras que el 25% se encuentra en desacuerdo o muy en desacuerdo con la afirmación.

Con respecto a la afirmación “La asistencia técnica que desarrolla SERNAM responde a los requerimientos de ejecución del Programa”, los funcionarios(as) del Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila declaran encontrarse muy de acuerdo o de acuerdo en un 91%, mientras que el 9% se encuentra en desacuerdo o muy en desacuerdo con la afirmación.

Para la afirmación “Un aspecto positivo del trabajo en que me desempeño dice relación con las posibilidades de acceder a capacitación”, los funcionarios(as) del Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila señalan estar un 82% muy de acuerdo o de acuerdo, mientras que el 18% se encuentra en desacuerdo o muy en desacuerdo con la afirmación.

Por último, para la afirmación “Las instancias de capacitación a las que he asistido han sido mayoritariamente organizadas por el SERNAM”, los funcionarios(as) del Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila declaran encontrarse muy de acuerdo o de acuerdo en un 84%, mientras que el 16% se encuentra en desacuerdo o muy en desacuerdo con la afirmación.



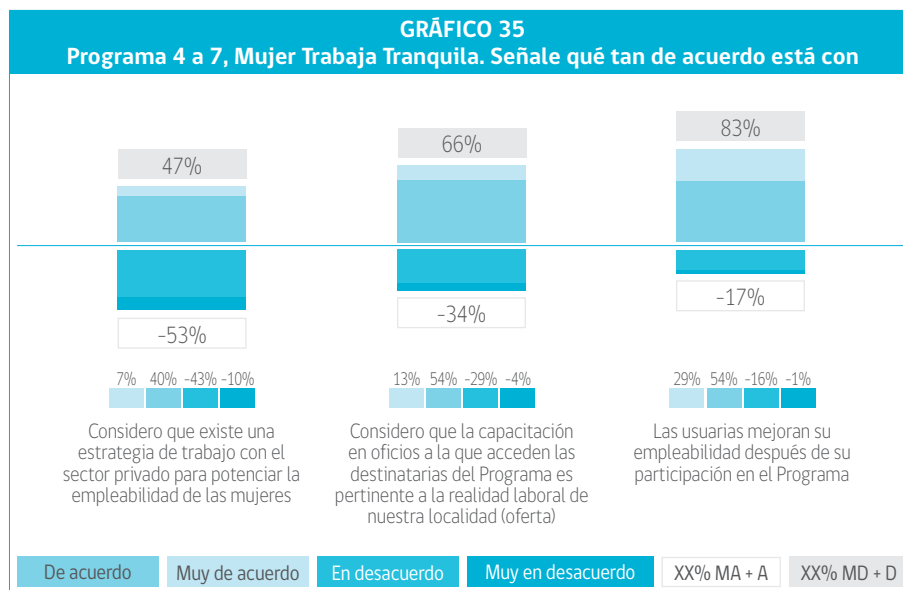
Fuente: Encuesta Encargados(as) Comunales Programas MTJH y 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila de SERNAM, 2015 N Funcionarios(as) Comunales MTJH: 279

Con respecto a la afirmación sobre los lineamientos para el trabajo “Considero que existe una estrategia de trabajo con el sector privado para potenciar la empleabilidad para potenciar la empleabilidad de las mujeres”, los funcionarios(as) del Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar declaran encontrarse muy de acuerdo o de acuerdo en un 61%, mientras que el 39% se encuentra en desacuerdo o muy en desacuerdo con la afirmación.

En cuanto a la afirmación “Considero que la capacitación en oficios a la que acceden las destinatarias del Programa es pertinente a la realidad laboral de nuestra localidad (oferta)”, los funcionarios(as) del Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar declaran

encontrarse muy de acuerdo o de acuerdo en un 64%, mientras que el 36% se encuentra en desacuerdo o muy en desacuerdo con la afirmación.

Por último, para la afirmación "Las usuarias mejoran su empleabilidad después de su participación en el programa", los funcionarios(as) del Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar declaran encontrarse muy de acuerdo o de acuerdo en un 86%, mientras que el 14% se encuentra en desacuerdo o muy en desacuerdo con la afirmación.

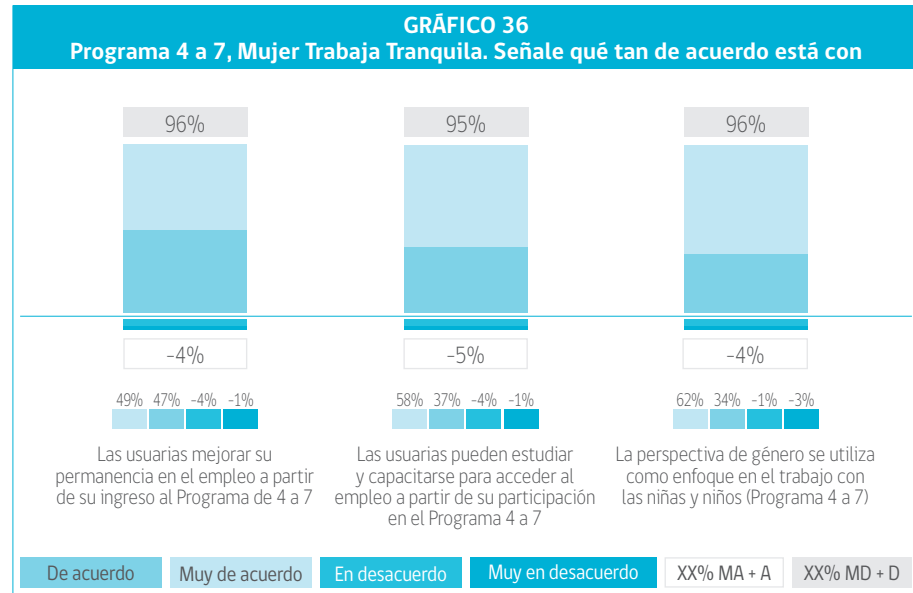


Fuente: Encuesta Encargados(as) Comunales Programas MTJH y 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila de SERNAM, 2015
N Funcionarios(as) Comunales 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila: 151

Con respecto a la afirmación sobre los lineamientos para el trabajo "Considero que existe una estrategia de trabajo con el sector privado para potenciar la empleabilidad para potenciar la empleabilidad de las mujeres", los funcionarios(as) del Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila declaran encontrarse muy de acuerdo o de acuerdo en un 47%, mientras que el 53% se encuentra en desacuerdo o muy en desacuerdo con la afirmación.

En cuanto a la afirmación "Considero que la capacitación en oficios a la que acceden las destinatarias del Programa es pertinente a la realidad laboral de nuestra localidad (oferta)", los funcionarios(as) del Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila declaran encontrarse muy de acuerdo o de acuerdo en un 66%, mientras que el 34% se encuentra en desacuerdo o muy en desacuerdo con la afirmación.

Por último, para la afirmación "Las usuarias mejoran su empleabilidad después de su participación en el programa", los funcionarios(as) del Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila declaran encontrarse muy de acuerdo o de acuerdo en un 83%, mientras que el 17% se encuentra en desacuerdo o muy en desacuerdo con la afirmación.



Fuente: Encuesta Encargados(as) Comunales Programas MTJH y 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila de SERNAM, 2015
 N Funcionarios(as) Comunales 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila: 151

Con respecto a la afirmación sobre el trabajo realizado “Las usuarias mejoran su permanencia en el empleo a partir de su ingreso al Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila”, los funcionarios(as) del Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila declaran encontrarse muy de acuerdo o de acuerdo en un 96%, mientras que el 4% se encuentra en desacuerdo o muy en desacuerdo con la afirmación.

Para la segunda afirmación “Las usuarias pueden estudiar y capacitarse para acceder al empleo a partir de su participación en el Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila”, los funcionarios(as) del Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila declaran encontrarse muy de acuerdo o de acuerdo en un 95%, mientras que el 5% se encuentra en desacuerdo o muy en desacuerdo con la afirmación.

Por último, para la afirmación “La perspectiva de género se utiliza como enfoque en el trabajo con las niñas y niños”, los funcionarios(as) del Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila declaran encontrarse muy de acuerdo o de acuerdo en un 96%, mientras que el 4% se encuentra en desacuerdo o muy en desacuerdo con la afirmación.

IV. Presentación del Mercado Laboral y Análisis Cualitativo de las Mujeres, según Macro-Zona y por Región

IV.1. Descripción Nacional

El Mercado Laboral a nivel nacional: un mapa de segregaciones

A nivel nacional, es preciso relevar el lugar de las mujeres en el empleo remunerado, ya sea este dependiente o independiente. En esta sección del estudio, hemos seleccionado algunos sectores que nos han parecido esclarecedores de la segregación horizontal, como por ejemplo, la feminización de espacios tales como el trabajo temporal, el servicio doméstico o la artesanía, y en contraste, la minería, sector masculinizado por excelencia. A su vez, vemos al revisar esas actividades que el trabajo temporal agro productivo no ha sido tan normado como el trabajo doméstico y que en consecuencia cabría a SERNAM proponer un marco regulatorio. Por último, repensar los microemprendimientos como actividades no siempre individuales, puede abrir un amplio espectro de posibilidades para las mujeres en relación al cooperativismo latinoamericano. La entrevista al alcalde, Daniel Jadue, de Recoleta resulta un importante ejemplo respecto a la manera en que posible introducir y promover con muy buenos resultados la habilitación laboral de las mujeres de ambos Programas de SERNAM con una perspectiva cooperativista.

En Chile existen poco más de 9 millones de mujeres, representando el 52,7% de la población total, de las cuales 4.300.000 aproximadamente son parte de la población económicamente activa (CEPAL, 2013). La tasa de participación femenina es de un 48,3% (INE, 2015) a diferencia del 70,7% de los hombres (CASEN, 2013).

El crecimiento económico que ha experimentado el país trajo como consecuencia un aumento del empleo, en especial del femenino, lo cual permite sostener que el desempeño económico de Chile conlleva a una disminución de la brecha de género en cuanto a participación laboral y una desigualdad en la brecha salarial. Sin embargo es necesario recalcar que revisando estos datos desagregados por quintil, se experimenta una diferencia entre el quintil I (31,3%), quintil II (38,2%) y quintil III (47%), manteniéndose en un diferencial de más de 24 puntos porcentuales con respecto a la participación laboral masculina (CEPAL, 2013). De esto se concluye que la tasa de participación femenina está correlacionada con la pobreza, por cuanto en los menores quintiles de ingreso las mujeres alcanzan una menor participación en el mercado laboral.

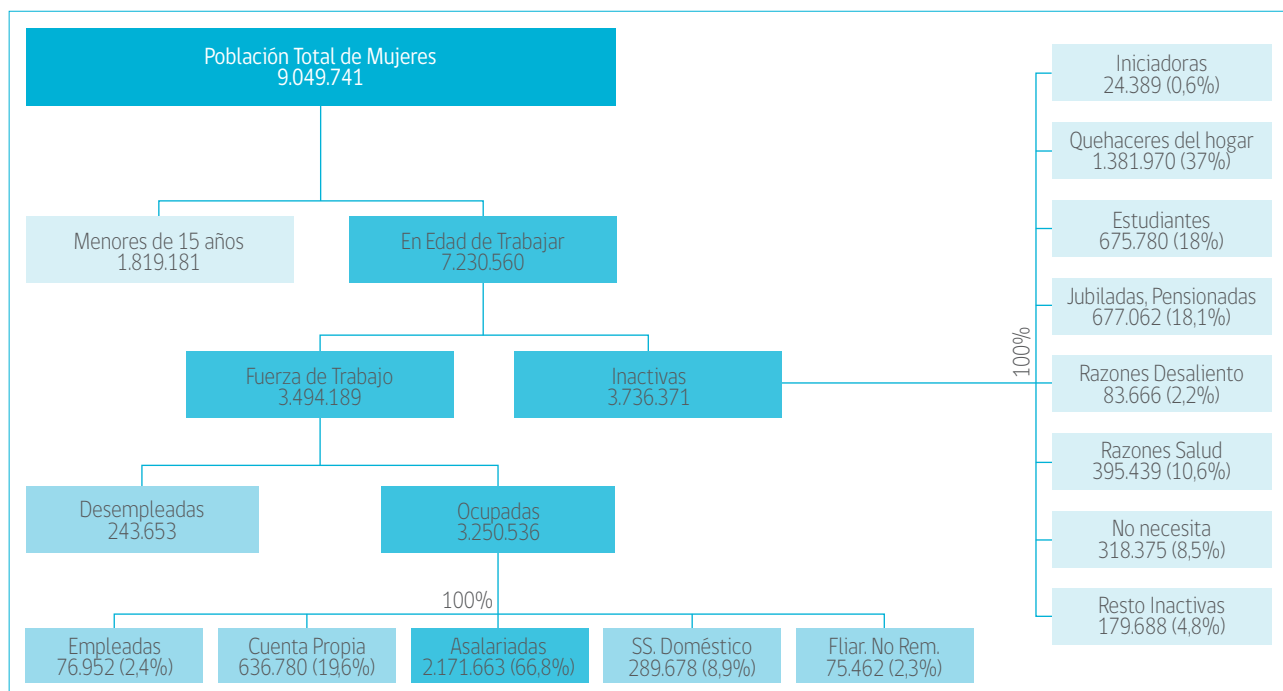
La tasa de participación más alta, tanto para hombres como mujeres, se ubica en quienes tienen de 30 a 44 años, aunque para las mujeres es considerablemente menor (68,9% frente a 94%). La tasa de desocupación más alta se encuentra en el rango de edad de 15 a 29 años tanto para mujeres como para hombres, lo que se condice con una etapa de la vida en la que los y las jóvenes se encuentran, mayoritariamente estudiando. Esta información es particularmente relevante como soporte a la metodología interseccional de nuestro estudio para la dimensión trabajo, género y generación (GENERAM/INJUV, 2014).

La composición de la población en edad de trabajar (15 años o más) se distribuye entre ocupados/as desocupados/as e inactivos/as. Al revisar el detalle de las cifras de inactividad es posible visualizar que las mujeres inactivas constituyen un 51,8% mientras que los hombres inactivos constituyen un 27,8%.¹

Al momento de preguntar: “¿Por qué razón no buscó un empleo o no ha hecho preparativos para iniciar o reanudar una actividad por cuenta propia durante las últimas cuatro semanas?”, los motivos que expresan las mujeres principalmente tienen que ver con “responsabilidades familiares permanentes” en el caso de un 36,6%, mientras que un 40,8% de los varones señala como principal motivo que “está estudiando o preparando estudios”. Esta dimensión marca varios aspectos del contenido del estudio: tensiones entre vida cotidiana y actividad laboral, entre ethos de cuidado y ethos laboral, barreras a la autonomía de las mujeres, calidad de vida y malestares, el imaginario del “trabajo secundario” (Abramo, 2005).

De las mujeres que forman parte de la fuerza de trabajo, hay más de 240 mil desempleadas (Fundación Sol, 2015). Entre las ocupadas (46,5% de las mujeres económicamente activas) predomina el empleo asalariado, pues el 66,8% de ellas trabaja bajo una relación de dependencia con empleador (cumple horarios y recibe órdenes) y un régimen salarial (NENE, 2015). Sin embargo, las mujeres que trabajan por cuenta propia son el 19,6 % de las ocupadas. Casi el 9% de las ocupadas está en el área del servicio doméstico (Fundación Sol, 2015).

1. http://estudios.sernam.cl/boletines/participacion/201502_participacion_laboral.pdf



Fuente: Mujeres Trabajando: Una exploración al valor del trabajo y la calidad del empleo en Chile, Fundación Sol, Marzo 2015

Microdatos NENE Noviembre 2014 - Enero 2015

Un gran número de estudios destacan la excelente escolaridad de las mujeres en el Chile contemporáneo. El aumento de la participación laboral de las mujeres se explica por distintos factores: el aumento de los años de escolaridad de las mujeres, la tercerización de la actividad económica y la transición demográfica en particular la disminución de la tasa de fecundidad, situación que se asocia a cambios respecto de los proyectos de vida de las mujeres) (INE, 2015).

Por otra parte, en Chile, la tasa de natalidad ha disminuido a 1,89 hijos por mujer (INE, 2013). Mientras más jóvenes más tardan las mujeres en iniciar sus procesos procreativos, particularmente en relación a su creciente escolaridad (GENERAM, INJUV, 2015). Por otro lado, si observamos esta inserción femenina en el mercado laboral, la participación de las mujeres en cargos de decisión es escasa. Para la Alta Gerencia de empresas, ésta no supera el 10%, mientras que para los directorios de empresas no superan el 7% (IDH, PNUD 2009, en Tokman, A. 2011). Este fenómeno es conocido como segregación vertical o "muro de cristal" y se expresa en todo el ámbito laboral.

En términos de remuneración, existe una brecha salarial entre hombres y mujeres que desempeñan una misma función en igual cargo, donde la mujer recibe el 78,1% del salario de un hombre (CEPAL, 2013), el cual se ha incrementado desde el año 2006, cuando el salario promedio femenino representaba un 73% del salario masculino (PNUD, 2010). Mientras aumenta el decil de ingreso autónomo, la brecha de ingresos entre hombres y mujeres aumenta. Asimismo, se podría plantear que a mayor decil existe un mayor nivel de escolaridad. No obstante, el mayor nivel de escolaridad de las mujeres no representa una mejora en la segregación laboral vertical ni incide en menor malestar laboral (GENERAM, 2006; GENERAM, 2011).

Asimismo, persiste la segregación horizontal en la formación profesional, por cuanto las carreras relacionadas con la extensión del rol cultural de la mujer, educación, salud, crianza y cuidado de otros (ethos de cuidado), concentran mayor cantidad de mujeres que hombres. (MINEDUC, SIES, 2012). La baja participación femenina se ha mantenido en las carreras emblemáticamente masculinas (matemáticas, ingenierías, informáticas y ciencias exactas), aunque en muchas otras como las vinculadas a leyes y administración –no necesariamente consideradas femeninas– las mujeres ya representan alrededor 50% de matrícula (Comunidad Mujer, 2013).

Los hogares con jefatura femenina en Chile aumentaron de un 33% en 2009 a un 37,9% en 2013. De éstos, el 55% se encuentra en situación de extrema pobreza (CASEN, 2013). Si se desagregan estas cifras en base a los quintiles, nos encontramos que el quintil I presenta un 23,4% de jefatura femenina, el quintil II un 22% de jefatura femenina y el quintil III un 20,9% de jefatura femenina. Además, el porcentaje de hogares en situación de pobreza por ingresos, en el caso de las mujeres corresponde a un 15,4% a diferencia de los hogares en donde el jefe de hogar es un hombre, el cual corresponde a un 11,2% (CASEN, 2013).

En el caso de la afiliación sindical de las mujeres se suele decir que no acceden a una participación acorde con su presencia en el mercado laboral. Sin embargo, en nuestro país la sindicalización femenina en el sector privado ha crecido sostenidamente desde 2002, a diferencia de la masculina que ha permanecido estable en torno a 15% en el mismo período. Este fenómeno no es exclusivo de Chile, diversas investigaciones dan cuenta que la brecha de género respecto de la afiliación sindical se ha ido cerrando, incluso hay países en los que la proporción de mujeres afiliadas es similar a los hombres. Indudablemente que la mayor participación laboral de las mujeres ha incidido en este incremento, sin embargo en nuestro país la tasa de sindicalización femenina también se ha elevado (Dirección del Trabajo, 2015).²

En Chile, la tasa de sindicalización de las mujeres pasó de un 8,2% en 2002 a un 12,7% en 2013, en la actualidad son casi 330.000 trabajadoras las que se encuentran afiliadas a alguna organización sindical. El incremento experimentado por la sindicalización femenina es casi el doble del aumento de la masculina (Dirección del Trabajo, 2015).³

Respecto a contar con contrato de trabajo escrito, se puede señalar que no existe diferencia significativa entre hombres y mujeres (ocupados/as). Un 82,4% de las mujeres ocupadas y un 85,3% de los varones ocupados posee contrato escrito (Trimestre móvil Oct-Dic, NENE, INE, 2014). En relación a la posesión de contrato escrito por decil de ingreso autónomo para el caso de las mujeres, se obtiene que en el decil I, un 49,2% de éstas tiene contrato escrito, mientras que en el decil X esta cifra asciende a un 84,8% (CASEN, 2013). También, al momento de analizar la pregunta: "¿Qué tipo de jornada de trabajo está buscando?", se observan diferencias importantes entre hombres y mujeres dado que las últimas prefieren en mayor medida la jornada parcial con un 72,3%, mientras que sólo un 35,3% prefiere jornada completa (Trimestre móvil Oct-Dic, NENE, 2014). Según el análisis cualitativo del trabajo realizado en terreno durante el estudio, las mujeres entrevistadas prefieren un trabajo parcial como única manera de sostener los cuidados de otros y otras.

2. http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articles-106799_recurso_1.pdf

3. http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articles-106799_recurso_1.pdf

Las mujeres cotizan en menor proporción que los hombres, representando para el año 2013 un 66,9% en comparación con un 71%, lo cual se puede deber a que las primeras presentan un mayor nivel de lagunas laborales por las salidas e ingresos a los mercados determinado por los procesos de maternidad. Sin embargo, se destaca que el porcentaje de mujeres que cotiza aumenta sostenidamente desde el año 2009 en adelante.

IV.1.1. Modelo de desarrollo en Chile y su implicancia en la inserción laboral de las mujeres de dos áreas significativas: temporeras y artesanas

Las lecturas acerca del modelo de desarrollo en Chile son complejas y heterogéneas. Corrientes de pensamiento nacidas de o enriquecidas en América Latina, permiten dar una lectura diferente de los hechos económicos a la planteada por la teoría neoclásica de forma aislada, para relevar la interdependencia entre aquéllos y otros hechos sociales, culturales, laborales, políticos y éticos, relación ya planteada por economistas clásicos como Amartya Sen (1987) y Karl Polanyi (1989).

La modernización del Estado actualmente en curso puede expresar uno de dos modelos: de una parte, un paradigma desregulado frente al Mercado y de otra, un modelo que lentamente a partir de 2008, empieza a tomar la senda de la implementación de políticas de responsabilidad social. Según el economista Manuel Riesco, históricamente el Estado modernizó el modelo social chileno siguiendo dos estrategias: el desarrollismo (1924-1973) y el llamado "Consenso de Washington" (1973-2008). Durante el primer período, el Estado impulsaba las políticas sociales universales y la reforma agraria, aparte de construir la infraestructura económica e institucional.

En el modelo desregulado de Estado, las mujeres no son sujetos autónomos de derecho, salvo que cuenten con un empleo formal. Las mujeres son las que canalizan los beneficios de la asistencia pública hacia los hogares. En las dos últimas décadas, la protección social se configuró como un sistema mixto, con participación del Estado y del Mercado.

En términos de modelos de desarrollo, no obstante el énfasis social de los gobiernos democráticos, se observa en Chile una estrategia híbrida y con fuertes remanentes neoclásicos de crecimiento, sustentada en la exportación de productos primarios - ahora con más valor agregado -, donde el cobre continúa teniendo un papel medular, todo esto, con una baja producción tecnológica. Esta fase de reprimarización del modelo de desarrollo, pone énfasis en el extractivismo como estrategia de crecimiento (Herrerros y Lima, 2011). A su vez, el modelo agroexportador coexiste con la exportación cuprífera, compartiendo esa fase de creciente reprimarización.

El empleo temporal en la agricultura chilena no es nuevo. Las producciones agroalimentarias "off season" ya en 2005, eran responsables de casi la mitad de las exportaciones del hemisferio sur a los lucrativos mercados y mesas de los países centrales. Tampoco lo es el trabajo estacional e itinerante (Falabella, 1970; Santana, 1980; Salazar, 1986) que comportó desplazamientos geográficos desde áreas de pequeña propiedad, aldeas y pueblos a fundos y haciendas. La movilidad y las migraciones estacionales forman parte del mercado de trabajo que genera la agricultura y agroindustria de exportación, Sin embargo, hasta la reforma agraria, este segmento de trabajadores era minoritario y a la vez masculino (Ximena Valdés, 2010). Hoy en cambio, en una agricultura fuertemente orientada al mercado externo, el empleo temporal nutre mayoritariamente el mercado de trabajo y es más gravitante en la fruticultura de exportación que goza de una minoría de trabajadores con empleo estable, fundamentalmente hombres, mientras entre las/

os asalariados temporales más de un tercio son mujeres que a la vez acusan movilidad espacial, dado que las migraciones estacionales, así como la composición por sexo de este mercado laboral, se han feminizado (Valdés, 1988, 1992, 2010). Dichas transformaciones, han impactado la familia. Hoy en la fruticultura predomina lo que algunos autores describen como "trabajo sin calidad" (Sennet, 2000), precario (Castel, 1995), desregulado y flexible, generador de mayor incertidumbre (Castel, 2009), alejado de las seguridades que proporcionó el vínculo laboral estable, en el límite de colocar a los trabajadores en el riesgo de la exclusión (Beck, 1998) pero más bien en situaciones a medio camino entre la integración y la exclusión que están a la raíz de la vulnerabilidad social (Castel, 1995).

En este marco de mutaciones del campo laboral, tanto el capital como la fuerza de trabajo no tienen fronteras (Sassen, 2003, 2009). La movilidad geográfica y las migraciones laborales se inscriben en los procesos globalización, flexibilidad laboral y feminización del empleo (Maruani, 2000). Tales fenómenos se alimentan del incremento de las incertidumbres causadas por la inestabilidad laboral bajo un telón de fondo de fragilización de las protecciones sociales brindadas por el Estado de Bienestar (Castel, 2009) que, en Chile, se encarnaron para los trabajadores agrícolas en las leyes laborales de 1953 y aquéllas que acompañaron a la reforma agraria 1964-73, las que posteriormente fueron desmanteladas y reformuladas a partir de la contra-reforma y las legislaciones laborales. Según un estudio de Abramo y Todaro, las mujeres están sobre representadas en la economía informal (Abramo, Lais y Rosalba, Todaro (edits.): 2002). En 2003, en América Latina, la mitad de las ocupadas (50.1%) se ubicaba en la economía informal. Estudios preliminares nos muestran que para el periodo comprendido entre los años 2009 y 2010, Chile había exportado 2.466.824 toneladas de fruta, equivalentes al 65% de la producción nacional, constituyéndose en el primer exportador del hemisferio sur, ocupando los primeros lugares como exportador mundial en varios productos, como la uva de mesa y la ciruela (Soto Baquero y Klein, 2012). En 2009 EE.UU. y Canadá fueron receptores del 38% de las exportaciones, el mercado europeo del 31%, el mercado latinoamericano del 17%, Asia de un 10% y el Medio Oriente del 4%" (p. 148). Para esos años, la agricultura chilena se había convertido en el empleador más grande y más desregulado de la tercera parte de las mujeres del país.

En el caso expansivo de la fruta, el 84% de los trabajadores(as) durante la temporada alta son eventuales. Allí se aplican las estrategias del "doble empleo": trabajo permanente y temporal, involucrando a una mayoría de varones y mujeres respectivamente. Son nulos o frágiles los derechos esenciales del trabajo; la negociación colectiva es prácticamente inexistente para las trabajadoras. No hay prestaciones de seguridad social para el trabajo estacional, y sólo los servicios de salud precarios se aplican a las temporeras y temporeros. Los empleadores tienen el derecho a vetar las propuestas de los trabajadores en caso de haber negociación. Las trabajadoras deben agregar a esos malestares la doble o triple jornada diaria que muchas realizan como jefas de hogar o de núcleo, trabajando fuera y dentro de la casa y en menor caso, participando en los sindicatos (Ministerio de agricultura de Chile, 2011).

Las transformaciones en la vida de pareja y en la familia inciden en números cada vez mayores de mujeres solteras jefas de hogar, cifra no siempre reflejada en los censos porque las mujeres son reacias a admitirlo públicamente. Ese proceso implica que la agroindustria temporal es quizás "el área donde los patrones de género acusan de manera más aguda la diferenciación de clase" (McDowell, Linda, 1991).

El economicismo ha implicado a nivel teórico una creciente brecha entre la producción de alimentos y objetos (industria) y la producción afectivo-sexual (reproducción de la especie y reproducción de la fuerza de trabajo), brecha que nuestro modelo teórico

pone de relieve. También se traduce en un desconocimiento obstinado de lo cualitativo y de la subjetividad. Por otra parte, la falta de integración del pensamiento económico a los estudios culturales, ha llevado a desatender la dimensión comprensiva del trabajo, reduciendo la noción de producción al rendimiento de la mercancía. La invisible producción doméstica de alimentos y objetos, sujetos, afectos y relaciones contribuye a la supervivencia biológica de la sociedad, pero también reproduce identidades sociales y modelos vinculares marcado por la segregación y discriminación de sexo-género. La preguntas por las condiciones en las cuáles se producen los "cuerpos", las fronteras que los delimitan, y los saberes que los constituyen han venido adquiriendo relieve. Toda una economía política yace aquí para dar cuenta de los usos y abusos del sexo y la reproducción, del cuerpo y la sexualidad traducidos en bioéticas y biotecnologías de poder (Oyarzún, Rev. Sociológica).

La situación de las mujeres más empobrecida en Chile tiene una cierta matriz estructural a lo largo del país, representada principalmente por el trabajo de las temporeras y el trabajo doméstico, representado por las asesoras de hogar. En medio de un desarrollo productivo con importantes polos de inserción laboral, contrasta la escasa incorporación de las mujeres a la minería, así como el poco desarrollo de las cooperativas para el que las mujeres den un paso cualitativamente superior del emprendimiento de subsistencia. A continuación se hará referencia a estos ámbitos específicos de inserción.

IV.1.2 Temporeras

En Chile, el mercado laboral actual responde a una herencia neoliberal, la que se ha incrementado durante las últimas décadas, siendo las trabajadoras y trabajadores los que han debido sortear los distintos cambios en las políticas laborales.

Uno de los sectores productivos de más larga data en el país es la agricultura, la que en distintas épocas ha mantenido la economía nacional con productos "estrella"⁴. Es uno de los espacios productivos donde trabaja un gran número de mujeres a nivel nacional en lo que conocemos como empleo temporal agroexportador. Según los datos oficiales cotejados desde el Instituto Nacional de Estadísticas, encontramos vestigios el trabajo femenino temporal ya en el año 1936. El Censo agrícola de 1936 registró 21.190 mujeres inquilinas, 20.661 trabajadoras temporales residentes en las haciendas y 13.024 que vivían fuera de las haciendas y fundos frente a 108.466 inquilinos hombres, 105.742 trabajadores temporales residentes y 82.367 trabajadores temporales no residentes. Estos datos a nivel nacional indicarían que el trabajo temporal tiene una data de al menos setenta años (Bahamondes, 24: 2014), pero es desde la década de los 80' que el trabajo temporal es un espacio donde tanto mujeres como hombres se insertan masivamente a realizar distintas actividades, desde la corta y recolección, hasta el embalaje y refrigeración. El trabajo temporal o a término, se lo define en oposición al trabajo de duración indefinida, el que puede ser determinado o conocido -contrato a plazo fijo- o indeterminado o sujeto a condición -la duración y/o el fin de la obra o faena-. Si bien la condición de trabajar por períodos cortos y definidos de tiempo durante el ciclo anual, no es atribuible exclusivamente al agro (pues por ejemplo existe empleo estacional en el turismo y empleo temporal en el comercio), se ha acuñado el término temporero/a, para designar a aquellas personas que trabajan en actividades estacionales principalmente hortofrutícolas, con relaciones informales o formales, con contratos definidos a plazo fijo o por obra o faena (Caro, 2011).

4. Para mayor profundización ver: Gabriel Salazar "Historia de la Acumulación capitalista en Chile"; Sergio Gómez, "Algunas características del modelo de exportación de fruta en Chile. Orígenes y situación actual"; Patricio Meller, "Un siglo de economía política chilena (1890-1990)"; Belfor Portilla R. "La política agrícola en Chile: lecciones de tres décadas".

La composición por sexo del empleo temporal varía trimestralmente, correspondiendo los trimestres de mayo-julio y agosto-octubre a los periodos de empleo más masculinizado (29,4 % de mujeres entre mayo-julio y 37,3 % en el trimestre agosto-octubre). El empleo temporal se feminiza entre noviembre y enero (59,7 % de mujeres), preservando entre febrero y abril una alta proporción de mujeres (52 %). Se podría afirmar, entonces, que la feminización del mercado de trabajo se hace más patente en primavera y verano, un fenómeno estacional que cubre la mitad del año en que las asalariadas mujeres llegan a más de la mitad del total de los asalariados temporales.

El empleo temporal en la agricultura tiene importantes niveles de informalidad laboral; bajos niveles salariales que en promedio bordean el salario mínimo (considerando el salario bruto), y altos grados de precarización, atendiendo a la desprotección de los/as trabajadores/as, incluso más alta en hombres que mujeres (lo que podría explicarse por el mayor peso de las mujeres en medianas y grandes empresas o por el peso de asalariados hombres menores de veinte años y mayores de sesenta que no presionan por relaciones contractuales formales).

Así, hemos visto que hay personas que trabajan como temporeros medio año y otras, en particular las jefas de hogar, casi todo el año. Los meses de desempleo en la fruta se cubren con el ingreso que reportan otras actividades, algo de lo que echan mano particularmente los hombres y los jóvenes, aunque ellas están limitadas y son peor remuneradas. Aun así, se inventan distintas maneras de ganar algo los fines de semana de otoños e inviernos en las ferias de los barrios, armando fondas en fechas de ritos festivos de primavera, vendiendo ropa usada en las plazas de las poblaciones, trabajando en el secado de pasas en el fin de la temporada, fileteando pescado, laborando en el comercio ambulante, tejiendo, trabajando en la construcción, el cultivo de la tierra y como empleadas domésticas o en algún empleo municipal "de emergencia" pagado a la mitad del salario mínimo. Generalmente los ingresos percibidos en otras actividades son inferiores o iguales al salario mínimo, lo que estrecha las posibilidades de subsistir, sobre todo durante los meses de invierno.

El lugar de los/as temporeras en la agenda pública

Durante más de una década las temporeras fueron sujetos de intervención del SERNAM, quien a través de un programa institucionalizado y con recursos propios, el Programa Mujeres Temporeras, de diseño nacional e implementación regional, coordinaba el trabajo intersectorial, especialmente con los ministerios de Trabajo, Salud y los municipios. El programa desaparece a mediados del 2000, y su principal producto, los Centros de Atención a Hijos/as de Mujeres Temporeras -CAHMT- fue transferido totalmente el 2007 a la Secretaría Ejecutiva del Sistema de Protección Social de MIDEPLAN, enmarcado en la política Chile Crece Contigo. Durante los noventa el Estado contribuyó a visibilizar y construir socialmente a las mujeres temporeras como actor social, proceso que no se ha dado a la par con los hombres temporeros.

A inicios del 2000 el mismo SERNAM contribuyó a abordar holísticamente las problemáticas de las temporeras constituyendo el Comité Público-Privado y formando comisiones y mesas de trabajo temáticas con múltiples actores públicos para abordar aspectos como salud laboral, plaguicidas, fiscalización, condiciones laborales, entre otros. En la administración política anterior se constituye la Mesa Agrícola Nacional, donde comienza a asumir un liderazgo desde el Estado para el diseño de políticas y propuestas de reformas legales hacia el sector, los Ministerios del Trabajo y Agricultura, asumiendo el SERNAM un papel asesor. Por otro lado en este período se amplía la mirada también hacia los temporeros.

Sin embargo, la institucionalidad pública y oferta programática vigente hoy día orientada explícitamente a incidir sobre las condiciones de vida o trabajo de temporeras (y temporeros) en Chile es escasa y en la organización del Estado en la actualidad este grupo no tiene un domicilio claro. Por ello se expondrá en esta sección políticas y programas dirigidas al sector desde diversas instituciones públicas y otras que tienen una incidencia indirecta, pues si bien no están focalizadas, hay temporeras y temporeros que participan de ellas. Por otro lado, en la agenda pública del país han estado presente diversas propuestas de programas y reformas legales para encarar problemas del mercado de trabajo agrícola, que impactan directamente en los/as temporeros/as, de organizaciones empresariales y sociales, de las que queremos dar cuenta, bajo el nombre de iniciativas privadas.

IV.1.3. Artesanía: un oficio de mujeres de valor cultural y fuente de ingresos

La producción artesanal tradicional asentada en comunidades campesinas e indígenas constituye una expresión material de la cultura. Como tal, las mujeres han tenido un papel significativo en la transmisión de técnicas de producción y en particular, en la relación con el entorno que es donde proviene generalmente la materia prima para la confección de textiles, cestería, alfarería.

Tal es el caso de la ganadería ovina en el centro-sur del país para la confección de textiles (ponchos, frazadas) y de la ganadería de auquénidos (llamas y alpacas) en las zonas altiplánicas (bolsos, lijllas, frazadas, etc.), de las fibras vegetales para la confección de cestería de mapuches, huilliches y lafquenches hasta los grupos más australes casi extinguidos como los kawaskar. Por último, de la recolección y procesamiento de la greda en particular en la Cordillera de la Costa (Pomaire, Quinchamalí, La Florida, Pilén, loceras de Talagante, etc.).

Estos oficios son expresiones culturales del campesinado de la zona central del país así como de los mapuche, lafquenche, huilliche en las cordilleras, zonas litorales e insulares del sur del país y de los aymara, quechua, atacameños, coya, diaguitas en el norte y las zonas altiplánicas de altura pero además de constituir expresiones de cada cultura constituyen estrategias de resistencia de campesinos e indígenas a la pérdida y disminución de tierras. Encontramos en estas localidades y lugares (Quinchamalí, Colchane, Chile) la materialización de las respuestas de las mujeres a la pérdida de recursos materiales recurriendo ellas mismas a la memoria y a lo que les legaron sus madres y abuelas.

Ha habido desde los años sesenta varias políticas para con este sector⁵. Dentro de las políticas públicas ha sido difícil coordinar iniciativas tendientes a promover una mirada de género en esta importante área del quehacer de las mujeres rurales, por ello resulta

5. Los Centros de Madres originados en el gobierno Frei Montalva (1964-1970), Centro de exposición y ventas de la Calle Nataniel hasta el fin de la dictadura, de SERCOTEC que hizo el primer Censo de Artesanos en los años sesenta así como la labor de instituciones privadas como la Universidad Católica que ha sido responsable por varias décadas de la realización anual de una Feria Artesanal en el Parque Bustamante donde artesanas y artesanos logran vender una parte importante de su producción. Durante el gobierno de Ricardo Lagos se une la experiencia de CEDEM (que creó la Cooperativa Almacén Campesino en los años ochenta y realizó numerosas investigaciones sobre la producción artesanal de mujeres) con el área de fundaciones dependientes de esposa del Presidente de la República y se creándose la Fundación Artesanías Chile. En la actualidad esta Fundación acopia la producción de un buen número de artesanas y artesanos a lo largo del país, tiene una sala de exposición y ventas en el edificio aledaño al Palacio de la Moneda, y tiendas en Los Dominicos, en el aeropuerto de Santiago y otras tiendas en ciudades del sur y norte del país. Esto contribuye a la generación de ingresos para las mujeres y como lugares de difusión cultural.

muy importante que SERNAM se constituya en un actor relevante en la potenciación de iniciativas articuladas intersectorialmente para este sector.

IV.1.4. Mujer y Minería: Posibilidades de inserción laboral de las mujeres en la minería

La minería es una importante actividad económica y se ubica a lo largo de gran parte del territorio nacional, con regiones en las que la gran minería tiene importantes asentamientos. El cobre, es uno de los principales minerales explotados a lo largo del territorio nacional, prioritariamente entre las regiones de Tarapacá y O´Higgins tanto de propiedad privada como estatal. A pesar de la importancia de la minería a nivel nacional, ésta presenta déficit en la contratación de mano de obra, fundamentalmente puesto que las demandas de capital humano del sector implican altas exigencias en términos de calificación.

La brecha existente entre las necesidades y la contratación del sector puede verse como una oportunidad para la incorporación de mujeres y jóvenes quienes en Chile constituyen los grupos con más baja inserción laboral.

El mercado laboral minero representa un espacio con particulares condiciones laborales por sobre el promedio de los estándares nacionales, lo que lo convierten en un espacio privilegiado para el acceso a trabajo decente.

La escasa presencia femenina en la minería ha estado en la agenda del Servicio Nacional de la Mujer y de diversos organismos de gobierno desde hace ya algún tiempo.

Las razones de esta ausencia se relacionan con las numerosas barreras relativas a la segregación horizontal y a una historia de prejuicios y discriminación asociados a la incorporación de la mujer a este rubro. Algunas de las principales barreras se refieren a:

- » Creencia popular de mala suerte en las minas asociada a la presencia de las mujeres.
- » Trabajo asociado a esfuerzo físico con exigencias exclusivas para hombres
- » Disposición que permaneció hasta 1996 que señalaba en el Código del Trabajo, que las mujeres no podían trabajar en labores mineras subterráneas.
- » Sector productivo donde predominan culturas organizacionales altamente masculinas.

La segregación horizontal en esta área se advierte tanto por las dificultades de ingreso como por la escasa presencia de mujeres estudiando carreras asociadas a la minería, lo que también se constituye en una dificultad en la modificación de las culturas organizacionales altamente masculinizadas en el sector.

En la actualidad en Chile, 7,3% de la fuerza laboral en minería son mujeres (Fundación Chile, 2015)

Según datos del Estudio Fuerza Laboral de la Gran Minería Chilena 2014 - 2023, la presencia femenina en la industria alcanzó un 7,3% el 2014, sólo un 0,2% superior al año anterior. Esto da cuenta de un estancamiento y una brecha notoria frente a países que hoy son referentes en minería, como Canadá y Australia, que el año anterior alcanzaron 17% y 19% en sus dotaciones evidenciando un crecimiento sostenido en los últimos años.

Las mujeres en minería actualmente tienen un nicho definido fuera de la cadena de valor principal. En Chile, en el último año, 65% de las mujeres que trabajan en empresas mineras y 78% de las que trabajan en empresas proveedoras, se desempeñaron en labores administrativas.

Los perfiles de la Cadena de Valor Principal con mayor participación femenina en empresas mineras son el de geóloga (19,2%) e ingeniera especialista en procesamiento (15,4%). En empresas proveedoras, destacan las profesionales de extracción mina (7,9%) e ingenieras especialistas en mantenimiento (7,2%).

Aunque siempre baja, la participación femenina es levemente más alta en minas a rajo abierto y en plantas de óxido. En minas subterráneas, la fuerza laboral femenina es casi inexistente (Fundación Chile, 2011). El estudio mencionado, señala que las principales dificultades que se encuentran en la contratación es la calidad de la mano de obra tanto femenina como masculina. Señalan que incluso la formación técnica chilena no sería apta para las exigencias de la gran minería, por lo que se instalan brechas principalmente en las siguientes áreas "Un estudio sobre mujer y minería", alguna de las conclusiones asociadas a las dificultades para la incorporación de las mujeres a la minería concluyen que posiblemente este es el "aspecto más complejo de abordar en una organización ya que generar cambios culturales es un proceso largo que incluye mucha resistencia al cambio y requiere de suficiente planificación y control. En este sentido lograr disminuir los niveles de discriminación, hostigamiento sexual, acoso sexual y machismo, como el aumentar el número de mujeres en cargos ejecutivos, valorar los atributos del género femenino para trabajar en minería, entre otros, no solo requiere de la implementación de los puntos antes mencionados, sino que también de declaraciones corporativas que apoyen este cambio, los que deben ser acompañados de una estrategia integral que asegure este proceso de transformación" (Ayala, 2012:72). Un importante número de las mujeres que participaron en el estudio señalan haber sentido niveles de hostigamiento sexual, haber recibido bromas en doble sentido (46%), piropos y silbidos (42%), haberse sentido observada como objeto sexual (25%) o tener temor a ser acosada (7%). Otro hallazgo importante del estudio refiere a que en aquellas áreas donde hay jefaturas femeninas, tienden a contratar más mujeres que sus pares varones. Esta situación, aparece entonces como una importante barrera en el ingreso de mujeres a la minería.

IV.1.5. Trabajo Doméstico

El género de los cuidados

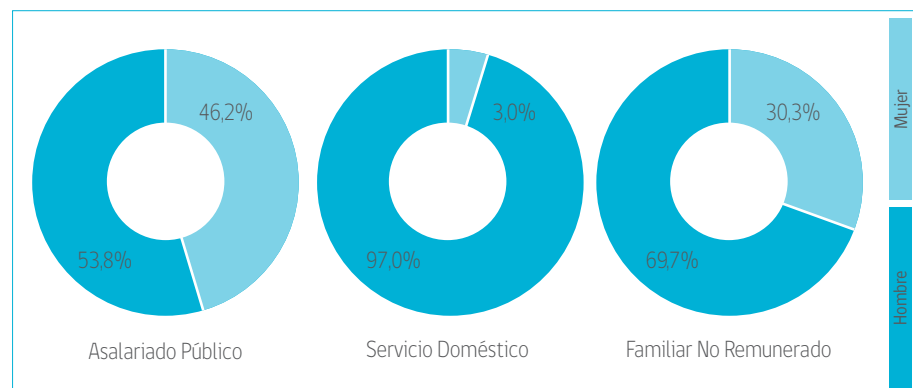
Durante años las ciencias sociales y humanas se ocuparon de la familia y las economías del mercado. Hoy la perspectiva de género ha puesto de relieve la necesidad de observar el trabajo remunerado en relación al trabajo no remunerado, entendiendo los cuidados como trabajo y poniendo en tela de juicio la naturalización de las topografías de la desigualdad sexual en términos de lo privado y lo público. Los cuidados constituyen uno de los ejes más significativos de la división social y sexual del trabajo, la reproducción de la fuerza laboral en el marco de las inequidades. Quienes realizan trabajo remunerado fuera del hogar deben someterse a extensas jornadas, bajos salarios, poquísimos tiempo libre y frecuentemente serio incumplimiento de los derechos laborales (Elizabeth Tinoco, 2009). En este acápite observamos sus relaciones con el Estado y las instituciones, con las subjetividades que cristalizan las identidades singulares y colectivas y con las dimensiones prácticas de los cuidados en la situación actual. Lo primero que hay que tener en cuenta es que en el sistema sexo genero vigente, los mandatos de género

remiten a dos ethos: a) mandatos de cuidados, particularmente referidos a las mujeres y a la feminidad y b) mandatos de justicia, referidos a los varones y a la masculinidad. Ambos ethos expresan una cartografía de género, en la medida que el primero se expresa en el ámbito de lo doméstico y el segundo a la esfera de lo público y que ambos implican segregación y discriminación. Para 2010 se calculaba que un 75% de las mujeres ocupadas participaba en trabajo doméstico no remunerado (TDNR), destinándole un promedio de 4 horas diarias. Casi el 60% de las mujeres que realiza trabajo doméstico no remunerado no tiene contrato de trabajo, según la NENE 2010 (en el caso del conjunto de trabajadoras de la economía ese porcentaje es 22%).

Según un reciente estudio de la Fundación Sol, el principal motivo para que las mujeres permanezcan inactivas, un 37% es su dedicación a los quehaceres de su hogar (Fundación Sol, 2015). Fisher y Tronto (2006), así como Montañó y Calderón (2010, p. 27) definen el cuidado como aquellas actividades realizadas en orden a “mantener, continuar y reparar nuestro mundo”, incluidos nuestros cuerpo y el completo tejidos para el sostenimiento de la vida (Fisher y Tronto, 2006, p. 5). Para nadie es misterio que la esfera de lo privado y doméstico abarca trabajo socialmente productivo, aunque invisible, desvalorizado, desregulado y mayoritariamente no remunerado. En 2009, María Elena Valenzuela y Claudia Mora (2009), editaron el libro “Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente”, sobre el trabajo doméstico, especialmente en Latinoamérica, trabajo riguroso que mostraba que el TCP (Trabajo de Casa Particular) es la puerta de entrada al mercado de trabajo para las mujeres más pobres, con menor nivel de educación y con mayores niveles de exclusión. Diversos fenómenos determinan las precarias condiciones laborales: están aisladas, tienen poca capacidad de organización, sus demandas tienden a invisibilizarse y sus competencias y habilidades a subvalorarse.

Para 2012, 7,1 de cada 100 personas ocupadas en América Latina realizaban trabajo doméstico remunerado, porcentaje que constituía el más alto a nivel mundial. Hay relativo consenso respecto al aumento del trabajo doméstico remunerado en Chile y en América Latina en el contexto de la globalización y de la liberalización de las economías regionales.

Para el año 1990 había solo un 24,9% de trabajadoras de casa particular se reconocieron como responsables de la marcha del hogar, lo que el 2009 había aumentado al 39,7%. En 2012, un estudio de la Oficina Regional de la OIT destacaba que el trabajo doméstico era la fuente laboral más importante para las mujeres de la región, comprendiendo a más del 15% de las mujeres ocupadas. Según el estudio de Montañó (2010), el 97,3% del TCP era realizado por mujeres y un 2,7% por varones. Las cifras para 2015 son similares (Fundación Sol, 2015). Para el 2013 más del 90% de los/as trabajadores/as de casas particulares (TCP) eran mujeres mayoritariamente entre 30 y 50 años.



El trabajo doméstico ha crecido; está siendo suplantado por trabajadoras puertas afuera y por hora, lo que incide crecientemente en un mayor grado de autonomía, tendiendo a considerarse éste como otras actividades que concentran a personal femenino. A su vez, se percibe una preocupación por equiparar esta suerte de trabajo a otras ocupaciones femeninas en materia de derechos laborales. El trabajo "puertas adentro" se mantiene en relación al aumento de patrones de migración femenina no calificada (OIT, p. 31). En Chile el 11,5% de las mujeres ocupadas, lo hace como trabajadora de casa particular. Las asesoras del hogar suman 360.803 trabajadoras y trabajadores de casa particular (Fundación Sol, 2012). Muchas de ellas no cuentan con un nexo formal con el/la empleador/a y al ser extranjeras, se encuentran en menor capacidad de negociación. Actualmente, el 48,3 % de las mujeres en edad de trabajar está económicamente activa (forma parte de la fuerza de trabajo). La principal razón por la que las mujeres permanecen inactivas es la dedicación a los quehaceres de su hogar (37 %). En suma, el aumento de la demanda de trabajo doméstico tiene en Chile relación con una sentida crisis del modelo tradicional de cuidados, dado el incremento de la participación de las mujeres en la fuerza laboral, la feminización de la migración internacional, el envejecimiento de la población y, particularmente relevante en este estudio del rol del Estado y de SERNAM en particular, por una falta de políticas que armonicen el trabajo con las necesidades de las familias.

Destaca entre las tendencias recientes la necesaria firma del Convenio 189 de la OIT. Durante 2014, el Sindicato Interempresas de Trabajadoras de Casa Particular (SINTRACAP) hizo un llamado a las organizaciones de Trabajadoras de Casa Particular a movilizarse a nivel nacional, para que el Estado de Chile concrete su compromiso de ratificar el Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) firmado en 2011. Un 82,3% de las trabajadoras de servicio doméstico no participa en organizaciones, en consecuencia agrupaciones como el Sindicato de Trabajadoras de Casa Particular, SINTRACAP, la Fundación Adulta Mayor, SINDUTCAP, el Sindicato Único de Trabajadoras de Casa Particular, y la Asociación Nacional de Empleadas de Casa Particular, ANECAP han estado presionando para mejorar los derechos laborales del sector.

El Convenio 189 de la OIT obliga a los Estados que lo ratifican a respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo: la libertad sindical, el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. A su vez, el Convenio 189 obliga a los Estados a garantizar una jornada de trabajo para las trabajadoras (res) de casa particular, en igualdad de condiciones que las trabajadoras (res) en general con los descansos necesarios y dignos. Drancourt y Catrice, (2008) comentan la necesaria democratización de las labores del hogar, ya que el tiempo que ellas dedican al cuidado, no está contabilizado como productivo ni considerado por las entidades de previsión. En términos del Estado y sus instituciones y como bien lo establecen Montaña y Calderón (2010), el cuidado es un tema de política sobre el que deben responder los Estados, requiriéndose de una adecuada regulación y protección social por parte de los gobiernos. En última instancia, el respeto a los principios y derechos laborales, entre los que se encuentra la libertad sindical y la negociación colectiva tendrían una incidencia muy significativa para el sector.

IV.1.6. Cooperativismo, Economía Social y Género

Principios de la Economía Social

El empoderamiento puede crearse a través de una variedad de procesos y mecanismos. Es indudable que la participación y la membresía en las OESS contribuyen a un proceso de empoderamiento. Los miembros y usuarios ganan empoderamiento a través de su participación activa en el proceso participativo de toma de decisiones dentro de la organización y fuera de las organizaciones cuando están negociando con interlocutores externos. A escala colectiva, las OESS también contribuyen al proceso de empoderamiento de los individuos y las comunidades demostrando que todos los individuos pueden convertirse en interlocutores económicos y sociales activos y productivos (Fonteneau et al, 2011).

Género y Cooperativismo en Latinoamérica

Las experiencias en políticas públicas en favor del empleo femenino y las organizaciones de la economía social y solidaria (ESS) se han manifestado en diversos países del mundo, siendo relevantes debido a su influencia sobre el empoderamiento y la inserción laboral de calidad. Existen experiencias en Latinoamérica en países como Argentina, Bolivia, El Salvador, Brasil, Venezuela, entre otros.

La economía social y solidaria (ESS) es un concepto que se refiere a las empresas y organizaciones que específicamente producen bienes, servicios y conocimiento y a la vez persiguen objetivos económicos y sociales promoviendo la solidaridad y la responsabilidad, sin centrarse fundamentalmente en la ganancias (Fonteneau et al, 2011). Ejemplos de este tipo de organizaciones son en particular las cooperativas, sociedades mutuales, asociaciones, fundaciones y empresas sociales. Del mismo modo, las organizaciones que son parte de la ESS incorporan procesos democráticos para la toma de decisiones y en algunos casos, en la distribución de beneficios.

Así, la Economía Social se puede perfilar en la actualidad de acuerdo a las siguientes características (Ministerio de Economía, 2015):

- » Primacía del ser humano y del objeto social sobre el capital.
- » Adhesión voluntaria y abierta y control democrático por sus miembros desde la base.
- » Conjunción de los intereses de los miembros, usuarios y/o del interés general.
- » Defensa y aplicación del principio de solidaridad y de responsabilidad.
- » Autonomía de gestión e independencia de los poderes públicos.
- » Aplicación de los excedentes al objeto social mediante su reinversión o distribución de utilidades según el deseo de sus miembros.

Género y Cooperativismo en Chile

Según estadísticas del año 2014 del Ministerio de Economía, el directorio de cooperativas está compuesto por 4.984 organizaciones, de las cuales un 22,8% se encuentran activas y el resto inactivas, clasificación que depende si han informado regularmente durante 5 años su situación societaria y contable o no. De las activas, 952 están vigentes, siendo consideradas este grupo las que operan regularmente en el mercado (Ministerio de Economía, 2014).

Fuente:http://www.ilo.org/empent/units/cooperatives/WCMS_166369/lang--es/index.htm

Con datos del Departamento de Cooperativas a marzo de 2014 respecto a las 952 cooperativas vigentes y activas, se aprecia que las más comunes son las de Servicios representando el 55,7% del total, luego vienen las Agrícolas, Campesinas y Pesqueras (28,1%) y por último, están las Cooperativas de Trabajo (14,1%) (Ministerio de Economía, 2014).

De manera resumida, viendo la distribución por macro-zona se tiene que un 38,3% de las cooperativas se concentra en la Zona Centro del país, luego en la Región Metropolitana (25,6%), en la Zona Sur (25,5%) y por último en la Zona Norte, que concentra el 10,5% del total (Ministerio de Economía, 2014).

En nuestro país hay un marcado crecimiento de las cooperativas de servicios desde año 2003 en adelante (en el cual representaban el 98% de la totalidad), siendo este sector predominantemente femenino, y con especial énfasis en las cooperativas de ahorro y crédito (Radrigán et al. 2003).

A partir de un diagnóstico realizado por la División de Asociatividad y Economía Social del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo, podemos entender el vínculo que existe actualmente entre las mujeres y las cooperativas en nuestro país. En este diagnóstico se obtienen los siguientes puntos más relevantes (Ministerio de Economía, 2015):

- » Existe una participación de las mujeres mucho más significativa en este tipo de organizaciones
- » La participación femenina se distribuye de acuerdo al rubro de la cooperativa, reproduciendo la segmentación horizontal: las cooperativas de servicios tienen mayor presencia femenina mientras que las cooperativas productivas tienen una mayor asociación de hombres
- » Destaca la activa participación de las mujeres a nivel territorial y de base como en los órganos internos
- » El rol de la mujer tiende a asociarse a temáticas que suponen una extensión del trabajo doméstico y de cuidado, o "crianza/formación" (participación más activa de en espacios y experiencias de capacitación, encuentros, comités de educación, salud y bienestar, etc., donde se fomenta el desarrollo individual de los/as socios/as y de la colectividad)
- » Se presentan diferencias de acuerdo a los territorios: la mayoría de las mujeres que participa en cooperativas rurales o campesinas son mujeres mayores con niveles de estudios incompletos y con mayor vulnerabilidad social en términos socioeconómicos y en el sur de nuestro país existe una fuerte presencia indígena
- » Se reconocen dos momentos relevantes dentro del cooperativismo, lo que respecta un Estado el cual potencia esta forma de asociatividad dentro de los años 50 y después de los años 90, cuando resurgen con el retorno a la democracia. Estas condiciones históricas han repercutido en las características etarias de la participación femenina en las cooperativas, la mayoría corresponde a mujeres mayores que han envejecido con sus organizaciones y otras que han ingresado por condiciones socioeconómicas y no poder encontrar trabajo de acuerdo a sus características. Son escasas las mujeres jóvenes que participan en cooperativas mayoritariamente por desconocimiento al modelo.
- » Si bien las mujeres son consideradas como parte fundamental de la organización, son escasa su presencia en cargos de representación y dirección y en donde existe participación, son lideradas de igual forma por hombres.
- » La principal barrera u obstáculo en el fomento de la participación femenina en las cooperativas o empresas de la economía social dice relación con una tradición machista arraigada en la cultura chilena, y también latinoamericana, bajo la cual

existiría cierta discriminación cultural hacia las mujeres con fuertes repercusiones en el ámbito laboral, productivo, y familiar, entre otros. Existe una marcada disparidad en el apoyo familiar que reciben las mujeres para organizarse y desarrollar actividades ligadas al trabajo fuera del ámbito doméstico. Del mismo modo, se constituyen otros obstáculos como el nivel educacional de las mujeres y la escasa formación y difusión del cooperativismo en general.

- » Se distingue que las mujeres aportan a las organizaciones desde su capacidad de concentración en diversas tareas y su ajuste a los principios "humanistas" de la ESS.

Fomento de la participación Femenina en las Cooperativas

En primer lugar, es necesario un apoyo desde las instituciones públicas y privadas que promueven la equidad de género mediante capacitaciones y disposiciones legales, para poder potenciar la representación y el empoderamiento femenino en estas organizaciones (Ministerio de Economía, 2015).

En relación a las iniciativas que las mismas organizaciones pueden generar para fomentar la participación femenina, destacan los esfuerzos de algunas cooperativas que han generado acciones que tiendan a apoyar el cuidado de los hijos e hijas para mayor tranquilidad de las mujeres madres, y por lo tanto, a resolver en gran medida el obstáculo del tiempo disponible (Ministerio de Economía, 2015).

Es importante destacar que para la inclusión de las mujeres dentro de estas organizaciones es necesario contrarrestar las consecuencias de una cultura machista dentro de la sociedad chilena. En términos concretos, se propone continuar en la línea de mejorar las posibilidades de acceso y participación desde la propia cooperativa, mediante la organización del trabajo conforme al tiempo y disponibilidad que las mujeres podrían dedicar al trabajo productivo, y a las motivaciones propias de las mujeres con labores que se ajusten a sus deseos y destrezas (Ministerio de Economía, 2015). Entre las propuestas se concluye también la necesidad de difundir las bondades del modelo cooperativo en las nuevas generaciones y fomentar la participación de mujeres y hombres jóvenes para que éste no se extinga (Ministerio de Economía, 2015).

Es necesario declarar también que esto no representa una panacea, dado que como vimos estas organizaciones presentan aún dificultades: promueven las estructuras horizontales e igualitarias que al enfrentarse a factores culturales propios de una sociedad con desigualdad de género, terminan conformándose como espacios de poder y perdiendo el potencial que las caracteriza desde la Economía Social y Solidaria. Sin embargo, se considera que por las características particular de estas organizaciones y los principios establecidos desde la ESS, como un enfoque necesario para la inclusión de género, dado que como pudimos observar a partir de la información disponible, estas entregan empleos a aquellos y aquellas quienes tienen dificultades para integrarse a la economía desde los sectores públicos y privados, y por lo tanto este "tercer sector" de la economía recibe a mujeres adultas mayores que no logran encontrar trabajo en otras instituciones ofreciendo mejores condiciones laborales y espacios no sólo productivos sino también sociales y políticos. Estos espacios promueven el empoderamiento, la solidaridad y otras características que consideramos relevantes para un nuevo entendimiento de la economía.

IV.2. Macro-zona Norte

IV.2.1. Región de Tarapacá: Marco Género y Trabajo

La Región de Tarapacá, ubicada en el Norte Grande del país a 1.800 km de la capital, separa su administración en dos provincias, Tamarugal, a la cual pertenecen las comunas de Pozo Almonte, como capital provincial, Camiña, Colchane, Huara y Pica e Iquique, con las comunas de Iquique y Alto Hospicio (Gobierno de Tarapacá; 2015)⁶. Tiene una población estimada total de 336.769 habitantes, de los cuales 174.128 corresponderían a hombres y 162.641 son mujeres (INE, 2015).

El Norte de Chile, territorio del desarrollo de la minería cuprífera fundamentalmente en la Región de Tarapacá, se desarrolla desde los años noventa principalmente en la Provincia del Tamarugal (Guerrero, 2015), seguida como significativa actividad económica por el Comercio y la Construcción (CNCA, 2015). Las características específicas de crecimiento minero dentro de esta región son sus mayores niveles de conmutación (Jamett&Dusan, 2013). Tarapacá es una de las regiones que recibe mayor cantidad de ocupados desde otras regiones del país (6,3%), posterior a Antofagasta y Atacama (NESI, 2014).

La cantidad de población migrante en esta región asciende a 18.069 personas, las cuales representan un 5,7% de la población regional (CASEN, 2013). Debido a que esta región se ubica en una zona fronteriza, la migración sur-sur de población de países vecinos principalmente Bolivia, Perú, Colombia, Argentina y Ecuador es atraída por un cambio monetario favorable. A ello se suma la migración interna, principalmente de población joven movilizadora por la oferta laboral asociada a la explotación minera. A su vez, el ejercicio del comercio en la Zona Franca de Iquique es una de las principales razones por las cuales la Región de Tarapacá posee tan alta población migrante compuesta por asiáticos tales como coreanos, chinos, hindúes, y pakistaníes (Gobernación Provincia del Tamarugal, 2015). Las mujeres no solo encabezan las redes migratorias peruanas, sino que protagonizan la creación/mantenimiento de los vínculos y redes transnacionales (LubeGuizardi& Garcés, 2012; 2014).

Entre las implicancias socioculturales que el desarrollo minero ha traído para la zona norte, se reconocen nuevas formas de camaradería masculina socializadas en torno al trabajo en faena, además de las nuevas configuraciones familiares que conviven con la reiterada ausencia de la figura paterna, debido a los extensos turnos que se realizan en campamentos mineros lejos del hogar, polarizando ambos ámbitos de la vida de las/los sujetos (Silva, 2013; Rojas, 2014). Según Guerrero (2015) un punto de tensión importante en esta configuración social "es que el ethos laboral indígena incorpora estructuralmente al individuo y su familia, mientras que la estrategia moderna "desfamiliariza" a los obreros" (p. 217). Esto resulta relevante al pensar la vida desarrollada por las comunidades indígenas aledañas a los yacimientos mineros y las transformaciones a las que se han enfrentado con la explotación minera y la llegada de población "flotante" compuesta por trabajadores.

Del total de 113.920 trabajadoras y trabajadores dependientes en la región, nos encontramos con un 85,8% que posee un contrato laboral; de ellos un 65% son hombres y un 35% son mujeres (NENE, 2015)⁷, recibiendo un ingreso mensual promedio de \$830.7877 y \$524.163 respectivamente (NESI, 2014). Para los/as ocupados/as que representan el 14,2% quienes se encuentran trabajando bajo "Acuerdo de Palabra", un

6. <http://www.goretarapaca.gov.cl/region/geografica.php>

7. Correspondiente al trimestre marzo-abril-mayo del 2015

http://www.ine.cl/canales/chile_estadistico/mercado_del_trabajo/nene/cifras_trimestrales_MAM_2015.php

54% son hombres y un 46% son mujeres (NENE, 2015), recibiendo un ingreso promedio mensual de \$269.562 y \$181.063 respectivamente. En materia de las trabajadoras de casa particular, un 100% corresponden a mujeres, quienes reciben un ingreso medio mensual de \$203.397 (NESI, 2014).

La tasa regional de ocupación en el trimestre junio-agosto asciende a 60,7%, el segundo lugar a nivel nacional después de Aysén con un 67,9%. La tasa de desocupación regional llega a 6,4%. En el caso de la desocupación femenina la tasa del trimestre junio-agosto llegó a 6,5% en relación a un 6,3% de desocupación masculina (INE, 2015). La cantidad de ocupados/as en la región durante el trimestre fue 164.190 personas. La mayor cantidad de ocupados/as se encuentra en la categoría de "Asalariados" con 107.880 personas, la categoría "Cuenta propia" fue la que más creció a una cantidad de 41.760 ocupados/as (INE, 2015).

Durante el trimestre junio-agosto 2015 el Comercio, las actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler, e Industrias Manufactureras fueron las actividades económicas con mayor crecimiento en el número de ocupados, respecto del mismo trimestre de 2014. Al desagregar por sexo, se observa aumento en 12 meses de los hombres ocupados en Comercio, con un 29,9% más; disminuyendo en Agricultura, ganadería, caza y silvicultura, con una baja de 37,7%. En el caso de las mujeres, ellas aumentaron en Hogares privados con ocupados de servicio doméstico, llegando a un incremento de 49,2% y disminuyendo en Enseñanza, con una baja de 12,1% (INE, 2015).

IV.2.2. Región de Antofagasta: Marco Género y Trabajo

La Región de Antofagasta es la segunda región de Chile, y se caracteriza por su extrema aridez, su escasa humedad atmosférica y contar con el desierto más seco del mundo, como es el Desierto de Atacama (Gobierno de Chile, 2015)⁸. Su población estimada para 2015 es de 622.640 personas, de las cuales un 52% corresponden a hombres y un 48% a mujeres (INE, 2015). Del total de la población de la Segunda Región, el índice de masculinidad es de 107,71 (cantidad de hombres por cada cien mujeres).⁹ Antofagasta posee una densidad de 3,92 habitantes/Kilómetros cuadrados, densidad, vinculada a las características físicas y climáticas de la región, forjando polos urbanos dispersos y distantes, los que han tenido la orientación de la presencia de recursos mineros, en explotación y los puertos de embarque de dichos recursos

No obstante la enorme importancia de éste sector en la economía regional, la participación de las personas ocupadas en el sector minero dentro del total de ocupados de Antofagasta es solamente del 13,1%.¹⁰ Del mismo modo, estas características productivas contrastan con las 45.000 personas que viven en pobreza en Antofagasta; 4.000 de ellas y ellos en pobreza extrema. En la región, unas 4.000 familias, las que a su vez representan a miles de personas, viven en 42 asentamientos precarios.¹¹

Los sectores más dinámicos que han crecido por sobre el promedio regional son: energía, gas y agua, construcción y servicios financieros. Todos ellos han aumentado su participación en el decenio, derivado del gran impulso que ha tenido la producción minera. No ha pasado lo mismo con el sector industria manufacturera, la cual si bien ha tenido crecimiento, ha sido muy por debajo del promedio de la Región.

8. http://www.gob.cl/cuenta-publica/2015/regional/2015_regional_02.pdf

9. <http://www.goreantofagasta.cl/index.php/2012-11-19-16-36-23>

10. http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/6329/S0701042_es.pdf?sequence=1

11. <http://www.ipsnews.net/2015/09/antofagasta-mining-region-reflects-chiles-inequality/>

El desarrollo de las pequeñas y medianas empresas ha sido muy débil, a pesar de los esfuerzos emprendidos a través de instrumentos de fomento del estado y de las propias empresas mineras (Gobierno de Chile, 2015, Gobierno de Antofagasta, 2015)¹².

Las dos principales ramas de actividad de la región, después de la minería, son actualmente el comercio y las actividades inmobiliarias y empresariales, con un aumento de 7 puntos porcentuales en la participación de este sector. La actividad silvoagropecuaria es poco gravitante en términos regionales debido a la escasez de recursos hídricos y a la calidad de suelos que son eminentemente salinos y de gran aridez. Sin embargo, tiene una gran importancia para las comunidades de los valles y oasis del interior, para los cuales más que una actividad económica es una forma de vida y establecimiento de una economía de subsistencia (Gobierno de Chile, 2015, Gobierno de Antofagasta, 2015)¹³.

Es justamente bajo esta matriz productiva de especialización minera donde se hace más visible cómo el género marca el campo laboral en desmedro de las mujeres. En efecto, es en este territorio minero de gran dinamismo económico donde se detectan las mayores desigualdades y diferencias entre hombres y mujeres dados los altos salarios percibidos por el obrero minero, el personal técnico y profesional empleado en CODELCO y la minería privada nacional y trasnacional (Pavez et al., 2014). En una actividad masculinizada donde recién comienzan a incorporarse mujeres, se encuentran las mayores brechas en participación laboral de hombres y mujeres, las mayores diferencias en desmedro de las mujeres en términos de precariedad del empleo (proporción de empleo informal sobre el formal) y las brechas salariales más altas por sexo. Dichas brechas están asociadas a la estructura productiva donde la minería, una actividad productiva primaria altamente masculinizada y dinámica, produce desigualdades de género más marcadas que en otras regiones del país (Betancor, 2013; Valdés, X, L. Rebolledo, J. Pavez y G. Hernández, 2014).

La participación laboral de las mujeres se concentra fuertemente en el área de servicios y comercio. Aunque, la minería genere altos ingresos, ésta tiene efectos en la demanda por servicios y bienes, activando diversas ramas del sector terciario. Y, este último, tiene menos barreras de género, pero circunscribe a las mujeres a desempeñar roles entendidos como tradicionalmente femeninos (Salinas & Barrientos, 2011).

Asimismo, espacios de diversión para trabajadores en ciudades mineras, son configurados a partir de discursos heteronormativos sobre sexualidad, desde los cuales se refuerzan imaginarios en torno a los cuerpos sexuados y productivos, estructurados en una cultura de masculinidad hegemónica, a partir de la que se asignan roles y lugares para hombres y mujeres, reforzándose una diferenciación elemental y estabilizadora del orden sexo-género en la zona (Rojas, 2014; Barrientos y Salinas, 2011; Pavez et al., 2014). En la cultura minera existiría una exaltación de lo masculino como figura central de la producción y sustento económico de los hogares. El cuerpo de los hombres es valorado por su fuerza física y capacidad para producir bienes de consumo, además de su virilidad que debe ser puesta a prueba constantemente a partir de una reafirmación de la conquista de mujeres (Rojas, 2014; Silva, 2013).

En materia de trabajo dependiente, el 88,1% de las mujeres trabaja con un contrato escrito mientras que el 11,9% bajo acuerdos de palabra con sus empleadores, perteneciendo en su mayoría al sector privado (INE, 2015). El trabajo doméstico realizado en la región

12. http://www.gob.cl/cuenta-publica/2015/regional/2015_regional_02.pdf
<http://www.goreantofagasta.cl/index.php/despliegue-noticias/2341-mas-de-8-mil-inmigrantes-de-la-region-de-antofagasta-podran-acceder-a-red-publica-de-salud#sthash.oHVHcv7E.dpuf>

13. http://www.gob.cl/cuenta-publica/2015/regional/2015_regional_02.pdf
<http://www.goreantofagasta.cl/index.php/despliegue-noticias/2341-mas-de-8-mil-inmigrantes-de-la-region-de-antofagasta-podran-acceder-a-red-publica-de-salud#sthash.oHVHcv7E.dpuf>

puertas adentro es un 100% bajo acuerdos de palabra, mientras que el trabajo puertas afuera tiene una relación contractual de un 50/50 (INE, 2015).

En términos de los últimos meses, los hombres anotaron variaciones negativas en las tasas de participación y ocupación, mientras que registraron variaciones positivas en la tasa de desocupación y en la de tasa de presión laboral, a diferencia de las mujeres, quienes registraron variaciones positivas en las tasas de participación, ocupación y presión laboral, mientras que presentaron una disminución en la tasa de desocupación. Para el caso de la Fuerza de Trabajo, las mujeres crecieron en 6,2%, mientras que los hombres presentaron variaciones decrecientes de -2,3%. La participación positiva de las mujeres en la fuerza de trabajo se remonta desde el trimestre abril - junio de 2014, mientras que los hombres presentan el séptimo trimestre consecutivo con variaciones negativas en dicha estimación, aunque dicha variación está muy por debajo de la máxima variación negativa en la fuerza de trabajo, resultado registrado en el trimestre agosto - octubre 2014 (-4,2%). Cabe destacar que el comportamiento de los hombres no alteró la variación positiva de la cifra regional para el presente trimestre (INE, 2015).

Por sexo, la tasa de desocupación fue menor para las mujeres por sobre los hombres, siendo ésta de 5,7% y 6,8% respectivamente. A doce meses, la tasa de desocupación experimentó una variación positiva para los hombres, mientras que la variación fue negativa para las mujeres (2,6 pp., y -0,1 pp., en cada caso). En el primer caso, el comportamiento es más pronunciado al registrado en el trimestre anterior debido al aumento de los desocupados, mientras que para las mujeres, la tasa registra la tercera baja consecutiva. Respecto del trimestre anterior, la cifra bajó 0,6 pp., ya que 1.710 personas dejaron la situación de desocupados, de las cuales 1.470 son hombres (INE, 2015).

Por sexo, los hombres presentan una tasa de desocupación de 8,2%, aumentando en 1,8 pp., respecto al trimestre móvil del año anterior y en 0,1 pp., respecto trimestre mayo - julio 2015. Por su parte, las mujeres registraron una tasa de desocupación de 11,0%, aumentando en 2,5 pp., a doce meses, y en 2,0 pp., respecto al trimestre anterior. A doce meses, para los hombres y mujeres, el resultado se explica por el aumento en el total de cesantes (INE, 2015).

Por otro lado, los hombres presentaron una tasa de presión laboral de 14,8%, registrando variaciones positivas a doce meses y respecto del trimestre anterior. A doce meses, los hombres de la ciudad de Calama registran su quinto trimestre móvil consecutivo con variaciones positivas que en promedio alcanzan los 1,4 pp. Por su parte, las mujeres registraron una tasa de 19,3%, anotando una variación positiva de 6,7 pp., a doce meses, y de 0,8 pp., respecto del trimestre anterior (INE, 2015).

IV.2.3. Percepción y análisis de las destinatarias por programa en el Norte Grande

En este apartado se presentan los principales análisis cualitativos realizados a partir de Grupos de Discusión realizados en las comunas de Alto Hospicio Región de Tarapacá y Calama Región de Antofagasta, durante el mes de Septiembre 2015. Con el siguiente análisis de discurso se busca dar algunas luces acerca de las experiencias de las mujeres con los Programas de SERNAM Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar y 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila y entregar sugerencias a los programas a partir de las actrices sociales involucradas.

IV.2.3.1. Análisis Grupo de Discusión Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar Alto Hospicio, Región de Tarapacá

Tensión trabajo remunerado / trabajo doméstico

La experiencia de la maternidad para gran parte de las mujeres jefas de hogar en la actualidad, ha implicado una transformación en las prácticas vinculadas al rol debido a la restricción de horarios propia del trabajo remunerado fuera del hogar. Sin embargo el cambio en las prácticas no revela un correlato claro en los significados de las mujeres hacia la maternidad; experimentada desde la posición de jefa de hogar, se observan sentimientos de culpa y frustración por el tiempo lejos de los/as hijos/as, el que "no podrá ser recuperado".

"[...] cuando yo quería ya dar el cariño a ellos, no pude, porque ellos ya estaban estudiando y yo trabajando, salía a las 7 de tarde, ya era súper tarde, [...] están grande ellos. Me gustaría estar allí con ellos, apapacharlos [...]. Eso para las dueñas de hogar es un sentir compartido, [...] ayudarles con las tareas, de estar allí con ellos, entonces esa parte me hace falta." Grupo de discusión, Alto Hospicio

La institución de la maternidad en la cultura latinoamericana a partir de sus mandatos tradicionales, produce sentimientos de culpa en las mujeres que se integran al campo laboral. El salir del hogar por empleo es significado como "abandono" de los/as hijos/as o la familia, espacio que debe resguardar como principal obligación. Esto es reforzado por una ausencia de distribución equitativa de tareas en la crianza entre los/as progenitores/as, recayendo esta responsabilidad exclusivamente sobre las mujeres (ADIMARK, 2015).

"La responsabilidad de ser mamá y papá, yo me siento responsable. A veces la plata tampoco alcanza, los niños tienen hambre. Yo trabajo. Es mucha responsabilidad." Grupo de discusión, Alto Hospicio.

En el imaginario social del norte de Chile circula la creencia de que las madres que afrontan solas la crianza -debido a que se han separado o han sido "abandonadas" por sus parejas- se encuentran cumpliendo un doble rol: el de madre y padre. Esta dualidad que configura la maternidad ejercida por mujeres jefas de hogar se construye a partir del binomio femenino masculino propio de la matriz cultural, reforzando la idea de que se requiere de dos figuras opuestas para la crianza: una de autoridad-masculina- y otra de cuidado y devoción-femenina-, invisibilizando el ejercicio de una maternidad exhaustiva.

Las implicancias de este estilo de maternidad -ejercido por las jefas de hogar- se expresan en actividades tales como la manutención económica de los/as hijos/as, responsabilidad exclusiva de la crianza, afrontar la soledad que conlleva el empleo y el trabajo doméstico, la falta de tiempo para los propios intereses y pasatiempos. Bajo este modelo de maternidad exhaustiva, muchas mujeres han debido buscar empleos, que se acomoden a horarios de escuela, para compensar el tiempo fuera del hogar.

"Traté de hacerlo, repostería y después... en cocinería no quise trabajar, porque lo que pasa es que antes de todo yo soy mamá, entonces yo veo por mis hijos que no se me vayan a desviar" Grupo de discusión, Alto Hospicio.

La maternidad adquiere un lugar central en la vida de las mujeres, siendo significada como la principal actividad que da sentido a la construcción de subjetividad bajo un modelo de feminidad hegemónica (Lagarde, 1993). Así ocupaciones que apuntan al desarrollo de habilidades personales y autonomía son relegadas a un segundo plano, para ser retomadas -en algunos casos- una vez completado el ciclo de crianza.

Autonomía económica: trayectorias laborales y áreas de desarrollo

Los principales motivos por los cuales las mujeres del Programa entran al mundo laboral es el divorcio o separación de pareja que las lleva a hacerse cargo del hogar como principal ingreso económico en la familia. Son jefas de hogar que debieron enfrentar el mundo laboral sin capacitación, estudios ni tecnificación en algún área. Se han desarrollado principalmente en el comercio informal que es una de las principales actividades económicas de la zona, realizadas por mujeres en ferias libres.

"Yo no sabía las capacidades que yo tenía hasta que me separé. Porque lamentablemente con niños, uno tiene que darles de comer todos los días y así fue generando plata, con la venta de los dulces. [...] Muchas veces las capacidades que una tiene las deja ahí como reservadas esperando que el hombre traiga todo a la casa. Entonces yo de verdad, yo me siento muy orgullosa de mí" Grupo de discusión" Grupo de discusión, Alto Hospicio.

"[...] tengo dos hijos pequeños a cargo, estoy separada igual, estoy solita. Yo voy a varios cursos, estoy ahora con una enfermedad de artrosis, pero se me doblan los tobillos y me caigo al suelo fácil. [...] trato de ir a "quebradilla" (feria libre), porque es lo más fácil, no puedo estar haciendo tanto peso. [...] hago dulces igual, pero no puedo salir a venderlos." Grupo de discusión, Alto Hospicio.

Las rupturas "matrimoniales" propician en las mujeres procesos de autonomía y búsqueda de independencia económica, frente a la contingencia de sostener y alimentar a los/as hijos/as, debido a que no cuentan con manutención económica o pensiones alimenticias por parte de los progenitores.

Taller de habilitación laboral y los derechos de las mujeres

"Este programa a mí me ayudó harto, [...] Hice un curso de violencia intrafamiliar. Nos enseñaron las violencias, no solamente los golpes, también hay violencia de palabra, psicológicas [...]. Después el curso jefas de hogar me enseñaron repostería, cocinería, yo no puedo hacer esos cursos para trabajar porque yo no tengo capital." Grupo de discusión, Alto Hospicio.

"A mí los talleres me sirvieron para mi depresión, yo estaba súper deprimida, entre a los talleres, como que ah no he hecho nada." Grupo de discusión, Alto Hospicio

"Lo otro es que en las capacitaciones una va creando redes, amistades." Grupo de discusión, Alto Hospicio.

Los relatos dan cuenta de la utilidad que los talleres prestan a las beneficiarias principalmente en dos dimensiones:

1. La adquisición de nuevo conocimiento en torno a temáticas de interés para las mujeres, ya sea en ámbitos relacionados al trabajo, negocios y las áreas afectiva y psicológica, y 2. El fortalecimiento de redes entre las mujeres beneficiarias del programa. En este sentido, las participantes refieren que los talleres se han convertido en instancias idóneas de sociabilidad entre mujeres que comparten situaciones de vida similares, teniendo potencial para convertirse en espacios de contención emocional, que según relatan ellas son necesarios.

Principales obstáculos para la inserción laboral de las mujeres

La sumisión que caracteriza la construcción de subjetividades femeninas en la cultura nortina de hegemonía masculina, es un elemento de tensión para las mujeres cuando se confrontan los intereses de desarrollo económico y personal frente a los intereses construidos al interior de la pareja-matrimonio hetero-patriarcal que exige la renuncia de las mujeres hacia su búsqueda de autonomía.

"[...] mi pareja dice que no, que ya no puedo ni pararme que las piernas me duelen, que voy a estar parada, que el negocio es de todo el rato. A mí de partida me gusta el almacén, quería poner un almacén, y el no, no quiso. Estoy esclavizada." Grupo de discusión, Alto Hospicio

Los cuerpos de las mujeres son y han sido históricamente blancos de discriminación y prejuicio. Principalmente en la zona norte de Chile encontramos intersecciones de la clase, la raza, etnia, que a primera vista se recrean en el color de piel, los rasgos faciales, el apellido, lugar de proveniencia. A partir de estas se configuran exclusiones o violencias estructurales hacia las mujeres, en todos los ámbitos de la vida social y que pueden ser reconocidas en el espacio laboral, ya sea en el proceso de búsqueda de empleo o durante su ejercicio.

"Si es negra, si es chica, ahora todo le miran a una." Grupo de discusión, Alto Hospicio

"Incluso también por los apellidos, también te hacen el quite en los trabajos por los apellidos." Grupo de discusión, Alto Hospicio

Pese a que en el Norte grande un sector importante de la población corresponde a pueblos originarios, la discriminación y violencia constituyen formas de relación legitimadas hacia esos grupos, instalándose formas de violencia simbólica -racista y sexista- hacia las mujeres indígenas o descendientes, pobres, que conviven en el espacio rur-urbano diverso de Alto Hospicio.

"Si, para levantar cosas tienen al hombre. Una puede pero no tiene la misma fuerza del hombre, ¿sí o no?" Grupo de discusión, Alto Hospicio

Gran parte de las mujeres ha naturalizado los lugares que se nos ha otorgado en el sistema sexo género. Esto se refleja en la naturalización de la segregación en el trabajo, en el quehacer productivo asociado a los cuerpos de mujeres y de hombres; la fuerza física puede ser empleada sólo en trabajos asociados a "trabajos de hombre".

Percepciones del programa

Entre las principales propuestas realizadas por las participantes se encuentran:

- » Entrega de herramientas de trabajo: Se hace referencia a la necesidad de contar con implementos para realizar los talleres de habilitación laboral.
- » Que la institución gestione sitios de práctica laboral para las mujeres que egresen de los cursos y capacitaciones. Algunas mencionan, que los conocimientos son necesarios sin embargo se requiere una red de contactos para poder insertarse al campo laboral, contar con una oportunidad para ejercer los oficios y tener posibilidades de ser contratadas una vez que hayan podido demostrar sus capacidades y conocer el ámbito de trabajo en el que se inserta.

"Las herramientas de trabajo, que cuando uno entra en un curso, por ejemplo de repostería, le entreguen una batidora, lo que una necesita, porque de repente; por ejemplo no tengo batidora yo, entonces lo hacía a mano, el queque a mano." Grupo de discusión, Alto Hospicio

"Por ejemplo el tema de los insumos, los insumos a manejar." Grupo de discusión, Alto Hospicio

"Claro [...] no tienen las prácticas." Grupo de discusión, Alto Hospicio

IV.2.3.2. Análisis Grupo de Discusión Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar Calama, Región de Antofagasta

Tensión trabajo remunerado / trabajo doméstico

"[...] tengo una hija de 13 años [...] y ahora con 13 años se pololea, [...] yo estoy complicada, porque ahora voy a empezar un curso y pienso "mi hija qué es lo que estará haciendo, y en la escuela" [...] es más difícil a nosotras como mamás, lo que es trabajo, cursos y todo eso, [...] yo llego muerta, cansada, porque aparte de tener trabajo estoy en otras actividades." Grupo de discusión, Calama.

El resguardo de la sexualidad de las hijas jóvenes recae preferentemente sobre las madres por una cuestión de género, sumándose a otras ocupaciones del hogar, la familia, y el empleo. La vigilancia sobre el cuerpo femenino joven es una constante tensión que las madres enfrentan debido al riesgo inminente de embarazos no planificados de las hijas en edad fértil, producto del desconocimiento o falta de estrategias de prevención en sexualidad de las jóvenes. Estas instrucciones generalmente no se dan en los hogares, por el contrario en ese espacio prima la restricción de las conversaciones sobre intimidad, sexualidad y prevención en las mujeres.

"[...] ahora estoy a cargo de mi nieto, entonces estoy media complicada en los horarios, y más la feria todo. [...] las jefas de hogar, [...] a nosotras nos llaman un año con el proyecto no más, después del año, ven que no resulta y para afuera, y ya no se preocupan de lo que nos está pasando a nosotras." Grupo de discusión, Calama.

Se advierte que la institución imparte cursos y capacitaciones pero no se asegura u orienta de forma clara a las mujeres acerca del campo de trabajo. Ante esta tensión es necesario plantearnos las siguientes interrogantes ¿Las capacitaciones a las que asisten

las beneficiarias permitirán realmente aumentar la empleabilidad de las mujeres pobres? ¿Se centra en capacitar a las mujeres en oficios de alta demanda en sus localidades, comunas o regiones para asegurar que las mujeres podrán conseguir empleo luego de invertir tiempo y recursos en dichos talleres? Es necesario realizar seguimiento de los casos de mujeres a las que están focalizando mediante el programa, para conocer el proceso de inserción laboral de las mujeres y si en alguna medida contribuye el taller de capacitación realizado en el marco del programa u otros brindados por SERNAM.

Autonomía económica: trayectorias laborales y áreas de desarrollo

Las trayectorias laborales en este grupo, están especialmente vinculadas al comercio formal e informal, y trabajo independiente. Las principales dificultades asociadas al mantenimiento de estos trabajos, se relacionan con la inestabilidad en el ingreso mensual, debido a la variabilidad que presenta el consumo de los servicios y bienes que se disponen para ofrecer:

[...] viene la gente esporádicamente, o sea, pueden llegar un día dos, tres personas pero el mes de Junio no llegó nadie [...] entonces como voy a estar pagándole yo impuestos al gobierno si no tengo ni siquiera para mí." Grupo de discusión, Calama.

Por otro lado, también la obtención de financiamiento de parte de las instituciones encargadas, que permita llevar adelante un emprendimiento, es un punto crítico que puede llevar a las mujeres a desistir de su proyecto, debido a la falta de capital para sostener el movimiento de su negocio:

"[...] soy comerciante, o sea tengo un trabajo, tengo un ingreso, y con un proyecto que postulé salí rechazada porque [...] yo lo propuse de sándwich, me dijeron que yo tenía que cambiar el rubro para que ellos me pudieran comprar las cosas [...] "tu no vas a salir al tiro, para qué vas a postular" así me dijeron, entonces encuentro que eso es malo si a uno le están dando la oportunidad," Grupo de discusión, Calama.

Estos son dos de los elementos salientes en el escenario laboral de la zona, al que se enfrentan las mujeres que no logan acceder a trabajos estables, y deciden trabajar por cuenta propia, para dar rápida solución al problema de la desocupación, la precariedad económica por la que atraviesan sus familias, en busca de la conquista de su autonomía económica.

Principales obstáculos para la inserción laboral de las mujeres

"Pero hay varios trabajos que una puede hacer, por ejemplo electricidad, pintar, pero no te contratan." Grupo de discusión, Calama.

"[...] mi hija salió de la industrial (escuela) al final, ahora está trabajando de asistente de párvulos, [...] porque no pudo ejercer su carrera porque no te reciben, [...] te pagan mucho menos que lo que le pagan a un hombre, hacen diferencia" Grupo de discusión, Calama.

"[...] estamos en una sociedad machista que no deja surgir a la mujer, [...] ha visto alguna gerente mujer por ejemplo en Codelco o en empresas?" Grupo de discusión, Calama.

Las participantes dan cuenta de las principales brechas de género que enfrentan las mujeres en su ingreso y permanencia en el mundo laboral en Calama. Entre las principales brechas identificadas se encuentran:

1. Maternidad exhaustiva: esta es una de las razones más frecuentes por las cuales las mujeres no logran ingresar de forma estable al ámbito laboral, ya que no contarían con redes o personas cercanas para delegar el cuidado de los/as hijos/as durante el horario de trabajo (PNUD, 2010).
2. Falta de estudios y capacitación de las mujeres que habitan en zonas rurales, rur-urbanas y comunas empobrecidas.
3. Brecha salarial entre hombres y mujeres
4. Los requerimientos de las empresas para contratar a las mujeres son abismalmente distintos de las trayectorias laborales y formativas que las mujeres jefas de hogar han podido desarrollar. Se entiende a partir del relato de las participantes, que el sector privado prioriza la contratación de mujeres con educación superior universitaria o técnica, no así a las mujeres precarizadas que han recibido capacitaciones impulsadas por el gobierno o la municipalidad, quienes no son consideradas para ocupar los puestos de trabajo. Esto mantiene su exclusión del sistema productivo, dificultando su proceso de autonomía económica, generando en las mujeres beneficiarias de esos cursos la percepción de inutilidad de las instancias por no ofrecer una salida concreta a la desocupación femenina o la cesantía.
5. Segregación horizontal del mercado laboral: cargos y oficios realizados tradicionalmente por hombres continúan siendo ocupados preferentemente por ellos, pese a las paulatinas transformaciones en los intereses ocupacionales de las mujeres y su creciente especialización en dichos rubros (Cerdeña y Cuevas, 2013). De esta manera se refuerzan las "ocupaciones femeninas", es decir aquellas que socialmente se espera que realicen las mujeres, tales como enfermería, docencia escolar, párvulos, cocina, etc.
6. Segmentación vertical del mercado laboral: se menciona que las mujeres aún ocuparían cargos de menor jerarquía en las empresas
7. Cultura patriarcal: este escenario nortino se caracteriza por una marcada división sexual del trabajo; una marcada distinción sexual y de género que atraviesa las relaciones sociales y de producción, reforzando un modelo de inequidad de género en el hogar y en lo público.
8. La falta de políticas públicas que aseguren una inserción laboral justa para las mujeres, a mejores condiciones laborales, y la rigurosidad necesaria que deben tener las instituciones para velar por el respeto de los derechos de las mujeres.

Percepciones del Programa

Las participantes reflexionan acerca de las diferencias culturales y ambientales entre Calama -o la zona norte- y la zona sur del país. Se hace ver la necesidad de elaborar políticas públicas y/o capacitaciones laborales que se adecúen a los contextos de las beneficiarias, considerando las especificidades culturales, económicas, laborales, y medioambientales de la región.

Refieren elementos del imaginario social acerca de las personas del norte y del sur, que refuerzan prejuicios y generalizaciones que no permiten abordar las necesidades de las comunidades. Por ejemplo, circula la creencia de que las personas que habitan en la Región de Antofagasta -en este caso Calama- tendrían un mejor estatus de vida, debido

a la explotación de la minería del cobre. Sin embargo, existiría una gran desigualdad social y económica en la región propiciada por la polarización de los sueldos, fundamentado en la coexistencia del trabajo informal precarizado –principalmente femenino– y el trabajo en faena, realizado principalmente por hombres.

Entre las sugerencias identificadas se encuentran principalmente:

1. Que los organismos a cargo de capacitar a las mujeres cuenten con redes compuestas por instituciones y empresas que aseguren la contratación de las personas capacitadas en el rubro.
2. Seguimiento a las usuarias del programa para reconocer la efectividad de la política orientada a la inserción laboral femenina
3. El taller de habilitación laboral es significado como un espacio para el esparcimiento en medio de las exigencias propias de la maternidad, el trabajo y los estudios. Resulta un espacio de sociabilidad idóneo para las mujeres que no encuentran tiempo para sí mismas entre sus ocupaciones
4. *"[...] yo estoy haciendo un curso y más encima estar estudiando las materias del colegio, ya estoy media estresada, estudiando matemáticas, lenguaje y más encima la feria, entonces una va colapsada y eso también te relaja, [...] ahí nos reímos, ahí hablamos, entonces ahí nos distraemos nosotros también, no solamente se estudia."* Grupo de discusión, Calama.
5. Es valorado como una alternativa que permitiría para la búsqueda de estabilidad, daría cuenta que el programa instala un "antes" y "un después" en la vida de las mujeres, marcada por una proyección, que permite trazar objetivos y logros que se espera obtener gracias a la instrucción:
6. *"Yo entré al curso para trabajar en otra cosa que no sea estarme exponiendo al sol, al cáncer [...] la feria, hay días buenos, días malos y a mí me va súper bien. [...] entonces por eso yo he hecho los cursos para capacitarme más y poder encontrar un trabajo mejor, donde gane más plata y pueda darles muchas otras cosas que no les puedo dar ahora a mis hijas."* Grupo de discusión, Calama.

IV.2.3.3. Análisis Integrado Grupo de Discusión Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila, Alto Hospicio y Calama, Región de Tarapacá y Región de Antofagasta

Autonomía económica: trayectorias laborales y áreas de desarrollo

Es necesario repensar las motivaciones que llevan a las mujeres a desarrollarse en el ámbito laboral. Las participantes manifiestan diferentes intereses.

El ingreso económico producto del trabajo femenino al interior de la familia nuclear, es considerado una contribución secundaria, puesto que el aporte económico principal es entendido como aquel que el hombre proveedor –padre de familia– suministre.

"Y para ayudar a mi pareja porque somos yo y el no más, no tengo familiares que me cuiden a mis hijos y como esta tan cara la vida no alcanza la plata, entonces yo apporto con él y lo ayudo" Grupo de discusión, Alto Hospicio.

Aún en gran parte de la población persiste la creencia de que las mujeres no trabajan para su desarrollo personal, sino como una ayuda al proveedor económico principal del hogar.

"[...] a mí me gustaría trabajar también y como sea ayudar a mi marido, porque él no gana mucha plata tampoco, yo quiero trabajar también, me gusta hacer aseo, lavar y todas esas cosas" Grupo de discusión, Alto Hospicio.

El riesgo de este razonamiento es la desvalorización del trabajo de las mujeres, lejos de pensarla como una estrategia para el logro de autonomía económica de las jefas de hogar. Esta mirada aún no ha logrado flexibilizarse, puesto que los hombres no han transitado desde su rol hegemónico de proveedor económico hacia adquirir mayores responsabilidades en la vida doméstica y familiar.

Tensión trabajo remunerado / trabajo doméstico

En los relatos la principal tensión se articula en torno al ejercicio de la maternidad y la vida laboral. Las concepciones sobre maternidad vigentes en nuestra cultura, es uno de los principales obstáculos que las mujeres deben enfrentar, en un ejercicio por dar sentido al nuevo lugar que deben ocupar en la familia y la sociedad: el lugar preferente de la madre tiempo completo pasa a ser reemplazado por el de una mujer sostenedora de hogar, teniendo como principal costo una transformación en el tiempo empleado para la configuración familiar, la crianza y el tiempo en el empleo fuera del hogar.

"tú puedas tener a una persona que te la cuide muy bien, psicológicamente una como madre siente el dolor en el corazón de tener que dejar a los hijos con una persona que no fuera ella, aunque esa persona te los puede cuidar muy bien uno como mamá piensa que no lo está haciendo al 100% como mamá. [...] De repente siento que sí me falta más el lado maternal por la misma carencia de tiempo que tengo de no poder entregarlo 100% a mis hijos y eso va a pasar mientras yo esté trabajando siempre" Grupo de discusión, Alto Hospicio.

Gran parte de estas mujeres que no han sido preparadas para la maternidad en nuevos contextos laborales, empujándolas hacia una resignificación de su posición de género y como sujetos en un plano psicológico; tampoco en tecnificación para el desarrollo de un trabajo fuera del hogar. El ingreso a la producción ha constituido un evento abrupto que remueve la principal ancla de subjetivación femenina, la familia y en la sociedad.

Como se observó en el grupo de Calama, un elemento que puede caracterizar a algunas de estas experiencias es la culpa desarrollada por la incompatibilidad entre la maternidad exhaustiva y el empleo fuera del hogar. "Dolor en el corazón" por "delegar" el cuidado de los/as hijos/as a otra persona, da cuenta de una concepción de maternidad tradicional asociada a la permanencia de tiempo completo en el espacio privado, supervisión directa de los/as hijos/as, que dificulta el proceso de adaptación hacia el ámbito laboral y sus exigencias.

"[...] el niño salía a las 3:15 [...] pero cuando el niño salía 1:15 yo tenía que pedir permiso y era más de una vez por semana, entonces el jefe se cansó [...] yo para tener mi residencia tengo que tener un trabajo con contrato y mi jefe al despedirme mis papeles se vinieron para abajo" Grupo de discusión, Alto Hospicio.

"Yo voy con los niños a trabajar" Grupo de discusión, Calama.

El cuidado de los/as hijos/as se visibiliza como una de las principales tensiones, y como responsabilidad exclusiva de las mujeres. Son ellas quienes deben encargarse de buscar "relevo" para el cuidado de los/as menores, acudiendo a vecinas, amigos/as, o solicitando permiso de los empleadores para retirarse del trabajo antes del término del horario de trabajo.

Obstáculos para la inserción laboral

Se reconoce entre las principales dificultades por las que atraviesan las mujeres para insertarse de forma estable en el campo laboral es: la incompatibilidad de la crianza -a cargo exclusivamente de las mujeres- con el horario de trabajo, la "falta de estudios" o capacitación, segregación horizontal y la inmigración.

"los dejaba solitos y ahí cuando empezaron la gente a echarme los carabineros [...] el más chiquitito se tuvo que quedar solito a las mañanas, para mí era un sacrificio porque llamaron a los carabineros, me lo tenía el SENAME, que me dijo que me los iban a quitar porque no podían estar solos" Grupo de discusión, Alto Hospicio.

Suspender la custodia sobre los hijos a una madre jefa de hogar, puede ser leído como un castigo -instituido- sobre las mujeres que no practican una maternidad intensiva. Esta práctica institucional se encuentra legitimada socialmente y es a partir de la normalización del discurso punitivo en el sentido común, que gran parte de las mujeres jefas de hogar deben lidiar con la criminalización por no poder brindar los cuidados en fastas materiales a los/as hijos/as durante el horario de trabajo (Berástegui Pedro-Viejo y Cuadrado Nicoli, 2010¹⁴). Debido a los disminuidos recursos disponibles por parte de las instituciones públicas para dar respuesta a esta creciente necesidad de las mujeres trabajadoras precarizadas, es que ellas deben recurrir a cuidadoras -algún familiar o persona contratada-:

"yo vendía en una feria y de eso trabajaba, entonces yo los podía venir a buscar, pero después me dieron ganas de terminar mis estudios que yo quede hasta segundo medio y estudie en la noche y mi pareja me cuidaba mis hijos en la noche y yo iba a estudiar... y a veces cuando salen temprano los niños los ve mi suegra que vive ahí en la toma, pero a mí no me gusta que vayan para allá porque ahí no hay agua potable. Y por eso me dijeron que estaba el taller acá" Grupo de discusión, Alto Hospicio.

Por otra parte se encuentra la "falta de estudios" como dificultad, considerándose la capacitación como un requisito para obtener trabajo:

"La mujer debe estar capacitada, [...] porque si no en ninguna parte, si no ha hecho nada ni ha estudiado ¿cómo le van a dar empleo?" Grupo de discusión, Calama.

La segregación horizontal en áreas de la producción tales como la minería en Chile, es una de las más ejemplificadoras respecto a la masculinización de áreas de trabajo. Las mujeres se ven empujadas a mostrarse más ser eficientes y competentes para lograr ingresar a ese ámbito laboral, en el cual opera un imaginario que sitúa al cuerpo femenino como "menos apto" para el trabajo en faena, exaltando los significados que se inscriben

14. Berástegui Pedro-Viejo, A. y Cuadrado Nicoli, S. (2010). La maternidad compartida: el reparto de tareas de crianza entre madres y cuidadoras contratadas. La Revue du REDIF. V.3:25-35.

sobre éste cuerpo, asociados a la reproducción, debilidad, maternaje, delicadeza y no a un cuerpo útil, recio y fuerte, como si ha sido históricamente valorado el cuerpo viril masculino:

“Mira el trabajo para la mujer en esa área es difícil, yo estuve trabajando en la mina, trabajaba como operadora y soy conductora de camión, estuve trabajando en Chuquicamata [...] Porque yo para poder tener ese trabajo he tenido que hacer mucho esfuerzo, prevencionista de riesgo en conducción, 4x4 alta montaña, [...] tener un buen currículum, para que ellos digan “ah puede servir” [...] “No mejor un hombre porque un hombre te hace toda la pega, en cambio si traes una niña vas a tener que estar con ella y toda la cuestión” Grupo de discusión, Alto Hospicio.

A nivel nacional, las políticas relacionadas al desarrollo de la equidad de género en el ámbito laboral no han sido lo suficientemente profundas para abrir espacios para las mujeres en el ámbito público y productivo. Muestra de esto son los resultados de estudios del trabajo, donde se observa que las mujeres se desempeñan exponencialmente más que los hombres en áreas como servicios, atención y cuidados, comercio, servicios sociales, salud y enseñanza. La “feminización” de estas áreas productivas puede ser considerada discriminación horizontal, bajo la cual se naturaliza los lugares otorgados históricamente a las mujeres de acuerdo al sistema sexo-género, a partir del cual las mujeres son construidas desde una posición de subordinación hacia el orden masculino (Brega, Durán y Sáez, 2015; De Barbieri, 1974). Por otra parte, las ramas de la construcción, minería, transporte, agricultura y las industrias manufactureras, se encuentran “masculinizadas”, puesto que más del 65% de quienes realizan estas actividades son hombres. Además, en los rubros de administración pública y defensa, y actividades inmobiliarias, también la mayoría de los ocupados son hombres (Brega, Durán y Sáez, 2015).

La inmigración como macro tema también es considerada por las participantes como un obstáculo debido a que algunas por el hecho de ser extranjeras viven en carne propia la exclusión y la burocracia que implica establecerse económicamente en el país de recepción:

“[...] cuando uno no tiene los papeles, no le hacen el contrato cuando uno es extranjero” Grupo de discusión, Alto Hospicio.

Se evidenció el relato hegemónico que hace referencia a que la presencia de inmigrantes en busca de trabajo implicaría para los/as chilenos/as menores oportunidades laborales, principalmente en los rubros de baja especialización. Según ese punto de vista, los empleadores preferirían contratar extranjeros/as por salarios menores al sueldo mínimo, por trabajos que los/as chilenos/as no estarían dispuestos a realizar:

“[...] donde hay muchos extranjeros ahora están bajos los sueldos, y uno no puede ir a buscar un trabajo para ir de Nana porque a un extranjero le ofrecen 150... no yo le cobro 200 entonces uno le van dejando de lado, va perdiendo uno [...]” Grupo de discusión, Calama.

Estos discursos son emitidos por los medios de comunicación para instalarse en la opinión pública (Van Dijk, 2005:15), a la vez que son reforzados por las instituciones de gobierno locales, propiciando la construcción de generalizaciones, atribuciones, prejuicios y

15. Van Dijk, T. (2005). Nuevo racismo y Noticias. Un enfoque discursivo. En Mary Nash, Rosa Tello, & Núria Benach (Eds.), (pp. 33-55.) Inmigración, género y espacios urbanos. Los retos de la diversidad. Barcelona: EdicionsBellaterra.

eventos de discriminación y violencia hacia los/as inmigrantes. Esto considerando que la principal razón para migrar se encuentra asociada a la búsqueda de horizontes laborales y estabilidad económica (CASEN, 2009).

Percepciones del programa

El programa es valorado como una ayuda para las mujeres que no cuentan con redes de apoyo ni recursos económicos para invertir en el cuidado de los hijos e hijas durante el horario laboral.

"Para ellos es muy importante, si uno no tuviera esa ayuda, tal vez, no pudiera trabajar." Grupo de discusión, Calama.

"[...] tengo dos hijos acá y trabajo, [...] estoy contratada estoy como remplazo [...] no me alcanza para pagarle a alguien para que cuide a mis hijos entonces los puse acá." Grupo de discusión, Alto Hospicio.

También es valorado por los beneficios que aporta a las niñas y niños que implican: el desarrollo de deportes, folklore, apoyo pedagógico en las tareas y lecturas, talleres de cocina saludable, entre otros. Estas dimensiones del programa acrecientan el interés de los/as niños/as por asistir, produciendo mayor tranquilidad en las madres.

"[...] tengo 3 niños acá, soy dueña de casa, pero mis hijos ya llevan años en el taller, [...] eso los ha ayudado a ellos [...] aprenden hartas cosas acá y los cuidan harto, ellos son los que piden estar acá." Grupo de discusión, Alto Hospicio.

Mencionan que sus hijos/as se sienten a gusto con los talleres. Es valorado como un buen espacio de recreación y aprendizaje para los/as hijos/as.

"[...] tengo dos hijas y ellas mismas quisieron unirse al taller, porque le enseñaban a hacer tareas, tenían diferente talleres de folklore, cocina y los tíos se han portado súper bien con ellas, las ayudan, hacen varias actividades durante las horas que están aquí en el taller." Grupo de discusión, Alto Hospicio.

Frente a la maternidad construida culturalmente como responsabilidad "exclusiva" de las mujeres, es que la existencia del programa es significada como una "ayuda" para las mujeres que trabajan y que no pueden dedicar su tiempo completo a la crianza.

"[...] soy extranjera, soy peruana, [...] ya 11 años viviendo acá, con mi hijita, no tenía con quien dejarla, [...] en las tardes, salían a las 3, yo trabajo de 8 hasta las 17:30, y no sabía quién me la recoja y quien me la traiga acá. [...] como dicen todas acá las mamitas agradezco a 4-7" Grupo de discusión, Alto Hospicio.

"Yo pienso que es una ayuda para ellos también por que las tías le ayudan mucho a ellos en sus tareas" Grupo de discusión, Calama.

"Yo no tendría nada que decir, no podría ni ponerle ni sacarle, nunca he tenido problema con las tías, ni una cosa, ni con mis hijos tampoco he tenido problemas." Grupo de discusión, Calama.

Entre las sugerencias señaladas por las participantes para el mejoramiento del programa se encuentran:

1. Que se implementen capacitaciones breves para las mujeres beneficiarias en torno a la habilitación laboral, aspectos psico-emocionales, crianza, etc., que puedan ser impartidas en los horarios en que los/as niños/as estén bajo el cuidado del programa.
2. División de los talleres y espacios físicos para los/as niños/as beneficiarios/as de acuerdo a rangos de edad, para el resguardo de la seguridad de los más pequeños.
3. Que el programa considere otras necesidades de las mujeres tales como: capacitaciones de acuerdo a sus intereses y del mercado laboral, nivelación de estudios tanto en enseñanza básica como media.
4. Las participantes se refieren a la necesidad de conocer los derechos de las mujeres para poder enfrentar eventos de discriminación de forma asertiva e informada, para actuar de forma defensiva ante abusos u otras manifestaciones de violencia estructural (laboral, institucional, etc.).
5. Infraestructura en establecimiento: Instalación de casilleros que permita guardar pertenencias a las personas que participan de los talleres, tanto monitores/as como niños/as.

IV.2.4. Región de Atacama: Marco Género y Trabajo

La región de Atacama (III), cuya capital es Copiapó, está ubicada al sur de la región de Antofagasta y al norte de la región de Coquimbo. Presenta una superficie de 75.176,2 kilómetros cuadrados, que equivalen al 9,9% del territorio nacional. Según proyecciones del año 2014, se estima una población de 308.247 habitantes (159.072 hombres y 149.175 mujeres), con una densidad de 4,1 habitantes por kilómetro cuadrado. Sus características naturales permiten definirla dentro del territorio nacional como una región transicional, ya que, si bien predomina el clima desértico, se logran registrar precipitaciones de régimen invernal. Por tanto, su clima y condiciones hidrográficas permiten que la vegetación sea más abundante que las dos primeras regiones.

Según proyecciones del año 2014 a partir de la actualización (2002- 2020) se estima una población de 308.247 habitantes (159.072 hombres y 149.175 mujeres), con una densidad de 4,1 habitantes por kilómetro cuadrado. La tasa media estimada de crecimiento anual para el período 2013-2014, es de 1,4 personas por cada 100 habitantes (INE, 2014).

Lo que ha caracterizado históricamente a la III Región han sido los metales: la minería de plata, hierro, cobre y oro. Esta antigua tradición minera pesa en el presente no sólo porque la minería es la actividad regional principal sino porque es un referente importante en las formas de vida de la población y es parte de la conformación de las identidades laborales locales. Sobre esta base minera, un proceso de expansión de la frontera agrícola comenzó a verificarse desde los años ochenta en adelante mediante la tecnificación del riego, de forma tal que hoy los parronales cubren buena parte del fondo de valle y laderas de cerro. La utilización de riego artificial es lo que ha permitido la gran expansión de las actividades agrícolas durante las últimas décadas (Subdirección Regional del Trabajo). Esta actividad funciona con un importante contingente de fuerza de trabajo migrante que alcanza al 60% de los asalariados agrícolas temporales (CEDEM, Valdés, Dirección del Trabajo, 2005). Este es un segmento laboral altamente feminizado y precarizado (Valdés, X; 2014).

Según INE (2015) para el trimestre móvil Enero a Marzo, las principales ramas de actividad económica de la región, son el comercio (26,50%), seguido de la minería (20,13%) y luego Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones (9,03%).

El porcentaje de ocupados correspondientes al rubro de la agricultura representa el 4,6% de los ocupados totales de la región, equivalente a 5.871 personas, explicando de esta forma el 0,9% del total de ocupados de la agricultura nacional (ODEPA, 2015). Dentro del rubro, la fruticultura es la que más aporta a la contratación de mano de obra. Alrededor del 68% de la superficie regional dedicada al sector silvo agropecuario está ocupada con frutales. Las plantaciones de especies frutales más significativas son uva de mesa y olivo. En relación a la uva de mesa, esta se cultiva mayoritariamente en la zona alta de los valles, básicamente en las comunas de Tierra Amarilla y Copiapó (provincia de Copiapó) y Alto del Carmen (provincia de Huasco). Por su parte, el olivo se localiza especialmente en las comunas de Copiapó y Caldera (provincia de Copiapó) y en las de Huasco y Freirina (provincia de Huasco).

Copiapó es la capital administrativa de Atacama y concentra al 61% de la población regional. Su auge y gran crecimiento data del siglo XIX en base a la expansión minera de Chañarcillo y Tres Puntas. Hoy la población comunal es en más del 97% urbana y la población rural se distribuye entre los poblados de San Pedro, Piedra Colgada y Toledo. En esta ciudad se concentra gran parte de los servicios administrativos de Atacama. Según las proyecciones censales del 2002 el año 2012 contaría con una población de 84.166 hombres y 82.585 mujeres.

Dentro de la Provincia, la comuna de Copiapó aparece no sólo como la más poblada sino también como centralizadora de un sistema que presenta otras dos ciudades importantes, Caldera y Tierra Amarilla.

Los habitantes de Copiapó conviven en un territorio donde el recurso hídrico es escaso, en una ciudad que posee una estructura productiva vinculada principalmente con la minería, con sus respectivos y diferentes niveles de desarrollo.

La comuna de Tierra Amarilla se encuentra ubicada en el centro oriente de la Región de Atacama y forma parte de la provincia de Copiapó, distante a 16 Km. de la capital regional. Tierra Amarilla fue fundada el 22 de diciembre de 1891, siendo su primer Alcalde Baltasar Pinto Garmendia. La comuna posee una población de 15.725 habitantes repartidos de la siguiente forma: capital comunal, 67,4 %, habitantes área rural, 32,6 %. Es una emergente ciudad que tiene la particularidad de estar construida a lo largo de la carretera, que mientras la atraviesa se transforma en una avenida. Pertenece al Distrito Electoral N° 6 y a la 3ª Circunscripción Senatorial, Atacama. Tiene una superficie de 11.191 km² y una población de 9.467 habitantes (Datos Censales 2002 proyectados al 2006),

Solamente se presenta un mayor empleo femenino en el tipo temporal extra predial, el cuál involucra los procesos de embalaje, envasado y otras funciones que requieren de un trabajo más prolijo, especialmente en el caso de la uva de mesa (Valdés, X. 2014).

Según el documento "Análisis del Catastro Frutícola Regiones de Atacama y Coquimbo desde una Perspectiva de Género" (2010-2011), las principales conclusiones en relación al empleo del rubro, señala que existe una participación muy baja de las mujeres, tanto en el empleo permanente, tanto predial como extra predial, así como en el empleo temporal predial.

Si observamos la distribución por sexo entre el 2009-2011 de acuerdo al sector productivo, podemos constatar que se presenta un incremento significativo de hombres

16. Corporación para la Competitividad e Innovación de la Región de Atacama Observatorio del Mercado Laboral para Fortalecer la Gestión de Capital Humano de la Región de Atacama

en el sector Minería, mientras que en las mujeres el incremento se da en los sectores Servicios Comunes y Comercio. Este fenómeno puede corresponder a una cierta especialización por género, con desplazamiento de la población masculina hacia el sector minero y una incorporación de mujeres para sustituir parte de la brecha generada en los sectores de servicios personales (Observatorio del Mercado Laboral, 2011).

La tasa de participación laboral femenina en la región de Tarapacá, al igual que la del país, es significativamente inferior a la de los varones: representa un 41,3% y un 75,2% respectivamente (Casen, 2013). La tasa de ocupación laboral muestra importantes brechas de género a nivel del país y de la región con un 71,3% para los varones y un 38,7% para las mujeres, 3 puntos porcentuales bajo el total país respecto a la tasa de ocupación femenina (CASEN, 2013), convirtiéndose así en la región que registra la mayor brecha en términos de la tasa de participación laboral entre hombres y mujeres equivalente a un 33,9%.

IV.2.5. Región de Coquimbo: Marco Género y Trabajo

La Región de Coquimbo cuenta con 749 mil 379 habitantes, está dividida por tres provincias y quince comunas y su capital regional corresponde a la ciudad de La Serena. Limita al norte con la Región de Atacama y al sur con la de Valparaíso, al este con la Región de San Juan (Argentina), al oeste con el Pacífico. La región se divide entre las provincias de Elqui, Limarí y Choapa con 15 Comunas. La capital regional es La Serena. Tiene una superficie de 40.579,9 Km cuadrados y una población proyectada por el INE de 771.085 habitantes al año 2015. La conurbación La Serena-Coquimbo (412 586 hab.), es la cuarta del país concentrando la mitad de la población regional. Las ciudades más importantes son La Serena (211.275 hab.); Coquimbo (202.441 hab.); Ovalle (133.790 hab.); Illapel (30.598 hab.); Vicuña (24.010 hab.); Salamanca (24.494 hab.); Los Vilos (10.966 hab.)

El PIB regional correspondió el año 2012 a 3.189.807 (millones CPL), 6.646 (millones USD); 707.654 PIB per cápita nominal en USD 9.391,6. Durante 2014, la variación acumulada de crecimiento regional registró un aumento de un 1,4 por ciento respecto al año anterior, esto en base a la medición del Índice de Actividad Económica Regional, Inacer. El sector que tuvo la mayor incidencia positiva fue construcción, producto de una mayor inversión en obras de ingeniería pública vinculadas al área de vialidad.

Una de las principales fuentes de desarrollo en la región es el turismo. Este desarrollo se ha concentrado históricamente en las localidades ubicadas preferentemente en la zona costera de la Región, especialmente en la intercomuna La Serena - Coquimbo y en el valle del Elqui. En menor medida, lo ha hecho en la zona costera Los Vilos - Pichidangui. Al respecto, cabe hacer notar que no se han utilizado suficientemente las potencialidades turísticas y recreacionales que existen en otros sectores de la zona costera, como es el caso de la comuna de La Higuera (principalmente su litoral), y en las áreas del interior y pre cordillera.

Derivado del hecho que "sol y playa" sigue siendo el producto más posicionado y que mejor se inserta en la cadena de comercialización, se observa una marcada concentración de la demanda en temporadas estivales, provocando fuertes presiones sobre algunos servicios y redes de infraestructura básica, que afectan no sólo las condiciones de habitabilidad y la calidad de vida de la población residente, sino que también lo placentero de la propia experiencia de visita.

La actividad de Comercio, Restaurantes y Hoteles es el segundo sector más relevante en la actividad económica de la región.

Otra base productiva fundamental de la región es la existencia de yacimientos de manganeso, oro, plata, cobre, hierro, y plomo. Entre los minerales no metálicos se encuentran depósitos de apatita, yeso, carbonato de calcio, cuarzo, combarbalita, ónix y lapislázuli. La mina de cobre Pelambres, cerca de Salamanca, en la Provincia de Choapa, es una de las más grandes del mundo, con una reserva estimada de 2 100 millones de toneladas.

Los "valles transversales", Elqui, Limarí y Choapa son el soporte de la economía agrícola; las tres cuencas hidrográficas que los definen (ríos Elqui (formado por los ríos Turbio, Claro y Cochiguaz), Limarí (formado por los ríos Hurtado, Grande, Los Molles y Cogotí y Choapa (formado por los ríos Cuncumén, Illapel y Chalinga) permiten pese a las sequías que caracterizan esta zona el desarrollo agrícola. La agricultura ha sido testigo de la reconversión productiva y a las tradicionales vides e industria pisquera se ha sumado la extensión de las plantaciones de uva de mesa para exportación, actividad generadora de empleo temporal para las mujeres.

La agricultura se desarrolla gracias al uso intensivo de los valles con cultivos de hortalizas y frutas favorecidos por las condiciones climáticas. Entre los principales productos destacan las aceitunas, papayas, paltas, damascos, duraznos, nueces pero especialmente, la uva de exportación y pisquera, que permiten la producción de pisco, además de pasas y arrope. En la ganadería destaca la actividad caprina y la fabricación de queso.

En la región existen fábricas de frutas en conserva y desecadas, empacadoras de frutas de exportación, productoras de harina y aceite de pescado, conserveras de pescados, moluscos y crustáceos e industrias del pisco.

En lo que respecta a los efectos que genera el empleo asalariado temporal en la agricultura regional, las largas jornadas laborales, las migraciones laborales intra y extra regionales uno de ellos son las separaciones conyugales. Por lo tanto, la presencia de jefas de hogar en las labores agrícolas es alta y las formas que adquiere la reproducción familiar es desplazando las responsabilidades de las madres que salen a trabajar a la red de parentesco femenina: abuelas, tías, hermanas, hijas mayores.

Para estas familias matricentradas es clave la generación de ingresos en las temporadas lo que obliga a las mujeres a alargar la jornada laboral y a desplazarse entre empresas, valles y regiones para alargar el tiempo de asalarización (Valdés, 2014).

Para el caso de las asalariadas agrícolas de temporada o temporeras hay gran variedad de regímenes contractuales donde prima el trabajo a destajo: por faena, a plazo fijo entre ellos. Lo más significativo en estos regímenes laborales es la subcontratación que suele producir mayor precarización laboral, no pagos previsionales y ausencia de respeto a las normas laborales.

En la Región de Coquimbo hay 23.865,1 hectáreas plantadas de frutales, el 9,3% del país. Dentro de esta superficie la uva de mesa ocupa 8.721,6 hectáreas. De la uva de mesa que se produce en la región, el 63,9 se destina a la exportación (Catastro Frutícola Región de Coquimbo, MINADRI/ODEPA/CIREN, julio 2015).

Uno de los empleos para mujeres más importantes en la región es el que generan las plantaciones de uva de mesa y los packing de la agroindustria frutícola. No obstante, son escasos los empleos permanentes para las mujeres concentrándose en cerca del 90% en los hombres.

En cambio, las mujeres acceden a empleos temporales que comienzan a aumentar en la región en primavera para finalizar hacia el final del verano comienzos del otoño. Según época del año, la composición por sexo de este mercado de trabajo agrícola varía entre el 30% de mujeres a más de cincuenta en las labores de packing.

Se trata de empleos de baja calidad, con grados variables de formalización, generalmente con intermediación laboral de subcontratistas de mano de obra y con una importante variabilidad contractual desde contratos por faena, a plazo fijo o contratos a destajo en que se paga un mínimo y el suplemento en función de la productividad del trabajo.

Este tipo de contratos conduce a largas jornadas de trabajo, que llegan a veces a 16-18 horas diarias. Esta es la forma en que las mujeres "se hacen el salario". Ganan más en función de las cajas que limpian o embalan lo que diferencia los ingresos entre las más diestras y las menos diestras (por edad, experiencia, habilidad manual).

Pero hay otras formas de "hacerse el salario" para las temporeras pues esta región forma parte del corredor migratorio estacional que se desplazan desde el valle de Copiapó hasta valles meridionales en las regiones de O'Higgins y Maule siguiendo la maduración de la uva (Valdés, 2014).

La población regional en la fuerza de trabajo (mayores de 15 años) por sexo correspondió a un total de 317.620 mujeres y 306.790 hombres; en la fuerza de trabajo a 155.340 mujeres y 229.710 hombres; ocupados, 144.350 mujeres y 205.810 hombres; desocupados 10.990 mujeres y 15.400 hombres; cesantes 9.650 mujeres y 14.160 hombres; buscan trabajo por primera vez 1.340 mujeres y 1.250 mujeres.

La tasa de desocupación de las mujeres correspondió a 7,1; la de los hombres a 7,0; la tasa de participación de las mujeres a 48,9; la de los hombres a 72,0; la tasa de ocupación de las mujeres a 45,4 y la de los hombres a 66,9 (último trimestre móvil Encuesta NENE 2015).

En la Región, las mujeres entre 30 y 60 años que se encuentran ocupadas y que tienen hasta enseñanza media completa y según actividad económica, se concentran mayoritariamente en sector Hoteles y restaurantes con un 48,2% seguido de Enseñanza con un 43,8%, comercio al por mayor y al por menor, 22,2% seguido de industrias manufacturera, 13,6% (SENCE, 2013).

IV.2.6. Percepción y análisis de las destinatarias por programa en el Norte Chico. Región de Atacama y Coquimbo

IV.2.6.1. Análisis Grupo de Discusión Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar Tierra Amarilla, Región de Atacama

Tensión trabajo remunerado /trabajo doméstico

Para este grupo de mujeres el trabajo es una necesidad y una herramienta para salir de la pobreza. Todas ellas han trabajado en diversos rubros, entran y salen del mercado laboral formal e informal, sin embargo la tensión existente entre el trabajo de cuidado y el trabajo remunerado nunca se resuelve del todo. Las mujeres se encuentran en una búsqueda que no solo es parte de un proceso de mejoras en la calidad de vida, sino también como parte de un proceso de desarrollo personal que no encuentra cabida mientras se encuentran en procesos de crianza. La inserción laboral se encuentra directamente relacionada con la noción de trabajo decente. Las mujeres tienen claridad de ello.

"[...] Como voy a trabajar por 200 lucas y dejar la casa botada..." Grupo de Discusión, Tierra Amarilla

Esta situación de expulsión del mercado laboral de la mujer en Chile y las dificultades de acceso al mercado del trabajo es sistemáticamente más difícil para las mujeres que para los hombres. Las posibilidades de obtener un empleo asalariado a causa de las responsabilidades familiares, de su falta de calificaciones, de barreras sociales y culturales o por falta de puestos de trabajo, hace que el trabajo por cuenta propia parezca la única forma de subsistencia impactando directamente en sus trayectorias laborales.

Autonomía económica: trayectorias laborales y áreas de desarrollo

La autonomía económica se ve interferida o tensionada por los mandatos asociados a la crianza y en el otro extremo un mercado laboral que no ofrece condiciones suficientes para salir de la pobreza y menos aún que pueda solventar los cuidados de hijos e hijas en su ausencia.

Las mujeres participantes en el grupo, tienen una postura diversa respecto a incorporarse a sectores productivos masculinizados como la minería. Un número importante de ellas participó en las capacitaciones del programa de SENCE "Mujer Minera" lanzado el 2012, enfrentando barreras a la hora de buscar la inserción laboral. Por otro lado, otras mujeres para las cuales las barreras subjetivas de transgresión de los ámbitos del deber ser femenino hacen difícil el incorporarse a estas áreas de la producción refiriendo mayor cercanía a áreas relacionadas con el trabajo administrativo.

El programa Mujer Minera, lanzado el año 2012, consistió en la creación de 2000 cupos en capacitaciones relacionadas con la actividad minera, para contribuir a la inserción laboral de las mujeres en esa área. Si consideramos que la III región es una zona minera, la ausencia de las mujeres en la minería sigue descartada como posible oportunidad para las mujeres en términos de trabajo decente. Las dificultades que señalan las mujeres para la inserción tienen que ver con el nivel de escolaridad que se les exige (como mínimo cuarto medio) para las capacitaciones y para la incorporación en cualquier actividad minera, situación que se contrasta con la baja escolaridad de un número importante de las mujeres del grupo.

La escolaridad por un lado y la ausencia de práctica en las capacitaciones entregadas hacen difícil la adquisición de la experiencia requerida para incorporarse al ámbito minero. Las empresas privadas y públicas del sector requieren diseñar políticas de inclusión con programas de capacitación para apoyar la calificación del personal femenino y la consiguiente contratación. En este sentido, la entrevista a la SEREMI del Trabajo de la Región hizo evidente la falta de previsión por parte de la política pública diseñada así como la ausencia de trabajo público privado para asegurar una inserción exitosa de las mujeres capacitadas.

Los cursos en "Grúa Horquilla" y en "Mecánica para Maquinaria Pesada" en los que participaron las mujeres en el Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar no contaron con horas de práctica reales en el proceso de formación, así como tampoco con un estándar de calidad adecuado a las altas exigencias de la minería. Considerando que los cursos entregarían 250 horas de capacitación, con 50% del tiempo destinado a la práctica, es decir, 125 horas, esto parece una incongruencia con los pre-requisitos de ingreso al sector minero, donde el mínimo de experiencia laboral para la contratación es de 500 horas prácticas.

"[...] Muchas hacemos los cursos pensando que vas a trabajar y vas a mejorar todo para tu hijos y recibes el carné y te quedas con él..." Grupo de Discusión, Tierra Amarilla

"[...] hay problemas con las OTEC, hicimos un curso de maquinaria pesada... uno no tiene a quien reclamarle... hicimos muchas horas de teoría y nada práctica..." Grupo de Discusión, Tierra Amarilla

"[...] Nos trataron como tontas". Grupo de Discusión, Tierra Amarilla
Si la minería aparece como un sector en expansión que necesita permanentemente de la incorporación de mano de obra calificada, la incorporación de las mujeres es una necesidad. La intermediación laboral en este sentido requiere políticas de trabajo intersectorial que avancen en la articulación público privado. Las barreras visibles aparecen claras, sin embargo cabe preguntarse por aquellas invisibles que operan como muro de cristal a la hora de contratar mujeres en sectores altamente masculinizados como la minería. En este sentido cabría indagar si es que aun teniendo las horas de práctica requeridas, no se habrán producido además situaciones de discriminación laboral, como las que las propias mujeres del grupo perciben:

"[...] Es que los hombres son muy machistas tienen miedo que uno lo haga mejor que ellos". Grupo de Discusión, Tierra Amarilla

"[...] ellos son los machos proveedores y las mujeres están para cuidar a los hijos y hacer a las cosas de la casa..." Grupo de Discusión, Tierra Amarilla

Obstáculos para la inserción laboral

Los principales obstáculos parecen determinados por la segregación horizontal en la medida que las mujeres no han podido acceder a ámbitos masculinizados como aquellos para los que se capacitaron. En desmedro de las dificultades para acceder a mejores trabajos, la situación de baja escolaridad de las mujeres en la zona y en particular en el grupo, se suma a los obstáculos que deben enfrentar, pero también a las dificultades para llevar a cabo procesos exitosos de nivelación de estudios.

"[...] a mí me falta nivelar mis estudios, acá hasta para hacer aseo te piden cuarto medio..."Grupo de Discusión, Tierra Amarilla

"[...] acá muchas tienen solo octavo" Grupo de Discusión, Tierra Amarilla

En este sentido los programas de gobierno presentan diversas dificultades. Por un lado la modalidad de exámenes libres es concebida como compleja, puesto que requiere por un lado de acceso a internet y por otro, la modalidad de autoaprendizaje resulta muy difícil para ellas.

Señalan que los programas presenciales en Tierra Amarilla tienen muy pocos cupos, los que mayoritariamente son utilizados por jóvenes que han repetido o que han dejado la educación formal por algún tiempo. Existe además una autopercepción de incapacidad, de dificultades propias de la edad y del tiempo transcurrido para enfrentar el aprendizaje. Todo esto se suma a la frustración producida frente al fracaso a la hora de rendir exámenes.

Cabe mencionar en este punto que la mayor escolaridad de las mujeres no necesariamente ha mejorado las condiciones de incorporación al trabajo de éstas, por lo que sigue apareciendo como marginal para las propias mujeres que no lo ven como una vía certera a la mejora de sus condiciones de habilitación laboral.

"[...] yo no entendí nada (en línea)" Grupo de Discusión, Tierra Amarilla

"[...] yo no tenía computador, venía al ciber de candelaria". Grupo de Discusión, Tierra Amarilla

"[...] yo no entendía nada... tenías que leer tremendas páginas y vas pasando a la otra etapa sin entender..."Grupo de Discusión, Tierra Amarilla

En un mercado laboral con importantes brechas salariales, de participación y de condiciones laborales entre hombres y mujeres, la nivelación de estudios aparece como fundamental para la inserción laboral dado que la tasa de participación de hombres y mujeres aumenta de acuerdo a su nivel de escolaridad

La edad y la propia condición de ser mujeres son percibidas como obstáculos para la inserción laboral.

"[...] hay discriminación por ser mujeres y por la edad. Prefieren personas jóvenes. Por ejemplo en Sodimac siempre reciben hombres".Grupo de Discusión, Tierra Amarilla

Percepciones del Programa:

Las mujeres han participado de los talleres de Habilitación Laboral y reconocen el aporte de estos sobre todo como espacio de desarrollo y de conocimiento de herramientas para el ejercicio de los derechos de las mujeres.

"[...] yo aprendí mucho, sobre todo a respetar mis derechos... porque yo no tengo derecho ni a ir al baño tranquila, porque ahí está mis hijos.. Todos tienen derechos, incluso los niños, pero uno no". Grupo de Discusión, Tierra Amarilla

Las problemáticas de violencia doméstica aparecen como un factor de preocupación y se señala la necesidad de contar con espacios relativos al acompañamiento de las mujeres que la sufren, en comunas como Tierra Amarilla que se encuentra relativamente alejada de la capital regional y que además implica para las mujeres incurrir en costos de traslado que la mayoría de las veces no pueden solventar. En este sentido es importante la articulación de autonomía económica con otros empoderamientos como el de la autonomía física. Esta aparece como un elemento fundamental y valorado en las capacitaciones recibidas en el programa.

"[...] a uno le sirve para otras mujeres..." Grupo de Discusión, Tierra Amarilla

"[...] yo cuando muy chiquitita fui violada, pero hoy en día yo quiero sacar a mi hijo adelante... yo jamás me voy a someter a un hombre, yo aprendí mucho" Grupo de Discusión, Tierra Amarilla. "[...] esta es una cadena...nuestro amor por los hijos vamos a lograr muchas cosas... ahora mismo con respeto todas estamos escuchando, con respeto..." Grupo de Discusión, Tierra Amarilla

Una de las sugerencias que las mujeres realizan, es el criterio de selección de las mujeres que entran al programa. Si bien valoran el reconocimiento a la jefa de hogar, señalan que debiera haber apertura para incorporar más mujeres. En este sentido, les gustaría que hubieran más cupos, pero también que el puntaje no limitara el ingreso:

"por las penas que cada mujer guarda para darle de comer a sus hijos...para tener una buena cama una buena comida... que no se tomen en este proyecto, le están pasando a llevar sus derechos a las mujeres que por trabajar dejan a sus hijos solos y tienen más puntaje en la ficha de protección social" Grupo de Discusión, Tierra Amarilla

Otra dificultad mencionada dice relación con los inicios de las capacitaciones y las fechas del año que estas llegan, mayoritariamente a fin de año, período complicado porque aumentan las posibilidades de encontrar trabajos temporales. Esta falencia se relacionaría con aspectos administrativos y con las coordinaciones SERNAM/ SENCE.

IV.2.6.2. Análisis de Grupo de Discusión Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila, Copiapó.

Autonomía económica: trayectorias laborales y áreas de desarrollo

Las usuarias participantes en el grupo trabajan mayoritariamente en ámbitos que se caracterizan por requerir baja calificación, tales como manipuladora de alimentos en colegio, aseo en cadena de comida rápida, conductora de camión, auxiliar de aseo en oficinas ministeriales, trabajadora de casa particular.

Dentro de sus trayectorias laborales, ellas conocen el trabajo de la uva, pero actualmente no la ven como opción laboral para ninguna de ellas. Describen el trabajo de temporeras como de jornadas y turnos extenuantes, a la vez que estigmatizado.

"[...] es una guerra... por una caja a veces hay peleas..." Grupo de Discusión, Copiapó.

*"[...] los judíos eran tratados como reyes al lado de lo que hay en los parronales."
Grupo de Discusión, Copiapó.*

" [...] una mujer que trabaja en los parronales es mal mirada..."Grupo de Discusión, Copiapó.

Respecto a las posibilidades de búsqueda de empleo, aparece el conflicto con la contratación extranjera y la edad. La zona tiene un importante porcentaje de inmigrantes, peruanas y bolivianas. Algunas perciben que las y los extranjeros, contribuirían al deterioro de las condiciones laborales, pues ellos aceptan el incumplimiento a los derechos laborales.

Esta situación de discriminación deja ver aspectos de la discriminación inter género. Las mujeres migrantes deben someterse al prejuicio y a la doble discriminación. Junto a la discriminación hacia migrantes, es posible apreciar la descalificación asociada al perfil de las mujeres que trabajan como temporeras.

Tensiones trabajo remunerado/trabajo doméstico

En el caso de las mujeres participantes en el grupo, la conciliación entre el trabajo remunerado y el trabajo de cuidados es alta, sin embargo no hay opciones que tomar. La mayoría de ellas son jefas de hogar por lo que deben trabajar, aunque esto implique dejar a las hijas e hijos solos.

"[...] ya no vengo como el año pasado... corriendo, lo llevaba a la casa, de la casa al trabajo... era muy sacrificado... ni almorzaba y me salía". Grupo de Discusión, Copiapó.

*"[...] esto me ha ayudado mucho [...] yo trabajo de 14:30 a 22:30 de la noche y no tenía quien me lo viera... ahora a las 19:00 me lo ve mi hermana... si no fuera por el programa ella no podría verlo..."Grupo de Discusión, Copiapó.
Las jornadas extra de trabajo se cubren con redes que en muchos casos son los o las propias hijas mayores:*

"[...] mi hijo mayor de 14 me ayuda con el pequeño... donde vivo hay mucho consumo de droga" Grupo de Discusión, Copiapó.

*"[...] mi hijo mayor de 13 años me cuida al chico... él lo viene a buscar acá y ya llegan cansados a la casa...con esa plata extra compro carne y verduras"
Grupo de Discusión, Copiapó*

Obstáculos para la inserción laboral de las mujeres

Uno de los principales obstáculos que las mujeres presentan son las malas condiciones laborales que se ofrecen y la escasa preparación para acceder a trabajos de mejor calidad. En el grupo una de las mujeres participó en capacitación de Grúa Horquilla, a través de la Cámara Chilena de la Construcción y señala que no fue posible insertarse laboralmente por la falta de práctica que exigen en todos los lugares que han ido. Se repite la situación observada en el grupo del Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar.

Hacer frente a la falta de calificación de las usuarias, se ve obstaculizado puesto que la mayoría de las mujeres trabaja haciendo horas extras como una forma de incrementar los ingresos familiares. No hay tiempo para los cuidados, no hay tiempo para sí.

Percepciones del Programa

Para todas las mujeres asistentes al grupo, beneficiarias del programa, el programa viene a subsanar una realidad que se impone antes de la incorporación al programa, niñas y niños se quedan solos, lo que trae aparejado un alto desgaste emocional para las mujeres.

El espacio de talleres generado en el colegio es un espacio de protección para niñas y niños, no solo respecto a quedarse solos en casa, sino también como espacio de protección de la calle que es vista como amenazante por la presencia de droga y delincuencia.

Las mujeres del programa valoran y agradecen la existencia del programa, sin embargo señalan que este aun adolece de un período realista en términos de la cobertura durante todo el año laboral, el cual no coincide con el escolar.

IV.2.6.3. Análisis Grupos de Discusión Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila, Monte Patria.

Tensiones Trabajo Remunerado /Trabajo Doméstico

La división sexual del trabajo aparece como uno de los principales ejes estructurantes de la desigualdad de género. Esto produce la llamada pobreza de tiempo y para los niveles socio económicos más bajos la falta de garantías para el acceso a los cuidados privados que son muy caros y los de carácter público que son escasos. En este sentido el espacio otorgado para el cuidado de los hijos e hijas es fundamental para las mujeres trabajadoras. La zona El Palqui es eminentemente agrícola por lo que abunda el trabajo de temporadas en condiciones de turnos y jornadas extensas. Para las participantes del programa trabajar es una necesidad así como el cuidado de sus hijos e hijas. Para ellas, mayoritariamente mujeres solas de escasos recursos, la relación entre trabajo doméstico y trabajo remunerado no es una tensión si no una fractura que atraviesa a sus familias y que se resuelve únicamente con redes de apoyo en la que participan otras mujeres. En este sentido la presencia de las abuelas que asisten al grupo da cuenta de este traspaso de los cuidados de manera transgeneracional. Al interior del grupo, la hija mayor de 11 años se hace cargo del niño de meses que acompaña a su madre.

Autonomía económica: trayectorias laborales y áreas de desarrollo

Subcontratación, sequía y migración interna:

“El problema no es la sequía, el problema es cuando se abrió esta “ventanita” para el contratista, es cuando quedó la embarrada en este sector y en todo el país”. Grupos de Discusión, Monte Patria.

Las mujeres del grupo trabajan o han trabajado mayoritariamente en el sector agrícola. Sin embargo desde la extensa sequía que afecta a la región los empleos vinculados al área se han hecho más escasos y más temporales agudizando la precarización laboral de las mujeres. Un número importante de ellas se encuentra cesante, y otro participa de los programas de emergencia del Estado, Pro empleo.

"Trabajo haciendo aseo, primero los grupos trabajábamos en las calles, después nos empezaron a pedir que trabajáramos acá en la escuela, yo por ejemplo trabajo en el jardín de El Palqui bajo, yo dije que si al tiro por que estaba embarazada de mi bebé"...

"Nos pagan 90 mil por media jornada". Grupo de Discusión, Monte Patria.

La cesantía afecta a gran parte de las mujeres del grupo quienes esperan que la llegada de diciembre mejore en algo las condiciones laborales, al generarse algunos empleos en los predios de la zona. La situación es tanto para hombres como mujeres; muchas de ellas se encuentran solas debido a que las parejas han emigrado a otras zonas en busca de trabajo, situación que afecta a varones y mujeres. Cabe recordar que la IV región hace parte del corredor migratorio de la zona norte.

"Los hombres de acá han emigrado y se van a Vicuña, la Higuera, Las mineras, más para Coquimbo, Copiapó... yo he trabajado para Copiapó para Rancagua, para todas esas partes, como temporera... ahora en octubre empieza la cosecha en Copiapó" Grupos de Discusión, Monte Patria.

"Antes era bueno cuando llovía hartito, la gente no migraba, ahora no por el tema de la sequía los fundos han cerrado hartito entonces hay que buscársela como dice la señora, vender ropa usada, recurrir a los bonos, a los pro empleo, a las completadas, uno no puede emigrar de aquí por los chicos" Grupos de Discusión, Monte Patria.

La subcontratación aparece como la huella más visible de la precarización del trabajo en el agro. Bajo esta modalidad, es habitual que no se respeten los derechos laborales y que las y los trabajadores queden expuestos a diferentes irregularidades tales como el no pago de las imposiciones, contratos en blanco, o a falta de estos, incumplimiento a normas de seguridad laboral.

Es importante señalar que dentro de las condiciones laborales del agro, las mujeres se encuentran mayormente representadas justamente donde la precarización es más grande, es decir en el trabajo de temporada por medio de la sub contratación.

Esta situación unidas a las deficiencias en el sistema de fiscalización por parte del Estado, mantienen cifras desconocidas y situaciones laborales precarias invisibilizadas de los registros oficiales. La relación de abuso laboral percibida por las mujeres tanto desde "los enganchadores" como desde los dueños de fundos se aprecia en las palabras de ésta:

"Las empresas ya no reciben gente para la empresas, solamente reciben contratistas. Para desligarse de la alimentación, locomoción y los contratos" Grupos de Discusión, Monte Patria.

"Lo que pasa es que nadie fiscaliza a nadie. Se aprovechan lo del tema de la sequía los del fundo, hablemos con razón, les pagan una miseria a los temporeros, las empresas el noventa por ciento les financia el estado, Entonces no hay nadie que venga y diga, a ver cómo están con el pago a esta gente, le pagan o no" Grupos de Discusión, Monte Patria.

En este sentido es posible apreciar la desconfianza percibida por las mujeres respecto al sector privado y público.

Obstáculos para la inserción laboral

El sistema de discriminación que opera en el mercado laboral segrega a las mujeres existiendo un doble castigo para quienes no tienen un nivel de preparación aun cuando las labores que desempeñen no lo requieran. Esta barrera marca un delgada línea entre un piso de condiciones laborales mínimas como la obtención de un contrato y un trabajo desregulado y expuesto al abuso de los subcontratistas.

“Para ir a una tienda para ser vendedora en Ovalle te piden cuarto medio, para entrar como auxiliar de aseo también te pide cuarto medio, que a lo mejor no vamos a ganar el doble lo que ganamos acá, pero podemos optar a un trabajo que tiene mejores condiciones, donde no voy a estar mojada entera, o no voy a ganar 5 mil pesos diarios. Quizás el cambio en términos de cuánta plata recibo al mes no va a ser mucho, pero a lo mejor las condiciones en las que voy a desempeñar mi trabajo van a ser más dignas, voy a tener más seguridad social porque a lo mejor en Ovalle va a costar mucho más que se vayan por dentro con mis cotizaciones” Grupo de Discusión, Monte Patria.

“Acá también los subcontratistas se van por dentro con las cotizaciones porque no hay nadie que los regule, nadie viene a ver los libros” Grupo de Discusión, monte Patria.

Percepciones del programa

Las mujeres del grupo sienten que el programa ha mejorado claramente la calidad de vida de sus hijos e hijas y la de ellas. Lo consideran una ayuda significativa para el desarrollo de los niños y niñas a la vez que para las mujeres que trabajan y que antes debían destinar recursos para su cuidado. La mayoría de las mujeres desconoce el programa de capacitación Más Capaz y por otro lado un número importante no ha accedido a talleres de otra índole, fundamentalmente porque los horarios de trabajo no se los permite. Las mujeres sienten que existe una coordinación que les permite trabajar no solo los meses escolares si no también suplir el principal problema que las mujeres temporeras tienen respecto al cuidado de los hijos e hijas que es la temporada de verano. Para ello existen programas complementarios que le dan continuidad al 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila, durante la temporada en la que se presenta mayor trabajo para las mujeres. Este es un elemento fundamental respecto a las articulaciones inter sectoriales.

Las relaciones institucionales están mediadas por las monitoras. Al encontrarse Palqui en una zona alejada de la ciudad, los principales servicios resultan distantes y poco accesibles. Las mujeres demandan la presencia de SERNAM de algún modo más cercano y accesible. El programa de Chile Deportes “Hijos de madres temporeras” es un buen ejemplo de articulación intersectorial que complementa las necesidades de cuidado de los hijos e hijas en períodos de verano con las labores asociadas al agro tienen un fuerte incremento.

Situación de Género

Organización y Liderazgo: Dentro de las mujeres del grupo se encuentran algunas con actividad de mayor liderazgo en términos de organización. Se evidencia que estos espacios canalizan de mejor manera tanto la información de los distintos programas como el acceso a ciertos beneficios. La agrupación de la cual una de las mujeres es dirigente: “Agrupación de Temporeras Manos Abiertas, Río Huatulame”, conoce de los cursos de SENCE y del programa de SERNAM Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar el que no se encuentra actualmente en la comuna. Es posible apreciar que las mujeres tienen

conciencia de vivir una situación de desmedro laboral tanto por los cuidados familiares como por la existencia de un sistema económico y social en el que deben aprender a sobrevivir. De esta manera, dan cuenta de cómo algunas mujeres aceptan que su derecho al contrato no sea respetado en virtud de una ganancia mayor inmediata. La organización, que aparece en el grupo como una opción que intenta hacer frente a la desprotección, no es sin embargo un espacio de participación amplia. La participación, se convierte así, en otro eje fundamental desde el cual articular la autonomía económica.

IV.3. Macro-zona Centro

IV.3.1. Región de Valparaíso: Marco Género y Trabajo

La Región de Valparaíso tiene la particularidad de encontrarse geográficamente en un espacio propicio para el intercambio comercial con otras regiones y hacia el exterior. Al Norte limita con la IV Región de Coquimbo, al Sur con la Región Metropolitana y al Este limita con Argentina, siendo el Paso Fronterizo y Aduana de Los Libertadores el medio de circulación por donde se moviliza parte importante tanto de migración como de intercambio comercial. Por otra parte también en esta región se ubican el Puerto de Valparaíso como el de San Antonio, los más importantes a nivel nacional.

La diversificación de las actividades de los sectores secundario y terciario se traduce en un alto porcentaje de población urbana, que se localiza de preferencia a lo largo de tres ejes de ocupación urbana: Provincia de Valparaíso, Provincia de Quillota y las Provincias de San Felipe-Los Andes. Pero una característica de este territorio es que hay una parte importante de la población que se localiza en zonas rurales o lo que definiremos como localidades rur-urbanas¹⁷. En este sentido, en comunas como Quillota, Los Andes, San Felipe y Llaylay, existen comunidades alejadas de la urbe misma, generando un escenario en el cual mujeres y hombres se dedican a labores más bien agrícolas, donde las distancias hacia el centro administrativo de la misma comuna no siempre son cortas ni de fácil acceso. Así nos encontramos con localidades como Ocoa (población 0 urbana, 4.476 rural) donde la población vive totalmente en zonas rurales o Puchuncaví (población 11.099 urbana, 1.855 rural) y San Esteban (población 7.542 urbana, 6.858 rural), lugares en que, según datos censales del INE, hacia el 2002 (último Censo poblacional validado) la población rural casi equipara a la población urbana. En contraste están Viña del Mar que posee un 100 por ciento de población urbana.

Son este tipo de características locales las que inciden directamente en la empleabilidad, pues en zonas más bien rur urbanas, la oferta de empleo no es diversa, encontrándose principalmente labores dedicadas a sectores primarios de producción. Este no es el cuadro de zonas urbanas como Viña del Mar y Valparaíso, donde se encuentra el segundo centro administrativo más importante del país. Destaca en ese mismo nivel, la conurbación Valparaíso-Viña del Mar, sede de prestigiosas universidades como la Universidad Católica de Valparaíso, la Universidad de Valparaíso, la Universidad de Playa Ancha, la Universidad Santa María, entre otras. Así, la movilidad desde zonas interiores de la región, como Quillota o Limache hacia esta zona con frecuencia responde a una búsqueda de continuación hacia la educación superior y mayores opciones laborales.

17. Los primeros en difundir el término rur urbano son los franceses G. Bauer y J. M. Roux (1976), expresión que identifica a las áreas que rodean a las ciudades antiguas donde, la presencia dominante de viviendas unifamiliares, dispersa y aislada, cohabita con la persistencia de áreas agrícolas y forestales (o naturales). Ese proceso evolutivo se caracteriza por transformaciones en los usos del suelo y en la actividad de los residentes, acompañada de mutaciones socio-demográficas: nuevas pautas de comportamiento social, económico, profesional, cultural, etc. de sus habitantes.

En esta región destaca el mercado del trabajo comercial a nivel terciario, así como la producción y procesamiento de frutales y viñedos a nivel primario. Por un lado encontramos mujeres que trabajan en el área vinculadas a comercio, administración, educación, salud, y por otro trabajo agrícola, viveros, horticultura, fruticultura.

Las localidades visitadas por el equipo responden principalmente al intento de ejemplificar comunas con una marcada población urbana y rural y además con una fuente productiva que diera cuenta de las principales áreas laborales de la región, como lo son en el caso de Valparaíso el sector pesquero y agrícola, representados en la comuna de Valparaíso y la comuna de Quillota, respectivamente.

En la comuna de Valparaíso, capital administrativa regional de la región, los principales espacios de desarrollo se pueden dividir en tres tercios bastante marcados: actividad portuaria, actividad universitaria y de innovación y actividad turística, cultural, de servicios (Jorge Castro, entrevista realizada por GENERAM, septiembre 2015). Estos tres ejes de desarrollo concatenan el resto de las actividades laborales de la comuna, como por ejemplo, restaurantes, venta al por menor, servicios de hotelería, venta de alimentos procesados de origen marino.

Quillota, capital provincial, posee una población de 87.824 habitantes (CENSO 2012), de la cual un 13,03% corresponde a población rural y un 86,97% a población urbana. Históricamente, Quillota ha sido un centro importante para el desarrollo de la Región, al ser un enclave agrícola con clima y suelos privilegiados para esa actividad. Destacan productos como la palta y la chirimoya como típicos de la zona, siendo esos mismos productos los que movilizan una gran cantidad de empleo en función de su producción. Vendedores, proveedores, distribuidores, productores, trabajadores permanentes y estacionarios, entre otros contribuyen a generar una cadena productiva que influye variados sectores de la población.

Quillota también posee cerca de un 15% de población rural, la que convive un poco más alejada del centro neurálgico de la comuna. Allí subsisten actividades como el pastoreo de ovinos, bovinos y caprinos. Si bien este mercado es reducido, no podemos obviar la cadena productiva a partir de estos animales, siempre alejado del centro urbano de la ciudad.

Según el último Boletín Informativo del Instituto Nacional de Estadísticas, del Trimestre Móvil Marzo - Mayo 2015, la tasa de desocupación para la macro zona de Valparaíso alcanzó un 7,0%; la fuerza de trabajo total aumentó 1,5%, y las personas ocupadas ascendieron 1,9%, cifras que si las llevamos específicamente hacia las mujeres muestran que en el último trimestre, la fuerza de trabajo femenina se estimó en 361.870 personas, representando un aumento de 1,5% (5.190 personas), respecto de igual período del año anterior y un aumento de 0,2% respecto del trimestre móvil inmediatamente anterior (560 personas).

La estimación del número de mujeres ocupadas alcanzó a 332.500 personas, representando un aumento de 0,8% (2.540 personas) en comparación con igual período del año anterior. Respecto del trimestre anterior, las mujeres ocupadas registraron un ascenso de 0,4% (1.380 personas).

Las mujeres desocupadas se estimaron en 29.370, lo que significó un aumento de 9,9% (2.640 personas); las cesantes se estimaron en 27.210 personas, registrando un ascenso de 15,2% (3.590 personas) y las que buscan trabajo por primera vez, alcanzaron a 2.150 personas, disminuyendo 30,6% (950 personas). Respecto del trimestre móvil

inmediatamente anterior, las desocupadas disminuyeron 2,7% (820 personas), las cesantes descendieron 1,2% (330 personas) y las que buscan trabajo por primera vez decrecieron 18,4% (480 personas). Las mujeres fuera de la fuerza laboral (inactivas), se estimaron en 395.800 personas, lo que representó un ascenso de 1,1% (4.460 personas), en comparación con igual trimestre del año anterior y registrando un ascenso de 0,1% (240 personas) respecto del trimestre inmediatamente anterior. Las inactivas potencialmente activas se estimaron en 66.220 personas, representando un descenso de 6,9% (4.870 personas); las inactivas habituales se estimaron en 327.200 personas, representando un aumento de 2,7% (8.680 personas), respecto a igual trimestre del año anterior.

Por Ocupación en la rama de Actividad Económica, los puestos más ocupados corresponden al de Enseñanza, la que en un año registró un alza de 3.200 ocupadas, agrupándose el 14,0% del total en esta actividad, lo que significó un total de 45.800 mujeres trabajadoras ubicadas en este sector. La segunda rama que presenta un aumento de las ocupadas fue Servicios sociales y de salud, la cual presentó un aumento de 3.000 ocupadas, lo que significó una variación en términos anuales de 11,6%, concentrándose 29.000 mujeres, representando el 8,9% del total de ocupadas regionales. La rama Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler fue la tercera de mayor incidencia, aportando con 2.000 nuevos puestos laborales, cifra que representó un aumento en comparación al 2013 de 12,2%, concentrando para el 2014 un 5,8% de las ocupadas en la región. Pero sin duda la rama donde se ubica la mayor población activa es en el área de Comercio al por mayor y al por menor, correspondiente a 79 mil puestos de trabajo.

Sabemos, en base un estudio realizado por Centro de Estudios Para El Desarrollo de la Mujer (CEDEM, 2011) "Consultoría: diseño y aplicación de una metodología participativa para la realización de los 15 encuentros regionales de jefas de hogar" realizado por Angélica Wilson y Daniela Peña, que las mujeres de esta región se emplean principalmente en lo que entendemos como trabajo dependiente: temporeras en huertos y packing, obreras en zona costeras, obreras industriales, asalariadas en turismo, auxiliares de aseo, asesoras del hogar, cuidado de niños y ancianos. Los trabajos escogidos en el trabajo independiente, corresponden a ventas de artesanías, productos del mar, ropa y abarrotes, elaboración y venta de dulces, manicure y masajes en peluquerías y en venta en ferias. Al analizar las actividades realizadas por las mujeres en esta región, ya sea en trabajos dependientes como independientes, notamos una clara tendencia a lo que conocemos como roles tradicionales femeninos, confirmándose así la segregación horizontal.

El cuarto rubro donde se ubica la población femenina, es el de servicios domésticos y trabajos puertas adentro, con un considerable número de 41.600 mujeres. Este trabajo rubro ha sido recientemente regulado por el gobierno, habiéndose realizado la última modificación al estatuto de Trabajo Doméstico el 19 de octubre del año 2014.

Según la categoría de ocupación, destaca la de asalariados/as con un número significativo de 212.100 mujeres correspondiente a un 65,0% del total; le siguen aquellas que se remuneran por cuenta propia con 66.200 mujeres, lo que equivale al 20,3% del total de la población femenina.

IV.3.2. Región Metropolitana: Marco Género y Trabajo

La Región Metropolitana de Santiago (RMS) es la región más pequeña del país, con una superficie de 15.403,2 km², sin embargo es la región más habitada. La Región concentra la población, 7.314.176 (INE, 2015), correspondiendo al 40% (aproximación propia en base a 18.000.000 de población chilena). Administrativamente, esta región comprende

seis provincias subdivididas en 52 comunas. Las provincias cuentan a Santiago (que comprende la mayor parte de la región homónima), Cordillera, Maipo, Talagante, Melipilla y Chacabuco. La cantidad de hombres llega a un total de 3.449.446 (48,8%), mientras que la cantidad de mujeres es de 3.620.199 (51,2%), lo cual indica un índice de masculinidad de un 95,3 (INE, 2013)¹⁸

La región concentra cerca del 50% del Producto Interno Bruto del país y de la población nacional, mientras algunas regiones apenas superan el 1% de tales indicadores, alcanzando los \$ 45,7 billones,¹⁹ con un ritmo de crecimiento, superior al cuatro por ciento. Es la Región que tiene mayor número de industrias del país, aportando el 51% del PIB nacional en este rubro, el 69% del PIB nacional en comercio, hotelería y restaurantes, y el 78% en servicios financieros.²⁰

Las actividades del sector primario incluyen las actividades silvo agropecuarias, que aportan con 2,57% del PIB regional. La superficie agrícola sembrada está dedicada a los cultivos cerealeros de legumbres y tubérculos e industriales, siendo el maíz el cultivo más importante. El resto del suelo de la región es dedicado a otro tipo de cultivos, que según orden de importancia son: frutales, forraje anual y permanente, hortalizas, chacras y viñedos. En el sector pecuario, el ganado más importante en esta región es el porcino, el ganado bovino, y los caballares. En esta Región son importantes los establecimientos de crianza destinada a carne y cecinas. Debido a la alta concentración poblacional, esta Región destaca por las plantaciones de hortalizas, con un 23% de la producción nacional. La superficie plantada de frutales representa el 19% de la fruticultura nacional y está destinada principalmente a la exportación. El sector terciario de esta región aporta más del 70% del PGB nacional. Regionalmente, este entrega más del 80% del PIB. Las actividades terciarias que más aportan al PIB regional son las relacionadas con el comercio, restaurantes y hoteles (29,47%), los servicios financieros (26,75%) y el transporte y las telecomunicaciones (10,19%). La importancia del sector terciario en la región está secundada por un significativo auge industrial manufacturero (tejidos, zapatos, cueros, productos alimenticios, bebidas). Destaca también el desarrollo de la electrónica y la industria editorial y manufacturera de papeles, así como la industria maderera. Existe una compleja red de establecimientos agroindustriales que procesan la producción del agro (carne, leche, etc.) para el consumo del Gran Santiago, en efecto, en Santiago se elabora más de la mitad de la producción industrial nacional. Sin embargo, aquí se cultiva una tercera parte de las hortalizas y más de una cuarta parte de los frutales.²¹

La Región Metropolitana presenta la concentración industrial más alta del país del sector secundario o de transformación. La industria de productos alimenticios, bebidas y tabaco es la más importante, en segundo lugar está la industria química de caucho y plástico, derivados del petróleo y carbón. La mayor concentración corresponde a las industrias textiles, prendas de vestir, industria del cuero (82,1%), química (80,2%), metálicas básicas (74,2%), entre otras, situación que se explica en función de la demanda de productos y, más en general, de las economías y escala presentes en la capital del país.²²

La desigualdad territorial se ha consolidado también al interior de las regiones y entre los lugares, manifestándose importantes niveles de centralización y concentración en torno a los centros urbanos y productivos (Romero & Vásquez, 2005). En las áreas

18. <http://www.deis.cl/wp-content/uploads/2013/12/IBS-2013.pdf>

19. <http://diario.latercera.com/2012/11/21/01/contenido/negocios/10-123553-9-metropolitana-y-antofagasta-poseen-el-mayor-pib-en-el-pais.shtml>

20. http://www.gob.cl/cuenta-publica/2015/regional/2015_regional_13.pdf

21. http://www.odepa.cl/wp-content/files_mf/1437485361Metropolitanajulio.pdf

22. http://www.odepa.cl/wp-content/files_mf/1437485361Metropolitanajulio.pdf

rurales existe una menor proporción de brechas de ingresos por género, debido a que los ingresos son bajos y relativamente similares por la actividad económica predominante y del mismo modo, en las comunas de menores ingresos, las diferencias de las brechas de género, no son tan marcadas como en aquellas de altos ingresos (Ubilla, Gerardo, 2014).

Desde un punto de vista espacial, las mayores brechas de género en la RMS se observan en las comunas del cono nororiental, donde existen mujeres que trabajan como asesoras del hogar y su ingreso es menor y donde las mujeres no trabajan formalmente.

En las comunas con mayores ingresos coinciden con la mayor diferencia de ingresos hombre/mujer, porque los hombres son los dueños de las grandes empresas y las mujeres tienen actividad asociada al voluntariado o de carácter social. Esto es distinto a la situación en zonas rurales donde - en general - existen muchos empleos de temporeros o MIPES, lo que genera mayor equidad de ingresos (Ubilla, Gerardo, 2014).

En comunas como Lampa, Calera de Tango o Peñaflores, la brecha puede entenderse por el hábitat residencial de parcelas de agrado, en las cuales hay preferencia por la crianza de los niños, lo que demanda la presencia de mujer en la casa. Por otra parte, en comunas como Buin, Paine o Isla de Maipo, la brecha de ingresos por género es menor, dada que la actividad económica principal (agricultura) demanda trabajo masculino como femenino, de baja calificación. Las comunas de Providencia, La Reina y Vitacura concentran los valores de mayor equidad en brechas de género, con una mayor cantidad de mujeres empleadas (levemente), respecto de los hombres. Esto podría tener relación con que estos sectores hay una mayor número de servicios y comercio, actividades asignadas como femeninas dentro de nuestro país (Ubilla, Gerardo, 2014).

La distribución de la fuerza de trabajo femenina está fuertemente influida por el tipo de actividad económica regional. De esta forma, las comunas urbanas de la Metrópoli de Santiago, tienen una predominancia sobre el 50% de fuerza de trabajo femenina. En oposición, prácticamente todas las comunas de predominancia rural (a excepción de Pirque) tienen niveles bajo el 43% (Ubilla, Gerardo, 2014).

Para el caso de las actividades primarias, existe una fuerte concentración masculina en la Región, lo cual significa que casi que todas comunas, en actividades relacionadas con la extracción de materia prima, los hombres son mayoría frente a las mujeres empleadas. Para las actividades secundarias, en términos de la brecha de género, esta variable muestra una fuerte inequidad, con los casos extremos de Vitacura y Tiltil, además tanto en áreas urbanas como rurales, el empleo en actividades secundarias es desarrollado en su mayoría por la población masculina en relación a la femenina en todas las comunas de la Región. Para el caso de la población que trabaja en actividades terciarias (servicios), hay mayor empleabilidad femenina en las comunas del cono nororiental, un enclave en la provincia de Talagante y la comuna de Alhué como caso extremo y excepcional, relativa igualdad de empleabilidad en las comunas del borde oriental, norte y norponiente de la Región y mayor empleabilidad masculina en la provincia del Maipo (eje central sur de la RMS), comuna de San Pedro en el extremo sur-poniente, eje norte con las comunas de Tiltil y Lampa, y eje longitudinal a través de la Metrópoli de Santiago (Ubilla, Gerardo, 2014).

El trabajo doméstico es liderado por mujeres, siendo más de 150 mil trabajadoras que representan el 97% del total de la fuerza de trabajo destinada a estos empleos, de las cuales un 61% se encuentra trabajando con un contrato escrito y un 39% bajo acuerdo de palabra (NENE, 2015).

De los/as trabajadores/as dependiente dentro de la región metropolitana, las mujeres corresponden al 43%, siendo un total de 1.091.590 trabajadoras, de estas un 71% se dedica a la empresa privada (a diferencia de un 90% de los hombres) y un 29% corresponden a asalariadas del sector público (esta cifra es de un 10% en el caso de los hombres).

En cuanto a la situación del desempleo distinguiendo por sexo, durante el trimestre móvil abril-junio 2015, la tasa de desocupación correspondiente a los hombres en la RMS alcanzó a 6,1% (0,5 punto porcentual más baja que la de abril-junio 2014). Entre las mujeres, la tasa de desocupación llegó a 7,5% (0,7 punto porcentual superior a la registrada doce meses atrás) (Gobierno de Santiago, 2015) La ocupación femenina creció en 13.130 personas en relación al trimestre abril-junio 2014 (0,9%). Asimismo, la participación de la mujer en la fuerza de trabajo regional alcanzó a 51,6%; esta tasa es superior en 0,3 punto porcentual a la observada en el mismo trimestre del año pasado (Gobierno de Santiago, 2015).

IV.3.3. Percepción y análisis de las destinatarias por programa en Macro-zona Centro

IV.3.3.1. Análisis Grupo de Discusión Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar Quillota, Valparaíso Región de Valparaíso

Tensión trabajo remunerado / trabajo doméstico

Las asistentes consideran que el trabajo se realiza tanto dentro del hogar como fuera, pero que las labores que se realizan dentro del hogar, identificadas como “labores de cuidado y crianza” no son valoradas por la familia y mucho menos por la sociedad.

“[...] la mujer que nosotros vemos en nuestra cabeza, como somos todos nosotros. Casi un pulpo, todas nuestras funciones las cumplimos a la vez o en el transcurso del día”. Grupo de discusión MTJH Valparaíso.

“las tareas domésticas no se toman en cuenta y es una cuestión que es va con nuestro nacimiento; mujer tiene que saber lavar, tiene que saber cocinar, tiene que saber todo y no gasta energías según los demás las tareas domésticas, aunque uno se acueste cansadísima...”. Grupo de discusión Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar Valparaíso

Las actividades que se realizan dentro del hogar continúan siendo efectuadas por las mujeres y la crianza es quizás el eje que más tensiona esta actividad, ya que en palabras de las asistentes requieren tiempo y fuerza que falta:

“[...]dificil del trabajo de ser mujer porque aparte de ser mamá y atender una casa ya el hacerse un tiempo para trabajar porque todo gira en torno al hijo, uno no tiene tiempo para buscar una pega” .Grupo de Discusión Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar Valparaíso.

“[...] las responsabilidades también es parte de una porque una tiene el papel de la cabeza de la casa y las tareas domésticas, las tareas domésticas nos ocupan todo el día, todo lo que se hace en la casa lo hacemos nosotras”. Grupo de discusión Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar Valparaíso

La contradicción crucial en la vida de las mujeres pareciera ser el compatibilizar trabajo con familia. En el análisis de los grupos de discusión, nos encontramos con una mayoría que manifiesta su deseo de trabajar, y también con otro tanto que considera que la familia se resiente cuando trabaja a tiempo completo. La inserción laboral a distintos rubros económicos, es sin duda el evento que ha modificado el modo de subjetivación personal, el ser madre, instándolas hacia una resignificación de su posición de género al interior de la familia y en la sociedad misma.

Por otro lado, en aquellas mujeres que tienen una pareja que aporta el principal ingreso al hogar, notamos una desvalorización del trabajo remunerado y por tanto de la labor que pudieran realizar fuera del hogar. Es decir, al generar un sueldo menor, se produce un imaginario de dependencia que implica que ellas piensan que eventualmente podrían dejar de trabajar sin generar gran cambio en la relación familiar, pues su sueldo y trabajo no serían tan significativos como el de su pareja. Este tipo de discurso sobre si mismas aparece recurrentemente en las opiniones de las asistentes.

"estoy casada con un hombre machista, él no ve mis logros, no es capaz de decir: oye mira, te felicito por esto. Él todavía no entiende que yo soy capaz de hacer cosas. Entonces el problema es la mentalidad de los hombres y es una lucha que llevamos todas las mujeres". Grupo de discusión Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar Quillota

"En cualquier momento dejo de trabajar, porque mi viejo prefiere que me quede en la casa, él me dice que me cuide, que no salga". Grupo de discusión Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar Quillota

Estas aseveraciones dan cuenta de una discriminación latente, en la que el proveedor principal es el marido y la mujer es quien "ayuda" al marido-pareja, porque el dinero "no alcanza". Una interrogante subyace. Podríamos pensar que para ellas si el sueldo de sus parejas fuera suficiente para mantener el hogar, ¿no habría necesidad de insertarse en el trabajo remunerado?

"La mujer lleva dentro el tema de la casa y el hombre solo trabaja, cuando llega cansado quieren que la mujer lo atienda y todo pero después no ve que la mujer también está cansada". Grupo de discusión Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar Valparaíso

La marcada dicotomía mujer/espacio doméstico, hombre/espacio público, da cuenta que para aquellas mujeres que son "solas", no hay opción, y el trabajo remunerado es el único modo de mantener el hogar.

Evidencias contundentes muestran que las mujeres son aún las principales responsables del trabajo doméstico y del cuidado en sus hogares. Después de un siglo y medio, las mujeres han logrado ampliar sus oportunidades pero su rol de esposa-madre-cuidadora parece permanecer incólume (Lorena Godoy Catalán, y Ximena Díaz, 2013).

Autonomía económica: trayectorias laborales y áreas de desarrollo

En los grupos es posible visualizar un empoderamiento en tanto labores a realizar por las mujeres, atreviéndose a desarrollar actividades que antes parecían estar vetadas para ellas:

"[...] pero ahora en estos tiempos tenemos una equidad de género. Por ejemplo, hay mujeres camioneras, la mujer lo puede hacer todo ahora. Ha costado mucho porque en eso estamos, está la pelea en de llegar a ser igual, ahora el hombre nos gana en la fuerza, pero de capacidad y habilidades la mujer las tiene toda, ya sea, como camioneras, hay mujeres en la mineras, hay mujeres que ponen cerámicas en la construcción. Pero si se pone a mirar atrás en el tiempo cuando uno iba a ver eso, una mujer no podía ni siquiera trabajar porque tenía que ser de la casa." Grupo de discusión Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar Quillota.

Esto está íntimamente ligado con la actividad laboral a la cual van a ingresar.

"[...] obligación igual la mujer ahora, igual es realizarse profesionalmente; pero insisto hay en ciertas personas que no les gusta salir de la casa, es decir, es su tema la crianza de los hijos, pero igual tiene que salir para poder suplir la otra mitad". Grupo de discusión Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar Valparaíso

Vemos, sin embargo, una tendencia etaria: las usuarias mayores, no consideran estos trabajos como adecuados a ellas o no les parecen atractivos.

"A mí me gusta hacer cositas con mis manos, ahora gracias al programa Mujer Jefa de Hogar, me compré mi máquina de coser, y hago cortinas". Grupo de discusión Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar Valparaíso.

De este modo, tareas como costura, cocina, artesanía, peluquería, parecieran ser las actividades preferidas por las mujeres de mayor edad que asisten a este programa. Esto se confirma a la hora de consultar sobre el área en el que se especializaron en el Programa Mujer Jefa de Hogar. En Quillota la mayoría tomó el "Plan de Negocios, Independiente", lo que indica que al salir del Programa, ellas realizarían trabajos más bien ligados al área del emprendimiento.

En cambio las asistentes más jóvenes se capacitaron en labores como grúa Horquilla, gasfitería, cuidado de adultos mayores, visualizándose una innovación a la hora de elegir un trabajo asalariado. No obstante, estas mujeres reconocen una dificultad para ejercer la actividad aprendida, por distintas razones. Una de ellas refiere directamente al programa.

Nos encontramos con el caso de una mujer joven en el Grupo de Valparaíso, quien nos señala que ella participó en la habilitación para ser gasfiter. La falencia de la capacitación es que la práctica sólo considera una semana, por lo que luego de egresar se le indica que ella no está capacitada para trabajar en la misma empresa una vez egresada.

"[La empresa] se llenó de nosotras que éramos 17 mujeres, salimos a una práctica que duró una semana con los técnicos de allá [...] terminamos la práctica y nosotras no éramos viables para trabajar en la empresa, nuestra certificación es un título, no por ser técnico yo tendría que haber sido

constructora civil para postular, porque ellos no siendo gasfiter tiene título, tiene título de gasfiter en clase uno o clase dos por su título universitario". Grupo de discusión Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar Valparaíso.

Otras aluden a la discriminación que existe aún hoy en día para realizar labores que anteriormente eran realizadas sólo por hombres,

"Hay mucho machista que nadie quiere que sean mejor que ellos, nunca van a querer una cosa así" Grupo de discusión Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar Quillota.

En el mercado del trabajo persisten procesos de segregación laboral por razones de género: las mujeres se concentran en pocas ocupaciones asociadas fundamentalmente a roles y habilidades de género, ocupan posiciones de menor poder, sus trayectorias laborales son discontinuas, su vida laboral es más corta, y ganan un 35% menos que los hombres en promedio (Lorena Godoy Catalán, y Ximena Díaz, 2013).

Taller de habilitación laboral y los derechos de las mujeres

Las participantes entrevistadas consideran que los talleres de Habilidad Laboral son un aporte real para ellas, y lo ven sobre todo como espacio de desarrollo y de conocimiento de herramientas para el ejercicio de los derechos de ellas mismas.

"Por un lado está el componente de capacitación, de enseñarte a trabajar en algo pero también está el otro lado que es el autoestima, entonces yo creo que eso también es súper importante" Grupo de discusión Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar Quillota.

Principales obstáculos para la inserción laboral

Las asistentes en la actividad realizada en Valparaíso, pudieron exponer sus principales virtudes y miedos a la hora de ingresar al mercado laboral. Allí ellas lograron concluir una serie de obstáculos como: falta de capacitación, falta de capital, falta de oportunidades, falta curso de licencia de conducir, carencia de lugares donde dejar a los niños de distintas edades, falta de espacio para vender.

En una de las actividades, "autorretrato colectivo", es posible agrupar en cuatro grandes temas los obstáculos a los que se enfrentan las mujeres.

Educación, las asistentes a los grupos pertenecen al segundo y tercer quintil, donde la escolaridad pareciera no terminar siquiera en el cuarto medio. Varias recalcaron lo bueno que fue el programa al nivelar sus estudios, "Terminé mi 4º medio, para mí eso fue fabuloso. A lo mejor no es el 4º medio que uno quisiera tener pero ya me siento feliz, me sentí feliz cuando me entregaron mi papelito, cuando pasé el examen y la profesora me dijo al tiro que había salido bien, me sentí realizadas a mis 59 años, porque siempre me peso mucho el no haber terminado mis estudios" Grupo de discusión Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar Quillota

"Ahora hasta pa' barrer la calle te piden cuarto medio" Grupo Mujer Jefa de Hogar Quillota.

Se señala que si bien la Nivelación de Estudios es necesaria para acceder a trabajos de calidad, la modalidad de implementación en el Programa a veces resulta compleja para ellas, pues se utiliza el 2x123 con exámenes libres, pese a que a veces estudiar y asistir a los cursos imposibilita estudiar para los exámenes. En otras ocasiones, los estudios se interrumpen en básica, por lo que en un año no logran sacar todos los cursos y completar la enseñanza media.

Edad, este también es un punto importante para ellas, pues y según los datos cotejados por el equipo GENERAM para la región de Valparaíso, la mayor cantidad de asistentes a este programa se encuentra en el segmento entre 30 y 49 años, siendo las que se encuentran entre 50 y 59 un 18%.

“yo tuve un problema, por mi edad a mí no me aceptaban en ciertos cursos, yo quería hacer un curso de repostería y pastelería y no lo pude hacer por el tope de edad, entonces eso es discriminación” Grupo de discusión Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar Quillota.

“Eso hace falta que se le den más oportunidades a las personas mayores, estamos viviendo en un mundo tan acelerado y con tantos problemas. Imagínense esto del alzhéimer cada vez se está viendo más. [...] pero ayuda a tener la mente activa” Grupo de discusión Quillota

Sistema laboral. El actual sistema genera mucha desconfianza en las mujeres. Ellas sienten que los sueldos son bajos, que los empleadores abusan obligándoles a cumplir más horas de las establecidas, y que estas no se pagan, que está desregularizado el mercado.

“La fiscalización e incumplimiento de las leyes laborales eso es otra cosa, que si uno va a trabajar [...] no cumplen con las condiciones laborales, no hacen contratos o si te lo hacen no te cumplen con las condiciones laborales [...] y los sueldos insatisfactorios, tanto por los horarios que uno tiene o por lo horarios que uno puede trabajar no son bien remunerados” Grupo de discusión Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar Valparaíso.

Familia. Esta parece ser la razón principal por la que las usuarias deciden quedarse en casa o bien intentan un emprendimiento como empleo independiente. Reconocemos de este modo que se trata de un obstáculo importante.

Ellas dicen que no tienen con quien dejar a sus hijos, “¿a qué hora sale el niño del jardín? Y si uno no tiene tiempo, ¿qué pasa? El marido también está trabajando” Grupo de discusión Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar Valparaíso.

Percepciones del Programa

Dentro de las propuestas más interesantes, estaba primero la necesidad de crear una guardería y o vincular el Programa Mujer Trabaja Tranquila para que ellas a la hora de ir a los cursos puedan dejar a sus niños en otra parte, porque al no tener quien los cuide, deben llevarlos a sus capacitaciones y cursos.

23. Nivelación Educación básica: Incluye nivel I (1º a 4º básico), nivel II (5º y 6º básico) y nivel III (7º y 8º básico). El plan de estudios considera: comunicación y lenguaje, cálculo y representación del espacio y ciencias integradas. Entrega certificación, de acuerdo con el nivel aprobado; Educación media: El plan de estudios considera: aprendizaje de lengua castellana y comunicación, inglés, matemática, ciencias sociales, ciencias naturales, filosofía y psicología. Entrega certificación de primer ciclo de educación media (1º y 2º medio) y de segundo ciclo de educación media (3º y 4º medio), y licencia de educación media. Esta certificación es válida para todos los efectos legales y permite la continuidad de estudios superiores. Información disponible desde Chileatiende. <http://www.chileatiende.cl/fichas/ver/2188>

También proponen que sea incluido dentro del programa, las clases de manejo. Ellas sienten que eso les daría independencia para desarrollar sus actividades.

Existe la intención de una creación cooperativa de un "jardín de abuelitos". Las egresadas del taller de cuidado de enfermos y adultos mayores sienten que si bien se les entregaron las herramientas para trabajar en esto, no han podido encontrar trabajo y creen que esta es una necesidad real.

A su vez, entrevistadas, las monitoras de los programas desearían realizar seguimiento de las egresadas, pero no hay recursos suficientes ni usuarios para ello. También quieren ampliar al menos a dos años cada curso para poder realizar en uno la nivelación de estudios y el plan dental y en el otro dedicarse completamente a la capacitación laboral.

9.3.3.2. Análisis Grupo de Discusión Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar, Región Metropolitana

Tensiones Trabajo Remunerado/Trabajo Doméstico

La tensión es resuelta privilegiando el cuidado de los hijos e hijas. Cuando las mujeres han trabajado de manera dependiente en el grupo, lo han hecho accediendo a trabajos donde los requerimientos de mayor capacitación determinan la inserción. En el grupo se encuentran mujeres que en el pasado trabajaron en áreas administrativas, por ejemplo, en trabajos dependientes pero que actualmente no han podido insertarse en el mercado laboral. Estas mujeres plantean que en esas condiciones pudieron sobrellevar el cuidado de los hijos e hijas, sin embargo, aquellas usuarias con menor formación y en algunos casos sin escolaridad completa, consideran que la única posibilidad es emprender alguna labor que se pueda desarrollar desde el espacio doméstico, para así compatibilizar el trabajo doméstico con el remunerado.

Autonomía económica: trayectorias laborales y áreas de desarrollo

Las mujeres se desempeñan fundamentalmente en trabajo por cuenta propia y las que no, se dedican a trabajo de aseo o cuidados de otros u otras, en forma remunerada y no remunerada. Las mujeres que trabajan por cuenta propia lo hacen en oficios tradicionalmente femeninos, tales como la costura, la repostería y la estética. Cabe destacar que un gran número de ellas se ha ganado uno o más proyectos de apoyo al emprendimiento y conocen el sistema institucional tanto del municipio como de otros organismos públicos. En este sentido, la relación que establecen con los equipos comunales tiene un fuerte carácter de dependencia donde resulta difícil distinguir la línea entre el clientelismo y las relaciones estrechas que se generan entre las propias mujeres con quienes comparten capacitaciones como con las propias funcionarias del programa.

Algunas de ellas que han trabajado en forma dependiente no lo han hecho por períodos extensos. Es posible evidenciar que en las trayectorias laborales las mujeres del grupo han ingresado y salido del sistema tanto por las escasas posibilidades que ofrece el mercado laboral como por cuidar a hijas e hijos y por situaciones de salud.

El concepto "hacer de todo", "cambiar de rubro", "reinventarse", es lo que caracteriza las trayectorias de las mujeres presentes en el grupo.

Dentro del grupo aparece una iniciativa ya constituida en cooperativa. El tema de la organización es instalado por una de las mujeres participantes, sin embargo a pesar de lo positivo que aparece la experiencia, genera suspicacias en las demás mujeres:

"[...] sabes lo que pasa es que es difícil. En el rubro de la costura necesitan otras personas que cosen piensan lo mismo que yo, las maquinarias, las máquinas de coser son caras, yo mi máquina de coser no se la voy a pasar a otra persona." Grupo de Discusión, La Florida.

Existe una ethos marcadamente individual. El emprendimiento se percibe como una actividad de crecimiento y esfuerzo personal, sin embargo no se contemplan las posibilidades reales de iniciativas mancomunadas. La desconfianza es un factor predominante, la que se asocia al desconocimiento y la falta de políticas públicas que las impulsen. La cooperación entonces queda fuera del imaginario simbólico del emprendimiento. Emprender, es entendido como una acción individual y solitaria.

"[...] No es que espérate, yo mi máquina de coser no se la voy a pasar a otra persona, yo sé cómo va a tratar la maquina esa otra persona, entonces si hablamos de comprar maquinarias para una cooperativa en general en el rubro de la costura a nosotras no nos sirve" Grupo de Discusión, La Florida.

Es destacable la experiencia de la comuna de Recoleta, donde el municipio ha impulsado actividades tendientes a capacitar e informar respecto a las cooperativas como vías para afrontar la precariedad del emprendimiento de subsistencia, donde los principales rubros son los de pastelería, peluquería y costura. Emprendimientos cuya red de comercialización se nutre tanto de familiares como de vecinos y vecinas.

La experiencia es dada a conocer por una participante del programa perteneciente a la primera cooperativa que se constituyó en la comuna de Recoleta. Este impulso ha sido propiciado desde la propia municipalidad como una vía para hacer frente a un modelo que dificulta mucho la subsistencia de emprendimientos aislados e individuales en los sectores más pobres.

"[...] yo tenía mi bazar... pero llegó el supermercado y tuve que cerrar" Grupo de Discusión, Recoleta.

"[...] vendo comida para perros y detergente... tengo un pequeño puesto, pero hay días que no entra nadie" Grupo de Discusión, Recoleta.

El cooperativismo y asociativismo no ha sido suficientemente promovido por las políticas públicas, aun cuando puede constituirse en un importante mecanismo para hacer frente a la situación de pobreza y de emprendimientos precarios, en los que las mujeres podrían convertirse en las principales beneficiarias.

Obstáculos en la inserción laboral:

Para la mayoría de las mujeres participantes, buscar trabajo dependiente no es una opción. Mayoritariamente, no poseen en la actualidad una relación contractual y les parece que el mercado laboral no brinda ni garantiza las posibilidades de acceso a previsión, seguridad social y otros derechos. Señalan que los trabajos a los que pueden acceder son de poco sueldo y con jornadas laborales extensas que no les permiten compatibilizar los cuidados de hijos e hijas.

No hay trabajo remunerado que haga posible el cuidado de los y las hijas. Los ingresos son insuficientes y el costo asociado de dejarlos solos no lo compensa. Las áreas potenciales de trabajo son en el empleo doméstico principalmente, dado que la mayoría no tiene

algún oficio u especialización. Es relevante también mencionar que aquellas mujeres del grupo que han realizado capacitación en oficios masculinizados no han encontrado posibilidades de inserción. La mayoría se muestra receptiva a esas áreas sin embargo, lo ven como una herramienta para valerse por sí mismas, más que como ámbito de desarrollo laboral:

"A los eléctricos les pagan bien... y cuando uno tiene un problema en la casa sale caro el arreglo, por eso a mí me interesaría" Grupo de Discusión, Recoleta.

"[...] yo hice un curso de maquinaria pesada, sin embargo no me ha servido para nada" Grupo de Discusión, Recoleta.

Percepciones del Programa.

En el relato de las mujeres, el municipio aparece como la principal figura desde donde ellas establecen redes para acceder a diferentes beneficios, sin embargo el programa aparece como articulador y facilitador de esas redes.

"el programa nos da psicólogos en caso de que los necesitemos y están ahí siempre preguntando que como estamos que si estamos trabajando que si estamos haciendo algo" Grupo de Discusión, La Florida.

Es relevante destacar lo relativo a la salud mental de las mujeres. La salud mental se ve afectada por las condiciones de transversalidad de género y pobreza que afecta a la mayoría de ellas. En este sentido, es posible apreciar que las mujeres encuentran un pilar de apoyo con la institución, pero en particular con un programa con las características del Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar.

La relación que se establece con las coordinadoras del programa, las que mantienen un estrecho contacto con las mujeres y además aparecen como las personas que cuidan, se preocupan y protegen. Esta imagen de las coordinadoras así percibida por las mujeres del grupo se sitúa en una compleja relación que se apuntala en el modelo del programa, en tanto el poder de incorporar, de "considerar" para las distintas actividades, capacitaciones u otros componentes del programa recae en ellas.

" [...] las chicas que están a cargo del programa y los seguimiento que nos hacen ellas, es como si fuéramos sus hijas, o sea nos apadrinan, o sea yo me siento así por lo menos, nos apadrinan y siempre están pendientes de varias cosas" Grupo de Discusión, La Florida.

Las usuarias tienen una valoración positiva del Programa. Sienten que él ha abierto puertas y entregado herramientas para su desarrollo. Refieren en particular a las capacitaciones relacionadas con el trabajo independiente, así como aquellos que entregan herramientas de administración relativas al trabajo por cuenta propia.

Por otra parte, se evidencia una dificultad para acceder a los cursos del Programa + Capaz, particularmente para algunas que no cumplen con los requisitos, pero también por aspectos de desinformación relativos a la existencia o no de prácticas asociadas a algunos cursos, las que ya no se realizarían. En este mismo sentido podemos apreciar que existe un cuestionamiento respecto de los incentivos entregados al finalizar los cursos. Por un lado es algo que las mujeres esperan y por otro es cuestionado puesto que se tiene la percepción que muchas mujeres ven en esos espacios una posibilidad

de ingresos tanto por el bono de locomoción que se entrega como por los implementos situación que se explicaría por la precariedad de muchas de las mujeres que participan en los programas:

"[...] es que le dan una herramienta y después la venden o cualquier cosa..." Grupo de Discusión, La Florida.

"[...] no te dicen: aquí tení las 300 lucas...no, tienes que hacer un proyecto y después te hacen un seguimiento" Grupo de Discusión, La Florida.

La entrega de dineros, según se percibe, se supedita a una previa aprobación y respectivo seguimiento de los organismos capacitadores, sin embargo siempre queda instalada la idea de que muchas personas se inscriben solo para acceder al beneficio material. Respecto a estas políticas, cabría preguntarse si existen estudios que hayan evaluado la utilidad real de estas ayudas materiales, sin dejar de mirar la situación de vulnerabilidad de la mayor parte de las mujeres que acceden al programa.

Es posible apreciar de manera generalizada que las mujeres tienden a participar de todos los cursos que puedan, esto motivado justamente por la precariedad y discontinuidad de sus trayectorias laborales, así como también por la escasa preparación laboral.

"[...] hice todos los cursos igual que la Alicia, habidos y por haber. Y qué conseguí con eso, independizarme" Grupo de Discusión, Peñaflo.

Situación de Género

Autoestima y Ethos de trabajo. Los espacios de participación del Programa son altamente valorados como espacios de autoconocimiento, empoderamiento y compañía. Es posible observar que para estas mujeres la "autoestima" se convierte en un punto de inflexión que obstaculiza también el despliegue de sus propias potencialidades.

"[...] La autoestima de ese curso, empezando, de creerse el cuento, eso nos enseñaron, que nosotras somos capaces de lo que estamos haciendo y de mucho más, que podíamos llegar muy lejos" Grupo de Discusión, La Florida.

Cabe preguntarse por espacios o programas relativos a la participación de las mujeres. En algunos casos, el Programa se vuelve para ellas un espacio de contención y de apoyo, tanto por la relación establecida con las propias encargadas comunales como por las mujeres con las que participan en las capacitaciones.

"[...] nos hace ver cómo podemos hacer nuestro currículum a futuro porque muchas veces somos muy inseguras, nos vemos seguras pero somos muy inseguras y no sabemos qué hacer" Grupo de Discusión, Recoleta.

Muchas mujeres se capacitan pero no necesariamente están buscando trabajo. En este sentido el programa, según ellas mismas señalan las sitúa subjetivamente en un lugar distinto.

"[...]nos permite soñar que podemos llegar más allá, que podemos más o sea yo jamás pensé que podía ganarme un fondo, ya llevo dos, entonces a ti te hace creer el cuento, que tú puedes y puedes llegar más alto, que no hay límite" Grupo de Discusión, La Florida.

Ha sido algo recurrente en los grupos que algunas mujeres al hablar de sus vidas se quiebren y que entonces el grupo, a través de alguna portavoz, contenga y entregue alicientes instando a salir adelante. Esta situación de apoyo emocional tras una queja deja ver los malestares de género: pobreza, soledad y en no en pocos casos, violencia.

"[...] como le contaba de la reunión allá, uno aprende mucho, porque llegó mucha gente golpeada, mujeres golpeadas, mujeres violadas. Y nosotros llorábamos porque uno conoce las historias de las otras personas y esas son las más esforzadas, porque había una que dijo "por qué todas se ganan y yo no", entonces yo le dije "¿es que sabes lo que uno tiene que tener? tiene que tener espíritu de superación, de salir adelante, no quedarse. Si tú fuiste golpeada, tienes que salir adelante; si te dicen que eres fea, tienes que creerte que eres bonita". Y sabe que había gente que lloraba, porque habían mujeres violadas, las hijas habían sido violadas" Grupo de Discusión, Peñaflo.

"Salir de la casa... sentirme útil" Grupo de Discusión, Recoleta.

"Hacer algo para mí" Grupo de Discusión, Recoleta.

Se podría interpretar que para las mujeres el programa cumple una doble función como "compañía" y como "herramienta" para salir de la pobreza y enfrentar las desigualdades en las condiciones de vida entre hombres y mujeres.

"Uno se da cuenta que nosotras las mujeres si quedamos solas y nos separamos o nos enfermamos con enfermedades catastróficas o enviudamos vamos al tiro al rango de la pobreza, inmediatamente, entonces es una herramienta para luchar, para dar la pelea, para salir adelante, y es una compañía increíble" Grupo de Discusión, Recoleta.

Existe una autopercepción tensionada por un lado por historias de dolores y dificultades asociadas a la pobreza, la crianza, la soledad, por otra, porque existe un discurso de autoafirmación y resiliencia que se afirma en la concepción de sujeto individual, selfmadewoman, idea reiterada de que ellas deben ser "mujeres fuertes", capaces de sobreponerse y salir adelante.

"[...] hemos pasado por tantas cosas que a estas alturas nada nos puede afectar"... si uno quiere puede empezar de nuevo... no necesitamos de los hombres... son un estorbo... las mujeres somos capaces de sacar a nuestras familias adelante como sea" Grupo de Discusión, Recoleta.

Este discurso de mujeres luchadoras y la búsqueda de un soporte para la autoestima en el propio espacio grupal permiten que éste se transforme de un dispositivo en el que emergen lo personal y lo político de esta dimensión. Este discurso se afirma más bien en la idea de que las mujeres deben "ocuparse de sí mismas", "quererse a sí mismas", en un sentido, como señala Lagarde (2000), de realización personal, lo que les permite una adaptación funcional al mundo, pero que sin embargo apenas logra desarrollar una conciencia crítica de género.

IV.3.3.3. Análisis Grupo de Discusión Programa de 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila Valparaíso-Quillota.

Tensión trabajo remunerado / trabajo doméstico

Todas las asistentes a estos Grupos de Discusión son madres o abuelas, es decir que es la característica que comparten, y podemos visualizar en el diálogo que el “ser madre” les es más importante que a veces el mismo trabajo, o que se trabaja sólo en post de dar un mejor bienestar a sus hijos. Es decir que trabajo/familia-hijos están íntimamente ligados.

“Faltar a las reuniones del colegio, a los eventos de los niños cuando tienen una actividad, a veces en el colegio no se puede compatibilizar mucho eso con el trabajo, entonces eso también crea una problemática porque a veces los niños están esperanzados que uno los va a ir a ver que tienen un baile que no sé qué y uno no puede llegar, se decepcionan muchas veces que uno no pueda estar siempre ahí con ellos. Y eso básicamente es problema de la falta de tiempo con el trabajo. El trabajo con la familia”. Grupo de discusión, Valparaíso

“[...]a mí me han echado de varias pegas, porque en el tiempo del paro las dos semanas o los dos meses tuve que ver yo al niño porque yo soy sola con él”, Grupo de discusión, Valparaíso.

Un punto no menor, donde entra en conflicto el trabajo remunerado y la vida privada es en lo que llamamos la “doble jornada” y el tiempo que esa doble jornada requiere para cada actividad. Llama la atención que en su mayoría las mujeres declaren no tener tiempo libre para ellas:

“mi trabajo es súper inestable...yo trabajo en electricidad, en una empresa de ingeniería eléctrica en Quillota, entonces un día puedo estar aquí o puedo estar en Olmué o en Zapallar, así, ando todo el día afuera, no paro en ningún momento, yo trabajo de las 7 de la mañana hasta las 12 de la noche y si tengo que seguir de largo, sigo... es la verdad porque entre más trabajo más gano, y con un hijo en la universidad tengo que [...]creo que tengo doce horas que las comparto entre dormir un rato y hacer las cosas de la casa, pero de verdad yo no tengo tiempo para nada”. Grupo de discusión, Quillota.

Consideramos que este punto es fundamental, en cuanto a cifras de enfermedad y depresión no debiera sorprendernos que la incidencia de estos síntomas sea significativamente mayor en las mujeres (25,7%) que en los hombres (8,8%), diferencia que se mantiene en los distintos grupos de edad y con independencia del nivel educativo. Otro tanto sucede con la depresión diagnosticada, reportada por el 33,1% de las mujeres y el 9,7% de los hombres encuestados (Encuesta Nacional de Salud ENS Chile 2009-2010).

La valorización del tiempo para uno, o tiempo de ocio, en una sociedad que está imbuida de individualismo se ha perdido, generando de este modo un incremento considerable de patologías típicas del siglo XXI. Las mujeres no están extensas de esto y son quizás las más afectadas, sobre todo aquellas que deben trabajar fuera del hogar, porque continúan desarrollando las labores domésticas.

Autonomía económica: trayectorias laborales y áreas de desarrollo

La existencia del Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila, viene a reforzar la autonomía e independencia laboral, o en otros casos, este tiempo (de 16 a 19 hrs.) les ha otorgado espacio para realizar actividades diversas como estudiar, salir en busca de trabajo, entre otros, sabiendo que sus hijos están cuidados.

"Nos permite manejar los tiempos para lograr hacer las cosas del hogar y poder trabajar." Grupo de discusión, Valparaíso.

"[...] ellos dependen de mí y yo dependo del programa, entonces a veces cuando no hay programa...hay que hacer malabares". Grupo de discusión, Quillota.

Siendo esta la realidad, podemos decir que si bien la mayoría de las madres asistentes a los Grupos de Discusión (GD) trabajaban en el área independiente y tuvieron tiempo de asistir a este grupo, también están aquellas que no pudieron asistir por encontrarse en horario de trabajo. En el caso de Valparaíso, el grupo se realizó un día viernes a las 16 hrs, y en Quillota se realizó un martes a las 18 hrs. Sin embargo, también hay mujeres que si trabajan de manera dependiente, como es el caso de una mujer trabajadora de construcción en Valparaíso y una electricista en Quillota, ambas trabajan en áreas en las que recientemente se están incorporando las mujeres, en ese sentido ellas ven los desafíos al enfrentarse a una labor masculinizada, los prejuicios y discriminación.

"[...] porque la mujer en Chile gana mucho menos que el hombre, trabajo el cuádruple que el hombre y lo peor es que como que todavía vivimos en ese tema patriarcal, donde el jefe de familia, cuando yo me presento en alguna parte, digo que yo soy la mama, yo soy la que velo por ellos". Grupo de discusión, Quillota.

" [...] Pero por ejemplo si te ven que andas moviendo mucho la cola te echan porque si quedas embarazada eres un cacho para ellos[...]Y más encima te aceptan solamente de treinta y ocho años para arriba[...] nosotros como mujeres somos muy discriminadas. Más encima es tan injusto que yo soy maestro de terminaciones y yo gano cincuenta lucas menos que un maestro hombre y hago la misma pega, porque yo la cerámica yo no la pongo más bonita por ser mujer, la pongo igual que el maestro, pero yo gano cincuenta lucas menos". Grupo de discusión, Valparaíso

Se observa en las participantes al Grupo una clara noción de trabajo igual a independencia económica. Pero el empoderamiento y libertad que da el acceder a un sueldo propio entra en conflicto cuando no se puede cuidar a los hijos, cuando son madres solteras muchas veces es complicado acceder al trabajo dependiente cuando las jornadas se extienden más allá del horario de la escuela.

"[...] el trabajo para nosotros nos da una independencia económica, una realización personal como mujer, porque antes éramos reprimidas [...] aumento en la economía familiar si es que hay alguna persona que este aportando, bienestar económico familiar y una realización de proyecto futuro, eso es como lo positivo del trabajo". Grupo de discusión, Valparaíso.

Talleres SERNAM

Se nota una buena participación de los hijos de las mujeres que participan en el 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila, los niños asisten gustosos a los talleres y aprenden actividades artísticas-recreacionales.

Las áreas en las que participan los niños es en: canto, teatro, dibujo, manualidades, fútbol, malabarismo, entre otras. Las madres ven esta instancia no sólo positiva para ellas, sino también para los mismos niños.

"[...] desarrollar la parte social, a compartir con más niñas, a que ellas también creen más personalidad al hecho de estar con más niñas de su edad o más grandes y que no son del mismo curso, comparten mucho más, hace que se desarrollen en ese sentido". Grupo de discusión, Valparaíso

"El único problema se gesta cuando hay actividades en el establecimiento donde se realizan los talleres, como por ejemplo en Quillota, cuando fumigaron el colegio, no se realizaron las actividades, o cuando se celebra el "Día de...", en esas ocasiones los talleres no se llevan a cabo y las madres no saben dónde dejar a sus hijos." [...] entonces yo creo que acomodar el tiempo a los trabajos cuando hay paro. Por ejemplo a las ocho de la mañana hasta las una de la tarde que uno más o menos se puede hacer un tiempo para ir a buscarlos y buscar quien los puede ir a buscar" Grupo de discusión, Valparaíso.

Principales obstáculos para la inserción laboral

Los obstáculos de estas mujeres pasan primero por no tener con quien dejar a los hijos al cuidado, esta es la principal excusa para buscar un trabajo dependiente.

La edad no pareciera ser un problema, según la base entregada por SERNAM y la codificación por el equipo GENERAM, el 40% de las mujeres en Valparaíso que utiliza este programa tiene entre 30 y 39 años de edad, le sigue con un 28% las que tienen entre 40 y 49 años. Estos datos son significativos puesto que son mujeres económicamente activas y que están en la media de ser adulto, perfil que buscan los empleadores.

La escolaridad tampoco pareciera ser un obstáculo tan marcado. Según los datos codificados por GENERAM, un 25 % tiene su enseñanza media completa, le sigue con un 20% aquellas que tienen estudios Técnicos, y con un 13% las que tienen la educación Profesional Completa.

Percepción del programa

Las asistentes al Grupo de discusión pertenecientes al Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila en Valparaíso y Quillota evalúan positivamente esta instancia, donde sus hijos podían aprender o desarrollar nuevas habilidades, ellas sentían que sus hijos estaban bien y felices en esos cursos. De este modo ellas podían continuar tranquilas su jornada laboral, y o de capacitación (había algunas que en ese horario participaban de talleres laborales de otras instituciones del gobierno), sabiendo que sus hijos estaban en buenas manos.

"El programa a nosotros nos ha resuelto el tiempo, el tiempo para poder realizarnos como mujer, en el trabajo, hay personas que trabajan todo el día, otras personas como yo por ejemplo que en las mañanas dedico a la casa, después salgo al trabajo y así hasta venir a buscarlos". Grupo de discusión, Valparaíso

Frente a la pregunta, ¿qué sentido tiene que SERNAM se haga cargo de este programa y no por ejemplo, Mineduc?, las mujeres responden:

"yo creo que más que nada para apoyar lo que se está viviendo ahora, que hay muchas más mujeres jefas de hogar que hombres en nuestro país y que lamentablemente tenemos que trabajar para poder mantener a nuestros hijos, entonces es una realidad que ven a diario en el SERNAM y se dan cuenta que está pasando y que nos quieren ayudar de alguna manera y es una gran ayuda, por lo menos para mí es una gran ayuda" Grupo de Discusión, Quillota.

Las conversaciones revelaron una serie de problemas en cuanto al horario de realización de los talleres. Si bien el programa se conoce como 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila, en aquellos colegios que la jornada termina a las 3, los talleres comienzan a esa hora, restándole una hora, finalizando de ese modo a las 18.00 o 18.30. Esto se repite tanto en Quillota como en Valparaíso. Por tanto la primera propuesta va en que sea realmente el horario hasta las 7 de la tarde.

"Alargar la jornada al horario que corresponde según el Programa, en el Colegio Barros Luco de Valparaíso, salen a las 18.15" Grupo de discusión, Valparaíso.

Algunas mamás también proponen que exista en la comuna un edificio que sea sólo para realizar estos talleres, así no tener que depender del espacio "prestado" que ofrece el colegio. Podría haber "buses de acercamiento" de la misma comuna para llevarlos allí.

"De hecho las niñas no pueden hacer un mural con sus manos, porque no es propiedad de nosotros Si tuviéramos un recinto que el Estado nos haga a nosotros aquí en la quinta región" Grupo de discusión, Valparaíso

Proponen mejorar la alimentación y colación que les dan. Sienten que es muy malo y finalmente los niños no se comen la colación y esta se pierde.

"Porque nos dan unas colaciones, qué sacan con dárselas si no se las comen [...] son malas, deberían probarlas primero ellos [...] Nadie se lo come, ni siquiera el ministerio". Grupo de discusión, Valparaíso

IV.3.3.4. Análisis grupo de discusión Programa De 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila, Región Metropolitana.

Tensiones Trabajo Remunerado/Trabajo Doméstico

Las principales dificultades de las mujeres tienen que ver con la doble jornada laboral, y las dificultades que enfrentan para conseguir trabajo, siendo madres. En este sentido, esto operaría como una barrera discriminatoria directa, tanto de entrada como de mantenimiento. En muchos casos las mujeres deben solicitar permisos asociados a situaciones relativas a los hijos e hijas.

"igual se fijan mucho que estés un poco resuelta con el tema de los niños. Porque cómo lo haces con los niños, cómo lo haces con la escuela... "es que tengo una extensión horaria", entonces ahí eso como que también te da tranquilidad".

"[...] porque si no es "no, sabes que la niña esta no podemos porque tiene un horario restringido", porque es más, yo como subgerente lo he visto esto, he visto que los gerentes de mis locales cuando contratan niñas, lo hacen; y es así específicamente como yo lo digo, ellos reciben el contrato de trabajo y lo primero que le preguntan a las niñas es si tienen hijos, "¿y cómo lo haces con tus niños?"

Las barreras recién mencionadas asociadas a la discriminación por razones de sexo da cuenta de la persistencia de estereotipos y prejuicios de género desfavorables hacia la mujer, derivados de la división sexual del trabajo. El espacio laboral tensiona los roles tradicionales en el ámbito de producción y en el de la reproducción y lo hace con altos costos físicos y psíquicos, acompañados de sentimientos de culpa por tener que dejar a los hijos e hijas.

Autonomía económica: trayectorias laborales y áreas de desarrollo

Las trayectorias laborales de las mujeres son inestables y asociadas a trabajo precario. La escasa calificación laboral no les posibilita acceder a trabajos mejor remunerados. Un número importante de mujeres no tiene enseñanza media completa ni algún tipo de capacitación, sin embargo la condición de hogar monoparental no deja opción:

"[...] porque nosotros sí necesitamos el dinero sí o sí para la casa, porque nosotros no podemos decirles "no, es que hoy día no te puedo comprar esto, es que hoy día no te puedo dar de comer", nosotras sí o sí tenemos que trabajar". Grupo de discusión, Peñalolén.

Obstáculos en la inserción laboral

Los principales obstáculos a la inserción laboral de las mujeres se relacionan con la discriminación y la falta de trabajos que permitan compatibilizar la vida laboral con el trabajo de cuidados. La discriminación opera de manera directa e indirecta, obstruyendo los derechos laborales de las mujeres, pero también las dificultades para "trabajar tranquilas" opera también como una barrera invisible que en muchos casos se resuelve abandonando los trabajos o intentando incorporarse a trabajos por cuenta propia que permitan subsanar las dificultades para trabajar y que los hijos e hijas se encuentren seguros y seguras:

"Que yo siento que estamos vulnerables en ese sentido todavía, muy vulnerables. El poder trabajar para nosotros es como un sacrificio demasiado grande que tenemos que hacer, demasiado grande nuestro sacrificio para poder sacar adelante nuestra familia; ya sea teniendo pareja o no teniendo, nos cuesta demasiado, al trabajar y que nuestros hijos tengan que quedar en un taller" Grupo de discusión, Peñalolén.

Percepción del programa

Respecto a la percepción que las mujeres tienen del programa, se puede decir que de manera unánime el programa cumple un rol que antes debían asumir familiares, pagando o simplemente dejando a los hijos o hijas solas. Se encuentran muy agradecidas con las monitoras, valoran el espacio, pero desconocen que el programa sea de SERNAM. Esto es relevante en la medida que esto provoca una desfocalización relativa a los aspectos de género involucrados en la existencia del programa, que entonces aparece solo como una extensión horaria del colegio, invisibilizándose el lugar simbólico de la

mujer trabajadora y a SERNAM como organismo que persigue garantizar y promover la autonomía económica de las mujeres.

"[...] en la mañana llegamos, los dejamos en la puerta y en la tarde es como el máximo de tiempo que tenemos cuando entramos a buscarlos y ahí le pregunto a la tía cómo se portó, ahí de repente "sí, se portó bien o esas cosas" Grupo de discusión Peñalolén.

Una de las principales deficiencias del programa es la vulnerabilidad que a pesar de todo deja a las mujeres frente a ciertas situaciones. Por un lado, los paros de profesores durante el primer semestre del 2015 y el hecho de que monitores sean también profesores o profesoras generó una serie de confusiones que hicieron pensar que el programa también se encontraba en paro. Otra deficiencia del programa señalada por las mujeres, se refiere a los períodos asociados a las vacaciones, lo que las deja a ellas y sus hijos e hijas en situación de desprotección.

Macro-zona Sur

Hasta 1974, la CORFO dividía el país en siete regiones, según criterios principalmente morfológicos, demográficos y económicos, agrupando provincias de carácter relativamente homogéneo. En este sentido, la zona denominada "Concepción y La Frontera", conformaban lo que hoy son las regiones del Biobío y La Araucanía (CORFO, 1950). La idea de crear las regiones, como una división del territorio para el gobierno y la administración del Estado, era de antigua data en el país. Se había llegado al convencimiento que para obtener un desarrollo territorial equilibrado, era necesario contar con territorios suficientemente grandes en población, en recursos naturales y en diversidad productiva, de tamaño mayor que las provincias que ya existían. Estos nuevos espacios posibilitarían la formación de masas críticas para impulsar el desarrollo territorial con grados de sustentabilidad endógena, y así contrarrestar al desmesurado crecimiento a que había llegado la capital del país; esta división del territorio permitiría la descentralización administrativa, promesa no cumplida hasta entonces. Podemos hoy constatar que, con una nueva división administrativa del país vigente desde 1974, los problemas de la centralización no han sido superados; para algunos, se han incluso fortalecido. Esta macro-zona incluye las actuales regiones del Biobío y La Araucanía.

IV.4.1. Región del Biobío

El Biobío es una de las regiones más importantes en el país. Luego de Santiago, la conurbación Concepción-Talcahuano es el segundo conglomerado urbano del país, superando incluso a Valparaíso-Viña del Mar. Además de ello, la región es una de las principales concentradoras de importantes de actividades económicas. En su interior acoge rubros tan diversos como la siderurgia (Huachipato), la agricultura tradicional, la industria de la celulosa, la actividad forestal, la generación de electricidad, etc. La composición del PIB regional se presenta en la Figura N° 1, estadísticas que elabora el Banco Central para cada región.

La Región del Biobío se localiza en el límite sur de la zona central específicamente entre los 36°00' y los 38°30' de latitud sur. Consta con una superficie de 37.046,9 km² representando el 4,2% del territorio nacional, excluida la Antártica Chilena. Esta región presenta unidades longitudinales tradicionales del relieve.²⁴

24. www.bcn.cl

De acuerdo a los datos del censo de 2002, con 1.861.562 habitantes, es la segunda Región más poblada del país, después de la Región Metropolitana de Santiago. En relación con el censo de 1992, que reflejaba una población total de 1 734 305 habitantes, se produjo un crecimiento poblacional de 7,3 % en 10 años (1992-2002), el segundo menor a nivel nacional, después de la Región de Magallanes y la Antártica Chilena. Tomando en cuenta sus 37 068,7 km² de superficie, tenía en 2002 una densidad de 50,22 habitantes por km², la tercera más alta a nivel nacional. El censo de 2002 arrojó una población urbana de 1 528 306 habitantes, correspondientes al 82,1% de la población regional, y una población rural de 333 256 habitantes, equivalentes al 17,9% de la población de la región. Del total de la población, 915.200 (49,16%) eran hombres y 946.362 habitantes (50,84%) eran mujeres.

Las tasas de desocupación a nivel nacional constituyen uno de los indicadores más relevantes a la hora de establecer comparaciones regionales o comunales. Ellas reflejan en gran medida la situación económica de la Comuna de Chiguayante en relación a la Región y al conjunto del país. La tasa de desempleo nacional ha ido reduciéndose desde 2009, situándose en al 7,7%, según la CASEN de 2011. Relacionado con el empleo y la actividad económica, así como a fin de comprender las características propias de cada comuna y poner en concordancia las políticas de promoción de la actividad empresarial con la realidad comunal, es necesario conocer y ponderar la importancia relativa de la pequeña, mediana y microempresa y la cantidad de empleos que generan cada una

Los principales rubros, y donde las comparaciones con el total nacional y regional tienen más relevancia, son comercio al por mayor y menor, transportes, construcción y actividades inmobiliarias. A ello se agregan las actividades relativas a los servicios, las cuales, en general, están presentes a lo largo de todo el país. Sin embargo, aquí se consideran los datos de las actividades más importantes para cada comuna en particular, más allá de las comparaciones nacionales

IV.4.2. Región de la Araucanía

La Región de la Araucanía se ubica entre los 37°35' y los 39°37' de latitud sur, desde el límite con Argentina hasta el Océano Pacífico. Las características físicas de la región están dadas por la continuidad de las principales unidades de relieve del país, es decir; Cordillera de los Andes, depresión intermedia, Cordillera de la Costa y planicies litorales. Esta región posee las mismas características del relieve de la Región del Biobío (www.bcn.cl); el clima presenta características transicionales, degradándose desde el templado mediterráneo húmedo hacia un clima marcadamente lluvioso, el templado oceánico.

La capital regional es Temuco. Las principales actividades económicas se vinculan a la agricultura de cultivos tradicionales. Sin embargo, también han comenzado a aumentar su participación e importancia la actividad forestal y el turismo, este último con particular importancia en balnearios como Pucón y Villarrica, entre otros.

En el ámbito de los ingresos a abril 2013, se estima que la renta promedio mensual de los afiliados/as al seguro de cesantía es de aproximadamente 424,7 mil pesos, cifra inferior al promedio regional (429,8 mil pesos) y nacional (563,4 mil pesos). Además, en términos de protección laboral, se observa que en la comuna la proporción de la población de 20 años y más que está afiliada al seguro de cesantía (32,5 %) es mayor al porcentaje observado a nivel regional y ligeramente inferior al nacional (24,3 % y 32,9% respectivamente). Una menor proporción de afiliados/as de la región, mayor que en el

país se encuentra entre el 40% de afiliados/as de menores renta promedio (quintiles nacionales I y II). Asimismo, una mayor proporción de afiliados/as de la comuna que en la región y el país tienen contrato de plazo fijo, esto implica que una menor proporción tiene contrato indefinido en la comuna.

IV.4.3. Matriz productiva Macro-Zona Sur

Para los fines de este Informe, el territorio es una categoría de análisis, como concepto explicativo de la realidad, un organismo vivo definido por relaciones sociales, entre las personas y una naturaleza ya transformada. En este sentido, el territorio está compuesto por relaciones político-jurídicas, simbólico-culturales y económicas. Así, se nos presenta la Cordillera de Nahuelbuta como un complejo entramado de relaciones entre el ser humano y su entorno, que ha sido intervenido y transformado principalmente por la acción humana, tanto en el lado costero como el que mira al interior de este macizo. En otros estudios realizados (Cid, Fernández y Jaque, 2012; Carrasco, Moya, Cid y Fernández, 2014), se optó por estudiar la cordillera de Nahuelbuta en sus dos vertientes por separado.

En el norte de la Región del Biobío, la Cordillera de la Costa toma el nombre de Cordillera de Nahuelbuta. Este macizo es bajo en el sur alcanzando más de 1.500 m.s.n.m. en el ala norte (Wolodarsky y Díaz 2011). Las características de la cordillera costera generan grandes diferencias climáticas entre el oriente y occidente del macizo costero, además de representar un obstáculo para las comunicaciones entre las localidades de ambas vertientes. La vertiente oriental de la Cordillera de Nahuelbuta es estrecha y va a dar al río Biobío; en cambio la vertiente occidental es más ancha y de menor pendiente, por la presencia de las planicies litorales. A pesar de esta separación, se ha tratado de encontrar lazos y trayectorias entre ambas vertientes basadas en productos o elaboraciones comunes o pertenecientes a redes de comercio incipientes.

Por un lado, la sobreexplotación del recurso marino, y por el otro, la gran expansión de la empresa forestal han puesto en peligro este ecosistema que posee los niveles más altos de biodiversidad y endemismo (www.awsassets.panda.org 2011). Este cordón montañoso alberga flora y fauna endémica, lo que lo sitúa en la lista de los veinticinco centros de mayor importancia para la conservación de la biodiversidad a nivel mundial. Sin embargo, presenta también las mayores alteraciones medioambientales y una muy escasa protección ecosistémica (Wolodarsky y Díaz 2011).

Administrativamente, la Cordillera de Nahuelbuta atraviesa dos regiones, la del Biobío y la de La Araucanía. El trabajo de campo realizado por el equipo GENERAM en la zona comprende las comunas de Talcahuano, Chiguayante, Villarrica, Temuco, Perquenco y Angol.

Chile - persistencia del desarrollo desigual

La estrategia de desarrollo en Chile en su fase de reprimarización - sustentada en el extractivismo, el monocultivo, la exportación sin valor agregado - encuentra una máxima expresión en la Región del Biobío y La Araucanía, dominada por la industria forestal (representa el 30% y 20% del total del país respectivamente). La gran expansión de esta industria ha desplazado a la economía campesina, que ha debido adaptar continuamente su sistema productivo ante el modelo de exportación silvo agropecuario, dominado principalmente por el gran capital (Cuevas, 2012). Conjuntamente, el 80% de las exportaciones de productos madereros se realiza por los puertos del Biobío, dando cabida a grandes inversiones en infraestructura vial, ferroviaria y portuaria destinadas

a dicha industria (CORMA). El sustantivo cambio en la estructura productiva de esta macro-zona, ha conducido a la disminución del uso del suelo para cultivos esenciales - de 310.000 hectáreas en 1979, a 150.000 há en 2011 (INE, 2011). Tanto la industria forestal como las labores en infraestructura vial y portuaria, están dominadas por mano de obra masculina. La tasa de desocupación femenina es del 9% (varones es de 7,1%, Informe de INE, 2015, es la más alta del país. Las tasas de desocupación son las más altas del país.

Las regiones del Biobío y La Araucanía muestran el índice más alto de pobreza multidimensional, 27,9 y 22,3 respectivamente (CASEN 2013); es posible sostener que el desplazamiento de las actividades agrícolas, ganaderas y de pesca por las actividades mencionadas más arriba, ha implicado una disminución en el empleo femenino por cuenta propia y del ingreso obtenido por la venta de cultivos, las labores de recolección (hongos, nalcas, bayas, avellanas, algas, mariscos, entre otros) y la venta de productos semi-elaborados (mermeladas, quesos), debido a la disminución de terrenos para el cultivo de alimentos esenciales, ocupados por plantaciones de pinus radiata y eucaliptus, también en parcelas de pequeños y medianos productores. Una política pública multisectorial que apunte a diversificar la base productiva de las regiones mencionadas, permitiría aumentar la inserción laboral de las mujeres, tanto en trabajo dependiente como por cuenta propia.

La matriz forestal en la Macro-Zona Sur

El modelo forestal implementado en Chile los últimos cuarenta años, ha transformado profundamente el espacio natural y social en regiones donde se encuentra consolidado. Desde una mirada interdisciplinaria, diversos estudios apuntan a ese modelo como el agente más dinámico en los cambios de uso del suelo, factor que repercute con mayor intensidad sobre la biodiversidad. De manera paralela, la estrategia de desarrollo a que ha apostado el Estado chileno - basado principalmente en la industria extractiva y de monocultivo intensivo, representa una amenaza para la economía campesina, que ha debido adaptar continuamente su sistema productivo ante el modelo de exportación silvo agropecuario, dominado principalmente por el gran capital (Cuevas, 2012; Ugarte 2010). Esta economía orientada a la exportación, se inserta en el rur-urbano de la Región y tiene como efectos la reducción de la diversidad económica toda vez que campesinos/as, pequeñas empresas y formas de producción agropecuarias tradicionales, se ven desplazadas por la ocupación de enormes áreas de plantaciones exóticas que llegan a alcanzar las 500 hectáreas continuas (AIFBN 2011).

En este contexto, lo relevante es el desplazamiento que han experimentado las actividades económicas campesinas, como la agricultura familiar, la ganadería a pequeña escala, los cultivos comerciales (papas, trigo), la recolección de hongos, hierbas, frutos en los bosques nativos que ya no existen por la invasión de la industria forestal, la recolección de algas y productos del mar ahora dificultadas por la instalación de termoeléctricas (cuatro sólo en Coronel / Lota). Todas estas actividades son manejadas principalmente por mujeres.

La zona pesquera se localiza mayormente desde Concepción al sur, especialmente cuando se introduce la extracción de recursos sembrados en las zonas protegidas de fiordos de los archipiélagos de Puerto Montt al sur austral. El desarrollo agrícola y frutícola se concentra en la zona centro-sur, en donde predominan los valles de clima templado pero con elevada varianza de temperaturas. En esta misma zona se ha desarrollado una plataforma de plantaciones forestales. Así, la industrialización de la producción agropecuaria primaria igualmente se ha radicado en esta latitud. La riqueza

de las cuencas hídricas también ha marcado la concentración en la zona del potencial energético con predominio de plantas de tecnología hidráulica y térmica. La producción minero extractiva se localiza mayoritariamente en la zona norte, con un efecto de arrastre sobre la construcción y la energía, elementos que son vitales para el desarrollo productivo de las faenas extractivas. Sin embargo, el impacto hacia industrias con algún tipo de encadenamiento de mayor valor agregado no ha logrado ser potenciado todavía, debido a la inexistencia de una visión estratégica (de alcance público o privado) que logre persistir en el tiempo.

La población en situación de pobreza en la Región de La Araucanía alcanzaba 217.755 personas, esto es, el 22,9% de la población regional. Dentro de este grupo, la población en situación de pobreza extrema llegaba a 50.061 personas, cifra equivalente a un 5,3% de la población regional.

El año 2009, un 27,1% de la población de la región se encontraba en situación de pobreza, porcentaje que cae el año 2011, alcanzando el mencionado 22,9%. De igual modo, la población en situación de pobreza extrema cae desde 9,0% en 2009 al señalado 5,3 % el año 2011. Ambas reducciones son estadísticamente significativas al 95% de confianza (Tabla N° 16). Estas mediciones representan un avance en la superación de la pobreza regional en el bienio 2009 - 2011.

Los pueblos indígenas

En actualidad, según el último Censo Nacional de Chile del año 2012, señala un total de 1.508.722 de población mapuche, de la cual 782.009 son mujeres mapuches en Chile (Tabla N° 17). De esta población, la mitad corresponde a la población urbana y la otra mitad es población rural. El pueblo mapuche ha sufrido desaparición física, exterminio sistemático, desalojo de su propio territorio y masacre, con el objeto de tomar sus tierras de ellos en nombre de la propiedad privada, por parte de hacendados y gente sin respeto (Stavenhagen 2012:18). Así mismo, podemos agregar que estas comunidades viven en una profunda pobreza que obliga a muchas mujeres y a jóvenes, a emigrar para poder tener oportunidades de trabajo, lo que trae como consecuencia, el alejamiento de su cultura, de sus familias y por ende, la pérdida de sus raíces culturales (González Caniulef, 2003:8-9). Además, la mujer mapuche rural frente a esta situación laboral debe necesariamente participar en la problemática de sus comunidades, a fin de recuperar aquellas tierras que el Estado, las empresas forestales e hidroeléctricas han ocupado (Seguel, 2004).

IV.4.4. Marco de Trabajo y Género

En la Región del Biobío el 2014, menos del 50,0% de las mujeres participó en la fuerza de trabajo, sin embargo su tasa de participación se elevó desde 41,3% en 2010 a 42,0% en 2014.

Se observa que la tasa de participación es mayor para los hombres que para las mujeres a lo largo del período de referencia, con brechas superiores a los 24 puntos porcentuales en contra de las mujeres. La tasa de participación de los varones de la región supera al promedio regional en alrededor de trece puntos porcentuales en el período de análisis. En el caso de la Tasa de Participación, las brechas son del orden de 25 pp. en contra de las mujeres. Las menores brechas se observan en los grupos de edad 15 a 24 años y 65 y más años. En el primer caso, las brechas están entre 11,4 y 12,8 pp. en contra de las mujeres, y para el tramo de edad 65 años y más, las brechas están entre 17,7 y 20,6 pp (INE, 2015a)

La tasa de ocupación de hombres y mujeres, no muestra importantes cambios en los cinco años. En el año 2010 alcanzó 63,5% para los varones y 36,7% para las mujeres. Mientras que en el año 2014 la tasa masculina anotó 61,2% y la femenina 38,3%. Para los varones disminuyó en torno a 2,0 puntos porcentuales; mientras que para las damas aumentó en esa magnitud. En el año 2012 la tasa de los hombres y mujeres alcanzó el máximo observado con un 64,3% y 38,8%, respectivamente (Tabla N° 18).

En el período analizado, la tasa de desocupación muestra una tendencia decreciente tanto para hombres como para mujeres. Dicha caída se encuentra en línea con la expansión de la ocupación en mayor proporción a la fuerza de trabajo, durante el mismo período de tiempo. Se observó un importante descenso en la tasa de los varones de 8,0% a 7,7% en los cinco años; no obstante la tasa más baja del período se registró el año 2013. La tasa de desocupación femenina muestra un descenso desde el año 2010 con tasa de 11,1% a 8,7% en el año 2014; es decir, disminuyó 2,4 puntos porcentuales en los cinco años.

El número total de mujeres de la región que compone la población en edad de trabajar, se estima en 811.350 personas en el año 2010 y 866.650 personas en el año 2014, creciendo en 55.300 mujeres en cinco años. Según su situación laboral, el número de mujeres Ocupadas corresponde a 36,7% del total de la PET en el año 2010 y 38,3% en el año 2014; mientras que aquellas en categoría de Desocupadas representan el 4,5% y 3,7% del total en el año 2010 y 2014, respectivamente.

En 2010, 16,9% de las mujeres tiene educación Universitaria, frente a 12,0% de los hombres. Por su parte, en 2014, 18,4% de las mujeres tiene educación universitaria, frente a 13,5% de los hombres. Se observa que, en promedio, entre 2010 y 2014 ha habido en general un mejoramiento del nivel educacional declarado tanto por hombres como por mujeres. En 2010, 32,3% de los hombres declara tener Educación primaria Nivel 1 y 2, mientras que 20,8% de las mujeres estaba en esta condición. En cambio, en 2014, 28,6% de los hombres declara tener educación primaria nivel 1 y 2, y 19,7% de las mujeres. Los otros niveles de educación suben su participación en ambos sexos.

Respecto de las actividades productivas, se presentan más abajo dos mapas. Uno corresponde a las actividades primarias y secundarias. El segundo, a las actividades terciarias.

Dentro del quinquenio considerado, las ramas que explican en mayor parte la ocupación en la Región del Biobío son Comercio, Industrias manufactureras, Agricultura, Enseñanza, Construcción, y Administración pública y defensa. De estas ramas, Enseñanza tiene marcada presencia femenina, con brechas entre 94,0% y 116,0%, mientras que el resto tiene mayor presencia masculina, a excepción de Comercio, que en 2010 presenta brecha de 4,4% en contra de las mujeres, revirtiéndose en 2012, con 3,5%, hasta llegar a 2014 con una brecha de 7,2% a favor de las mujeres.

En la Región de La Araucanía, la tasa de desocupación femenina aumenta de 6,6% a 10,3% en un año y ubica a La Araucanía como la 15° región en el ranking de tasas de desempleo. Las mujeres ocupadas disminuyen en 15,13 mil, pasando de 186,31 mil a 171,18 mil Ocupadas en el lapso de 12 meses. Respecto de los hombres, la tasa de desocupación aumenta en 1,3 puntos, pasando de 5,8% a 7,2% en un año y ubica a La Araucanía como la 12° región en el ranking de tasas de desempleo. Los hombres Ocupados caen 8,34 mil, pasando de 272,26 mil a 263,92 mil ocupados en doce meses. Respecto de la tasa de ocupación, las mujeres registraron una baja, pasando de 45,5% a 40,9% en un año. Por su parte, la tasa de ocupación masculina fue de 65,4% lo que significa una caída de 3,6

pp. en doce meses. La tasa de participación de las mujeres experimenta una variación de -3,1 pp. en un año, igual comportamiento se registró en hombres al informar una variación de -2,8 pp. en doce meses (INE, 2015b)

El decremento anual de mujeres Ocupadas, fue incidido principalmente por Cuenta Propia, que registró una disminución de 15,7%, equivalente a 9,01 mil personas menos, representando la octava baja consecutiva. La disminución de hombres Ocupados, también fue explicado por Cuenta Propia, al caer en 6,2%, 5,55 mil menos, informando al igual que las mujeres, su octava baja consecutiva, desde septiembre - noviembre de 2014.

De igual forma, los Asalariados explicaron la baja en el número de Ocupados tanto para mujeres como hombres, con disminuciones de 5,4% y 1,9% respectivamente, respecto a igual trimestre del 2014. De acuerdo al trimestre móvil anterior y según sexo, la caída fue explicada por mujeres al disminuir (-5,9%), 3,02 mil y hombres (-1,8%), 1,59 mil menos. Asalariados también explicó la caída de los Ocupados, al informar una disminución de -1,5%, incidido tanto por mujeres (-3,0%) y hombres (-0,6%).

Según sexo, las mujeres presentaron una disminución de 6,1% en doce meses en Asalariadas con Contrato Escrito, lo que equivale a 5,58 mil Asalariadas menos en esta modalidad respecto de igual periodo del año anterior. Ésta cifra representa al 87,3% del total de Asalariadas en La Araucanía. Respecto a la relación contractual según sexo, las mujeres que presentaron un contrato directamente por la empresa en que trabajan, totalizaron 74,09 mil personas, 15,32 mil menos que el año anterior, mientras que los hombres alcanzaron los 136,27 mil personas durante el periodo de análisis, 4,05 mil menos en doce meses.

La Araucanía presentó la mayor caída de ocupadas/os en términos porcentuales.

Los mayores incrementos, respecto al comportamiento de la tasa de desocupación, se presentaron en La Araucanía (2,3 pp.), Antofagasta (1,5 pp.) y Magallanes (0,5 pp.). En la región de La Araucanía se observó una disminución de la Fuerza de Trabajo (-2,7%), inferior al decremento de los ocupados/as (-5,1%).

A nivel de ciudad, Temuco presenta una tasa de desocupación de 9,2%, con una variación en relación al año anterior de -0,3 pp. y -0,5 pp. Respecto al trimestre móvil anterior y se ubica como la ciudad 40° del ranking país, mientras que Angol con una tasa de 11,6% varía 5,1 pp. en un año y presenta un alza de 1,2 pp. respecto al trimestre móvil anterior, ubicándose en el puesto número 46°, de las 46 ciudades publicadas (INE, 2015b)

Actividades productivas²⁵

Estas se concentran en el sector agrícola y en la industria, específicamente en la forestal que en los últimos diez años ha tenido un importante desarrollo con la instalación de la planta de celulosa Arauco S.A. Económicamente la comuna posee dos actividades predominantes, la agricultura y el turismo. La primera se caracteriza por la producción extensiva de hortofruticultura (cereza, frutilla), floricultura y elaboración agro-artesanal. El segundo tiene vínculo con el impulso a la laguna Avendaño como referencia comunal. En este contexto, la participación de las mujeres en trabajo asalariado se reduce al ser la actividad forestal considerada una labor masculina. El trabajo para hombres es también precario (sin contrato, estacional, bajas remuneraciones).

25 Datos Ministerio de Minería, CIREN - CORFO. Mapa: IGM - EducarChile.cl

En ambos años destaca una mayor proporción de hombres empleados que de mujeres, y en Personal de servicio se observa la situación contraria, es decir, una mayor proporción de mujeres que de hombres. Del total de mujeres ocupadas en el año 2010, el 12,0% se dedican a la categoría Personal de servicio; mientras que el año 2014 baja a 9,0% las mujeres en esta condición. Esta diferencia se distribuye en las demás categorías en el año 2014, principalmente a la posición de Asalariada de 63,5% a 66,3% y Cuenta propia de 18,8% a 19,9% respectivamente. En el año 2010 y 2014 se visualiza que en tres categorías de ocupación predominan los ocupados varones; a excepción de Personal de servicios y Familiar no remunerado en donde las mujeres tienen una mayor participación.

En la categoría Personal de servicio las mujeres participan con 98,9% del total ocupados en esa categoría en el año 2010 y 99,1% en el año 2014. En el año 2014 respecto de 2010 se acorta la diferencia que hay entre la participación de hombres y mujeres en casi todas las categorías. Se destaca Cuenta propia donde la participación de las mujeres de 37,4% en el 2010 pasa a 40,9% en 2014 (distancia hombre-mujer de 25,2 puntos porcentuales en 2010 a 18,2 p.p. en 2014) y Asalariado con 34,3% de mujeres en 2010 a 36,4% en el 2014 (diferencia hombre mujer 31,4 p.p. en 2010 a 27,2 p.p. en 2014). Las actividades productivas de la Región de La Araucanía se presentan en dos mapas más abajo, por sector de actividad.

Matriz productiva y relaciones sociales, de género y familia

Las estadísticas que entregan organismos oficiales como INFOR (2009, 2014) y CORMA (2012, 2014), incluyen información de las grandes empresas forestales, sector concentrado en dos grandes conglomerados: Grupo Arauco y Grupo CMPC (Compañía Maderera de Papeles y Cartones), los mismos dos grandes conglomerados en Chile, que colocan sus inversiones en el campo de la energía y combustibles, actividad portuaria, pesquera y bancaria (OIT, 2013). En un nivel más bajo se encuentra la empresa MASISA, dedicada principalmente a la manufactura de la madera. Estas tres grandes empresas transnacionales, representan el 59% del total de las plantaciones forestales del país correspondiente a 2,7 millones de hectáreas, como señala el citado estudio realizado por la Organización Internacional del Trabajo²⁶.

Considerando que el volumen del PIB nacional y regional se obtiene de los valores producidos por empresas tanto nacionales como extranjeras, y que dichas empresas no tributan en las regiones donde se instalan estas industrias, resulta lejano esperar que la instalación de la gran empresa traiga de la mano un desarrollo local significativo y sustentable. Es reconocido que los grandes conglomerados no son los mayores empleadores en el país (un 3% de empleo directo; el gran porcentaje de trabajadores y trabajadoras en Chile articula su empleo en torno a las MYPES y PYMES.

Como indican las estadísticas presentadas anteriormente, los empleos permanentes en el sector silvo agropecuario en la Región del Biobío, son casi exclusivamente destinados a los hombres. El trabajo de campo indica también que los cargos de más alto nivel son ocupados por hombres que, además, no son de la zona ni habitan las comunas cercanas. Es decir, la matriz productiva que gira en torno a la gran empresa, no es proveedora de trabajo en cantidad ni calidad; tiene un claro sesgo que fortalece los estereotipos de género, no contribuye al desarrollo local endógeno y forma parte de procesos extractivos altamente cuestionados ya por diversos estudios, organizaciones (por ejemplo, AIFBN) y por las comunidades rurales.

²⁶ Todos los estudios presentados por INFOR (2009) incluyen datos de las empresas: Forestal Arauco S.A.; Forestal Mininco S.A.; MASISA S.A.; Volterra S.A.; Forestal Tierra Chilena Ltda.; Bosques Cautín S.A.

El desarrollo como práctica y discurso, ha sido sometido a un profundo análisis crítico los últimos decenios, reconociendo así lo obsoleto de su abordaje teórico, y el fracaso de la implementación y experimentos basados en el desarrollismo como doctrina única y absoluta, experimentos de los que ha sido víctima el antes llamado tercer mundo. La crítica penetra en lo más profundo del orden económico global, sustentado por una supuesta racionalidad absoluta y universal, que ha separado la sociedad de la naturaleza, promovido la mercantilización de la sociedad, provocando así grandes incertidumbres, amenazas, vulnerabilidades en el actual orden social, en que elementos como la justicia, la equidad, retribución y la ética han estado ausentes (González y Richards 2012).

El análisis de la información cualitativa devela que el complejo "modelo forestal", característico de esta macro-zona, no destaca como el macro-actor territorial que realmente es. El tamaño y composición de la muestra define las trayectorias laborales de las participantes, que en este caso, se construyen y evolucionan en torno a trabajos urbanos, relacionados con comercio, servicios y Programas de empleo municipal. En las áreas rurales de la macro-zona sur, cerca de un 40% de los hogares utiliza sus terrenos propios o arrendados, en plantaciones forestales, que por el carácter comercial de los mismos, en su gran mayoría son administrados por hombre (Cid, Fernández y Jaque, s/p). Al respecto, es necesario recordar que las áreas rurales de esta zona estaban compuestas por economías e identidades campesinas, con énfasis en la producción familiar de alimentos. Sin embargo, el desarrollo de la industria forestal, asociada a venta de terrenos y plantaciones de pinos en predios campesinos, refuerza dos problemáticas: empobrecimiento del suelo y despoblamiento. Podemos afirmar que la temática forestal es el eje central que emerge del trabajo de campo realizado para otros estudios en estas regiones, se configura como un tema unificador, que resalta la diversidad de los sectores, ya que, a pesar de que cada comunidad tiene sus formas particulares de producción, configuración espacial y relaciones sociales, todos/as se ven afectados/as, en menor o en mayor medida por la presencia de las empresas forestales.

Al realizar un análisis del entramado que resulta de estos territorios complejos, diversos, marcados por pulsaciones en relaciones de etnia, clase, género y de recursos, podemos encontrar nudos críticos en relación a ejes que, para efectos metodológicos, dividimos en a) productivos, b) socio-culturales y c) ecológicos

a) Existen barreras financieras y de difícil acceso al mercado. Estas encuentran un mayor apoyo económico subsidiario directo que provenga de los instrumentos de fomento; mayores facilidades al acceso de dichos subsidios; la revisión de la cadena productiva forestal y de los recursos secundarios; la identificación de uso y beneficios ecosistémicos de los bosques desde la visión indígena; y la revisión de las políticas medioambientales y forestales desde una visión integral para resguardo del impacto medioambiental, social y ecológico y cultural en los territorios habitados por pueblos indígenas. En relación a la ganadería y a la leña, junto con reconocerlas como parte de la economía y subsistencia familiar, también consideran que ambas son prácticas culturales que requieren ser tratadas e incorporadas de tal forma que no compitan con el bosque que se encuentra en sus predios y que ha sido permanentemente afectado por manejos inadecuados. Entendiendo al mismo tiempo que ello, demanda la necesidad de capacitación y apoyo subsidiario, ya que la eliminación del uso de la leña es prácticamente imposible al ser considerada como parte de la cultura y vida familiar indígena, lo cual, en las condiciones actuales sin duda alguna ha contribuido a la degradación y deforestación del bosque nativo.

b) Existe una posición crítica propositiva como Pueblo frente a la compleja situación que viven las comunidades rurales de las regiones; también se evidencia en las personas migrantes a ciudades como Temuco y Angol. Las demandas se dirigen a la necesidad de

potenciar políticas sectoriales del Estado, pero de manera transversal en los distintos programas e instrumentos de promoción, gestión y fomento. Se evidencia una ausencia de la transversalización de la pertinencia cultural y de la necesidad de definición e incorporación de la visión ecosistémica de un modo culturalmente aceptable.

c). Una problemática precisa y transversal a las regiones y comunas de esta macro zona, dice relación con la dañada relación entre ser humano y naturaleza, que ha marcado el territorio socio-espacial por unas cuatro décadas: evidenciamos causas comunes para la degradación de esos territorios, que va más allá lo puramente productivo. Se trata de un territorio "usado" de una manera corporativa (Fernández, 2015; Silveira 2007). La deforestación se debe a la competencia con el ganado y al mal uso de la leña (CONAF, 2013). Similar observación se evidencia respecto de las definiciones y conceptos referidos a los recursos forestales como el bosque, bosque nativo y otros recursos vegetacionales.

Existe una disposición al diálogo, con una manifiesta necesidad de ser considerados/as para participar del proceso y de recibir herramientas adicionales para el fortalecimiento de las capacidades en pos de analizar y concluir la causalidad y las potenciales soluciones que se requieren para enfrentar los desafíos de evitar la degradación, deforestación y no forestación.

IV.4.5. Percepción y análisis de las destinatarias por programa en Macro-zona Centro

IV.4.5.1. Análisis Grupo de Discusión Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar Macro-zona Sur

Tensiones trabajo remunerado y trabajo doméstico

"Trabajo de independiente". La precariedad de las distintas formas de empleo en Chile son ampliamente reconocidas. Esto es válido tanto para hombres como para mujeres. El abordaje metodológico de la interseccionalidad nos permite sin embargo, relevar el complejo engranaje del modelo de producción al que las mujeres se han incorporado vertiginosamente. Si bien "el capital" arrancó a la mujer de variadas relaciones de opresión al interior de la familia, esa 'confiscación' no la liberó del trabajo doméstico. Proceso ya definido por escritos clásicos de economía política (por ejemplo, El Capital de Marx), dicho proceso impuso a las mujeres la duplicación de la jornada de trabajo y con ello, la duplicación de su alienación en tanto trabajadora y dueña de casa. El concepto de alienación ha sido recuperado también desde el ámbito de las economías solidarias, que presentan un cambio paradigmático respecto de los procesos de producción, circulación y consumo capitalista (Razeto; González; Coraggio)

"Yo quiero aclarar una cosa, independiente es algo que uno se hace su horario, uno es su jefe, el que se hace su sueldo, pero la comuna de Perquenco no da, porque acá uno donde traiga las mejores cosas pero no las vendimos, la señora Carmen hace collares, la Bárbara con la lana, acá la señora vende miel, pero dónde las vendemos, no tenemos cobertura, yo trabajo a veces en una semana me hago 15 mil pesos, con eso no vivo una semana, yo tengo que trabajar dependiente, yo he tenido que hacerme mi propio horario, trabajar en una casa en la mañana, después en la tarde hacer recursos por otro lado, entonces yo creo que aquí todas quisiéramos un trabajo independiente, pero no me da, y es complicado porque también tenemos competencia, se pone otra persona con lo mismo que tú haces, si tu vendí torta, la otra vende torta entonces es una cosa

enorme, entonces como vamos a salir adelante, pero todas pinchamos pal' mismo lado, cuando vemos que a alguien le va bien, entonces yo también veo un egoísmo dentro de la comuna, no sabemos ocupar nuestros espacio, entonces lamentablemente tenemos que trabajar en lo que venga para poder sostener nuestra casa"

Grupo de Discusión, Comuna de Perquenco

"La maternidad como bendición o maldición". El trabajo invisible, no pagado y no tomado en cuenta que es el que soporta a la familia humana, es el de la reproducción social. Muchas mujeres participantes en los Grupos de Discusión manifiestan el dilema que representa para ellas el salir a trabajar, el cierto nivel de liberación que ello representa y el deseo o el "dado por hecho" de desarrollar la maternidad. Desde perspectivas feministas postcoloniales (por ejemplo, Spivak, Mohanty) se propone promover políticas públicas que coadyuven a romper el vínculo entre trabajo y hogar, y hacer comprender a las mujeres de los países empobrecidos que una mujer puede seguir siendo buena y responsable estando fuera del hogar (Portolés, 2004)

"[Trabajo como dependiente]... yo no lo tendría, por la sencilla razón que tengo un hijo, si trabajo con un sueldo... me gustaría ir cuando él me necesita"

"Acá, como todas tenemos historias diferentes, yo ni siquiera pude postular al proyecto semilla de acá porque mi hija justo estuvo hospitalizada 15 días en Santiago, entonces cuando llegué, las postulaciones estaban encima, no pude, y como dice usted, cuando uno tiene una hija con discapacidad no se puede trabajar fuera, porque quién va a cuidar a tu hija como la cuida uno, todo lo contrario, las castigan o sea el ser humano es cruel, aunque digan que hay excepciones por lo general el ser humano tiene ese instinto, sobre todo cuando no es tuyo, cuando están pagando por ayudar a cuidar un niño con discapacidad"

Grupo de Discusión, Comuna de Chiguayante

Autonomía económica: trayectorias laborales y derechos de las mujeres

"Trabajo decente". Las políticas públicas relacionadas con el trabajo decente, tienen que estar orientadas a reconocer, valorar y celebrar la diversidad social y biológica de los territorios locales, así como también, los componentes culturales residuales con que trabaja la institucionalidad local, marcados por estereotipos de "roles" de género, etnia, clase, generación. Se plantea que una alfabetización de funcionarios/as y usuarias del Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar en las perspectivas de género, relevando las distintas desigualdades a que se enfrentan las mujeres de la zona (desigualdad interseccional), tendría que ser diseñada de forma participativa, dando mayor peso a las/os sujetos sociales locales en la toma de decisiones.

"Somos las más emprendedoras". Las Escuelas de Emprendimiento buscan desarrollar y capacitar en habilidades prácticas blandas tales como reforzar habilidades comunicativas, trabajo en equipo, adaptabilidad y flexibilidad ante los cambios, entre otras, y de gestión a mujeres emprendedoras con enfoque de género, potenciando el desarrollo del empoderamiento personal y grupal para el ejercicio de derechos. Los Talleres de capacitación son valorados, pero se elaboran críticas por la poca sustentabilidad en el tiempo, la falta de diversificación de los cursos, la 'feminización' de los mismos, y los impedimentos que representa el poseer un capital de inicio para emprender un negocio específico. Enfatizan que los proyectos son adjudicados por las mismas personas, que además, no siempre son las más necesitadas

"... trabajo como nana de hogar, en un casa porque a mí no me alcanza para vivir y soy el único sustento de mi familia, las postulaciones acá se hicieron todas más de 40, yo postulé para que mi emprendimiento creciera, y no salí aceptada, pero sí, uno tiene un emprendimiento, crecer pero tampoco se tiene la oportunidad para seguir creciendo, pero te dan una cantidad de dinero, pero si te dan una parte y quedas ahí pero si quieres crecer no tienes como, porque es la única entrada, tu trabajo, una nana gana 70, 80 mil pesos como mucho y más encima en tu emprendimiento tienes que ir recuperando el dinero que vas reinvertiendo.

Grupo de Discusión, Comuna de Perquenco

"Que nos ayuden, porque uno puede ir a postular y como que la miran a uno porque no fue a la universidad, entonces no nos dan la oportunidad de crecer, nosotras somos todas capaces, por eso estamos aquí, hemos salido adelante, con mucho esfuerzo, queremos que nuestros hijos salgan adelante, porque a nosotros, nos faltó mucho, por quizás a nosotras nos faltó apoyo, porque antes nuestras madres pensaban que las hijas mujeres eran para ser madres y dueñas de casas, pero ahora pensamos diferente, entonces yo pienso que debería existir y abrirse esa puerta, la institución para trabajar con empresarios coordinaran, para que el día de mañana no se repita, todas tengamos una oportunidad de trabajo, porque si nos dan una capacitación y nosotras no la hacemos, no validamos, y después no vamos a saber qué hacer cuando nos llamen después de un año"

"Fui apatronada". Las periodos en que algunas mujeres han trabajado de manera dependiente - "apatronadas" - son descritos como de mucha explotación; nadie valoriza el trabajo que hacen y deben además, cumplir con las obligaciones de cotizar en las AFP, algo que consideran "un robo

"Yo trabajé tantos años y entregué tanto y nunca valorizaron lo que yo hice, yo tanto que entregué en el mall, fuera de ser trabajadora, muchas veces hice cosas que no me correspondían porque mi contrato decía personal de aseo y de repente venía un cliente y me decían señora: ¿dónde está esta tienda? y yo no era de servicio al cliente, entonces nunca valorizaron lo que yo hacía, entonces hoy en día digo yo entregué tanto, pa qué, pa nada, además me descuentan tanto, si al final mientras más yo trabajaba más me descontaban, más me robaban y pa qué si igual uno independiente igual puede seguir pagando sus AFP"

Grupo de Discusión, Comuna de Chiguayante

"Se trata de trabajar, trabajar y trabajar". La idea persistente y transversal a todos los territorios de ser la mujer "pulpo", resiliente, incapaz de abandonar sus autoasumidas responsabilidades.

"... también hice un curso, yo hace años tengo mi profesión, la verdad, me inscribieron en el curso y la verdad me ha servido mucho, conmigo hicieron nueve personas más, y de las 10 personas, soy la única que sigo trabajando y pienso yo, la mayoría de las que estamos acá nos han enseñado a trabajar, pero lo que yo pienso es que depende de cada una el seguir trabajando porque algunas hicieron manipulación de alimentos, porque algunas no es necesario que tengan un lugar específico donde trabajar, si a mí me enseñan a hacer cosas, yo lo puedo empezar a trabajar en mi casa, porque yo empecé así, porque yo no tenía nada cuando empecé a hacer peluquera, nadie me dijo toma aquí tienes un sillón, una tijera"

El énfasis en la justicia – principios y derechos – es fundamental en la lucha global de mujeres y otros grupos, sujetos a dominación por una posición desventajada. Estos derechos de “tercera generación” incluye también la responsabilidad de aceptar y valorar muchos elementos propiamente humanos, que han sido adjudicados a lo femenino y por tanto, marginalizados y despreciados: la vida en el ámbito doméstico, el tiempo, las afectividades, la relación con la naturaleza. Proponer acciones orientadas a recomponer las dañadas relaciones entre sociedad y naturaleza, es una responsabilidad y compromiso básico de justicia (Velayo et al 20017). En este sentido, evidenciamos la existencia de prácticas económicas relacionadas con la producción, distribución y consumo de bienes y servicios, que tienen como base la relación del ser humano con la naturaleza, de donde extraen materias para transformarlas en productos. En los últimos decenios, una crítica transversal al modelo económico dominante ha tomado fuerza, incluso desde el interior de su propia matriz liberal, para proponer y promover relaciones sociales alejadas de la mercantilización de las mismas. Así, la socio-economía (González, 2012) incluye diversas corrientes que tienen en común el análisis de los hechos económicos desde otras disciplinas sociales integradoras, como por ejemplo, la geografía económica, política y social. Este discurso crítico sobre el desarrollo, puede ser abrigado bajo la noción de “postdesarrollo” (Sachs 1992; Esteva y Prakash 1998; Escobar, 1998, 2005, 2009; Esteva 2009; Lang y Mokrani 2011)) y ha elaborado un intenso debate a nivel latinoamericano con el propósito de visibilizar diversas prácticas que se presentan como alternativa a las elaboradas e implementadas desde el modelo productivista.

Taller de habilitación laboral y los derechos de las mujeres “Capacitación para empoderarnos”. No se consigue trabajo, pero el salir a buscar trabajo y ocupar la esfera pública (McDowell, Fraser), entrega un cierto grado de confianza, seguridad e independencia.

“Es que yo no sabía a lo que venía, es una maravilla, estoy organizando un bingo para mi hija, y ya no voy a tocar la puerta con cara así de que por favor, sino que va la carta con directamente lo que yo necesito, no con una limosna, porque a veces a uno no le dan lo que necesita si no una limosna, entonces ahora voy con el empoderamiento de ir y conversar acordándome de lo que la profesora me decía, ahora tengo el proyecto de una cocinería en mi casa e igual poh, de primera hacía pocas cosas y ahora no”

“Trabajo con nombre de mujer”. Se realizan los mismos cursos, todos relacionados con asuntos domésticos: repostería, costura, peluquería. El sello de género está muy marcado, no es posible pensar que en un pueblo pequeño – como Perquenco – 40 mujeres van a tener éxito poniendo una peluquería!

“A las mujeres nos gusta tener todo bajo control [respecto del trabajo independiente], eso nos hace más felices. Hace falta eso sí, un estudio más detallado de la demanda [de oficios], pues cada vez más personas van a lo mismo, hace falta un mercado más diversificado.”

Grupo Discusión, Comuna de Perquenco

Las mujeres beneficiarias del Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar manifiestan el marcado sesgo de género que se construye en las capacitaciones a nivel local.

“Nos falta capacitación en gasfitería, plomería, en cómo cuidamos el ganado, las aves...hasta podemos aprender a hacer cesáreas para evitar pagar a un veterinario y así ser más independientes...aprender a podar los árboles, pero viene Prodesal y nos dice que esas son cosas de hombres”

Grupo Discusión, Perquenco

"Son puras reuniones". El perfil de las mujeres que participarán de los Talleres de capacitación responde al estado y desarrollo de los negocios. En este sentido, existe una disconformidad general respecto de la pertinencia de los cursos entregados y de cómo éstos aumentan la probabilidad de obtener un empleo, más aún, si se busca un trabajo de calidad

"Yo he participado en todos los cursos. Pero no he conseguido nunca trabajo. Eso falta, que el Programa se haga cargo de que una encuentre trabajo también"

"¡Yo no he avanzado nada!. No he recibido nada tangible. Venir a las reuniones hace que pierda mucho tiempo, y los gastos en pasaje. Dejo mi casa botada, hasta los chanchos se me murieron una vez por andar por acá"

"Sí, yo reconozco que el programa nos ha ayudado, a mí por ejemplo me capacitaron de cajera pero nunca me llamaron y nos hicieron postular y todo, pero nada poh, ni siquiera se abrió aquí un nuevo supermercado, y hay gente de afuera trabajando ahí, de Perquenco entonces no concuerdan los municipios o los profesionales, y los dueños, estamos todos sin trabajo, trabajamos lo que "podimos", entonces falta más interacción de estos programas, para que nos puedan dar trabajo, para la gente que estamos acá y que podamos salir afuera"

Grupo de Discusión, Perquenco.

Principales obstáculos

"Atadas de manos". "SERCOTEC o el programa FOSIS, la base para postula, hay que tener tres millones de pesos, hay que poner un porcentaje, son 700 mil pesos y yo aquí creo que nadie los tiene, entonces qué emprendimiento me dices tú, siempre te ponen un límite o una barrera, porque te dicen muchas cosas pero ahí al hecho, hay mucho que ver"

"Yo creo que hay una mala coordinación por parte del gobierno, porque tal como Carla, que ella paga su permiso municipal, pero la salud le ata las manos, aquí son los estamentos de arriba, son los que se tienen que poner de acuerdo, porque si estamos capacitando mujeres jefas de hogar para el emprendimiento y cuando salimos son tomadas detenidas, son maltratadas entonces yo pienso que parte por ahí esta situación, entonces el gobierno y el SERNAM, están con lo que la mujer se empodere, pero llegamos ahí, para ella - la mujer - hay una tremenda barrera, porque hablamos de jefa de hogar, ella es una jefa de hogar."

Grupo Discusión, Chiguayante,

"No todas tenemos las mismas capacidades, entre las mujeres debemos de ser más solidarias entre nosotros. Lo dice la biblia, ama a tu prójimo como a ti mismo. Me gustaría que este programa nos hiciera una ficha para ver la realidades de cada una y ver los avances que damos a lo largo del programa".

Grupo Discusión, Temuco

Sólo trabajo para hombres". Modelos androcéntricos. De manera paralela, los feminismos se han enfrentado de manera consistente a los supuestos androcéntricos sobre la existencia del "hombre económico" provenientes de la economía clásica y neoclásica, así como a las suposiciones sobre el "hombre racional y científico" (Harding, 1991; Rose, 1994). Todas estas son manifestaciones de los dualismos y dicotomías que

caracterizan el pensamiento occidental, fragmentado y binarista, al que ya nos referimos anteriormente. El "hombre económico" es una abstracción teórica, materializada en la dominación masculina de los sistemas económicos, la segregación de género en el mercado laboral y la división sexual y espacial del trabajo (McDowell y Massey 1984; McDowell 2001; Little 2002, 2005).

El cambio de terminología de mujer a género tiene su origen en la crítica hecha por estudios feministas a la estrategia de mujeres-en-desarrollo (MED), estrategia que sólo intentaba integrar a las mujeres a las políticas de desarrollo ya existentes, no una que analizara los desiguales relaciones de poder entre hombres y mujeres, con el propósito de promover cambios sustanciales en ese ámbito. Pero el desarrollo de este debate tuvo resultados contradictorios. El análisis de las relaciones de poder presentes entre sexos debía servir para descubrir y desvelar inequidades, conflictos y confrontaciones (Hannan, 2000, citado en Arnfred, 2004: 77). Sin embargo, la implementación de esta estrategia no ha tenido siempre un enfoque dirigido a la transformación sustancial de aspectos del desarrollo, sino ha priorizado más bien aspectos de eficiencia y mejor calidad de vida desde el punto de vista económico. Se trata en el fondo de integrar a las mujeres en la economía de mercado porque "la equidad de género es un buen negocio" (Arnfred, 2005: 77).

Ejemplo claro de este razonamiento es el interés de agencias y gobiernos en integrar a las mujeres a actividades económicas remuneradas, pero no de promover transformaciones en los roles entre ambos sexos en cuanto a las labores familiares y domésticas, con el fin de liberar a las mujeres de la doble carga de trabajo que viven actualmente. Esto, porque los programas y políticas oficiales sólo ven las labores realizadas en y para el mercado, destinadas a promover crecimiento económico, no aquellas que no contribuyen directamente al PNB, como el cuidado de los miembros de la familia, la preparación de alimentos, etc. La economía de mercado presenta un claro sesgo de género pues hace invisible mucho de lo que las mujeres realmente hacen (Radcliffe&Westwood, 1993; Taino, 2001; Pain, 2001). Los servicios, productos y labores que proporcionan las mujeres como parte de sus obligaciones familiares, no son considerados puesto que no tienen un precio definido y por tanto, ningún valor económico. El mercado muestra una incapacidad para percibir y revelar aspectos externos a las relaciones de mercado, como la dimensión social de las relaciones humanas, lo que ha implicado hacer invisible la doble labor realizada por las mujeres (Fernández, 2007)

Sugerencias

"¡Redes, redes!". La calidad del trabajo femenino, tanto dependiente como por cuenta propia, puede tener resguardo en las potencialidades y sinergias desplegadas en la macro-zona sur, marcada por una gran complejidad ecológica, cultural, económica y social. Toda esta complejidad y diversidad se ha visto afectada por la implementación de actividades económicas homogeneizadoras del territorio (como el monocultivo extensivo de especies foráneas), que ha invisibilizado la existencia de práctica económicas, sociales y culturales paralelas, alejadas de un modelo capitalista maximizador de ganancias, cortoplacista, insustentable en el tiempo, excluyente y basado en la sobreexplotación de recursos naturales. Estas "otras economías" han permanecido en el tiempo, entregan protagonismo a las/os actores locales y potencian el capital social y cultural de los territorios locales. Iniciativas y Programas de Desarrollo enraizados en la sociedad local, han mostrado ser más sustentables en el tiempo, más pertinentes desde el punto de vista cultural y más conducente a promover la justicia.

"El programa...nos propusieron con unas vecinas que estábamos haciendo más o menos lo mismo, que nos uniéramos para que nos juntáramos, porque acá hay muchas que hacen cosas de repostería, mi vecina igual le hace un poco, entonces nos dijeron por qué no nos uníamos y así pudiéramos sacar mejor provecho de lo que íbamos haciendo...entonces vamos a ver si nos resulta, pero como cooperativa, la verdad es que no nos habíamos pensado"

Grupo de Discusión, Comuna de Perquenco

"Que no la dejen en el olvido". Reiteradamente, las mujeres participantes de los Grupos de Discusión demandan un seguimiento de sus trayectorias, no sólo laborales, sino de la vida completa. Esto porque están solas. Los Programas son, muchas veces, el único vínculo que mantienen con la institucionalidad

Con respecto a lo que dice la señora es verdad, eso de que uno dice "ah! todas empiezan y no todas llegan a la meta", pasa porque yo igual pienso en que sí debería existir una atención más personalizada, cuando te hacen un seguimiento. Hay muchas que están contentas con cómo les ha ido, han logrado metas, han ido creciendo poco a poco, todas hemos ido aprendiendo del entorno, de las clases a las que vamos, pero si bien es cierto, para mí es esencial que se haga un seguimiento personalizado del programa a como usted va creciendo. Es como yo, mi disconformismo en cuanto a que yo, no he logrado lo que yo quería, sé que yo lo voy a lograr a largo plazo, por eso nunca me he retirado porque quiero llegar a la meta, quiero lograr algo, pero es verdad háganme un seguimiento, vean como estoy viviendo

Grupo de Discusión, Comuna de Chiguayante

IV.4.5.2. Análisis Grupos de Discusión Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila

Tensión trabajo remunerado y trabajo doméstico

Los relatos revelan las tensiones existentes entre lo que desearían obtener en su vida laboral y la siempre absoluta prioridad que entregan a sus hijos, ante toda circunstancia

"¡Si tiene hijos, jodió!". "Sí, funciona, me costó, me costó mucho porque aquí no hay mucha oferta y demanda de trabajo, o sea hay más demanda que oferta, entonces, la complejidad es grande, y lo otro, es que yo muy emocionada cuando llegué, mande currículum porque allá, para todo, yo decía, cualquier cosa me haría re-bien, pero resulta que detalles, yo no puedo esconder mi hijo, entonces te preguntan "¿tiene hijos? Eh, sí. ¡Entonces jodió!" y no las llaman nunca, entonces, eso pasó un buen tiempo y después me fui, como aquí no conseguí pega, me fui a Santiago, para puertas adentro con mi hijo, porque me ofrecieron el mega trabajo y mi hijo fue a puro pasar hambre y yo fui a trabajar allá puertas abierta a la patrona, entonces esperé que llegara fin de mes, para que me pagara y me vine y me vine con más de una ... así que me fue súper bien allá [risas colectivas], pero ahí me acorde que yo sé cocinar, sé hacer otras cosas y fue la mejor decisión, porque mi hijo, de repente se enferma y yo simplemente no trabajo no más, o llevo al médico, me quedo con él, hay día de clases que él no asiste a la escuela, todavía se está adaptando acá, así que yo ahí me quedo a regalonear y a ver tele, entonces, la verdad me encanta trabajar ambulante!"

Grupo de Discusión, Villarrica

"Los hijos y las horas".Eh, sí, yo creo que hasta que tuvimos nuestro segundo hijo estábamos bien, ya con el segundo fue más dejado, yo siento que él se ha criado solo, a mí me lo cuida una señora, ya me está pasando la cuenta el ser criado lejos de uno, porque es una vuelta grande, porque salimos en la mañana, mi marido trabaja conmigo, vamos a dejar él bebe con la señora que me lo cuida, llegamos a Villarrica muy temprano a dejar a mi hijo acá y después nos vamos a la escuela y a la vuelta, pasamos acá a Villarrica, pasamos a buscar al bebé y nos vamos para la casa. En realidad, estamos como dos horas con ellos y es como ya, vamos a comer juntos, vamos a ducharnos y vamos a la cama, entonces... uno va sintiendo que muchos años de eso mismo, uno empieza a decir chuta, los niños también necesitan y necesitan más que dos horas, porque en dos horas uno no hace nada, ya ahora el más grande está, uno pelea, llega a hacer tarea y ahora uno dice ¡chuta!

Grupo de Discusión, Villarrica

Autonomía económica: trayectorias laborales y áreas de desarrollo

"El tiempo es un elástico". Los tiempos de la actividad laboral contemporánea son vertiginosos y heterogéneos. En este sentido, las mujeres más pobres plantean que deben estirar las horas como nadie para hacer de madre, esposa, trabajadora y dirigente. Así también con el proyecto de vida, que siempre se subordina al de otros

"Yo cuando llegué, yo no era de la comuna de acá, yo era de la comuna de Cunco, entonces mi marido se vino a trabajar acá y por ahí conocí a un hermano del dueño y en ese tiempo estudiaba, así que para mí fue súper bueno, porque trabajaba y como estudiaba, me iba a Temuco a estudiar, después terminé de estudiar y me seguí quedando, trabajando ahí y por una cuestión de tiempo, porque como soy nocturna, entonces, yo podía elegir si trabajaba de noche o trabajaba de tarde"

Grupo de Discusión, Comuna de Villarrica

[Trabajo] "Bueno, en lo más que se ve, es en lo agrícola y en el tiempo bueno, en cuanto a trabajo así, qué trabajo, qué trabajo aquí en Angol es malísimo. Siempre hay que irse afuera a trabajar, mi marido y de verdad que está complicado la cosa igual afuera, porque los hombres ahora no les dan la pensión y eso la empresa, sino que del mismo sueldo que ellos ganan, se tienen que costear todo eso, entonces al final a la casa llegan con la nada misma"

Principales obstáculos para inserción laboral. Muchos de los temas tratados en este punto dicen relación con el panorama general de la comuna: falta de empleo de cualquier tipo, para hombres y mujeres. En esta comuna percibimos una gran desesperanza. Las participantes ven un futuro negro; las estadísticas sobre empleo confirman estos temores. Además, plantean que la Región en general es una zona rezagada desde varias dimensiones

"Falta la información". "Aquí, en esta zona, en la región de la Araucanía, hay mucha falta de información a las personas. ¿Por qué? Porque de repente uno al único que lo atiende es aquí, aquí en Angol y es la OMIL. Y a la OMIL se va a pedir ayuda para que a usted le den empleo. Pero hace mucha falta de información a las personas, en los colegios, en las postas, uno no sabe de qué de repente... que es lo que le cubre el AUGÉ a usted por ejemplo. ¿Me entiende? Hay mucha desinformación... la gente no sabe, se entera por la vecina, y usted de repente va y se acabaron las postulaciones"

Grupo de Discusión, Comuna de Angol

Evaluación del Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila “Tiene el nombre perfecto”. Una valoración unánimemente positiva de este programa es lo que recogimos a través del trabajo de campo.

Soy técnico en parvularia, hace dos años me vi muy desesperada porque no sabía con quién dejar a mi hijo Ignacio, porque él salía a las tres y ahí supe de este Programa y para mí fue una tranquilidad, seguridad y ver que mi hijo estaba tranquilo y verlo seguro en un lugar me hace llegar tranquila, a Ignacio le gusta, le gusta, ¡feliz, llega feliz!. Él siempre me cuenta de las cosas que hace de una forma muy feliz, yo confiaba, confiada de las personas que están en el 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila, eso es muy importante para todos, ¿no?; la confianza con las personas que están cuidando a sus hijos y no sólo cuidando sino que también están formando. Yo creo que eso es algo impagable, que uno pueda estar confiado de las personas que están al cuidado de nuestros hijos. Le agradezco mucho a las personas, estoy muy agradecida de Dios, de ellos, son personas muy agradables estoy muy agradecida de ellos [monitores/as y encargados/as]”.

“¡Aquí sí están seguros!”. La sensación unánime de las participantes, es el Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila, es el mejor lugar donde podrían estar sus hijas/os. Con personal preparado, todo el tiempo activos, abrigados, reforzando contenidos de asignaturas, asistiendo a actividades culturales, viajes a otras comunas, jugando con niños ‘de buen comportamiento’

En mi experiencia, yo supe por una persona que fue de visita a mi casa y cuando yo le comenté, lo desesperada que estaba porque se me complicaban los horarios para, porque no hallaba donde dejar mis hijas después de su colegio y cuando yo llegué aquí, las chicas siempre se entusiasmaron con que, en un principio hacían muchas manualidades el primer año que ellas estuvieron y después, había mucho teatro y ellas todo eso les encanta, además que se relacionan con niños de otros colegios, porque mis hijas no son de este colegio, son del Sagrada Familia y el ver el diferente uniforme dentro de la sala, a mí en un principio siempre me llamó la atención y se veía bonito que pudieran compartir así... es grato, porque cuando uno sale el día domingo o una rato en la tarde y ellas saludan a muchas personas y una se pregunta ¿Por qué tanto? ¿De dónde salieron? Y de repente dicen: “no mamá, es que él es un compañero del cuatro a siete”, el otro día, para el dieciocho fuimos al gimnasio que había una actividad y nos pusimos a guardar la plata y llegó un lolito y se puso a jugar al lado de mi hija mayor, y yo le dije: “¡que simpático el niño, que educadito!” y ahí yo le conversaba y ahí me dijo “mamá, él es del cuatro a siete”. Ah, le dije yo.”

Grupo de Discusión, Comuna de Villarrica

“Trabajo en una casa particular tiempo completo, entro a las diez y salgo a las cuatro de la tarde y tengo buenos patrones, buen trato. Bueno, y me sirvió bastante porque he podido estar tranquila porque lo más importante es que él no anda en la calle. Uno tiene que tener el miedo de que ande haciendo cosas malas o venda cosas malas, me ha servido también el programa de 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila, porque tenido hartos beneficios”

Grupo de Discusión, Comuna de Talcahuano

IV.5 Percepciones De Las Entrevistas A Autoridades Nacionales

¿Cómo avanzar desde un paradigma de administración de recursos al trabajo articulado para implementar políticas sociales que generen cambios reales en la situación de género, pobreza y otras desigualdades al interior del Estado?

Uno de los principales obstáculos que es posible apreciar en las entrevistas realizadas a los distintos sectores que intervienen o colaboran con la misión de SERNAM en la implementación de los programas estudiados, es la dificultad declarada en relación a generar políticas públicas de largo plazo guiadas por objetivos comunes.

En este sentido resulta fundamental el proceso de instalación del Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila, el que ha logrado un espacio tanto al interior del propio ministerio de SERNAM como del MINEDUC, quienes implementan las directrices del trabajo de los monitores con los niños y niñas participantes, generando un modelo propio denominado "Laboratorios Culturales".

Tanto al interior de SERNAM como en el Ministerio de Educación hay opiniones diversas respecto a si un programa de esta naturaleza, que apunta de manera directa a los niños y niñas también como beneficiarias. Este debate da cuenta por un lado de la diferencia entre un trabajo de colaboración con un trabajo de articulación donde tanto económica como políticamente el Estado carece hasta ahora de una red de cuidados como política intersectorial.

La sectorización, afirma la UNESCO es un reordenamiento necesario de la realidad para actuar sobre ella con un criterio de división técnica del trabajo, pero "sólo una visión integradora, asociativa, intersectorial permite controlar las exigencias de una estrategia global para el desarrollo". Así entendida, el reto de la intersectorialidad supone la integración conceptual de objetivos, la integración administrativa de algunos procesos y el derrumbe (al menos hipotéticamente) de "cotos cerrados" o "islas".

Dificultades del trabajo intersectorial

En este sentido el ethos cultura institucional cumple un rol fundamental respecto a la instalación de relaciones que permitan el trabajo mancomunado.

- » En las entrevistas es posible apreciar resistencias y dificultades para instalar las problemáticas de género en otros ministerios. SERNAM no se ha instalado a nivel nacional con el reconocimiento y capacidad de negociación suficiente. Estas dificultades se vinculan también a la consideración de la relevancia de estas problemáticas en distintos sectores del país.
- » Dificultades intersectoriales e intraministeriales, es decir dentro del propio SERNAM y en particular entre los programas cuyo objetivo es la incorporación de las mujeres al trabajo remunerado para la consecución de la autonomía económica, se aprecia fragmentación y dificultades de articulación entre programas.
- » Es posible apreciar que los cambios de gobierno tienen un impacto importante en las políticas públicas ya que se establecen discontinuidades, como por ejemplo la ocurrida el 2013 en uno de los servicios entrevistados, en los cuales no se implementó el PMG de género.

- » El trabajo inter e intra sectorial, requiere espacios de trabajo para el “pensar” la propia institución y la reflexión relativa al propio quehacer. En la mayoría de los casos esos espacios de reflexión no tienen cabida dado el exceso de trabajo, muchas veces de tipo administrativo.
- » Los conocimientos acumulados a través de los distintos estudios, muchos de los cuales pueden ser complementarios o superponerse, no siempre son conocidos o utilizados para el diseño y evaluación de las políticas públicas.

Género y Trabajo

Lo que se observa en las entrevistas a funcionarias y funcionarios es un importante nivel de reflexión y cuestionamiento de las parcelaciones institucionales así como parece darse en paralelo un cierto grado de resistencia al cambio.

El incremento de las jefas de hogar, condujo al SERNAM a orientar parte de sus programas para la habilitación laboral, capacitación para el empleo y generación de ingresos por medio de la inserción laboral de las jefas de hogar. Un número importante de programas se fueron diseñando en favor de la autonomía económica de las mujeres, la compatibilización entre trabajo y familia, la extensión de la jornada horaria de niños y niñas los que han coexistido con las orientaciones al micro emprendimiento y autoempleo más acentuadas durante el gobierno Piñera.

Actualmente SERNAM se encuentra en un momento de transformaciones sustantivas que persiguen un mejoramiento cualitativo hacia la autonomía económica de las mujeres. Estos cambios, que ya han implicado diversas transformaciones al interior de los programas de SERNAM, aún no se convierten en un discurso que se encarne en los propios funcionarios y funcionarias.

Es importante destacar al respecto que las obligaciones que imponen los sistemas de control asociados al financiamiento de los servicios públicos en términos del cumplimiento de metas exigidas desde la DIPRES, en algunos casos no se ajustan a los tiempos requeridos para hacer transformaciones en las políticas públicas y en sus resultados. Se imponen metas de carácter cuantitativo que pueden desperfilar los objetivos de los programas o bien obligan a repensar los esfuerzos que se deben realizar para dar cumplimiento a los objetivos planteados.

Del trabajo independiente a las políticas de asociatividad

El trabajo independiente ha sido históricamente un recurso de subsistencia para las mujeres que intentan conciliar la generación de recursos con el cuidado de los hijos e hijas. Estos emprendimientos de subsistencia son particularmente valorados como potenciales y horizonte de esperanza. Socialmente se ha sobrevalorado el emprendimiento y también desde ciertas políticas públicas se ha incentivado su difusión. El gobierno de Sebastián Piñera extendió fondos y programas para apuntalar esta modalidad de trabajo que según los estudios las mujeres que desarrollan estas actividades lo hacen en un 83% en jornadas parciales y un 77% en ocupaciones de baja calificación (Fundación SOL, 2014).

Este tipo de trabajo está sujeto a diversas dificultades pero sobre todo se encuentra fuera de la protección social. Las políticas públicas orientadas a este ámbito han tendido a la profundización de las desigualdades y al mantenimiento de las mujeres como únicas responsables de las labores domésticas y del cuidado de hijos e hijas.

Las mujeres que despliegan actividades "por cuenta propia" o microempresarias/microempendedoras, hacen parte del corazón de un discurso inscrito en las reparticiones públicas y privadas hace ya varias décadas.

En este último caso es pertinente considerar que el trabajo independiente es y ha sido históricamente propio de las mujeres de los sectores populares y que el cambio semántico entre estrategias de subsistencia y microemprendimientos no necesariamente modifica la naturaleza de ese tipo de trabajos poco remunerativos pero que sin embargo, resulta importante tener presente que hay sectores sociales cuya única salida es el trabajo por cuenta propia.

Es pertinente considerar que en función de lo que se conoce como resultado de la intervención de SERNAM en este campo no necesariamente se han modificado las viejas prácticas femeninas generadoras de ingresos, más bien se las ha actualizado en función de los nuevos requerimientos de la población (pan y empanadas, por manicure y corte de pelo, por ejemplo.)

Es importante tener en cuenta en los rediseños institucionales, si acaso se invierte en capacitación, en trabajo independiente o se favorece independiente o paralelamente, otro tipo de estrategia que potencie por ejemplo la formación de cooperativas en oficios como panaderas, pasteleras o jardineras, cuidadoras, peluqueras, masajistas, aseadoras ya que estas orientaciones existen y no necesariamente tiene sentido continuar fomentando otras salidas en sectores sociales de baja escolaridad que sufren de discriminación por edad, color de piel, etnia y no van a dar un salto cualitativo entre oficios y trabajos subsistenciales y la tan deseada microempresa. Merece gran interés la formación de cooperativas (de trabajo, de producción, a nivel barrial o/y familiar) que se enuncian en entrevista a Alcalde de Recoleta.

Tal orientación microempresarial en cambio debiera trasladarse a sectores de mujeres con mayor capital educativo y cultural que si puede favorecer la creación de actividades que incluso generen empleo para otras mujeres (servicios hoteleros, turismo, servicios en alimentación). Sin embargo y dado que la mayoría de los programas de SERNAM se enmarcan en políticas sociales anti-pobreza focalizadas, es recomendable abrir programas a otras categorías sociales de mujeres que aseguren mayor éxito e impacto de la acción institucional.

El Programa Buenas Prácticas Laborales tuvo como horizonte lograr la compatibilización entre trabajo y familia invirtiendo tiempo y recursos estatales en trabajar con empresarios. en normas que sostienen este principio. Este resultado y el costo de este tipo de certificación que lo justifica merecen una profunda reflexión acerca de la relación Estado-mundo empresarial. De la misma forma, uno de los primeros programas de SERNAM se propuso en los años iniciales de la institución (Atención a Hijos/as de Temporeras) el co-financiamiento con las agroindustria y planteles frutícolas, no obstante el fracaso fue rotundo pues no se llegó al 5% de aporte empresarial para este fin.

Las políticas hacia el mundo privado deben ser un foco fundamental que permita generar las condiciones y cambios para la ansiada incorporación de las mujeres al trabajo con estándares que aseguren su permanencia. Por ejemplo, concordar con CORFO y todas las instituciones financieras del Estado, un indicador de género para financiar los créditos que se les otorgan a los/as empresarios/as: cuantas mujeres contratan, bajo qué régimen contractual, horarios de trabajo, existencia de sala cuna y guardería. Igualmente se puede condicionar el crédito, programas de riego u otros beneficios otorgados por el Estado al empresariado, a las multas infringidas por la Dirección del Trabajo por incumplimiento de la Legislación Laboral.

En Chile, la llamada responsabilidad social empresarial, no parece estar dando resultados efectivos lo que llama a explorar otras vías donde el Estado debe tener un rol preponderante.

Políticas de cuidado: el cuarto pilar de la protección social

El cuidado es un bien público esencial para el funcionamiento de las sociedades. Aunque se le considere un bien público, este descansa casi fundamentalmente en las familias y en última instancia en las mujeres.

La transversalización de género en la construcción de las políticas de cuidado consiste en mostrar las implicancias de las acciones que se proponen sobre la desigualdad de género, en los procesos y en los resultados y considerar sus efectos para avanzar hacia la igualdad en el ámbito de la división sexual del trabajo a través del reconocimiento del valor de ese trabajo y la redistribución de las responsabilidades y tiempos dedicados al cuidado. Para ello es fundamental el papel de los mecanismos gubernamentales encargados de las políticas de igualdad de género, así como la participación de la sociedad civil para permear a todos los actores involucrados en la política y tejer alianzas entre organizaciones sociales, actores políticos y Estado.

La información sobre dedicación al trabajo no remunerado desagregada por estrato socioeconómico revela que las mujeres con más alta dedicación al trabajo no remunerado son las más pobres. A medida que las mujeres se mueven del quintil más pobre al más rico disminuye su dedicación al trabajo no remunerado en el hogar. En cambio, en el caso de los varones su dedicación permanece casi invariable independientemente del nivel socioeconómico. El tiempo destinado por las mujeres pobres al trabajo no remunerado aparece como un indicador indispensable a la hora de diseñar políticas sociales dirigidas al combate de la pobreza.

Por su parte, la Encuesta Experimental sobre Uso de Tiempo en el Gran Santiago del año 2009 evidenció el predominio femenino en las actividades relacionadas con el trabajo doméstico no remunerado: entre los días lunes y viernes, mientras el 76,1% de las mujeres participa en tareas del hogar y el 35,9% en el cuidado de personas en la familia, solo lo hace el 34,9% y el 9,2% de los hombres, respectivamente.

Cuando las mujeres se insertan en el mercado de trabajo, no se produce una redistribución de tareas del hogar y de cuidado, sino que ellas incrementan su jornada de trabajo total. Sumando el tiempo dedicado al trabajo remunerado y al trabajo no remunerado ellas llegan a trabajar 10,4 horas diarias y los hombres 8,8 horas (INE, 2009). En promedio, las mujeres siempre destinan al trabajo doméstico no remunerado mayor tiempo que los hombres, estén o no insertas en el mercado de trabajo. Las mujeres que no trabajan de manera remunerada destinan en promedio 6,7 horas al día al trabajo del hogar y de cuidado, tiempo que baja a 5,8 horas diarias para las que se encuentran incorporadas en el trabajo remunerado. En el caso de los hombres, su dedicación al hogar llega solo a 3 horas diarias cuando están desocupados y a 2,4 horas diarias cuando están trabajando de manera remunerada. En relación al cuidado de la familia, incluido el cuidado de niños/as, educación y salud, las mujeres destinan en promedio más del doble de tiempo que los hombres: 104 minutos diarios y 45 minutos diarios, respectivamente (SERNAM, 2009).

En este sentido, el Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila se inscribiría dentro de estas políticas de cuidado, para las cuales la generación de una red nacional intersectorial, nuevamente nos plantea el desafío de las políticas públicas articuladas en función de generar transformaciones sustantivas.

V. Conclusiones: Principales Fortalezas, Obstáculos y Propuestas para la Transversalización del Objetivo de Promover el Trabajo de Calidad de las Mujeres, según Macro-Zona y Regiones

V.1. Estado del Trabajo de las Mujeres y Género del Estado: Hacia un Desarrollo Social con Equidad de Género

"Yo he participado en todos los cursos. Pero no he conseguido nunca trabajo. Eso falta, que el Programa se haga cargo de que una encuentre trabajo también"

Entrevista Grupal, Perquenco

Es difícil analizar la situación de trabajo y género en Chile en el contexto de los dos Programas de SERNAM aquí estudiados, sin reflexionar sobre el rol que ha cumplido el Estado en el periodo de recuperación de la democracia y, de forma particular, durante las cohortes que hemos estado estudiando. Sabemos que la voluntad política es un factor decisivo para el éxito de las políticas de igualdad (CEPAL, 2011, 72), de modo que como primera conclusión de estos meses de escucha, creemos que esa voluntad política debiera continuar expresándose en la orientación de SERNAM-en el concierto del Estado- para introducir medidas legislativas, cambios institucionales, educacionales y culturales que promuevan las autonomías e inserción efectiva de las mujeres en el mercado laboral a mediano y largo plazo. Se advierte un alto grado de compromiso, voluntad y masa crítica entre los/las funcionarios/as de ambos Programas, lo que percibimos como un salto necesario de SERNAM hacia el propio empoderamiento institucional en la exigibilidad ante los otros servicios públicos del cumplimiento de las metas de incorporar las mujeres al trabajo en un nuevo pie de igualdad frente a las discriminaciones y segregaciones existentes en el país.

En este estudio, los y las funcionarios/as han expresado un compromiso profundo con la misión pública de las metas involucradas para esos fines. En este sentido, SERNAM está en una situación privilegiada, dado el compromiso del Estado con esa tarea, partiendo por la propia Mandataria, su Programa de Gobierno, así como documentos emanados del propio Ministerio en la actualidad.

A nivel interno, tanto usuarias como funcionarios/as del estudio advierten un grado adecuado de coordinación intrasectorial referido a Trabajo y Género en ambos Programas. Empero, se advierte que el imaginario, la autopercepción y muchas veces los recursos materiales no acompañan a los y las funcionarios/as para el empoderamiento institucional que la misión requiere a nivel intersectorial. Se percibió claramente que los recursos financieros asignados a SERNAM en las cohortes estudiadas, así como en las entrevistas a informantes claves, son insuficientes para llevar a cabo las metas de trabajo y género. Existía inquietud respecto a la necesidad de un incremento de esos recursos en el tránsito del Servicio a Ministerio.

Este estudio evidencia algunas de las falencias en la estrategia de desarrollo a las que ha apostado el Estado chileno, desarrollo basado principalmente en la industria extractiva y de monocultivo intensivo en las áreas rurales, extracción minera en el Norte, grandes conglomerados madereros, portuarios, pesqueros y bancarios del país (OIT, 2013). Excepto en el caso de la minería, muchas actividades son realizadas principalmente por mujeres, con un costo en las labores de cuidado y un constante desplazamiento por el mapa de nuestro país que ha estado incidiendo en profundas transformaciones en las subjetividades y relaciones sociales de género.

Considerando que el volumen del PIB nacional y regional se obtiene de los valores producidos por empresas tanto nacionales como extranjeras, y que dichas empresas no tributan en las regiones donde se instalan estas industrias, resulta lejano esperar que la instalación de la gran empresa traiga de la mano un desarrollo local significativo y sustentable. Es reconocido que los grandes conglomerados no son los mayores empleadores en el país (un 3% de empleo directo). El gran porcentaje de trabajadores y trabajadoras en Chile articula su empleo en torno a las MYPES y PYMES. En este ámbito, el micro emprendimiento tiene mucho que ganar con modelos cooperativistas de trabajo independiente, particularmente dados los ethos solidarios existentes en las mujeres de sectores populares.

En relación a la extracción minera del Norte, ha habido un efecto de arrastre sobre la construcción y la energía, elementos que son vitales para el desarrollo productivo de las faenas extractivas. En éstas, las mujeres se incorporan en labores suplementarias de servicios, comercio y labores domésticas que solo reafirman la segregación horizontal de género. Se trata de labores que, sin embargo, no tienen un impacto perdurable en el plano del desarrollo sustentable porque no potencian encadenamiento de mayor valor agregado, debido a la inexistencia de una visión estratégica (de alcance público o privado) que logre persistir en el tiempo.

A su vez, en la medida en que el Estado ha jibarizado sus funciones sociales, éstas pasan a ser canalizadas hacia los espacios domésticos, cargando el peso de los cuidados casi exclusivamente en el género femenino. “Yo ni siquiera pude postular al proyecto semilla de acá porque mi hija justo estuvo hospitalizada 15 días en Santiago”—decía una usuaria del Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar en Chiguayante. Este estudio nos muestra más allá de toda duda que esos cuidados son la principal razón para que las mujeres de ambos programas no se inserten más decididamente en el Mercado del Trabajo, para que prefieran el trabajo independiente y para que se perciban obligadas a aceptar los trabajos más flexibilizados, precarizados y por ende, más vulnerables.

Las mujeres son requeridas por las economías y mercados de trabajo por un lado para superar la pobreza, mientras, por otro, son conminadas a mitigar el debilitamiento de

la protección al trabajo y la precarización laboral, situación que las convoca a generar ingresos y a ser co-proveedoras de la familia. Las usuarias han enfatizado que los cuidados constituyen trabajo válido, una dimensión que en el agro implica también atender desde familiares a hortalizas y animales: "Venir a las reuniones hace que pierda mucho tiempo, y los gastos en pasaje. Dejo mi casa botada, hasta los chanchos se me murieron una vez por andar por acá"—dice una destinataria del Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar en Perquenco

Las demandas que emergen de las prácticas de escucha en las entrevistas grupales acentúan la necesidad de potenciar políticas sectoriales del Estado, pero de manera transversal en los distintos programas e instrumentos de promoción, gestión y fomento. Aunque no todas/os los/as funcionarios/as así lo indican, muchas de las usuarias evidencian falencias en la transversalización de la pertinencia cultural y de la necesidad de definición e incorporación de la visión eco sistémica a las culturas igualitarias. El ingreso de las mujeres al engranaje de la fuerza laboral ha sido un proceso vertiginoso. Ello se refleja en los discursos de las mujeres participantes de los Programas aquí estudiados, en los que quedan de manifiesto las tensiones, obstáculos, dilemas, esperanzas, pero también amarguras que experimentan en su cotidianidad. Ellas han sido recogidas y acogidas luego de la lectura minuciosa y reiterada de las transcripciones.

V.2. Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar

Es posible observar una gran heterogeneidad dentro de los grupos, tanto por la existencia de mujeres que no cumplen con el perfil de jefas de hogar, como por las edades que llegan, y en algunos casos sobrepasan los 60 años, así como sus diferentes niveles de escolaridad y capacitación.

En términos de sus trayectorias laborales, las mujeres participantes de los grupos de discusión se inclinan mayoritariamente por trabajos por cuenta propia en áreas tradicionalmente feminizadas: costura, repostería, banquetería, y áreas vinculadas a la estética, como peluquería. Sin embargo, son mujeres que hacen y han hecho "de todo". En este sentido también trabajan y han trabajado dependientes, pero en trabajos temporales y precarios. Como "asesoras de hogar", lavado y planchado, aseo en general.

Cabe destacar el trabajo de temporeras como una de las matrices que cruzan el territorio nacional y en el que destaca, de manera importante en la zona norte estudiada, la modalidad más precaria del trabajo de temporeras, es decir a través de la subcontratación y la estacionalidad.

Las mujeres que han sido capacitadas en oficios no masculinizados, a pesar de estar interesadas, no han logrado la inserción laboral. Es paradigmático el caso del programa Mujer Minera, donde tanto las propias capacitaciones fueron insuficientes, como el trabajo con el sector privado para asegurar la inserción laboral: las barreras son visibles e invisibles y dan cuenta de una alta segregación horizontal.

Las capacitaciones no logran subsanar las exigencias de calificación para acceder a trabajos mejor remunerados. Aunque las mujeres valoran estos espacios, se aprecia en algunos casos una sobre intervención en áreas de desarrollo diversas que se articulan

con las trayectorias laborales discontinuas, “del hacer de todo”, como una estrategia de sobrevivencia, pero que no mejoran las condiciones materiales de la precariedad.

Es posible apreciar a través de los grupos que el principal soporte del programa, con los componentes asociados, se encuentran subsanando condiciones de extrema precariedad, lo que si bien es un paso importante, no permite avanzar a la autonomía económica sino más bien generar vías de mejoría en las condiciones de subsistencia.

Las capacitaciones y el programa en general se convierte en un espacio en el cual las mujeres encuentran apoyo, contención y de manera transversal es posible apreciar los emergentes asociados a la autoestima de las mujeres, menoscabada.

La salud mental de las mujeres y los malestares psíquicos asociados se vinculan a situaciones de doble discriminación: pobreza y género.

Resulta significativo mencionar que las mujeres por un lado sienten que en el programa “agarran alas”, que pueden y que son capaces de salir adelante, y sin embargo esto puede contrastar con la sensación de algunas funcionarias que sienten que les están “vendiendo ilusiones”.

Se vislumbra poco énfasis en economías solidarias que puedan representar para las mujeres cambios sustantivos por ejemplo, a través de la profesionalización y reconocimiento de oficios ligados a las labores domésticas y al trabajo social. En este sentido, una mirada económica alejada de la neoclásica, nos acercaría a la posibilidad de democratizar la economía y las relaciones entre pares. De este mismo modo, el cooperativismo aparece como discurso aislado y en muchos casos el desconocimiento genera desconfianza en las mujeres respecto a este modo de organización.

El acceso a la información tanto en lo relativo a la conformación de cooperativas como en otros ámbitos de interés, se desarrolla a partir del trabajo intersectorial del programa, sin embargo no siempre ésta tiene un impacto en el territorio nacional. Es necesaria una política que además de cumplir con la cobertura, atienda a las necesidades específicas en términos del apoyo a iniciativas de distinta índole.

Uno de los elementos transversales a los grupos realizados es la alta valoración del programa en tanto espacio de contención y desarrollo de autoestima. Subjetivamente las mujeres viven malestares asociados a las condiciones de discriminación, las que se ven agravadas cuando se superponen otros vectores de opresión como la raza, la etnia y la clase social. Es posible decir entonces que existe una relación estrecha entre autonomía económica y la emergencia de las mujeres como ciudadanas sujetos de derecho.

Resulta destacable cómo el Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar busca incidir en los distintos tipos de autonomía necesarios para la emergencia de los sujetos femeninos. La autonomía física, la política son condiciones necesarias para la autonomía económica, sin embargo estas se influyen de manera no lineal, por lo que el estancamiento en las condiciones de precariedad laboral mantiene a las mujeres como ciudadanas de segunda categoría, aún en proceso de incipiente empoderamiento.

V.3. Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila

Las mujeres de este programa son mayoritariamente trabajadoras dependientes, de una heterogeneidad etaria mayor a los grupos del Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar sobre todo en cuanto a mujeres menores de 40 años. El programa es valorado de manera unánime por las mujeres y paralelamente ayuda a generar un espacio que también es altamente valorado por las niñas y niños.

Con anterioridad a la existencia del programa, en muchos casos los niños o niñas debían y aún deben pasar horas del día solos en sus casas. También es posible apreciar que desde muy temprana edad los y las hermanas mayores se hacen cargo de los cuidados de hermanos y hermanas menores o que las mujeres deben pagar por los cuidados a vecinas o personas en las que depende depositar su confianza, implicando esto además una merma en los ingresos que son escasos. En este sentido las mujeres, que expresan un ethos de cuidado con altas exigencias y consecuentes sentimientos de culpa fruto de una socialización que impacta en la subjetividad femenina con importantes sentimientos de angustia y culpa asociados al hecho de trabajar y dejar a los hijos e hijas solas. Trabajar demanda altos costos emocionales, puesto que el sistema laboral no contempla las necesidades de mujeres trabajadoras que son madres y las demandas asociadas a enfermedades de las hijas e hijos, cierre de establecimientos educacionales, paralización de actividades, vacaciones u otros que ponen en riesgo la permanencia laboral de las mujeres.

El análisis de los grupos hace posible concluir la existencia de altos costos psíquicos y materiales asociados a la doble jornada laboral. El tiempo para sí prácticamente no existe. Las mujeres dan cuenta de manera descarnada de las consecuencias y el impacto en la salud física y mental. Es posible apreciar la inexistencia de corresponsabilidad en los cuidados, tanto en mujeres que son jefas de hogar como en aquellas que no lo son.

La libertad individual de las mujeres se ve sacrificada en nombre de la eficacia colectiva y su contribución al proyecto de la humanidad es considerada prioritaria respecto de todo proyecto personal. Incluso cuando el Estado asume responsabilidades respecto de otras personas dependientes, las mujeres siguen siendo los pilares dentro de la construcción familiar.

No se aprecian transformaciones en los roles entre ambos sexos en cuanto a las labores familiares y domésticas, con el fin de liberar a las mujeres de la doble carga de trabajo que viven. Las brechas en el uso del tiempo tienen efectos dramáticos en las mujeres. Se confirma lo que señalan los estudios: entre más pobres las mujeres, más tiempo dedican al trabajo doméstico no remunerado.

La poca visibilización de SERNAM en la implementación del Programa (que se desarrolla en conjunto con el MINEDUC), en algunos casos puede provocar un cierto descentramiento de los objetivos de éste y de aquéllos establecidos por MINEDUC en relación a los talleres culturales. Si bien el apoyo en las tareas escolares es apreciado por las mujeres, ha existido cierta tensión relacionada con el interés de algunos directores o directoras de hacer del programa un espacio de reforzamiento de las tareas del colegio.

V.4. Resultados cuantitativos: Análisis de Bases de Datos entregadas por el área Mujer y Trabajo de SERNAM

De las condiciones laborales de las Usuarias de los Programas Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar y 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila. Más detalle se pueden encontrar en el Capítulo VII. Caracterización de las destinatarias y funcionarios/as de los programas: Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar y 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila.

De las Usuarias. Respecto al tipo de ocupación que desarrollan las usuarias de ambos Programas, se señalan las siguientes diferencias:

1. Labor por cuenta propia. El 56% de las mujeres encuestadas del Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar declara trabajar por cuenta propia en contraste con el 22% de las mujeres encuestadas que participan en el Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila. Se trata de mujeres independientes que no tienen salario fijo asociado a la labor que realizan. Es lo que podría asociarse a "auto empleo".
2. En este estudio se distingue el trabajo por cuenta propia, en el que la trabajadora explota su propia empresa económica o que ejerce independientemente una profesión u oficio, pero no tiene ningún empleado a sueldo o salario; y el trabajo independiente, en el que la trabajadora no tiene un contrato definido de por medio con su empleador/a, pero en el que tiene una relación de subordinación y dependencia con un empleador/a.
3. Trabajo dependiente e independiente. El 65% de las usuarias encuestadas del Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar declara que su trabajo lo desarrolla de manera independiente, mientras que un 35% lo hace de forma dependiente. En el caso de las mujeres que participan en el Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila, el 77% tiene un empleo dependiente, mientras que un 23% trabaja de manera independiente. En ambos casos se trata de trabajo remunerado.
4. Según las bases datos entregados por el área Mujer y Trabajo de SERNAM, del total de las usuarias del Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar el 32% señaló en su Ficha tener un trabajo independiente. Asimismo, del total de las mujeres que participan en el Programa 4 a 7, el 22 % contesta en la Ficha que trabaja de manera independiente (18% independiente y 4% independiente formal).
5. Asalariadas del Sector Privado. Un 28% de las usuarias encuestadas del Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila lo hacen como asalariadas en el sector privado, mientras que sólo un 11% de mujeres del Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar desarrolla una actividad remunerada en el sector privado.
6. Asalariadas del Sector Público. Hay una mayor cantidad de mujeres que respondieron la encuesta del Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila que del Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar trabajando como asalariada en el sector público; 13% versus un 4%, respectivamente.
7. Buscando trabajo. Un 13% de las usuarias del Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar y un 16% de las del 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila se encuentra en esta situación.
8. Cotizando en Sistema de Pensiones. El 69% de las mujeres del Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar declara hacerlo y un 73% de las usuarias del Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila también lo señala. Un 26% y 20% respectivamente declara que no ha cotizado nunca en el sistema de pensiones.

9. Niveles de ingresos, entre \$150.000 y \$350.00 mensuales. El 48% de las mujeres que participan en Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar asegura que su nivel de ingreso mensual no sobrepasa los \$150.000 mensuales, no alcanzando a ganar el sueldo mínimo legal. El 12% declara que su rango de ingreso económico va de \$151.000 a \$200.000 al mes, un 16% señala que recibe entre \$201.000 a \$350.000, sólo un 12% recibe más de \$351.000 en el mes. El 31% de las usuarias del Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila, contesta en la encuesta que su nivel de ingreso que no supera los \$150.000, mientras que el 13% asegura que su nivel de ingreso se encuentra entre los \$151.000 a \$200.000. Un 38% gana entre \$251.000 a \$300.000 al mes. Sólo el 9% señala que su rango de ingresos es mayor a \$351.000.
10. Sin remuneraciones. Cuando se les consulta a las usuarias de ambos Programas cuál es su nivel de ingreso mensual, el 12% de las usuarias del Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar y el 8% de las del 4 a 7, señalan que no reciben ningún tipo de remuneración, al momento de realizada la encuestada.
11. Nivel educacional. Las proporciones son similares entre las mujeres que participan en los Programas Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar y el 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila. La mayoría declara que tiene Educación Media Científico - Humanista (46% y 39% respectivamente) y Educación Básica completa (18% y 24% respectivamente).
12. Cuidados. Respecto al cuidado de hijos(as) y de otras personas, se observan similitudes, ya que en ambos Programas declaran estar al cuidado de sus hijos(as), alcanzando un 90% en Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar y un 96%, en 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila, respectivamente. El 19% de las usuarias del Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar y el 14% de las usuarias del 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila aseguran cuidar de otros(as) niños(as), mientras que un 19% de las participantes del Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar y sólo el 7% de las usuarias del 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila aseguran cuidar de otras personas (adultos mayores, personas enfermas y postrados).
13. Cambios en situación laboral después de ingresar al Programa. 84% de las usuarias del Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila declaran que su situación laboral cambió después que ingresó al Programa, mientras que este porcentaje baja a un 66% cuando se les pregunta a las participantes del Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar, un 27% de las usuarias del Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar se encuentra en desacuerdo o muy en desacuerdo con que éstos son pertinentes a los trabajos ofrecidos en la localidad donde vive la usuaria, mientras que un 73% considera que la oferta laboral es pertinente.
14. El Programa sirvió para inserción laboral. El 50% de las mujeres encuestadas asegura que la capacitación recibida en el Programa le sirvió para insertarse en alguna actividad laboral, mientras que el otro 50% declara que no le sirvió.
15. El Programa aumenta la autonomía económica. Las usuarias de ambos Programas en su mayoría se encuentran de acuerdo o muy de acuerdo con que su actual trabajo le ha permitido tener independencia económica y que su trabajo le ha permitido desarrollarme laboralmente.

De las y los funcionarios/as Encargados/as Regionales de los Programas

1. Ejecución Intersectorial. Un mayor porcentaje de funcionarios(as) del Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar (41%) que del Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila (11%) declara que la ejecución del Programa en el que trabaja no se da de manera intersectorial.

2. Cobertura. Un mayor porcentaje de funcionarios(as) del Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar (59%) que del Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila (44%) asegura que la cobertura que presenta el programa no es la adecuada a las necesidades de la población que se atiende.
3. Críticas a los Programas. Los(as) funcionarios(as) del Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar son más críticos que quienes trabajan en el Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila respecto a si la toma de decisiones se realiza previa consultas a los niveles regionales. El 75% del Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar cree que no hay procesos de consulta en las decisiones en contraste con sólo un 33% del 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila.
4. Flexibilidad de la Implementación. Con respecto a la afirmación "El diseño del Programa otorga flexibilidad en la implementación de acuerdo a las distintas realidades regionales", el 73% de los(as) encargados(as) regionales del Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar se encuentra en desacuerdo o muy en desacuerdo con la afirmación, mientras que el 44% del de 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila se encuentra en desacuerdo o muy en desacuerdo con la afirmación. Esto puede deberse a que el Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar necesite mayor flexibilidad para llevar a cabo su tarea.
5. Estrategias de desarrollo regional. Un 32% de las/los encargados(as) regionales del Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar en contraste con sólo un 11% de los(as) encargados(as) regionales de 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila cree que los Programas no tienen estrategias de desarrollo local. Lo que puede deberse a que el Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar necesita en mayor medida de estas estrategias de desarrollo regional para cumplir con sus objetivos.
6. Satisfacción con los equipos humanos. Los (as) funcionarios(as) de ambos Programas en su mayoría declaran que no hay suficientes recursos humanos (71% del Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar y 61% de 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila, de nivel de desacuerdo).
7. Insuficiencias de infraestructura y equipamiento del Programa. En ambos Programas se señalan que esto es insuficiente para el desarrollo del Programa, 63%, en el Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar y 83% en el 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila.
8. Coordinación sectorial. El 50% de los(as) funcionarios(as) del Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar considera que a nivel sectorial existe una coordinación efectiva para el funcionamiento del programa, este porcentaje sube a un 94% entre los(as) funcionarios(as) de 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila.
9. Coordinación con otros Programas de SERNAM. Un mayor porcentaje de funcionarios(as) del Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila que los(as) del Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar, declara estar de acuerdo (83% y 67% de nivel de acuerdo, respectivamente).
10. En relación a la afirmación "cuento con la información necesaria proveniente de SERNAM Central para la ejecución del programa", un mayor porcentaje de funcionarios(as) del Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila que de las/os del Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar, declara estar de acuerdo (76% y 64% de nivel de acuerdo, respectivamente).
11. Flexibilidad de ajuste al territorio. Para la afirmación "el diseño del programa permite realizar ajustes de acuerdo a las condiciones del territorio" los/as funcionarios(as) del Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar, el 77% se encuentra en desacuerdo o muy en desacuerdo con tal afirmación, y el 50% de los(as) funcionarios(as) del Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila se encuentra en desacuerdo o muy en desacuerdo con la afirmación. Presentando una opinión más crítica quienes son encargados del Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar al respecto, que los del Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila.

V.5. Las Mayores Diferencias de los Programas.

1. Mayor recarga laboral en Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar. Si se comparan las opiniones de los(as) encargados(as) regionales de ambos Programas las principales diferencias entre los Programas se dan cuando se pregunta por si durante la jornada laboral pueden realizar todas las tareas que implica su ejecución, ya que el 73% de los del Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar declara que no puede realizar todas sus tareas durante su jornada laboral, porcentaje que desciende a un 44% en el caso de quienes trabajan en el Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila.
2. Clima laboral desfavorable en Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar. El 43% de los funcionarios(as) de dicho Programa considera que el clima laboral no favorece el desarrollo de sus tareas, en contraste con sólo un 11% de los del Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila.
3. No hay tiempo para sistematización de aprendizajes en las Capacitaciones. Los(as) encargados(as) regionales de ambos Programas en su mayoría, señalan que no se cuenta con tiempo para sistematizar los aprendizajes de las capacitaciones (71% del Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar y un 44% del 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila). También se muestran críticos respecto a que un aspecto positivo del trabajo en que se desempeñan dice relación con las posibilidades de acceder a capacitación, ya que un 68% del Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar y un 50% del 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila, declara que no ha podido acceder a capacitaciones.

Resulta preocupante constatar que las condiciones de las/os equipos ejecutores comunales distan mucho de constituir "trabajo decente", por lo que se recomienda repensar condiciones de trabajo para sus trabajadoras/es que aseguren mayor cobertura de pensiones.

"No hay tiempo para sistematización de aprendizajes en las Capacitaciones". Los(as) encargados(as) regionales de ambos Programas en su mayoría, señalan que no se cuenta con tiempo para sistematizar los aprendizajes de las capacitaciones (71% del Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar y un 44% del 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila). También se muestran críticos respecto a que un aspecto positivo del trabajo en que se desempeñan dice relación con las posibilidades de acceder a capacitación, ya que un 68% del Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar y un 50% del 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila, declara que no ha podido acceder a capacitaciones.

V.6. Propuestas.

Como lo ha planteado un estudio de CEPAL (2010), una política fiscal es potencialmente un instrumento clave del Estado para promocionar la economía a escala nivelada y contemplando los tránsitos entre lo coyuntural y las políticas de mediano y largo plazo. A través de la política de gasto público, el Estado puede proveer a la población los recursos, bienes y servicios necesarios para garantizar estándares básicos de vida.

Una política fiscal favorable a la equidad de género, será aquella que al menos considere los siguientes elementos, de forma que las propuestas están concebidas con los siguientes parámetros:

- » Mejorar la distribución de recursos económicos;
- » Ampliar el campo de oportunidades económicas para hombres y mujeres;
- » Generar incentivos positivos a la inserción laboral de las mujeres;

- » Remover las barreras que impiden una plena inserción laboral de las mujeres, en particular las vinculadas con las responsabilidades de cuidado;
- » Promover la incorporación de los hombres a las tareas de cuidado;
- » Mejorar las condiciones para que todas las personas puedan conciliar vida laboral y familiar sin tener que recurrir a empleos de segunda categoría,
- » Distribuir de manera progresiva el peso del financiamiento de las políticas públicas.

Este estudio ha contemplado la necesidad de repensar el rol del Estado en el tránsito a un nuevo ciclo en la noción de desarrollo social particularmente en relación a las transformaciones de los ámbitos de lo privado y lo público, puesto que ellas afectan de forma particular a las mujeres en la cotidianidad. La desigualdad de los ingresos de las mujeres respecto de los hombres, sus trayectorias laborales interrumpidas o no por la maternidad, las tasas de desempleo más elevadas y la mayor dificultad para reingresar al mercado laboral cuando están desocupadas (Weller, 2007) inciden negativamente en las autonomías económicas, educativas y físicas.

En el modelo desregulado de Estado, sin empleo formal y con doble o triple jornadas en los cuidados, las mujeres no logran convertirse en sujetos autónomos de derecho. A su vez, ellas son las que canalizan los beneficios que la responsabilidad social del Estado ha derivado hacia los hogares.

Una de las trabas de los Estados para modificar este tipo de situaciones es la fragilidad institucional para actuar en el campo de la regulación, fiscalización y formulación de los derechos laborales en estos rubros, sectores y ramas de la economía, muchos de ellos vinculados a las actividades exportadoras, en que preferentemente se insertan las mujeres. SERNAM no es una excepción.

A estos aspectos derivados de la matriz productiva, de la legislación del trabajo y de las capacidades de las reparticiones públicas para fiscalizar una legislación que no es necesariamente favorable a las mujeres, debemos agregar aquellos vinculados a las "culturas institucionales" que operan dentro del aparato de Estado e incluso dentro del mismo SERNAM.

Una coordinación no solo débil, a veces con la exclusión de instituciones que podrían contribuir a la empleabilidad de las mujeres sino también con la carencia en la construcción de objetivos compartidos no favorece los lineamientos estratégicos formulados por SERNAM.

Si bien estos aspectos trascienden el quehacer del SERNAM, el trabajo de una institucionalidad cuya misión es "Promover en la sociedad la igualdad, autonomía, equidad, no discriminación y una vida libre de violencia para las mujeres en toda su diversidad y la implementación de políticas, planes y programas que transversalicen la equidad de género en el Estado", requiere de la definición de estrategias que potencien un accionar con mayor coordinación intersectorial a partir de definiciones políticas de corto, mediano y largo plazo, que aborden el conjunto de las restricciones para las autonomías de las mujeres.

Propuestas a Largo Plazo: Las propuestas que se indican a continuación corresponden a ámbitos que se enmarcan en el cambio sustantivo del Servicio al Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género. Desde esta perspectiva existen desafíos que se deben encarar en el ámbito de Género y Trabajo y que incluye los dos programas evaluados en este estudio

1. Formular políticas de desarrollo productivo que incluyan la redistribución del trabajo remunerado y no remunerado entre hombres y mujeres y entre el mercado, el Estado y los hogares.
2. Promover el funcionamiento transparente de instituciones públicas que dispongan a su vez de mecanismos expresos de rendición de cuentas; en este sentido, se podría considerar que SERNAM cumpla una función de "ombudsman" con respecto a las otras reparticiones del Estado que tengan pertinencia particular para género y trabajo.
3. Incentivar procesos de toma de decisiones que tengan como objetivo la paridad.
4. Profundizar en culturas fiscales que transversalicen el respeto a una noción de diversidad con igualdad.
5. Dotar a las políticas de recursos fiscales con dimensión y perspectiva de género, exigiendo de los programas intra e intersectoriales, datos desagregados por sexo (dimensión de género) y perspectivas críticas que intencionen la igualdad de género otorgando a ésta la jerarquía necesaria en la agenda política del Estado (perspectiva de género).
6. En orden a favorecer las metas estratégicas de SERNAM se recomienda lograr mayor coordinación con otros Ministerios e instituciones públicas, pero además una reformulación de sus propios programas en función de los objetivos de autonomía sobre la base de derechos.
7. Se sugiere hacer más participativas la estructura institucional de SERNAM creando un Consejo asentado en instituciones externas al aparato de Estado con el fin de generar una contraloría ciudadana que convoque a la par de SERNAM sus objetivos estratégicos de autonomía en el marco de derechos.
8. Realizar seguimiento estatal y gubernamental a los convenios existentes en materia de género y trabajo. Promover monitoreo de política nacional de empleo decente con perspectiva de género.
9. Coordinación entre SERNAM, Ministerio de Desarrollo Social y otras reparticiones del Estado en la implementación de una Política Nacional de Cuidados. EL estudio apoya un Sistema Nacional de Cuidados similar a aquél impulsado en el Uruguay y anunciado por el Ministerio de Desarrollo Social en nuestro país, en 2014, el cual podría articular objetivos de Salud y Envejecimiento. En España se calculó el aporte que esos cuidados cotidianos en manos de las mujeres realizaba al PIB (Jesús Rogero García, 2009) con sorprendentes resultados. Sería muy importante realizar ese cálculo para el PIB en Chile.

Propuestas a Mediano y Corto Plazo: Para ambos Programas se señala una serie de Propuestas al respecto, contenidas en los puntos que se describen a continuación

1. Desarrollar mapa productivo y catastro empresarial con perspectiva de género a nivel local, comunal y regional. Mejor articulación de SERNAM con las comunas para inserción y acceso laboral de las usuarias. Generar nuevas fuentes de empleo teniendo en cuenta las necesidades de los empresariados regionales y locales. Incorporar formas de gestión de planificación territorial, regulación, valorización y cuantificación por el pago por bienes y servicios ambientales generados en áreas rurales frágiles para proteger el desarrollo de iniciativas familiares de emprendimientos de baja escala, sustentables en el tiempo y pertinentes desde el punto de vista cultural
2. Mejorar la coordinación entre distintos programas de SERNAM y buscar convenio con centros de formación técnica, para realizar carreras técnicas y no capacitaciones cortas.
3. Aplicar y mejorar las normas Sello IGUALA, NCH 3262, en trabajo del sector privado con perspectiva de género. Incrementar alianza entre instituciones que promueven

el desarrollo local - INDAP, SERCOTEC - y las comunidades que desarrollan iniciativas de prácticas económicas basadas en la sustentabilidad social, ambiental y cultural.

4. Fiscalizar cumplimiento del acuerdo de salas cunas y jardines en empresas de más de 20 empleados/as. Promover la autogestión de iniciativas que se hagan cargo de las relaciones intrafamiliares de manera colectiva y estrechamente ligadas a redes de colaboración.
5. Generar subsidios de contratación de mujeres jefas de hogar para nuevas oportunidades de empleo.
6. Promover capacitación de mujeres en áreas tradicionalmente masculinizadas.
7. Crear un subsidio a la contratación de las mujeres jefas de hogar mayores de 40 años.
8. Promover mesas de trabajo público-privadas en orden a crear nuevas fuentes de empleo. Fomentar la no discriminación laboral hacia la mujer en las distintas reparticiones del estado y en la empresa privada.
9. Fomentar la creación de bolsas de trabajo o agencias de empleo que prioricen a las participantes del Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar. Generar bases de datos actualizadas de las empresas existentes en las regiones considerando la oferta disponible, el perfil y capital social de las jefas de hogar a modo de contribuir en el proceso de contratación.
10. Ampliar las fuentes de financiamiento y acceso a capital de trabajo para el desarrollo de proyectos productivos, artesanales y de micro emprendimiento. Ampliar fuentes y montos de microemprendimientos para diversificar iniciativas relacionadas con sistemas agroalimentarios y productivos de carácter artesanal semi-industrial. Fortalecer y contribuir a visibilizar los emprendimientos colectivos
11. Generar una base de datos privilegiando el Rut de las usuarias para contabilizar y hacer seguimiento de los cursos a los que ha accedido.
12. Mejorar la política comunicacional para llegar a más mujeres, particularmente respecto al programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila, en el que se apreció en algunos casos la invisibilización de SERNAM.
13. Considerar la dispersión geográfica regional para la distribución de los recursos humanos y financieros del Programa.
14. Realizar capacitaciones con contenidos de género y metodologías acordes al desarrollo del Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila.
15. Descentralizar el diseño del Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila, para que su ejecución sea acorde a la localidad en la que se implementa.
16. Ampliar el tiempo de ejecución del Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila a 12 meses al año.
17. Incorporar la temática de género en los contenidos de los talleres escolares del Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila.
18. Posibilitar que las usuarias del Programa puedan inscribirse al mismo tiempo en ambos programas.
19. Aumentar la participación de los(as) encargados(as) regionales y monitores(as) en el desarrollo del Programa.
20. Aumentar la oferta de capacitaciones de SERNAM para las usuarias del Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila, que pueda adaptarse a las necesidades y tiempos de las mujeres participantes.

Pese a la instalación en las sociedades modernas del referente igualdad, los cambios son lentos y muy parciales (Gentili, 2015) y las economías globalizadas incorporan a las mujeres al trabajo asalariado (dependiente) pero lo hacen en forma precaria y en empleos "no decentes" tal como ocurre en Chile con el retail, la agricultura de exportación y un conjunto de actividades informales aunque remuneradas como las de recolección, pesca de orilla, labores que se suman a los empleos de baja calidad como los tradicionales de servicios personales o empleo doméstico remunerado, pero muy a menudo subcontratados.

Las mujeres participan de muchas iniciativas que podemos enmarcar como economía social y solidaria; son las primeras en movilizarse y auto-gestionarse. Estas experiencias luchan por un acceso justo a los derechos económicos, sociales, jurídicos y políticos básicos. Se trata de iniciativas que se caracterizan por una revalorización de las prácticas de reciprocidad y de cuidado de otros; es decir, que no deben ser consideradas como residuales o propias de las "virtudes femeninas", sino como prácticas económicas de pleno derecho. Otra característica es la forma en que lo económico y lo político se articula para superar la separación entre lo público y lo privado.

Esta investigación buscó visibilizar distintas dimensiones del trabajo doméstico, del trabajo remunerado dependiente e independiente, no solo como una reivindicación sino como un desafío a debatir sobre las normas de la redistribución, los modos de producción, la calidad de la relación entre producción y reproducción social, entre la producción y las formas de reproducción del trabajo.

Se hace imprescindible una articulación de los derechos sociales, políticos, económicos y culturales, y la vinculación de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial para el diseño y la implementación de políticas laborales, que están vinculadas a las políticas y a los mecanismos necesarios para transformar la reproducción social en una tarea realmente colectiva y con proyecto de país.

Entre los avances y lo que todavía permanece como traba a la mayor equidad de género, podríamos asegurar que ha habido un discurso de "reconocimiento" de las mujeres, particularmente presente en SERNAM, pero a expensas de una política de "redistribución" (Nancy Fraser) acompañada de una legislación proclive a aminorar la subordinación en el plano de la vida privada y familiar así como en la sexualidad.

Las mujeres no sólo incorporan los cuidados de hijos e hijas, sino, crecientemente en la medida en que la sociedad chilena envejece y las condiciones de retiro no mejoran, ellas asumen los cuidados de las y los adultos mayores, de los hijos e hijas de familiares en edad de trabajar, de las y los discapacitados, las y los enfermos. El modelo del selfmademan impulsado como modelo de independencia en los últimos 20 años, coincidente con el neoliberalismo, se ha impuesto sobre las prácticas cotidianas interdependientes y solidarias de las mujeres, con un déficit en calidad de vida para las familias de menores recursos.

Creemos que un proyecto de desarrollo con sentido de país debiera contemplar la "plusvalía de cuidados" que las mujeres entregan a diario en nuestro país, previo a un estudio que calcule, como en otros países, el aporte que ellas hacen al PIB de forma silente, sacrificada y no remunerada. Ello debiese traducirse en un aporte al diseño de un Plan Nacional de Cuidados, como el que se ha estado delineando desde el Ministerio de Desarrollo Social en Chile y en Uruguay previamente.

VI. Bibliografía

Abramo, Lais y Todaro, Rosalba (editoras) (2002), *Cuestionando un mito: costos laborales de hombres y mujeres en América Latina*, OIT/Oficina Regional para América Latina y el Caribe, Lima.

Acosta, A (2011). *Extractivismo y neoextractivismo: Dos caras de la misma maldición*. En: Lang y Mokrani. *Más allá desarrollo*. Grupo Permanente de Trabajo sobre Alternativas al Desarrollo. Ecuador: Ediciones AbyaYala y Fundación Rosa Luxemburg.

ADIMARK (2015). *Encuesta Nacional Bicentenario*. Universidad Católica- GFK ADIMARK. Pontificia Universidad Católica de Chile.

Agosín, M (1997). *Un modelo de proyección de largo plazo de la economía chilena*. Santiago: Centro de Análisis de Políticas Públicas, Universidad de Chile, Programa de Desarrollo Sustentable, Documentos de Trabajo.

Agostini, Claudio, Philip H. Brown y Diana Paola Góngora (2008). "Distribución Espacial de la Pobreza en Chile". *Estudios de Economía*, Vol. 35, N°1, junio, Pp. 79-110.

Aguilar, Omar (2003). *ENCLA 2002*. Chile: Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo.

AIFBN (2011). *Hacia un nuevo modelo forestal, propuestas para el desarrollo sustentable del bosque nativo y el sector forestal de Chile*. Editores Cristian Frene Sergio Donoso Pablo Donoso y Jennifer Romero.

Alcoff, L. y E. Potter (eds.) (1993). *Feminist Epistemologies*, Nueva York: Routledge.

Almodóvar, M.A. (1996). "Mujer y ciencia en Iberoamérica. Invisibilidad y familia". En: *Mujeres de ciencias: mujer, feminismo y ciencias naturales, experimentales y tecnológicas*. España: Universidad de Granada.

Anderson, E. (1996). *Knowledge, Human Interests, and Objectivity in Feminist Epistemology*, *Philosophical Topics*. Nueva York: Routledge.

Apple, Michael (1989). *Una economía política de las relaciones de clase y de sexo en educación*, Barcelona: Paidós.

Ardón, M. (1998). *Serie de cuadernos metodológicos en investigación participativa*. Honduras: Editorial Zamorano IFPRI y IDCR CRDI.

Arnfred, Signe (2004). "Women's Movements, Feminist Theory and Development Aid". En: *Sidastudies n° 3, Discussing Women's Empowerment - Theory and Practice*. Stockholm: EditaSverige. Pp. 312-4001

Aroca, Patricio, and Miguel Atienza. (2008). "La conmutación regional en Chile y su impacto en la Región de Antofagasta." Santiago: EURE. Pp. 97-120

Arriagada I. y R. Todaro (2011): "Cadenas globales de cuidados: el papel de las migrantes peruanas en la provisión de cuidados en Chile". <http://www.cem.cl/proyectos/>

proyecto_9.html ComunidadMujer (2010): "Encuesta Voz de Mujer del Bicentenario"
www.comunidadmujer.cl/estudios/voz-de-mujer/

Arriagada Irma, Thelma Gálvez (2014). Serie de estudios. Estructura de Restricciones a la Participación Laboral y a la Autonomía Económica de Las Mujeres: Estudio orientado a Mejorar las Políticas de Equidad de Género. SERNAM.

Asociación de Proyectos Comunitarios APC (2005). Territorio y cartografía social. Popayán. Disponible en: http://www.asoproyectos.org/doc/Modulo_0_Territorio.pdf

Ayala, Elizabeht (2012). Mujer y minería. Situación de la industrial Chilena. Facultad de Economía y Negocios, Universidad de Chile

Bachmann, D., J. Elfrink y G. Vazzana (1996). "Tracking the Progress of E-mail Versus Snail Mail." *Marketing Research*, Pp. 31-35.

BANCO INTERAMERICANO DE DESARROLLO (1998). El Banco Interamericano de Desarrollo y la reducción de la Pobreza: Visión General, Washington: BID.

Baptista, Pilar, Carlos Fernández, and Roberto Hernández (2006). *Metodología de la Investigación*. México: Compañía.

Barrett, Michele y Mary McIntosh (1982). *The Anti-Social Family*, Londres: Verso.

Bartolomei, María Luisa (2011). *A Gender Perspective on Girls and Young Women in Armed Conflicts and Organized Armed Violence: Some Examples from Latin America*. En: I. Derluyn, et al., eds. *Re-Member: Rehabilitation, Reintegration and Reconciliation of War-Affected Children*. Cambridge/Antwerp/Portland: Intersentia.

Bartra, Eli (ed). (1998). *Debates en torno a la metodología feminista*, UNAM, Pp 9-34.

Barrientos, J. y Salinas, P. (2011). "Los discursos de las garzonas en las salas de cerveza del norte de Chile. Género y discriminación". *Polis, Revista de la Universidad Bolivariana*, Pp. 433-461.

Batthiyany, K., and M. Cabrera (2011). *Metodología de la investigación en Ciencias Sociales: apuntes para un curso inicial*. Disponible desde: http://www.perio.unlp.edu.ar/catedras/system/files/p.1_batthianny_k._cabrera_m._metodologia_de_la_investigacion_en_ciencias_sociales_cap_ii.pdf.

Bauer, G, Roux (1976). *La rurbanisation ou la ville parpillée*. Le Seuil. París, Batstone.

BCN (s/f). *Región de Arica y Parinacota*. Disponible en: <http://siit2.bcn.cl/nuestropais/region15>

Belenky, M.F. et al. (eds.) (1986) *Women's Ways of Knowing: The Development of Self, Voice and Mind*, Nueva York: Basic Books.

Bendini, M. y Pescio, C. (1998). "Mujer y Trabajo: las empacadoras de fruta del Alto Valle" en Bendini y Braverman, Harry, 1984, *Trabajo y Capital Monopolista. La degradación del trabajo en el siglo XX.*, Nuestro Tiempo S.A., México. Pp. 60-79.

Benería, Lourdes (1991). *La globalización de la economía y el trabajo de las mujeres*, *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*, N°13-14, Madrid.

Bentancor, Andrea (2013). Desigualdades Territoriales en los Mercados Laborales en Chile. Programa Cohesión Territorial para el Desarrollo. DOCUMENTOS DE TRABAJO RIMISP, Junio.

Berástegui, A. y Cuadrado, S. (2010). "La maternidad compartida: el reparto de tareas de crianza entre madres y cuidadoras contratadas". La Revue du REDIF. Pp. 25-35.

Boletín Mensual de participación laboral de las mujeres y equidad de género. Febrero y Enero (2015). Comunidad Mujer.

Boletín N° 9287075. Disponible desde: https://www.camara.cl/pley/pley_detalle.aspx?prmID=9696

Bonder, Gloria (1992) Género y Subjetividades. Avatares de una relación no evidente. Santiago, Chile: PIEM.

---. (1998). Los estudios de la mujer en Argentina: Reflexiones sobre la institucionalización y el cambio social, Estudios de la mujer en América Latina. Organización de Estados Americanos, Washington.

Bourdieu, Pierre, (1976). El oficio de sociólogo (con otros), Siglo XXI, México.

---. (1977). Capital cultural, escuela y espacio social, Siglo XXI, México.

---. (1996). La reproducción, Laia, Barcelona, Fotamara, México.

---. (2000). La dominación masculina. Barcelona: Editorial Anagrama S.A.

Brega, C., Durán, G. y Sáez, B. (2015). Mujeres Trabajando, una exploración al valor del trabajo y la calidad del empleo en Chile. Estudios de la Fundación Sol.

Burin, Mabel (2008). "Las ´fronteras de cristal´ en la carrera laboral de las mujeres. Género, subjetividad y globalización". Anuario de psicología., Volumen 39. Número 1 Abril 2008. Facultad de Psicología. Universidad de Barcelona, España. Pp. 329-360.

Butler, J. (1995). The Psychic Life of Power. Theories in Subjection, Berkeley, Stanford University Press.

---. (2002). Cuerpos que importan. Sobre los límites materiales y discursivos del sexo, Buenos Aires, Paidós.

---. (2007). El Género en Disputa: feminismos y subversión de la Identidad Barcelona: Paidós.

Cabrera, María Daniela Osorio (2014). "Economía Solidaria e interdependencia: aportes desde perspectivas feministas." Quaderns de psicologia. International journal of psychologypp. 153-165.

Cabruja, T (1998). "Psicología social crítica y posmodernidad. Implicaciones para las identidades construidas bajo la racionalidad moderna". Anthropos. Pp. 49-59

Calsamiglia, H. y Tusón Valls, A. (2001) Las cosas del decir. Manual de análisis del discurso. Barcelona, Ariel.

Campero, Guillermo. (2001). Tradeunion responses to globalization: Chile. Documento de Trabajo núm. DP/126/2001. Ginebra, Instituto Internacional de Estudios Laborales de la OIT.

Canales, Manuel (1994). El Discurso sobre Sexualidad entre Estudiantes de Educación Superior, clase media-baja. Corporación de Salud y Políticas Sociales, CORSAPS.

Caniulef, González, Elsa (2004). "La discriminación en Chile: el caso de las mujeres mapuche." Ed. Aylwin, José. Derechos humanos y pueblos indígenas. Tendencias internacionales y contexto chileno. Temuco-Chile: Instituto de Estudios Indígenas, pp. 315-326.

Caro, Leyla Méndez, et al. (2012). " Situación de inmigración" de mujeres sudamericanas en Chile: hacia un modelo comprensivo." *Psicología&Sociedad* pp. 648-661.

Caro, Pamela (2011). Condiciones de trabajo de Mujeres temporeras en la agricultura. El caso de Chile. FAO.

Carrasco, Moya, Cid y Fernández (2014). Atlas Culinario Comunitario del centro Sur de Chile. Concepción: Editorial Universidad de Concepción.

CASEN (1998). Resultados de la VII Encuesta CASEN. En: Página de MIDEPLAN, División Social, Departamento de Estudios Sociales (citado 25 de octubre 2004). Disponible en: www.mideplan.cl/estudios

---. (2009) Encuesta CASEN 2009.

---. (2011) Encuesta CASEN 2011.

---. (2013) Encuesta CASEN 2013.

---. (2013). Inmigrantes Síntesis de Resultados. Ministerio de Desarrollo Social Gobierno de Chile.

Castel, Robert (1995). "De la exclusión como estado a la vulnerabilidad como proceso." *Archipiélago* 21, pp 27-36.

Castells, Manuel (1992). "The Informational City: Economic Restructuring and Urban Development.Reprintedition."

CCIRA (2012). Observatorio del Mercado laboral para fortalecer la gestión de capital humano en la región de Atacama. Disponible en: http://contenidos.ccira.cl/notas/ficheros/30-01-2013_13-38-14_16179065.pdf

CEPAL (2013) Bases de Datos y Publicaciones Estadísticas CEPALSTAT.

---. (2013) Indicadores de Igualdad: Chile. Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe.

Cerda, C. y Cuevas, H. (2013). Mujeres, Trabajo y Sindicalismo. Más allá del Feminismo. Solidaridad Hoy, Vicaría Pastoral Social y de los Trabajadores. Arzobispado de Santiago. En Sindical.cl

Chartier, Roger (1989). "Le monde commereprésentation", Annales ESC 6. pp. 1 505-1 520.

Chile Atiende. Disponible desde: <http://www.chileatiende.cl/fichas/ver/2188>

Cid, Fernández y Jaque (2012). Diagnóstico del impacto de incendio 2012 en las familias de Biobío, Universidad de Concepción, sin publicar

CIPER (2015). Reforma laboral. El proyecto es un retroceso para el mundo sindical. Disponible en: <http://ciperchile.cl/2015/09/29/reforma-laboral-el-proyecto-es-un-retroceso-para-el-mundo-sindical/>

CIREN (2015). Catastro frutícola región de Coquimbo, julio 2015. Disponible en: <http://www.odepa.cl/wp-content/uploads/2015/09/Catastro-Fruticola-IV-Region-Coquimbo-2015.pdf>

CNCA (Consejo Nacional de la Cultura y la Artes) (2015). Reportes Regionales 2015.

Comunidad Mujer (2010). "Encuesta Voz de Mujer del Bicentenario" www.comunidadmujer.cl/estudios/voz-de-mujer/ Santiago de Chile.

---. (2013). Mujer y Trabajo: factores culturales, roles de género y comportamiento laboral de las chilenas. Serie Comunidad Mujer. Santiago, Chile.

CONAF (2013). Memoria Primer Taller Macro Zona Regiones del Biobío y La Araucanía: Integración de Salvaguardas Sociales y Ambientales en la Estrategia Nacional de Bosques y Cambio Climático de Chile.

---. (2014). Disponible en: <http://www.conaf.cl/incendios-forestales/incendios-forestales-enchile/estadisticas-historicas/>

Conde, Fernando (1990). "Un Ensayo de Articulación de las Perspectivas Cuantitativa y Cualitativa en la Investigación Social", Revista Española de Investigaciones Sociológicas, 51, pp. 91-117.

Consejo Nacional de la Cultura y las Artes. Región de Valparaíso (2015), Síntesis regional. Departamento de Estudios.

Coordinadora Nacional de Organizaciones de las Trabajadoras de Casa Particular (2000). "Primer Congreso Nacional de Trabajadoras de Casa Particular".

Coraggio, J. (2009). ¿Qué es lo económico?: Materiales para un debate necesario contra el fatalismo. Buenos Aires: Ed. Ciccus.

CORFO (1950-1962). Geografía Económica de Chile. Santiago: Fundación Pedro Aguirre Cerda. Disponible en: <http://www.memoriachilena.cl/602/w3-article-121979.html2>

Coriat, Benjamín (1982). El taller y el cronómetro, Siglo XXI editores, Madrid.

---. (1992). Pensar al revés, Siglo XXI Editores, México.

---. (1993). "Taylor, Ford y Ohno. Nuevos desarrollos en el análisis del ohnismo", en Estudios del Trabajo N°7, Primer Semestre, Buenos Aires.

Corporación Participa (1992). *La Identidad Femenina en situaciones de Poder y Conflicto*, Editorial Andrés Bello, Chile.

Cuevas, P. (2012). *Campesinado "histórico" y neoliberalismo en Chile: La articulación entre las unidades domésticas rurales y el nuevo patrón de reproducción del capital en el sector silvoagropecuario (frutícola y forestal)*. Tesis para obtener el grado de Maestro en Ciencias Sociales. FLACSO, sede Académica de México D.F. mayo 2012.

Da Ros, G. (2007). *Economía solidaria: aspectos teóricos y experiencias*. Revista Unircoop, Vol. 5, # 1 Ecuador: Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Pp 10-27.

Daniele Kergoat e Hirata, Helena (1988). "Rapportssociaux de sexeetpsychopathologiedutravail", en *PlaisirP souffranceautravail*, t. II, Paris: AOCIP, Pp. 131-163.

De Barbieri, T. (1992). *Sobre la Categoría de Género. Una introducción teórico - metodológica*. Revista Interamericana de SociologíaVI(2): 147-178.

-----, (1992). "Sobre la categoría de género. Una introducción teórico-metodológica" en *Fin de Siglo. Género y Cambio Civilizatorio*. Ediciones Isis Internacional N° 17. Santiago, Chile. Pp.111-128.

De Laire, Fernando (1999). *La trama invisible o los clarooscuros de la flexibilidad*. Cuaderno de Investigación N° 8, Dirección del Trabajo, Santiago.

-----, (2003). «De la relación social de sexo al sujeto sexuado», *Revista mexicana de sociología*, año 85, número 4, octubre-diciembre de 2003, México, Pp. 841-861.

De Lauretis, Teresa (1989). *Technologies of Gender*. Bloomington: Indiana UniversityPress.

Delgado, J. (coord.) (1995). *Métodos y Técnicas de Investigación en Ciencias Sociales*. Madrid: Ed. Síntesis.

Delphy, Christine (1996). "Feminisme, marxisme, et enjeuxactuels es luttés en France". En: *Congrès Marx International*, Paris: PressesUniversitaires de France.

Descola, P. (2006). *Par-delànature et cultura*, París, Gallimard.

Díaz Andrade, Estrella (2004). *Aporte al Debate Laboral: Estudio de Remuneraciones en Plantas Salmoneras de la Xª Región*, Revista N° 15, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo, Chile.

Díaz Quiroga, Natalia (2013). "Economías feminista, social y solidaria. Respuestas heterodoxas a la crisis de reproducción en América Latina." *Íconos-Revista de Ciencias Sociales* (2013): Pp. 77-89.

Dirección del Trabajo (1999). *Temas Laborales*, Revista N° 13, Departamento de Estudios, Chile.

---. (2004). *Código del Trabajo*, Editorial LexisNexis, Boletín Oficial de la Dirección del Trabajo.

---. (2004). *Compendio de series estadísticas 1990-2004*.

- . (2004). Temas Laborales, Revista N° 22, Departamento de Estudios, Chile.
- . (2005). Observatorio laboral. Disponible en Internet: http://www.mintrab.gob.cl/centro_doc/observatorio/OL_16.pdf
- Drancourt, Chantal y Florence Catrice (2008), "Le care: entre transactionsfamiliales et économie des services", *Revuefrançaise de socio-économie*, N° 2.
- Domínguez, Dora y Amado, Ana (2004). Lazos de familia, Buenos Aires, Paidós.
- Donoso P. Y L. Otero (2005). Hacia una definición de País Forestal: ¿Dónde se sitúa Chile?, *Bosque* 26(3): 5-18.
- Duarte, Cory, and Alfredo García (2013). "Derechos humanos en la Región de Atacama: migraciones y medio ambiente." *Revista de trabajo social* 84, Pp. 19-30.
- Dubeck, Paula (1997b). Ed. *Workplace/Women's Place*, Arlington, University of Texas Press.
- Dubet, F (1998) "De la Sociología de la Identidad a la Sociología del Sujeto", *Estudios Sociológicos*, VII, 21 Colegio de México.
- Dunn, D (1996). "Macrostructural Perspectives on Gender Stratification", P. England, editor, *Theory on Gender/Feminism on Theory*, NY, Aldine De Gruyter: Pp. 69-90.
- . (1997a). "Gender segregated occupations", en P.J. Dubeck y K. Borman, editores, *The Socio-Economics of Conversion from War to Peace*, Armonk, NY, M.E. Sharp: Pp. 23-44.
- . (1997) "Segregated Occupations, en P.J. Dubeck y K. Borman", editores, *The Socio Economics of Conversion from War to Peace*, Armonk, NY, M. E. Sharp.
- DusanParedes Araya & Victor Iturra Rivera, (2013). "Substitution bias and the construction of a spatial cost of living index," *Papers in Regional Science*, Wiley Blackwell, vol. 92(1), pages 103-117, 03.
- ENCLA (2011). Encuesta Laboral 2011. Relaciones de trabajo y empleo en Chile. Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. Santiago, Chile.
- Encuesta Nacional de Salud ENS Chile (2009-2010). Disponible en: <http://web.minsal.cl/portal/url/item/bcb03d7bc28b64dfe040010165012d23.pdf>
- Errázuriz, P y Oyarzún (2002). *Batería Diagnóstica-Pronóstica para Investigación Cuantitativa y Cualitativa en Género y Trabajo* ©, Proyecto FONDEF D0 4I1110.
- . (2004). El trabajo que tenemos. El trabajo que queremos. Estudio Diagnóstico de la Situación de las mujeres en el empleo público, GENERAM/ANEF, Facultad de Filosofía y Humanidades, Universidad de Chile.
- Escobar, A. (1998). *La Invención del Tercer Mundo. Construcción y deconstrucción del desarrollo*. Editorial Norma: Bogotá.

---. (2005). El "postdesarrollo" como concepto y práctica social. En Daniel Mato (coord.) Políticas de economía, ambiente y sociedad en tiempos de globalización. Caracas: Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Universidad Central de Venezuela, pp. 17-31.

---. (2009). Una minga para el posdesarrollo. Signo pensam. 2011, vol.30, n.58 pp. 278-284.

Espino, Alma (2011). Revista Nueva Sociedad, 232.

Espinosa, Malva (1996). "Cuaderno de Investigación N° 2: Tendencias Sindicales Análisis de una década", Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo, Chile.

Espinosa, Malva & Damianovic, Ninosk (2000). ENCLA 1999, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo, Chile.

Esteva, G. (2009a). "Más allá del desarrollo: la buena vida". En ALAI 2009 La agonía de un mito ¿Cómo reformular el "desarrollo"? Colección Cuadernos de trabajo sobre desarrollo, N° 3, octubre 2009.

Facio, Alda (1996) "El Principio de Igualdad ante la Ley" en Derechos Humanos de las Mujeres, Lima, p. 82.

---. (2009). Igualdad en la CEDAW: 30 años de desarrollo de un derecho clave para las mujeres. Disponible en: <http://www.unifemweb.org.mx/documents/cendoc/cedaw/cedaw02.pdf>

---. (2014) La responsabilidad estatal frente al derecho Humano a la Igualdad. Comisión de Derechos Humanos del Distrito federal. Colección Reflexiones Contemporáneas.

Falabella, Gonzalo (1970). "Desarrollo del capitalismo y formación de clase: el torrente en la huella." Revista mexicana de sociología 87-118.

Fernández, Sandra (2007). Las uvas de la ira! Geografía, género y agroindustria en Chile. Rev. Univ. Geogr. vol.16 no.1 Bahia Blanca dic. 2007. Disponible en: http://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S1852-42652007000100007&script=sci_arttext

---. (2015). Territorio corporativo, fragmentación socioterritorial y respuestas locales en el Chile post-terremoto, Región del Biobío. Revista Universitaria de Geografía, ISSN 0326-8373, Pp. 41-62. Recuperado de <http://www.scielo.org.ar/pdf/reuge/v24n1/v24n1a03.pdf>

FLACSO-Chile (1995). Informe de Encuesta: Representaciones de la Sociedad Chilena: opiniones y actitudes. Santiago, FLACSO-Chile.

---. (1998). Informe de Encuesta: Representaciones de la Sociedad Chilena. Vol. 2, Temas Políticos. Santiago FLACSO-Chile.

Foladori, Guillermo (2000). "El Enfoque Técnico y el Enfoque Social de la Sustentabilidad". En: R. paran. Desenv. Curitiba, jan/jun 2000, n° 98, pp. 67-75.

---. (2002). "Avances y límites de la sustentabilidad social". En: Economía, Sociedad y Territorio. [En línea]. Toluca: El Colegio Mexiquense, A.C., 2002, vol. III, nº 12, Disponible en: www.cmq.edu.mx/documentos.

Folbre, N. (2009): Presentación "La desfamilización del cuidado: El papel de los trabajadores públicos, privados y comunitarios de cuidado". En: La economía política y social del cuidado. Informe UNRISD. 2009.

Fonteneau, Bénédicte, et al. (2011). "Economía Social y Solidaria: nuestro camino común hacia el trabajo decente." Turin: Centro Internacional de Formação da OIT .

Foucault, M. Historia de la Sexualidad. México: Siglo XXI, (1977).

---. (2001a). L'Herméneutique du sujet. Cours au Collège de France. 1981-1982, París, Gallimard, Le Seuil, col. "Hautes études"

Fox Keller, Evelyn (1991). Reflexiones sobre Género y Ciencia, Valencia, YVEI, Edicions Alfons el Magnànim.

---. (2001). "El feminismo y la ciencia". En Marisa Navarro, Catherine Stimpson (comp.). Nuevas direcciones. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica. p. 141-158.

Fraser, Nancy y Nicholson, Linda (1988). "Social Criticism without Philosophy: An Encounter between Feminism and Postmodernism", en Ross, Andrew, ed., Universal Abandon?, The Politics of Postmodernism, Minneapolis: University of Minnesota Press.

Frêne Conget, C. Y Núñez, M. (2010). Hacia un nuevo Modelo Forestal en Chile. Revista Bosque Nativo 47: 25 - 35, 2010.

Freyssenet, M. y Shimizu, K. (1998). "¿Toyota abandona el toyotismo?", en Realidad Económica, 154, 16 de febrero al 31 de marzo, Buenos Aires.

Frigolett, Hernan (2013). Economías regionales en Chile: desigualdad y heterogeneidad. Documento de Trabajo Nº 12, Serie Estudios Territoriales. Chile y Ecuador: Centro Latinoamericano para el Desarrollo Rural RIMISP. Disponible en: http://www.rimisp.org/wpcontent/files_mf/1372193442DOCUMENTODETRABAJO12FRIGOLETT.pdf

Fundación Superación de la Pobreza (2010). "Voces de la Pobreza. Significados, representaciones y sentir de personas en situación de pobreza a lo largo de Chile" Santiago de Chile, FSP.

Gallart, M.A. y Jacinto, C. (1995). "Competencias laborales: tema clave en la articulación educación-trabajo", Boletín Educación y Trabajo, Nº2, Buenos Aires.

Gálvez, T. (2005). Vendedoras cuentan: actuales formas de contratación. Santiago: Disponible en: http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articles-86320_recurso_1.pdf

Gálvez, T., & Bravo, R. (2005). Incorporación y Segregación de las Mujeres en nuevas formas de trabajo. Disponible en: http://estudios.sernam.cl/documentos/?eMT10MzlwOQ==Incorporaci%C3%B3n_y_Segregaci%C3%B3n_de_las_mujeres_en_las_nuevas_formas_de_trabajo.

García, C (2002). La cartografía social como recurso metodológico en los proceso de construcción social del territorio. Disponible en: <http://www.unc.edu.ar/extension/vinculacion/instituciones-sociales-y-salud/acciones-realizadas/2009/seminario-extensionista-aportes-de-la-epidemiologia-comunitaria/unc-seu-herrera-cartografia-social.pdf>

Garretón, Roberto(2010). "La democracia incompleta en Chile: La realidad tras los rankings internacionales." Revista de ciencia política (Santiago), Pp. 115-148

Gasmuri R., Consuelo (2004) "Aporte al Debate Laboral: Los derechos fundamentales en la Empresa: Algunas perspectivas de género", Revista N° 14, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo, Chile. Pp. 134-164.

Gergen, K. J. (1991). The Saturated self: dielmas of identity in contemporary life. New York: Basic Books.

---. (1994). Realities and Relationships: Soundings in Social Constructionism. Cambridge, Harvard University Press.

Gerhand, R., & Velasco, J. (2007). Informe de empleo para el año 2006. Santiago: OIT.

Giddens, A (1987). Las Nuevas Reglas del Método Sociológico. Buenos Aires: Amorrortu.

Gilligan, C. (1982). In a Different Voice, Cambridge, Harvard University Press.

Giroux, Henry (1997) Los Profesores como Intelectuales, Hacia una Pedagogía Crítica del Aprendizaje. Barcelona: Paidós.

Gobernación Provincia del Tamarugal. (2015). Ideas Fuerza de Comité Técnico Asesor de Gobernación del Tamarugal para la Generación de un Plan de Desarrollo Provincial. Ministerio del Interior y Seguridad Pública. Gobierno de Chile.

Godelier, Maurice (2007). Au fondement des sociétés humaines: Ce que nous apprend l'anthropologie. París: Albin Michel.

Godoy, Lorena y Ximena Díaz (2013). "Mujeres Trabajando". Le monde diplomatique.

Gómez, Sergio (1994). Algunas características del modelo de exportación de fruta en Chile. Orígenes y situación actual. Flacso. Serie de estudios sociales N 59. Santiago.

González, R. (2012). De la economía a la socio economía. En: Raúl González y Howard Richards (comp.), Hacia otras economías. Críticas al paradigma dominante. Santiago de Chile: LOM Ediciones.

Grau, N. C. (2005). La intersectorialidad en el gobierno y gestión de la política social. In X Congreso Internacional del CLAD, Santiago de Chile.

Grau, Olga (1997). Discurso, género y poder, Santiago, LOM.

Greenwood, J. et al (2005): "Engines of Liberation" Review of Economic Studies (2005) 72:109-133.

Gudynas, E. (2009). El Día después del Desarrollo. En ALAI 2009 La agonía de un mito ¿Cómo reformular el "desarrollo"? Colección Cuadernos de trabajo sobre desarrollo, N° 3, octubre.

---. (2011). Debates sobre el desarrollo y sus alternativas en América Latina: Una breve guía heterodoxa. En: Lang y Mokrani (2011) Más allá desarrollo. Grupo Permanente de Trabajo sobre Alternativas al Desarrollo. Ecuador: Ediciones AbyaYala y Fundación Rosa Luxemburg.

Guizardi ML y Garcés HA (2012). Mujeres peruanas en las regiones del Norte de Chile: apuntes preliminares para la investigación. Revista de Estudios Atacameños (Chile), 44: 5-34.

Guérin, Isabelle (2004). "Economía solidaria y relaciones de género". En Laville, J.L. (comp.). Economía social y solidaria. Una visión europea. Argentina: Editorial Altamira, pp. 155-177

Guerrero, V. (2015). El nuevo espacio social de Tarapacá: Las claves de una nueva sociabilidad. Diálogo Andino, pp. 215-224.

Gutiérrez, Ana María Carrasco, and Héctor González Cortez (2014). "Movilidad poblacional y procesos de articulación rural-urbano entre los aymara del norte de Chile." Si Somos Americanos, Revista de Estudios Transfronterizos. Pp. 217-231.

Guzmán, V. y Eugenia Hola (2004). "El género en la planificación social", en Sin morir en el intento: experiencias de planificación de género en el desarrollo, Lima: NOVIB.

Guzmán, Virginia (2001). Trabajo y relaciones de género: percepciones y prácticas de los varones. Amalia Mauro, Lorena Godoy, Virginia Guzmán, CEM.

Haberman, Jurgén (1987). "Algunas dificultades en el intento de mediar teoría y praxis", en Teoría y praxis, Madrid: Praxis.

Haraway, D.J. (1991) Ciencia, Cyborgs y Mujeres, Madrid: Cátedra.

Harding, Sandra (1986). Reflexiones sobre Feminismo y Ciencia, Barcelona: Morata.

Heller, A. (1977) Sociología de la Vida Cotidiana. Barcelona: Península.

---. (1996). Una Revisión de las Teorías de las Necesidades. Barcelona: Paidós.

Henríquez, H. (2006). Lejos del trabajo decente. El empleo desprotegido en Chile. Barcelona: Paidós.

Herreros, Sebastián, and José Durán Lima(2011). "Reprimarización y desindustrialización en América Latina, dos caras de la misma moneda." Mesa Redonda sobre Comercio y Desarrollo Sostenible.

Hurtado Cruchaga, Alberto S.J. (1950). Sindicalismo: Historia, Teoría y Práctica, Editorial del Pacífico S.A., Chile.

Hutchison, E. Q. (2006). Labores propia de su sexo: género, políticas y trabajo en Chile urbano 1900-1950. Santiago de Chile: LOM Ediciones.

Ibáñez, Jesús (1990). "Perspectivas de la investigación social: el diseño en las tres perspectivas". En García Ferrando, M., Ibáñez, J. y Alvira, F. El análisis de la realidad social: Métodos y técnicas de investigación. Alianza Editorial, Madrid.

Illanes, María Angélica (2012). Nuestra Historia Violeta. LOM Ediciones, Santiago, Chile.
INE (2003). Series estadísticas. Disponible en Internet:http://www.ine.cl/canales/chile_estadistico/mercado_del_trabajo/empleo/series_estadisticas.

---. (2003). V Censo Nacional agropecuario, 1975-1976 /1999-1997/ 1992-2002, República de Chile.

---. (2005). Estadísticas Sociales de los pueblos indígenas en Chile Censo 2002. Programa Orígenes MIDEPLAN/BID. Chile

---. (2007). VII Censo Nacional agropecuario, República de Chile, Santiago, Chile.

---. (2007). División Política Administrativa y Censal, Región de Valparaíso.

---. (2012). Compendio Estadístico año 2012. Gobierno de Chile.

---. (2013). Informe Económico Regional Abril-Junio. Santiago de Chile.

---. (2015) Boletín Informativo del Instituto Nacional de Estadísticas, Enfoque de empleo femenino 2014, Región de Valparaíso. Edición Especial, Marzo.

---. (2015). Boletín de Sectores Económicos Agosto.

---. (2015) Género y empleo. Enfoque estadístico, mayo 2015, Santiago.

---. (2015). Boletín de Sectores Económicos Agosto.

---. (2015). Empleo Trimestral Región de Tarapacá. Instituto Nacional de Estadísticas Chile.

---. (2015a). Enfoque estadístico de género y empleo Región del Biobío. Quinquenio 2010 - 2014.

---. (2015b). Empleo trimestral. Trimestre Móvil mayo-junio 2015

---. (2015). Informes Trimestrales Móviles año 2015, Nueva Encuesta Nacional del Empleo.

---. (2015). INFORME EMPLEO REGIONAL Región de Valparaíso. Boletín Informativo del Instituto Nacional de Estadísticas. Trimestre Móvil Marzo - Mayo 2015.

---. (2015). Mujeres en Chile y Mercado del Trabajo: Participación laboral femenina y brechas salariales, Enero.

INFOR (2008). Anuario Forestal, Instituto Forestal.

INFORME PAIS (2013) Informe País: Estado del Medio Ambiente en Chile. Centro de Análisis de Políticas Públicas del INAP. Chile.

JamettSasonov, Iván, and Dusan Paredes Araya (2013). "Conmutación de larga distancia en Chile: Estimando el premio por trabajar muy lejos de casa." *Estudios de economía*. Pp. 179-209.

Jonasdottir, Anna. (1989). *The Political Interests of Gender. Developing Theory and Research with a Feminist Face*, Londres: Sage Publications.

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

Keller, E.F. (1985) *Reflexiones sobre Género y Ciencia*. Valencia: Alfons el Magnánim.

Kirkwood, J. (1986). *Ser política en Chile*. Santiago: FLACSO.

Lagarde, M. (1990). *Identidad femenina*. México: Comunicación, Intercambio y Desarrollo Humano en América Latina, A. C.

---. (2000). "Aculturación feminista" en: Largo, Eliana (Ed). *Género en el Estado*. Estado del género. Isis Internacional Ediciones de las Mujeres No 27. Santiago, Chile. Reimpreso por El Centro de Documentación sobre la Mujer. Buenos Aires, Argentina.

Lamas, Marta. (1989). "La Antropología Feminista y la Categoría de «Género»" en *Nueva Antropología*, Vol. VIII, N°30. México.

---. (1996). "Usos, dificultades y posibilidades de la categoría género", en *El Género: la Construcción Cultural de la Diferencia Sexual*. México: PUEG.

Lang, M. Y Mokrani, D. (comp.) (2011). *Más allá del desarrollo*. Grupo Permanente de Trabajo sobre Alternativas al Desarrollo. Ecuador: Ediciones AbyaYala y Fundación Rosa Luxemburg.

Lavell, A. (2005). *Los conceptos, estudios y práctica en torno al tema de los riesgos y desastres en América Latina: Evolución y cambio 1980-2004*. FLACSO 2005. Disponible en: <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/flacso/secgen/lavell.pdf>

Laville, J.L. (comp.) (2004). *Economía social y solidaria. Una visión europea*. Argentina: Editorial Altamira.

Laville, J.L. & García Jané, J. (2009). *Crisis Capitalista y Economía Solidaria: Una economía que emerge como alternativa real*. Barcelona: Icaria.

Lechner, Norbert (1996). *Los patios interiores de la democracia: subjetividad y política*, Santiago de Chile, FLACSO.

---. (2000). "Desafíos de un Desarrollo Humano: Individualización y capital social". En: *Instituciones y Desarrollo* No. 7, noviembre 2000. Pp. 32-47.

Leff, E. (coord.) (2000). *La complejidad ambiental*. México: Editorial Siglo XXI.

---. (2005). *La Geopolítica de la Biodiversidad y el Desarrollo Sustentable: Economización del mundo, racionalidad ambiental y reapropiación social de la naturaleza*. En: *Seminário Internacional REG GEN: Alternativas Globalização*. Rio de Janeiro, Brasil UNESCO, Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. Disponible en: <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/reggen/pp12.pdf>

---. (2006). Aventuras de la epistemología ambiental. De la articulación de ciencias al diálogo de saberes. México: Siglo XXI editores.

Lesnard, L. (2009), La famille désarticulée. Les nouvelles contraintes de l'emploi du temps. PUF, Paris

León, Magdalena y Carmen Diana Deere (1999). Género y derechos de las mujeres a la tierra en Chile. Ed. CEDEM. Santiago.

Liff, Sonia (1986). "Technical Change and Occupational Sex-typing" en Knights, D y Willnot, H (comp.), Gender and the Labour Process, Gower, Londres.

Little, Jo (2002). Gender and Rural Geography. Identity, Sexuality and Power in the Countryside. United Kingdom: Pearson Education Limited.

Little, Jo, & Morris, Carol (Ed.) (2005). Critical Studies in Rural Gender Issues. England: Ashgate Publishing Limited.

Lube Guizardi, Menara, and Alejandro Garcés (2012). "Mujeres peruanas en las regiones del norte de Chile: Apuntes preliminares para la investigación." Estudios atacameños 44, 5-34.

---. (2014). "Historizar el espacio: reflexiones sobre la construcción del recorte espacial en un estudio sobre las migraciones peruanas y bolivianas en el Norte Grande de Chile." Revista Ágora 19. Pp 68-89.

Lupica, Carina. (2010). "Trabajo doméstico mal remunerado: un reflejo de la subvalorización de las tareas del hogar y de cuidado". Boletín de la Maternidad N° 10. Observatorio de la Maternidad, Buenos Aires, Argentina.

---. (2015). Corresponsabilidad de los cuidados y autonomía económica de las mujeres. Lecciones aprendidas del Permiso Postnatal Parental en Chile. CEPAL.

Mac Kinnon, Catherine (1995). Hacia una teoría feminista del Estado, Eugenia Martín, trad., Madrid, Ed. Cátedra.

Mae Nelly, Rita (1997). "Sex-Role Spillover: Personal, Familial, and Organizational Roles", en Work and the Family, Dana Dunn, ed., Los Angeles, California, Roxbury Publishing Company, pp.150-164.

Maguid Alicia y Viviana Salinas (2010). "Inserción laboral y acceso a mecanismos de seguridad social de los migrantes en Iberoamérica". Serie población y Desarrollo, 96, CELADE, CEPAL Santiago de Chile.

Maruani, Margaret (2000). "De la sociología del Trabajo a la Sociología del Empleo". En: Política y Sociedad. Pp. 9-18.

Martínez, Jorge. (2003^a). Breve examen de la inmigración en Chile según los datos generales del censo de 2002. Santiago: OIM.

Max-Neef, M. (1993). Desarrollo a escala humana. Conceptos, aplicaciones y algunas reflexiones. Barcelona: Icaria editorial.

Maykut, Pamela & Morehouse, Richard. (2005). *Beginning qualitative research: a philosophic and practical guide*. London, England, and Washington DC, USA: The Falmer Press.

McDowell, Linda y Massey, Doreen (1984). *A Woman's Place?* En: Agnew, Livingstone & Rogers (Ed.). *Human Geography. An essential anthology*. United Kingdom: Blackwell Publishers

McDowell, Linda (1987). *Space, place and gender relations: Part I. Feminist empiricism and the geography of social relations*. En: *Progress in Human Geography* 17,2. Pp 157-179

---. (1991), "Life without father and Ford: the New Gender Order of Post-Fordism", en *Transactions of the Institute of British Geographers, New Series*, vol. 16.

---. (2000). *Género, Identidad y Lugar*. Madrid, España: Cátedra.

---. (2001). *Towards an Understanding of the Gender Division of Urban Space*. En: Dear & Flusty (Ed.). *The Spaces of Postmodernity. Readings in Human Geography*. United Kingdom: Blackwell Publishers.

Medel, Julia y Ximena Díaz (2002). *Flexibilización del tiempo de trabajo en Chile: ¿hacia una mayor igualdad de oportunidades o de nuevas inequidades de género*, CEM.

Mendoza, J. (2012). *La reconstrucción ética de la economía*. En: Raúl González y Howard Richards (comp.), *Hacia otras economías. Críticas al paradigma dominante*. Santiago de Chile: LOM Ediciones.

MERCOSUR, Parlamento. (2009) "Régimen laboral del personal de servicio doméstico". MERCOSUR/PM/SO/PROY NORMA 04/2009.

Millamán, Rosamel (2001). *Reflexiones en torno al sistema de parentesco en la cultura Mapuche*, documento inédito.

Ministerio de Agricultura (2012). *Análisis del Catastro Frutícola Regiones de Atacama y Coquimbo desde una Perspectiva de Género (2010-2011)*. Disponible en: <<http://www.odepa.cl/odepaweb/publicaciones/doc/4481.pdf>>

Ministerio de Economía, Fomento y Turismo (2014). *El Cooperativismo en Chile*. Unidad de Estudios.

---. (2015). *Participación de las Mujeres en Cooperativas y Empresas de la Economía Social*. Unidad de Estudios.

Ministerio de Salud. (2006). *II Encuesta de Calidad de Vida y Salud, Chile 2006*.

Ministerio del Trabajo y Previsión Social. (2005). "Participación Laboral Femenina", Observatorio Laboral N° 16, Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Chile.

Monje, C. A. (2011). *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa. Guía didáctica*. Universidad Surcolombiana. Recuperado de: <http://carmonje.wikispaces.com/file/view/Monje+Carlos+Arturo+--+Gu%C3%ADa,1001,C3>.

Montaño Sonia, Coral Calderón. (Coordinadoras). (2010) "El cuidado en acción. Entre el derecho y el trabajo". Naciones Unidas; CEPAL, AESID, UNIFEM. Santiago de Chile, julio.

Montecino, S. (1997). Palabra dicha. Escritos sobre género, identidades, mestizajes. Colección de libros electrónicos Facultad de Ciencias Sociales Universidad de Chile.

Montecino, S y Loreto Rebolledo (1995). Mujer y Género. Nuevos saberes en las Universidades Chilenas, Chile: Bravo y Allende Editores.

Montecino, S. Rebolledo, L. y Sunkel, G. (1999). Análisis del impacto psicosocial de los sistemas de trabajo por turno en la unidad familiar. Santiago, Centro Interdisciplinario de Estudios de Género, Universidad de Chile.

Morin, E. (1998). Introducción al pensamiento complejo. Barcelona: Gedisa Editorial.

Morley, Louise (1994). "Glass Ceiling or Iron Cage: Women in UK Academia", en Gender, Work and Organization.

Muñoz, Luis (2013). "Migración Peruana En La Región De Tarapacá Valores Culturales, Exclusiones Y Percepción De Los Inmigrantes. Peruvian Migration In The Region Of Tarapaca Cultural Values, Exclusions And Perception Of Immigrants." Revista Universitaria Ruta 15.1: 116-125.

NENE (2015). Disponible desde: http://www.ine.cl/canales/chile_estadistico/mercado_del_trabajo/nene/nene.php

NESI (2013). Disponible en: http://www.ine.cl/canales/chile_estadistico/mercado_del_trabajo/nene/nesi/nesi.php

Nicholson, L. (1998). "Interpreting Gender" en Zack, N., Shrage, L. y Sartwell, C., (ed.) Race, Class Gender and Sexuality. The Big Questions, Blackwell Publishers, New York.

OIG CEPAL (2015). Conceptos de autonomía económica, física y en la toma de decisiones. Observatorio de Igualdad de Género para América Latina y el Caribe, CEPAL. Disponible en: http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/37185/S1500499_es.pdf?sequence=4

Olavarría, José et al (1998). Masculinidades Populares. Varones adultos jóvenes de Santiago. Nueva Serie FLACSO, Santiago, FLACSO-Chile.

ONU (1948). Declaración universal de Derechos Humanos. Disponible desde: https://www.agpd.es/portalwebAGPD/canaldocumentacion/legislacion/organismos_internacionales/naciones_unidas/common/pdfs/D.1-cp--DECLARACION-UNIVERSAL-DE-DERECHOS-HUMANOS.pdf

Onwuegbuzie, A. J., Dickinson, W. B., Leech, N. L., & Zoran, A. G. (2011). "Un marco cualitativo para la recolección y análisis de datos en la investigación basada en grupos focales". Paradigmas, pp. 127-157.

Organización Internacional del Trabajo (2000) "Romper el Techo de Cristal, la mujer en puestos de dirección", Ginebra-Suiza.

---. (2000). Equidad del Género en el Mundo del Trabajo en América Latina - Avances y desafíos cinco años después de Beijing. Perú.

---. (2010). "Decent work for domestic workers", International Labor Conference, 99th Session 2010. Report IV (2).

Oyarzún, Kemy (1995). Democratization and Education in the Southern Cone, Informe al Institute on Global Conflict and Cooperation, University of California, 1995.

---. (2000). Desnaturalizar las diferencias: sexo, cultura, poder. En: Raquel Olea (comp.) Escrituras de la Diferencia Sexual. Santiago: Ediciones LOM.

---. (2000). "Género y pluralismo: Crítica heterogénea de las culturas latinoamericanas", Homenaje a Antonio Cornejo Polar. Berlín: Instituto Internacional de Literatura Latinoamericana.

---. (2002). Los malestares del 'género'; institucionalización de las diferencias y crisis de la Res/Pública. Revista de Crítica Cultural N° 25. Santiago.

---. (2003). El trabajo que Tenemos. El Trabajo que Queremos. Estudio de la Situación de la Mujer en los Servicios Públicos. Informe Final proyecto Universidad de Chile - Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Gobierno de Chile.

---. (2003). "¿Nostalgia del Bienestar o malestar de la modernización?". En: Teresa Valdés (Ed.). La Modernidad de las Mujeres en Chile. Santiago: FLACSO.

---. (2005). "Ideologema de la Familia: Género, Vida Privada y Trabajo en Chile 2000-2003". En: Ximena Valdés y Teresa Valdés (Eds.). Familia y Vida Privada ¿Transformaciones, Tensiones, Resistencias o Nuevos Sentidos?, Santiago: FLACSO- Chile.

---. (2006). "Un trato en las diferencias: género y educación superior en Chile". En Cap. I: Las ciencias Sociales y Humanas: Crisis, fragmentación y desafíos. Revista de estudios Interdisciplinarios ASOSYLFF. Santiago, Chile: LOM.

Oyarzún, Kemy; Errázuriz, Pilar (2006). Labores de Género: Modelo para Armar el Trabajo. Santiago: Editorial GENERAM.

---. (2010). "No tengo vida: Inscripciones biopolíticas en la subjetividad contemporánea". En: Isabel Cassigoli y Mario Sobarzo (eds.), Biopolíticas del Sur. Santiago: Editorial Arcis.

---. (2015) Aprender Enseñando. Modelo de Educación Participativa con Perspectiva de Género. En prensa. Santiago, Chile: Editorial LOM.

Parra, Cristian, and Daniel M. Franks (2011). Monitoring social progress in mining zones—the case of Antofagasta and Tarapacá, Chile. Proceedings of the First International Seminar on Social Responsibility in Mining.

Pateman, Carol (1995). "El contrato sexual" en: ANTHROPOS-UAM, México. Pp. 9-29 y 31-57.

Pavez, J. y Hernández, G. (2014) Regímenes de trabajo, relaciones laborales y masculinidades en la gran minería del cobre (norte de Chile) en: Valdés, X., et al. Trabajos y familias en el neoliberalismo. Hombres y mujeres en las faenas de la uva, el salmón y en cobre, Santiago, LOM.

Pérez, Ernesto, M. Radrigán, and G. Martini (2003). Situación actual del Cooperativismo en Chile. Programa Interdisciplinario de Estudios Asociativos PRO-ASOCIA, Universidad de Chile.

Picchio, Antonella (1994). "El trabajo de reproducción, tema central en el análisis del mercado de trabajo". En: Cristina Borderías, Cristina Carrasco "Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales. GEM.LAC. Pp. 453-490

Pichon-Rivière, Enrique (1983). El proceso grupal. Del psicoanálisis a la psicología social (II), Buenos Aires, Nueva Visión.

Pinto P., Francisco & Kremerman S., Marco. (2005). "Cultivando la pobreza: Condiciones laborales en la Salmonicultura" mes Abril, Publicaciones Terram.

Plan de Desarrollo Comunal de Antofagasta. Municipalidad de Antofagasta (2013).

PIO (2005). Plan de Igualdad de Oportunidades Entre Mujeres y Hombres 2000-2010. Servicio Nacional de Mujer.

Platero, Raquel (2013). Intersecciones. Cuerpos y sexualidades en la encrucijada. Ediciones Bellaterra.

PNUD (1998). Desarrollo Humano en Chile. Las Paradojas de la Modernización. Santiago.

---. (2000). Desarrollo Humano en Chile. Santiago.

---. (2008). Informe sobre Desarrollo Humano en Chile Rural 2008. Santiago de Chile: PNUD

---. (2010). Informe de Desarrollo Humano 2010. Edición del vigésimo Aniversario. Disponible en: http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr_2010_es_complete_reprint.pdf

---. (2010): "Desarrollo Humano en Chile. Género los desafíos de la igualdad" www.desarrollohumano.cl/informe-2010-PNUD_LIBRO.pdf

---. (2012). Informe sobre Desarrollo Humano en Chile 2012, "Bienestar subjetivo: el desafío de repensar el desarrollo".

Polanyi, K. (1989). La gran transformación. Madrid: La Piqueta popular Chilena del siglo XIX. Chile: Editorial LOM.

Porras, José, Varela Patricia, Rubén Pino, Daniela Pérez y Constanza Escobar (2009). Estudio cualitativo: Trabajo Doméstico y de cuidado que realizan las personas mayores. SENAMA.

Porto-Gonçalves, C. (2004) El desafío ambiental, Programa de Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA), México. 153 páginas.

Portolés, Asunción (2004). "Feminismo postcolonial: la crítica al eurocentrismo del feminismo occidental", Cuaderno de trabajo N° 6, abril.

Prada, R. (2011). El vivir bien como alternativa civilizatoria: Modelo de Estado y modelo económico.

Publicaciones Terram (2004). Análisis de Coyuntura Salmonicultura: "Fusiones de empresas en la industria salmonera: Concentrando al riqueza", Número 3, mes Octubre, Publicaciones Terram, Chile.

Quay Hutchinson, E. (2006). Labores propias de su sexo: género, políticas y trabajo e Chile urbano 1900-1930. Chile: LOM Ediciones.

Quinto Informe País (2013). Informe País: Estado del Medio Ambiente en Chile. Centro de Análisis de Políticas Públicas del INAP. Universidad de Chile. Recuperado de <https://www.betazeta.com/tag/quinto-informe-pais-estado-del-medio-ambiente-en-chile-2013/>

Razeto, L (1997). Los caminos de la economía de solidaridad. Buenos Aires: Lumen - Humanitas.

Razeto, L. (2008). Un análisis alternativo de la actual crisis económica global y sus vías de superación. Polis 21, Geopolítica y Energía. CISPO. Puesto en línea el 10 abril 2012, consultado el 27 junio 2014 <http://polis.revues.org/2906> ; DOI : 10.4000/polis.2906

Riesco, M. (2009), "El modelo social chileno comienza a cambiar", En: Revista internacional del Trabajo, vol. 128, núm. 3, 2009, pp. 311-330.

Río Grande S.A. (2010). Estudio de Impacto Ambiental Central Termoeléctrica RG - Generación. Anexo 13: Informe de Geomorfología y Geología, Febrero 2010. Disponible en: https://www.easia.cl/archivos/Anexo_13_Informe_de_Geomorfologia_y_Geologia.pdf

Rodrigo, Luis Miguel, and Miguel Atienza (2014). "Migración y representaciones regionales: discursos sobre la Región de Antofagasta." EURE (Santiago) 40.120 159-181.

Rojas, P. (2014). ¿Males necesarios? Prostitución y Moral en la Gran Minería del Cobre. Chile: Editorial Academia Española.

Rodgers, Janine (2009): "Cambios en el servicio doméstico en América Latina", en Valenzuela, María Elena, y Moras, Claudia (eds.) (2009): "Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente". Oficina Internacional del Trabajo, OIT. Santiago de Chile.

Roldán, M. (1992). "La generización del debate sobre procesos de trabajo y reestructuración industrial en los 90. ¿Hacia una nueva representación androcéntrica de las modalidades de acumulación contemporánea?" en Estudios del Trabajo, N° 3, Primer Semestre 1992, Buenos Aires.

---. (1993). "Nuevos desafíos a la teoría y práctica de la investigación sociológica feminista en la década de los noventa: innovaciones tecnológicas en la esfera productiva, reestructuración industrial y relaciones de género en tiempos de crisis", en Mujeres y Trabajo en América Latina, GRECMU, IEPALA, Madrid.

---. (1994). "Un debate pendiente: reconversión industrial, desregulación y nuevos procesos de trabajo "flexibles" en el contexto latinoamericano de los 90. ¿Hacia una perspectiva sensible al género?", en Bustos, B. y Palacios, G., El trabajo femenino en América Latina, Los debates de los noventa, Universidad de Guadalajara, Méjico.

---. (1995). "Nuevos Procesos de Trabajo y Jerarquía de Género en los 90" en Isis Internacional, Ediciones de las Mujeres N°22, Santiago de Chile.

- Román, P. (1996). Cartillan nº 3 Mujeres Tarabajadoras: El cuidado de los hijos.
- Romero, Hugo y Alexis Vásquez (2005). "Pertinencia y significado del ordenamiento territorial en Chile". Urbano, vol.8, Universidad del BioBio, Concepción. núm. 11, julio, pp. 91-99.
- Sachs, W. (ed.) (1992). El diccionario del desarrollo: una guía del conocimiento como poder. Lima: Proyecto Andino de Tecno- logías Campesinas, PRATEC.
- Salazar, Gabriel (1986). "De la generación chilena del 68: ¿omnipotencia, anomia, movimiento social?". En Propositiones Vol.12. Santiago de Chile: Ediciones SUR, 1986. Obtenido desde: <http://www.sitiosur.cl/r.php?id=250>. - See more at: <http://www.sitiosur.cl/publicacionescatalogodetalle.php?PID=2859&nunico=16000021#sthash.5IYnQHZ4.dpuf>
- . (1992). La mujer del "Bajo Pueblo" en Chile: Bosquejo Historico. Santiago.
- . (2002). Labradores, peones y proletarios: formación y crisis de la sociedad. LOM Editorial.
- Salinas, Paulina, y Jaime Barrientos (2011). "Los discursos de las garzonas en las salas de cerveza del norte de Chile: Género y discriminación." Polis (Santiago)pp. 433-461.
- Salinas, Paulina, y Gianni Romaní (2014). "Genderbarriers in Chileanmining: a strategicmanagement."Academia Revista Latinoamericana de Administración 27.1: 92-107.
- Salmon Chile (2007). "Industria y medioambiente. La Salmonicultura y su entorno". Disponible en Internet:<http://www.salmonchile.cl/frontend/seccion.asp?contid=473&se cid=6&secoldid=6&subsecid=141&pag=1>
- Saltzman, Janet (editor) (1999). Handbook of the Sociology of Gender, Kluwer Academic/ Plenum Publishers, NY.
- Santos, M. (1996). Metamorfosis del Espacio Habitado. Oikos-tau: Barcelona.
- . (2004). Por otra globalización. Del pensamiento único a la conciencia universal. Bogotá:Edición Convenio Andrés Bello.
- Sassen, Saskia (2001). The global city: New York, London, Tokyo. Princeton UniversityPress.
- . (2003). Contrageografías de la globalización. Género y ciudadanía en los circuitos transfronterizos. Queimada Gráficas, Madrid.
- . (2009).Territory, Authority, Rights: From Medieval to Global Assemblages. Princeton University Press, 2008 updated 2nd ed.
- ScuroLucía, NéstorBercovich (2014). El nuevo paradigma productivo y tecnológico. La necesidad de políticas para la autonomía económica de las mujeres. CEPAL.
- Seguel, Alfredo (2004). "Mujer Mapuche en la lucha territorial: Violencia y discriminación en Chile." Centro de Documentación Mapuche. Disponible en: <http://www.mapuche.info/mapuint/seguel040900.html>
- Sen, A. (1987). Sobre ética y economía. Madrid: Alianza Editorial.

Sennett, Richard (2000). *La corrosión del carácter: las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Barcelona: Anagrama.

Serie Comunidad Mujer. (2013). *Mujer y trabajo: Brecha salarial que no retrocede*. N°24. En <http://www.comunidadmujer.cl/biblioteca-publicaciones/wp-content/uploads/2013/09/BOLETIN-SEPT-2013-final.pdf>

SERNAM. (2006). *Seminario de Transversalización de género en el Estado*. Disponible desde: https://www.sernam.cl/pmg/archivos_2007/pdf/Discurso%20de%20Inauguracion.pdf

---. (2008). *Valoración del trabajo doméstico no remunerado*. Santiago: SERNAM.

---. (2015). *Serie de Estudios. 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. CEM.

Silva, J. y Méndez, L. (2013). *Cuerpos y Metáforas*. Antofagasta, Chile: Ediciones Universidad Católica del Norte.

Silveira, M. L. (2007). *Los territorios corporativos de la globalización*. *Geograficando*(3). [En línea], www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.3665/pr.3665.pdf [20 de enero de 2012].

Simbaña, F. (2011). *El sumakkawsay como proyecto político*. En Lang y Mokrani. *Más allá desarrollo*. Grupo Permanente de Trabajo sobre Alternativas al Desarrollo. Ecuador: Ediciones AbyaYala y Fundación Rosa Luxemburg.

Santos, B. (1998). *¿Por qué es tan difícil construir una teoría crítica?* *Zona abierta*. (82/83). Pp. 219-229.

Stavenhagen, Rodolfo (2012). *Multiculturalismo y buen vivir Desafíos ante la crisis actual, ponencia preparada para la reunión de la Academia Mexicana de Ciencias, Reunión sobre ciencia y humanidades*, 19 de enero.

Stefoni, Carolina, Elaine Acosta, Marcia Gaymer y Francisca Casas-Cordero. (2009). *Niños y niñas inmigrantes en Santiago de Chile. Entre la integración y la exclusión*. Santiago: Universidad Alberto Hurtado y Organización Internacional para las Migraciones

Tapia Guerrero, Francisco (2005). *Sindicatos en el Derecho Chileno del Trabajo*, Editorial LexisNexis, Chile.

Taguieff, Pierre-André (1991). *Théories du nationalisme*, Paris, Kimé, "Histoire des idées, théorie politique et recherches en sciences sociales".

Tejedor, E.J. (1986). "La estadística y los diferentes paradigmas de investigación educativa." en *Rev. Educar* n° 10 pág. 79-101.

Tinoco, Elizabeth (2013). *Foro Económico Político Laboral 2013. Cultura de la Legalidad LXXXIV Asamblea COPARMEX Nuevo León, Monterrey*

Todaro, Rosalba y Sonia Yáñez (2004). El trabajo se transforma. Relaciones de producción y relaciones de género. Publicaciones CEM.

---. (Editoras) (1994). "Igualdad demanda nuevo papel del Estado", en Políticas de la Igualdad de Oportunidades, Santiago: SERNAM.

Tokman, Andrea (2011). Mujeres en Puestos de Responsabilidad Empresarial. Informe de Estudio para el Servicio Nacional de la Mujer. Santiago, Chile.

Toledo, Cecília (2009). Mujeres. El género nos divide, la clase nos reúne. Sao Paulo: Editorial Lorca S.A.

Toledo, V. (2009). Ecología política, sustentabilidad y poder social en Latinoamérica. En: La agonía de un mito ¿Cómo reformular el "desarrollo"? Cuadernos de Trabajo sobre el Desarrollo No 4. España: Editorial Sodepaz.

Tronto Joan (2006), "Vicious circle of privatized caring", Socializing Care: Feminist E and Public Issues, Maurice Hamington y Dorothy Miller (eds), Lanham, Rowman and Littlefield. (Citado por Montaña y Calderón, 2010).

True South Studios.(2011). Faust, Sean (director), Compton, Robert A. & New School Films. [Documental: Finlandia, El sistema educativo más asombroso del mundo].

Ubilla, Bravo Gerardo (2014), "Brechas territoriales de género en la Región Metropolitana de Santiago, Chile". Cuadernos Geográficos, vol. 53, núm.1, enero-junio, 2014, pp. 122-159. Universidad de Granada, Granada, España. Disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/171/17131186005.pdf>

Ugarte, J.L. (2010). El Modelo de Trabajo en Chile y los Derechos de los Trabajadores. Centro de Derechos Humano UDP. Disponible en: http://www.udp.cl/investigacion/repo_listado.asp?pagina=5

Ulloa, Víctor (2003) "El movimiento sindical chileno del siglo XX hasta nuestros días", Oficina Organización Internacional del Trabajo, Chile.

Useche, O. (2012). Reestructuración "bio-económica" del capitalismo y su impacto en la reconfiguración del estado y la ciudadanía. En: Raúl González y Howard Richards (comp.), Hacia otras economías. Críticas al paradigma dominante. Santiago de Chile: LOM Ediciones.

Valdés, Ximena (1988). La posición de la mujer en la hacienda. Ediciones CEM. Santiago.

---. (1992). Mujer, trabajo y medio ambiente. Los nudos de la modernización agraria. Ediciones CEDEM, Santiago.

---. (2007). La vida en Común. Familia y vida privada en Chile y el medio rural en la segunda mitad del siglo XX. Ed. LOM. Santiago.

---. (2010). Violencias de género: cuerpos, espacios y territorios. CEDEM/Universidad de Concepción/UNIFEM, Santiago.

Valdés, Ximena. Loreto Rebolledo, Jorge Pavez y Gerardo Hernández (2014). Trabajos y familias en el neoliberalismo. Hombres y mujeres en faenas de la uva, el salmón y el cobre. LOM ediciones. Santiago.

Valenzuela, M. E. y C. Mora (2009). "Esfuerzos concertados para la revalorización del trabajo doméstico remunerado en América Latina". En: Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente.

Valenzuela, María Elena (2000). ¿Más y mejores empleos para las mujeres?. La experiencia de los países del Mersosur y Chile, y Gerhard Reinecke, eds. Ginebra: OIT.

Van Dijk, T. (2000). El discurso como estructura y proceso/ El discurso como interacción social. Barcelona, Gedisa.

---. (2005). Nuevo racismo y Noticias. Un enfoque discursivo. En Mary Nash, Rosa Tello, & Núria Benach (Eds.), (pp. 33-55.) Inmigración, género y espacios urbanos. Los retos de la diversidad. Barcelona: EdicionsBellaterra.

Velayos, C., Barrios, O., Figueruelo, A. y López, T. (eds.) (2007). Feminismo ecológico. Estudios multidisciplinares de género. España: Ediciones Universidad Salamanca.

Wacquant, Loïc (2001). "The penalisation of poverty and the rise of neo-liberalism." *European Journal on Criminal Policy and Research* 9,4, pp.401-412.

Wieviorka, Michel (1991). *L'espace du racisme*, París, Editions du Seuil

Willson A y Valdés, X. (2013) Políticas y experiencias territoriales relevantes para el empoderamiento de las mujeres rurales en Chile. Un análisis desde el enfoque territorial. ONU Mujeres/CEPAL/FAO/CEDEM/RIMISP, Santiago.

Wilson, Angélica y Pamela Caro (2010). Temporeras de la agroexportación en Chile: Tensiones y desafíos asociados a la relación entre vida laboral y familiar. CEPAL, División de Asuntos de Género.

Wilson, Angélica y Daniela Peña (2011). Consultoría: "Diseño y aplicación de una metodología participativa para la realización de los 15 encuentros regionales de jefas de hogar". CEDEM.

Wilson, Elizabeth (1977). *Women and the Welfare State*, London: Tavistock.

Wolodarsky-Franke, A. Díaz Herrera, S (2011). *Cordillera de Nahuelbuta: Reserva mundial de biodiversidad*. Valdivia, Chile: WWF.

Zambrano, Juan Carlos (2003). "Trabajo y Sindicalismo en los nuevos tiempos", Oficina Organización Internacional del Trabajo, Chile.

Zapata, Francisco (2001). "De la democracia representativa a la democracia "protegida". *Movimiento obrero y sistema político en Chile*", Labourgain Publications. Artículo recibido el 30 de marzo de 2007. Aceptado por el Comité Editorial el 18 de julio de 2007.

Zarate, M. S. (2005). Análisis crítico de los estudios históricos del trabajo femenino en Chile. Disponible desde: <http://www.cem.cl/pdf/cuaderno2.pdf>



