

**“APORTE DEL SERNAM AL MEJORAMIENTO DE  
LAS CONDICIONES LABORALES DE LA MUJER  
CHILENA EN LA DÉCADA DE LOS NOVENTA”**

**TESIS PARA OPTAR AL TÍTULO DE:**

**INGENIERÍA DE EJECUCIÓN EN GESTIÓN PÚBLICA**

**PROFESOR : SR. ROBERTO MARDONES ARÉVALO**

**ALUMNOS : ROSA ORELLANA AVILÉS  
JEANNETTE LOBOS GÁRATE  
MARCELO VERA MORALES**

**PRIMAVERA DEL 2001**

## *AGRADECIMIENTOS*

Gracias infinitas y merecido reconocimiento a quienes nos ayudaron a ver los frutos de la perseverancia merced a ella, puédense alcanzar los propósitos que se persiguen, variando los medios adecuados para obtenerlos, según las circunstancias, pero sin perder nunca de vista el objeto de todos nuestros esfuerzos y sin declararnos nunca vencidos, aunque surjan los mas inesperados contratiempos.

Agradecemos a nuestros padres, hijos, familiares y amigos que siempre nos estimularon a continuar por la senda trazada y por ese ideal que anhelábamos alcanzar.

Deseamos también agradecer al cuerpo de profesores, ayudantes, personal administrativo y de servicio, que colaboraron, cada cual en su medida con nuestra formación integral y muy especialmente a quien nos guió en el desarrollo de este trabajo, por su comprensión, aporte y estímulo para que el resultado de nuestro esfuerzo se viera cristalizado exitosamente.

*Grupo Tesis*

# ÍNDICE

## PÁGINAS

### **INTRODUCCIÓN.**

**1 a 3**

Definición del Problema de Investigación

4

Hipótesis de la Investigación

4

Objetivos de la Investigación

5

Metodología Utilizada en la Investigación

6

Aporte de la Investigación

6

### **CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO.**

**7**

Servicio Nacional de la Mujer

7 a 9

Concepto de Mujer

10

Concepto de Política Pública

11

Mercado del Trabajo

12 a 13

Las Mujeres: Una Fuerza de Cambio

14 a 21

### **CAPÍTULO II. EL EMPLEO FEMENINO: ANTECEDENTES E**

**22 a 24**

### **IMPACTO DEL FENOMENO DE LA GLOBALIZACIÓN DE LA ECONOMÍA.**

Participación Laboral Femenina

24 a 27

Aspectos de Género de la Globalización Económica

27 a 30

Mercado Laboral e Igualdad de Oportunidades para las Mujeres en Chile

30 a 40

<b><i>CAPÍTULO III. LA COMPATIBILIZACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR Y EL DESARROLLO Y POSICIONAMIENTO DE LA MUJER: “EL CASO DEL PROGRAMA MUJER JEFA DE HOGAR”.</i></b>	<b><i>41 a 42</i></b>
Compatibilización de Vida Laboral y Vida Familiar	42 a 45
Conceptos Relevantes para Entender la Compatibilización de la Vida Laboral y la Vida Familiar	45 a 48
Situación en Chile respecto de Compatibilización de Vida Laboral y Vida Familiar	48 a 53
El Sernam en la Búsqueda de Acciones Concretas para Lograr la Compatibilización de Vida Laboral y Vida Familiar	53 a 59
El Programa Mujeres Jefas de Hogar	59 a 62
Objetivo del Programa de Apoyo a las Jefas de Hogar	62 a 65
Diseño e Implementación del Programa Apoyo a las Jefas de Hogar	65 a 66
Desarrollo Institucional	67 a 69
Coordinación Intersectorial	69 a 74
<b><i>CONCLUSIONES.</i></b>	<b><i>75 a 77</i></b>
<b><i>ANEXOS</i></b>	
Cuadros y Gráficos	78 a 87
Avances Legales	88 a 96
Encuestas Realizadas	97 a 110
Entrevistas Personales	111 a 124
<b><i>BIBLIOGRAFÍA.</i></b>	

## INTRODUCCIÓN.

Podríamos decir, que la mujer chilena ha luchado por organizarse desde principios del siglo XX. No obstante, debemos reconocer que nos es profundamente desconocida la actividad de la mujer como protagonista del proceso social, en particular, de nuestra historia contemporánea.

La historiografía tradicional, incluidos quienes se han preocupado de investigar el movimiento obrero, hace alusiones esporádicas a personalidades femeninas que aparecen desde mediados del siglo XIX. La participación de la mujer en los trabajos productivos ha sido siempre esencial dentro de la comunidad, solo que su esfuerzo es considerado secundario. Una faceta más de su condición de subordinada.

La mujer chilena aparece tempranamente en los trabajos de los talleres, comercio, los transportes y en el norte del país en la minería. A medida que aumentan las posibilidades de trabajo fuera del hogar y crece su participación como asalariada, aparece la explotación de la mano de obra femenina. La respuesta de las trabajadoras fue la decisión de reclamar sus legítimos derechos. Así, la mujer se ha ganado un sitio de importancia, fruto de su esfuerzo y lucha constante, por lograr la tan anhelada igualdad de oportunidades y derechos. Es así que no podemos olvidar que tradicionalmente se ha ligado a la mujer con la responsabilidad de los quehaceres del hogar y al hombre con la función de proveedor material para las necesidades de la casa. Esto es lo que ha marcado principalmente su identidad. Este proyecto, tan esencial para la mujer y la sociedad, no es valorado y muchas veces limita o impide el desarrollo personal de la mujer y su capacidad de participar activamente en la vida de la comunidad.

La implantación del modelo económico neoliberal por parte del gobierno militar, implicó la rearticulación de las jerarquías de género debido a que la mujer tuvo que salir al mercado laboral, producto de la imposibilidad del hombre de cumplir a cabalidad con el rol de proveedor que por convención le correspondía.

El ingreso de la mujer al mercado laboral, no tan sólo ha generado dificultades en el seno de la familia, la cual se ve afectada por la salida del referente de la unidad familiar, sino también porque la mujer debe lidiar con las dificultades de un mercado laboral competitivo, incapaz de absorber la mano de obra disponible y en el cual se encuentra en desventaja, debido a que su nivel de calificación es escasa o nula. Es así, como se han visto obligadas a aceptar condiciones de trabajo evidentemente inferiores a las de hombres de su misma clase social.

Es este punto sobre el cual se centrará nuestra investigación, para establecer el impacto que ha tenido la creación en la década de los noventa el Servicio Nacional de la Mujer (desde ahora SERNAM) en la definición de políticas públicas que mejoren las condiciones laborales de la mujer. Y por otra parte conocer los efectos de la globalización económica sobre el mercado laboral de la mujer.

De esta manera nuestro primer capítulo establecerá el marco teórico donde definiremos los conceptos básicos que utilizaremos a lo largo de nuestro trabajo, a saber: Mujer, Mercado Laboral y Políticas Públicas y que serán de vital importancia para dar respuesta a nuestra interrogante.

En el segundo capítulo, centraremos nuestra investigación en explorar antecedentes de algunos aspectos de la situación en la década de los años 90 y en los efectos de la globalización en el mercado laboral de la mujer, para así conocer el impacto que ha tenido este proceso en nuestro país.

En el tercer capítulo nos abocaremos a profundizar acerca del tema de la compatibilización de la vida laboral y vida familiar y a describir el Programa de Apoyo a Mujeres Jefas de Hogar patrocinado por el Sernam, para definir el efecto que este programa ha tenido en el desarrollo y en las condiciones de vida de la mujer, y si a través de este programa se ha logrado disminuir las desigualdades entre hombres y mujeres.

En nuestro último capítulo de conclusiones daremos respuesta a nuestro problema de investigación y a los objetivos que de ella emanaron, así como de nuestra hipótesis de trabajo necesaria para validar lo expuesto en los capítulos anteriores.

Con esto no buscamos dar una respuesta definitiva a un tema que no sólo se enmarca en el ámbito de las instancias que el Estado crea para promover la igualdad de derechos y oportunidades de la mujer, sino que también en la existencia de otras entidades que luchan por sus derechos, pero que no son objeto de nuestro trabajo de investigación, ya que pueden dar espacio a otro tipo de análisis.

## **DEFINICIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.**

Nuestro grupo de estudio observa como el problema principal y eje de nuestra investigación *“La falta de igualdad de condiciones laborales de las Mujeres en nuestro país en relación con la de los Hombres”*. Este problema y sus aristas son reconocidos, comprendidos, pero no abordados por el Estado en su conjunto, por lo que muchas veces son tratados de manera aislada y poco coherente. Esto tiene como efecto el no observar un cambio cultural respecto de la visión de la mujer en el ámbito laboral y su consiguiente contribución a la economía del país.

Así su norte estará enfocado en contribuir a identificar los aspectos que generan el problema en cuestión, planteando una estructura sencilla de análisis del tema y una propuesta acerca de las posibles mejoras que se pueden realizar a las condiciones laborales de las Mujeres en Chile.

## **HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN.**

***“EL NIVEL DE MEJORAMIENTO DE LAS CONDICIONES LABORALES DE LA MUJER CHILENA EN LA DÉCADA DE LOS NOVENTA ESTÁ RELACIONADO POSITIVAMENTE CON LA CREACIÓN DEL SERNAM, ESTO SE VE REFLEJADO EN EL DISEÑO Y COORDINACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS CREADOS POR ESTE, QUE HAN TENDIDO A PROMOVER SISTEMAS EQUITATIVOS DE RELACIONES LABORALES Y MEJORES OPORTUNIDADES PARA LAS MUJERES.”***

## **OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.**

### ● **Objetivo General.**

- Identificar los principales avances que se han logrado en materias laborales para las Mujeres Chilenas en la década de los noventa, y como en un Estado democrático contamos con un organismo que se preocupa de promover políticas públicas de igualdad entre Hombres y Mujeres como lo ha sido el Sernam. Queremos demostrar la importancia que ha tenido la activa participación en el campo laboral la Mujer trabajadora, y si como resultado de esto ha mejorado su calidad de vida y la de sus familias.

### ● **Objetivos Específicos.**

- Describir la realidad discriminatoria de las mujeres en el campo laboral; sus causas, sus efectos y las medidas tendientes a corregir o atenuar sus implicancias.
- Analizar el aporte del Sernam en materia de legislación; su concepción y aplicación formal.

## **METODOLOGÍA UTILIZADA EN LA INVESTIGACIÓN.**

En el desarrollo de nuestra investigación se realizó una recopilación de información, a través de textos y publicaciones relativas a la materia (de carácter secundario) y en una segunda etapa se realizaron una ronda de entrevistas relacionadas directamente con el tema (de carácter primario).

El periodo de análisis involucrará los diez últimos años debido a la cercanía temporal y accesibilidad a la información.

## **APORTE DE LA INVESTIGACIÓN.**

Creemos que el principal aporte de nuestra investigación consiste en examinar el contexto en el cual se desenvuelven las mujeres chilenas, principalmente en lo referido al ámbito laboral y sus implicancias tanto para ellas como para la sociedad en general.

Asimismo, pensamos que nuestro estudio puede fomentar un espacio de discusión y reflexión respecto al tema y además dejar sentada importantes bases para la realización de futuras investigaciones en la materia.

## **CAPITULO I.**

### **MARCO TEÓRICO.**

El objetivo de este capítulo es dejar establecidos los conceptos básicos relacionados con nuestro tema de investigación. Conoceremos qué es el Sernam, sus orígenes y funciones generales. También buscaremos la mejor definición de Mujer para entender como se interpreta ésta dentro de la realidad nacional. Conoceremos lo que es una política pública, ya que ésta es una directriz del Estado destinada a dar solución a los requerimientos de distintos sectores que poseen alguna carencia y que limita su desarrollo en forma igualitaria; definiremos una aproximación al mercado laboral, para proyectarla al mercado laboral de la mujer y señalaremos la importancia de la mujer como una fuerza de cambio positiva.

Al conseguir el retorno a la democracia, las mujeres comenzaron a llevar a la práctica las múltiples propuestas en las cuales trabajaron larga y arduamente, para ocupar un rol importante dentro del entorno nacional y además se sentaron las bases de la Oficina Nacional de la Mujer, la cual daría origen al Sernam.

#### **A.- SERVICIO NACIONAL DE LA MUJER.**

El Sernam es el organismo creado por el gobierno de Chile para promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Como servicio del estado es responsable de diseñar, proponer y evaluar políticas públicas destinadas a:

- Avanzar en logro de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los aspectos de la vida (sociales, políticos, económicos, educacionales y culturales, familiares, y comunitarios).
- Profundizar, difundir y garantizar el pleno ejercicio de sus derechos.
- Mejorar la situación de las mujeres y su calidad de vida, especialmente las de aquellas de menores recursos y generar las condiciones para que ellas se integren y participen, en el proceso de desarrollo social, cultural y económico del país.
- Mejorar y fortalecer la calidad de vida de nuestras familias.

Su misión es ***“Lograr que todo el aparato público, desde el ministerio más importante al más pequeño de los servicios - incluyendo los gobiernos regionales, las municipalidades y las empresas del estado- consideren los intereses específicos de las mujeres en su planificación, presupuesto, estadísticas y acciones”***.

El Sernam fue creado por la Ley N° 19.023, publicada el 03 de enero de 1991, su creación se debe a:

- El cumplimiento por parte de los gobiernos democráticos de los compromisos internacionales<sup>1</sup> contraídos por Chile al ratificar la convención de las Naciones Unidas sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y suscribir otros acuerdos que recomiendan a los países que organismos de alto nivel se encarguen de impulsar el progreso de las mujeres.

---

<sup>1</sup> Entre estos se puede mencionar la Convención Sobre Eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer (CEDAW), ratificada por el gobierno de Chile el año 1989.

- La demanda organizada de contar en democracia con un organismo del estado que se procurara de promover políticas públicas de igualdad entre mujeres y hombres.

La ley que crea al Sernam establece dentro de sus obligaciones, promover reformas legales, reglamentarias y administrativas que den a la mujer respecto del hombre igualdad de oportunidades en el proceso de desarrollo de nuestro país en todos los ámbitos.

Para ello no solo se debió realizar un estudio y análisis a nuestro ordenamiento jurídico, sino que también hubo que detectar en la sociedad aquellas situaciones fácticas en las cuales existían elementos de discriminación y que afectaban el proceso de modernización del país.

El Sernam ha elaborado una serie de proyectos muchos de los cuales se encuentran aprobados como Ley de la república y otros están en trámite legislativo.

La creación del Sernam es el resultado de la recuperación de la democracia y de la participación política y social de la mujer. No hace más que recoger la trayectoria de las chilenas en sus esfuerzos de conquistar aquello que es propio de la naturaleza humana la igualdad de derechos y oportunidades.

Los primeros años de éste representan el compromiso de establecer un nuevo tipo de relación entre la sociedad y la mujer, y en particular entre el hombre y la mujer.

## ***Tiempo sin tiempo***

**Preciso tiempo necesito ese tiempo  
que otros dejan abandonado  
porque les sobra o ya no saben  
qué hacer con él**

**Tiempo  
en blanco  
en rojo, en verde  
hasta en castaño oscuro  
no me importa el color  
es el tiempo  
que yo pueda abrir y cerrar  
como una puerta**

**tiempo para mirar un árbol un farol  
para andar por el filo del descanso  
para pensar que si bien hoy no es invierno  
para morir un poco  
y nacer en seguida  
y para darme cuenta  
y para darme cuenta  
preciso el tiempo necesario para  
chapotear unas horas en la vida  
y para investigar por qué estoy triste  
y acostumbrarme a mi esqueleto antiguo**

**tiempo para esconderme en el canto de un gallo  
y para reaparecer en un relincho  
y para estar al día  
para estar a la noche  
tiempo sin recato y sin reloj**

**vale decir preciso  
o sea necesito,  
digamos,  
me hace falta  
tiempo  
sin tiempo.**

**Mario Benedetti.**

## B.- CONCEPTO DE MUJER.

Tratando de buscar el concepto o definición más apropiado de mujer quisimos destacar algunos en particular.

*“Mujer: persona de sexo femenino, la cual tiene gobierno y disposición para mandar o ejecutar los quehaceres domésticos y cuida de la hacienda y de la familia con exactitud y diligencia”.*<sup>2</sup>

*“Mujer: forma accidental de individualización del ente humano, complementaria y diferente al varón. Sujeto de derechos y deberes inherentes a su condición humana, y además, como sujeto de derechos y deberes derivados de su condición femenina”.*<sup>3</sup>

La primera definición nos parece que no representa a la mujer como sujeto capaz de aportar al desarrollo social, sino que la limita exclusivamente al ámbito familiar.

Para la realización de este estudio, tomaremos en cuenta la segunda definición, ya que considera a la mujer como un ser pleno de derechos y que estipula, además, que la condición femenina o masculina, es un mero capricho de la naturaleza.

---

<sup>2</sup> García – Pelayo Ramón y Gross: Diccionario Larousse. Ediciones Larousse. Madrid, España. 1994. Pag. 707

<sup>3</sup> Navas Bustamante, Sara: “La Mujer en las actas constitucionales” en Covarrubias, Paz y Rolando Franco “Chile: Mujer y Sociedad”, UNICEF. Santiago 1978. Págs. 657-658.

## **C.- CONCEPTO DE POLÍTICA PÚBLICA.**

En el desarrollo de nuestra investigación es preciso saber que se entiende por política pública, con el fin de conformar una definición concreta, tomando en cuenta su proceso de formación, a través de la detección de la necesidad, los actores relevantes en su definición, etc.

### **a) Definición de Política Pública.**

Como primer intento podemos decir que habría de partir por la definición de policy (Políticas Públicas), el término más cercano traducible como política. Por otra parte, el concepto política tiene diversas acepciones, cuando esta indica que responde a la actividad pública. Así por ejemplo:

- Para describir una propuesta general o una perspectiva deseada.
- Como medio para alcanzar fines
- Como sinónimo de las decisiones del gobierno.
- Como conjunto de programas u objetivos que tiene el gobierno en un campo específico.
- Como impacto real sobre la realidad.
- Como proceso, como consecuencia de los hechos y decisiones que implican un cierto avance o modificación de la realidad.

Estas definiciones las podemos completar diciendo que toda política pública es algo más que una decisión, sino un conjunto de decisiones en las cuales, primero, se debe establecer que existe un problema, luego decidir que se debe intentar resolver, para luego decidir la mejor manera de proceder, resolver legislar sobre el tema entre otros.

Aunque en la mayoría de las ocasiones el proceso no sea tan racional toda política pública comportará una serie de decisiones más o menos relacionadas.<sup>4</sup>

#### **D.- MERCADO DEL TRABAJO.**

Sobre este punto destacaremos los conceptos económicos y sociales relevantes para comprender las implicancias que tiene el mercado en la oferta laboral de la mujer.

##### **a) Concepto Económico del Mercado de Trabajo.**

Se entiende por mercado de trabajo donde los individuos y las economías domésticas maximizan su utilidad ofreciendo sus servicios en el mercado y atendiendo a la demanda que realiza la economía. Así el equilibrio del mercado del trabajo se produce cuando se interceptan las curvas de oferta y demanda, es decir la cantidad ofrecida de trabajo es igual a la cantidad demandada. Este concepto además nos proporciona dos ideas. La primera dice relación a que el mercado de trabajo es uno de los principales lazos que unen a los distintos sectores de la economía y la segunda nos permite saber si un sector de la economía funciona bien y puede pagar elevados salarios para atraer más trabajo debe necesariamente disminuir la producción de otros.

---

<sup>4</sup> Subirats, Joan; "Análisis de Políticas Públicas y Eficacia de la Administración", Ministerio Para las administraciones públicas, Madrid, 1994, Pág. 41.

**b) Capital Humano.**

Este concepto también es importante pues la educación y la experiencia influyen en la determinación de la remuneración.

*Así el capital humano es el valor del potencial de obtención de renta que poseen los individuos. Incluye la capacidad y el talento innatos, así como la educación y las cualificaciones adquiridas<sup>5</sup>.*

La inversión en capital humano genera un rendimiento mucho mayor a largo plazo en término de salarios más altos.

**c) El Concepto Social del Mercado de Trabajo.**

Para la OIT el mercado de trabajo, es aquel en el cual el mercado genera las condiciones adecuadas de pleno empleo, es decir existe una situación óptima, donde la oferta y demanda están en equilibrio, pero además no existe ninguna forma de discriminación a quien ingrese a este. Por lo que existen condiciones de igualdad para cada uno de los individuos.

---

<sup>5</sup> Fischer, Stanley y Otros: ECONOMÍA. Ediciones Mc Graw Hill. Madrid, España. 1990. Pág. 382.

## **E.- LAS MUJERES: UNA FUERZA DE CAMBIO.**

Desde hace pocos años nos parece natural que en distintas manifestaciones culturales y en los debates públicos se valoren los aportes de las mujeres y se consideren las desigualdades de que son objeto como una traba para el desarrollo y modernización de la sociedad. Ya es habitual ver a mujeres desempeñando distintos oficios y presentes en la cultura, los negocios, las comunicaciones o como responsables de decisiones ministeriales o regionales de alto nivel. En las declaraciones de autoridades de gobierno existe también un mayor acuerdo en que las desigualdades de género deben ser objeto de políticas. Todo esto sucede cuando iniciamos un nuevo siglo que podría traer consigo más amplios y profundos cambios en la sociedad y en las relaciones entre los géneros. Alguien podría creer que esta mayor sensibilidad frente a los derechos de las mujeres es producto espontáneo de los procesos de modernización llevados a cabo en Chile en las últimas décadas; que su mayor presencia pública, la mención a los derechos de las mujeres, la mayor sensibilidad cultural a sus demandas son signos de superación de la discriminación hacia ellas.

Sin embargo, la historia es diferente; los avances en la situación actual no hubiesen existido sin la intervención activa de las propias mujeres, desde el movimiento sufragista de comienzos de siglo hasta las actuales propuestas, pasando por el movimiento feminista (\*) de los setenta y ochenta que puso verdaderamente en el tapete la discriminación contra la mujer, develando sus profundas raíces en la organización social y cultural.

(\*) Movimiento feminista en esta tesis, está usada en el sentido que alcanzó su consolidación en la primera mitad del siglo XX, esto es, para aquellos grupos femeninos que luchaban por la igualdad de derechos para la mujer, en las esferas legales, sociales y familiares y cuya conjugación tuvo un carácter eminentemente reivindicativo y emancipatorio.

Asimismo, los logros obtenidos hubiesen sido efímeros sin la presencia constante de las mujeres luchando por consolidarlos y hacerlos permanentes. Y es que los planteamientos feministas (\*) generan grandes resistencias por su enorme potencial de cambio, en la medida en que exigen una redistribución del poder y de las oportunidades no sólo entre hombres y mujeres, sino al interior de todas las relaciones humanas.

**a) Haciendo un poco de historia.**

En la primera mitad del siglo XX, las sufragistas chilenas consiguieron después de largos años de organización y movilización que sus derechos políticos fuesen reconocidos así como también acceder a los distintos niveles de la educación. Superar su ausencia en los espacios públicos, considerados sólo como masculinos hasta entonces, era el sentido del movimiento. En los años setenta, en un clima de grandes cambios y de apertura cultural mundial, y de represión interna en el país, el movimiento femenino emerge y hace una importante crítica social y cultural a la forma en que las relaciones humanas y las sociedades se organizan. El movimiento femenino de esa década no sólo lucha, como en el pasado, por estar presentes en los espacios donde se excluye a las mujeres, sino también por eliminar imágenes preconcebidas sobre lo que hombres y mujeres pueden y deben hacer en razón de su sexo. Lucha por eliminar todas las formas de discriminación en las leyes, procedimientos y normas; por cambiar las relaciones de poder en todos los espacios sociales, privados y públicos. Trata también de enriquecer el mundo interno de las personas y estimular el despliegue de todas las potencialidades humanas.

(\*) Las mayores exponentes de este planteamiento feminista lo componen una elite de mujeres intelectuales, bajo el alero de organizaciones no gubernamentales: Centro de Estudios de la Mujer, Casa la Morada, Radio Tierra.

Una red de relaciones cercanas, cotidianas y afectivas unió a mujeres de distinta procedencia, populares, campesinas, profesionales, amas de casa, políticas.

Estas redes, nacionales e internacionales, permitieron dejar de pensar la situación de las mujeres como un destino ineludible que se debía aceptar y, en cambio, entender esta situación como expresión de una injusticia social que era posible eliminar.

En las postrimerías de la dictadura y gracias al regreso de la democracia, los planteamientos feministas se difunden a otros espacios sociales, públicos e institucionales, al mismo tiempo que los avances cristalizados en las conferencias internacionales constituyen un importante estímulo para ampliar y legitimar las propuestas feministas en la sociedad y en las instituciones.

**b) Desde las mujeres hacia toda la sociedad.**

Los cambios estimulados por las mujeres han sido y son favorables al conjunto de la sociedad. El feminismo oxigenó las ideas y cuestionó creencias y relaciones opresivas. Ha hecho visible que no existe sólo una manera de concebir las relaciones humanas y la realidad social y que se puede ser mujer u hombre de formas distintas al modelo tradicional.

Mostró que el poder se ejerce no sólo desde las instituciones del Estado sino también en las relaciones cotidianas, en los grandes y pequeños espacios sociales. Hizo

El movimiento feminista definió los problemas más urgentes que enfrentaban las mujeres y logró algunos éxitos importantes. Por ejemplo, en menos de 20 años, la violencia doméstica dejó de ser “una costumbre cultural” para convertirse en un delito.

En el presente las mujeres ocupan posiciones muy diversas y desde allí siguen estimulando cambios. Algunas desempeñan cargos públicos importantes o avanzan en el campo de la ciencia mientras que otras tienen éxito en el área de la economía.

El posicionamiento en distintos espacios es muy útil porque asegura que estos se enriquezcan con nuevos planteamientos y puntos de vista.

Sin embargo, esta diversidad de posiciones tiene también sus riesgos. Puede conducir a una fragmentación que debilite el sentimiento de pertenencia al colectivo mayor de mujeres construido en la década pasada, que permite reconocerse como parte de una misma experiencia social diferente a la masculina.

Se corre el riesgo de que la voz de las mujeres pierda potencia en cada espacio por separado y que tengan menos fuerza para contrarrestar las presiones que intentan subordinar sus intereses y puntos de vista.

Disminuye, asimismo, la posibilidad de representar y movilizar los intereses y nuevas demandas de las mujeres situadas en diversos espacios sociales.

El movimiento feminista enfrenta entonces el desafío de encontrar nuevas formas de articulación entre las variadas posiciones que ocupan las mujeres y al mismo tiempo participar en los nuevos espacios desde una perspectiva distinta e innovadora.

El movimiento de mujeres contribuye a la generación de espacios de discusión pública autónomos del Estado, facilita el reconocimiento de las distintas concepciones y puntos de vista que coexisten en la sociedad y contribuye al ejercicio del derecho a expresarse.

Por ello mismo debilita la censura implícita que se impone, por consideraciones de equilibrio político, al tratamiento de problemas de gran significación para la vida de las personas y trascendencia social: el sentido de los cambios en la vida privada y familiar, la expresión de la sexualidad de los jóvenes, los derechos sexuales y reproductivos.

El feminismo no sólo propicia la tolerancia a las expresiones de la diversidad, sino que también aboga por asegurar la igualdad de derechos.

No se trata de reconocer que existen distintos tipos de familia, y personas de condición social, racial y sexual diferentes, sino de otorgarles iguales derechos sociales, políticos, económicos y culturales.

No queremos minimizar la responsabilidad que le cabe al Estado para asegurar la igualdad de oportunidades y el ejercicio de los derechos, pero esto no basta.

Una sociedad fuerte y respetuosa de las diferencias está atenta y sensible a la emergencia de nuevos problemas, nutre el ejercicio de la ciudadanía, estimula el control ciudadano, promueve la participación en la construcción de las políticas públicas y de las normas sociales que regulan la relación entre las personas.

En breve, los avances de estos movimientos y sus aportes en la construcción de una sociedad justa, democrática y libertaria han contribuido y deben seguir contribuyendo a:

- Reconocer la pluralidad de actores sociales y políticos y asegurar el protagonismo de las mujeres.
- Estimular el surgimiento de espacios de debate público sobre distintos temas sin imponer censuras a priori.
- Avanzar desde la tolerancia a la diversidad hacia el reconocimiento de la igualdad de derechos.
- Ser sensible a los nuevos problemas que surgen en una sociedad en cambio.
- Estimular el ejercicio de la ciudadanía propiciando el control ciudadano y la participación en la elaboración, implementación y evaluación de políticas.
- Demandar canales estables y transparentes de participación en la institucionalidad pública.

**c) Mujeres y sus capacidades como emprendedoras.**

Desde hace algunos años, la creciente incorporación de las mujeres al trabajo remunerado se ha traducido en un reconocimiento de sus condiciones de profesional y trabajadora eficiente y responsable.

Su mayor acceso al crédito ha demostrado no sólo que son buenas administradores sino también buenas pagadoras, características apreciadas por los ejecutivos de bancos y entidades financieras que instalan líneas dirigidas al universo femenino.

Asimismo, se reconoce que la participación de las mujeres en el mercado contribuye significativamente a elevar la calidad de vida de sus familias<sup>6</sup>.

**d) Lento viene el futuro ... pero viene.**

Es posible percibir los cambios en la sociedad hacia una mayor equidad entre hombres y mujeres.

A pesar de la escasa presencia que tiene la figura de la mujer en el espacio público y en los medios de comunicación, el momento es favorable para fomentar su protagonismo.

La existencia de ministras, parlamentarias, intendentas y gobernadoras viene también a respaldar la idea de que las mujeres pueden estar en todos los lugares (Ver Cuadro Anexo Página N°78-79).

---

<sup>6</sup> Maria Valenzuela, Silvia Venegas Carmen Andrade, " De Mujer Sola a Jefa de Hogar", segunda edición año 1996.

Aún más lenta, pero muy importante, es la modificación de las relaciones al interior de la familia y la tendencia de las generaciones más jóvenes a compartir responsabilidades, tanto en el trabajo remunerado para proveer los ingresos, como en la crianza de los hijos.

Si a estos cambios se agregan medidas de políticas públicas que permitan hacer compatibles la vida familiar y vida laboral, las mujeres se verán en mejores condiciones.

En este capítulo hemos definido los conceptos relevantes para nuestra investigación. Hemos establecido el origen, los objetivos y misión del Sernam. Institución de vital importancia en el desarrollo y promoción de los derechos de la mujer.

En segundo término definimos un concepto de mujer que buscara responder a la dimensión que tiene ésta en el mundo de hoy considerándola un ser con derechos y deberes.

También precisamos el concepto de política pública fundamental para entender el impacto de estas en el desarrollo y progreso de la mujer, explicamos el concepto de mercado del trabajo de vital significación para nuestro trabajo, ya que nos permite conocer el escenario sobre el cual se desenvuelve la mujer y, por último, se resaltó la importancia de la mujer como fuerza de cambio positiva.

En nuestro siguiente capítulo presentaremos algunos antecedentes sobre la mujer en la década de los noventa y el nuevo escenario de la economía mundial: la globalización y como impacta este proceso en el empleo femenino.

## **CAPITULO II.**

### **EL EMPLEO FEMENINO: ANTECEDENTES E IMPACTO DEL FENOMENO DE LA GLOBALIZACIÓN DE LA ECONOMÍA.**

El Objetivo de este Capítulo es: “Dar a conocer algunos antecedentes de la situación de la mujer en los años noventa, algunas cifras de este período y el impacto que ha tenido la globalización económica en la última década en Chile, si ha generado una mayor inserción de la mujer en el campo laboral, si ha mejorado el nivel de las condiciones en las cuales ésta se desempeña y si ha propendido a generar igualdad de oportunidades para las mujeres y como resultado su acceso a una mejor calidad de vida”.

La situación de la fuerza de trabajo femenina en Chile, particularmente el aumento de la tasa de participación laboral de la Mujer (Ver Cuadro Anexo Página N°80-81), así como las modalidades que esta inserción produce en la actualidad, debe ser analizada considerando el entorno económico global.

Las características del modelo de desarrollo exportador actualmente en funcionamiento en el país y la existencia de algunas tendencias internacionales de carácter global están marcando tanto las oportunidades laborales que se abren a las mujeres, como las barreras y desafíos que hoy enfrentan.

Una de las características que asume la actividad económica de la mujer en el cambiante entorno global actual, es la similitud de los procesos que se observan en los diferentes países.

Así, frente a tendencias de tipo mundial, tales como cambios en el empleo formal, la creación de un nuevo sector dinámico y flexible que borra los límites entre la formalidad e informalidad y el crecimiento de trabajos atípicos y precarios, el empleo femenino responde con patrones similares, aunque los niveles y grados de sus manifestaciones adquieren especificidades locales.

En Chile, la inserción laboral de la mujer obedece a los patrones recién mencionados, pero a pesar de la fuerte orientación exportadora del modelo de desarrollo, está mucho más ligada al sector no exportador.

La débil proporción de productos industriales y servicios en el flujo exportador no abre espacios significativos al empleo femenino, el cual crece fundamentalmente en el sector de servicios.

De tal modo, el desarrollo del sector exportador tiene un impacto menor en las oportunidades laborales de la mujer, a diferencia de los países cuyo sector exportador se centra en manufactura y servicios.

Este modelo de desarrollo exportador, organizado a través de políticas de liberalización económica, ha permitido la expansión del trabajo femenino, y ha abierto oportunidades a las mujeres en algunas ramas como por ejemplo la de servicios financieros.

Pero también ha tenido como resultado un deterioro de ciertos empleos femeninos y un aumento de ocupaciones de mala calidad.

Esto es, con características tales como ser inestables, temporales, de bajos salarios, sin seguridad social, con baja protección de sus derechos laborales, en condiciones peligrosas para la salud y con baja o nula capacidad de negociación.

A ellas se le suma la marginación de una proporción no despreciable de mujeres, las cuales tiene los peores trabajos y crecientes dificultades de inserción en el mercado laboral.

## **2.1. PARTICIPACIÓN LABORAL FEMENINA.**

Uno de los fenómenos más importantes del último tiempo en el mercado laboral ha sido la incorporación de la mujer al trabajo remunerado.

Según la encuesta CASEN<sup>7</sup> la tasa de participación femenina mostró un importante y permanente aumento en la década de los noventa, alcanzando en 1998 a un 38,8%, 6,4 puntos porcentuales por arriba de la registrada en 1990.

Este fenómeno se ha presentado desde hace décadas y la velocidad con que se incrementó durante los primeros años de los 90 fue el más importante.

---

<sup>7</sup> Fuente: Mideplan, Encuesta Casen 1998.

No está de más señalar la importancia de que las mujeres participen en el mercado laboral. Mucho se habla de la eficiencia en el uso de los recursos. En Chile, las mujeres en promedio tienen un mayor nivel de educación que los hombres<sup>8</sup>, es decir, existe una masa potencialmente trabajadora que no está siendo utilizada en una actividad productiva (Ver Anexo Cuadro Página n° 82-83).

Eso claramente es una muestra de ineficiencia en el uso de los recursos productivos. Además, se debe reconocer los beneficios de la participación femenina tanto en el ámbito familiar como nacional. El no uso de la mano de obra femenina no sólo implica una subutilización de recursos a nivel nacional si no que también afecta a la familia por cuanto implica una menor disponibilidad de recursos para ésta.

Así como ha aumentado el número de mujeres trabajadoras, también lo ha hecho las iniciativas gubernamentales para favorecer la inserción laboral femenina. A modo de tener una mejor comprensión de la situación que se daba en este y otros ámbitos en nuestro país al principio de la década de los noventa, describiremos algunos aspectos que nos parece necesario considerar en nuestra investigación.

### **2.1.1. Análisis Encuesta Casen 1990.**

El exámen de la Encuesta CASEN 1990 busca identificar algunos aspectos relevantes de la situación de la mujer, sus características particulares y elementos que afectan sus condiciones de vida.

---

<sup>8</sup> Fuente Mideplan, Encuesta Casen 1998.

- Antecedentes demográficos: Según la Encuesta CASEN 1990<sup>9</sup>, a fines de 1990 la población del país superaba por leve margen los 13 millones de habitantes, de los cuales el 51,5% eran mujeres.
- Participación en la fuerza de trabajo: Según la Encuesta CASEN<sup>10</sup>, en 1990, la fuerza de trabajo o población económicamente activa del país estaba en aquel entonces conformada por cerca de 4 millones 900 mil personas, representando las mujeres el 32,4% del total. Un dato relevante es que, a fines de 1990, dos de cada tres mujeres en edad de trabajar (66,7%) eran laboralmente inactivas. Debido a que se trata de un alto porcentaje, es necesario ahondar en las razones que motivan esta situación. La mayoría adujo como causal los quehaceres de la casa; otro tanto declaró estar estudiando o ser jubilada. La causal de no tener con quien dejar a los hijos para trabajar fue invocada por un número importante de mujeres. Esto demuestra claramente que la esfera de lo doméstico tiene un peso significativo en el comportamiento ocupacional de las mujeres en general. Sin duda, el trabajo doméstico representa un obstáculo mayor para las mujeres de menores ingresos.
- Distribución de las mujeres ocupadas por oficio: Del total de mujeres ocupadas, la cuarta parte se encuentra en el grupo de trabajadoras de servicios. Le siguen en importancia el grupo conformado por quienes se desempeñan como profesionales (poseedoras de un título y que lo ejercen) o técnicas (poseedoras de un título de formación técnica y que lo ejercen) y, luego, las comerciantes y vendedoras.

- Ingreso de las mujeres ocupadas: La desigual inserción de las mujeres al mercado del trabajo se manifiesta también en el plano del ingreso. Así, el promedio de ingreso a nivel nacional de las mujeres representa un 30% menos de lo que obtienen los hombres.
- Nivel Educativo de las mujeres ocupadas: Sólo casi un 25% de las mujeres ocupadas registra educación básica incompleta. La proporción de mujeres ocupadas con educación técnica profesional o universitaria completa duplica la de sus pares masculinos. Esto confirma que se incorporan al mercado del trabajo en mayor medida las mujeres que tienen un nivel educacional más alto (Ver Cuadro Anexo Página Nº 84-85).

En conclusión es preciso señalar que más de la mitad de la población del país está formada por mujeres; ellas forman el 32,4% de la población activa; la mayoría que no está incorporada a la fuerza laboral tiene como actividad principal el trabajo doméstico; la mayoría que sí participa lo hace en condiciones de desventaja respecto a los hombres; tienden a concentrarse en el sector servicios, se ubican en las categorías ocupacionales de menor jerarquía y se desempeñan en un número limitado de oficios, a pesar de que su nivel educacional es superior al de los hombres.

## **2.2. ASPECTOS DE GÉNERO DE LA GLOBALIZACIÓN ECONÓMICA.**

**GLOBALIZACIÓN:** Es un cambio sistémico que abarca todas las dimensiones de la sociedad, tanto política, económica, social y cultural. Su tarea principal es la creación de

En sentido estricto la globalización es el proceso resultante de la capacidad de ciertas actividades de funcionar como una unidad, en tiempo real, a escala planetaria".

Así, las decisiones y actividades en cualquier lugar tienen repercusiones significativas en lugares muy distantes, simultáneamente. El proceso ha sido apoyado por la revolución informática y de las comunicaciones que da la base tecnológica para que esa operación en tiempo real pueda producirse. El tiempo y espacio se compactan.

Las economías nacionales se descomponen y se articulan en un sistema de transacciones y de procesos que operan directamente a nivel internacional. La modernización de la economía ya no es función exclusivamente de la industria nacional, y el capitalismo nacional ya no es la única forma de organización del capital.

Por otra parte, lo que sea que hoy podamos llamar capital nacional se integra crecientemente a esa lógica global.

Sin embargo, esto no significa que los espacios locales ya no importen. Los mercados globales y las actividades integradas globalmente requieren espacios donde operar. De esta manera, se transforma el sistema internacional de producción que permite realizar en sitios muy diversos, fases de procesos antes localizados en un mismo lugar, se crean nuevas formas o se reeditan viejas formas de organización flexible del trabajo, aparecen nuevos acuerdos comerciales, se interconectan los mercados financieros, los flujos de capital se hacen más volátiles y se amplía sustancialmente la economía de mercado.

---

<sup>11</sup> Castells, Manuel. "La Era de la Información", Editorial Alianza, Madrid, España, 1997.

La globalización no es una ideología o una moda, sino que representa una tendencia irreversible y los países ya no pueden optar por un desarrollo detrás de las fronteras. Sin embargo, muy distinta es la discusión de cómo este proceso se lleva a cabo. Aunque se reconozca la necesidad de las políticas de reestructuración, es necesario reconocer que hasta el momento se han realizado “sin anestesia”. Sin anestesia porque el ajuste fiscal ha implicado fuertes reducciones del gasto en salud y educación, recesión y pobreza para amplios sectores de la población y un aumento de las brechas en el acceso a recursos de ricos y pobres.

Ha existido una gran discusión sobre si podía hacerse de otra manera, pero parece estar cada vez más claro que aplicar recetas generales sin tomar en cuenta las condiciones específicas de cada país, de cada momento, de los distintos sectores de la población, es peligroso. Y no solo en términos sociales sino también económicos y políticos.

### **2.2.1. Globalización y Especificidad de Género.**

Los efectos de la globalización no son iguales para las mujeres. Ellas no sólo se vieron afectadas como miembros de los hogares y grupos sociales desfavorecidos, sino también como resultado de su posición en la división sexual del trabajo.

Las responsabilidades familiares hace a las mujeres más vulnerables a la precarización de los empleos ya que muchas veces deben aceptar trabajos de peor calidad, con menor protección laboral y de seguridad social, a cambio de flexibilidad para compatibilizar trabajo doméstico y trabajo remunerado.

Esto permite transformar esta vulnerabilidad de las mujeres en parte de la estrategia desreguladora del mercado de trabajo.

El trabajo doméstico y de cuidado de los miembros de la familia limitan el acceso de las mujeres a la capacitación y a la información necesarias para una mejor inserción laboral.

Sin embargo, no hay que subestimar los efectos positivos del aumento de la participación laboral de las mujeres, que les ha permitido mejorar su capacidad negociadora al interior de la familia y aumentar su autonomía personal y económica.

### **2.3. MERCADO LABORAL E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA LAS MUJERES EN CHILE.**

En Chile la tasa de participación de las mujeres alcanza al 34,5%<sup>12</sup>, que probablemente subrepresenta la cifra real (Ver Cuadro Anexo Página N°86-87). En un estudio destinado a medir la tasa real de participación de las mujeres, de las que se declaraban inactivas, casi un 30% reconoció haber realizado algún tipo de trabajo remunerado en los últimos 12 meses o estar realizando algún trabajo al momento de la encuesta.

De éstas, una proporción cercana al 50% reconoció haber trabajado en jornadas de 48 horas semanales, un 12,1% en jornadas extremadamente largas, de 60 horas o más.<sup>13</sup>

---

<sup>12</sup> Instituto Nacional de Estadísticas. Informe Trimestre abril/junio, 1995.

<sup>13</sup> Henríquez H y Pérez E., "La subestimación de la participación femenina en actividades económicas". Santiago, Chile, 1993.

A pesar de que la contribución de la mujer a la economía -en su sentido actual- es todavía subvalorada, y una parte importante de su trabajo permanece invisible, crecientemente se reconoce que ellas juegan un importante papel en las economías nacionales e internacionales.

Aunque se han logrado algunos progresos para el logro de la igualdad, la mayoría de las mujeres tienen menos derechos que los hombres y la persistencia de estereotipos reproducen la desigualdad asignando a las mujeres y los trabajos que ellas desarrollan, un menor valor. Esto se reflejó en su acceso a la educación, la capacitación y los recursos productivos, en el tipo de trabajos disponibles para ellas, en los ingresos que perciben, e incluso en el control que tienen de su propia fuerza de trabajo. Una de las mayores evidencias de la discriminación genérica es la brecha salarial, la que se produce incluso si hombres y mujeres tienen similares niveles de capital humano. Un estudio para seis países latinoamericanos determinó que una proporción de la brecha salarial no puede sino explicarse por la discriminación en contra de la mujer.<sup>14</sup> Esta posición de inferioridad y marginalización en la vida ocupacional de las mujeres es exacerbada por la doble carga que significan las responsabilidades domésticas y laborales.

Uno de los grandes logros de los movimientos de mujeres ha sido la generación de un amplio compromiso político con la idea de igualdad para las mujeres, la que quedó plasmada en la Convención de Naciones Unidas para Eliminar todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y que ha sido objeto de diversas iniciativas de seguimiento, en distintos foros internacionales.

---

<sup>14</sup> Psharopoulos y Tzannatos, "Empleo y Remuneración de la Mujer en Latinoamérica", 1992.

En este marco también se han realizado diversas iniciativas de políticas públicas, destinadas a lograr una mayor igualdad en el trabajo. En el caso de Chile, el Servicio Nacional de la Mujer ha identificado a través de su Plan de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres 1994 – 1999, un conjunto de medidas destinadas – en el ámbito laboral – a facilitar el acceso y mejorar la posición de la mujer en el mercado de trabajo.

En el nuevo escenario que se produce en la última década a partir de la reestructuración económica mundial, los cambios tecnológicos, y la globalización de la producción, las finanzas y el comercio, el objetivo de la igualdad es puesto en el centro del debate. Se observan cambios radicales en la relación entre el Estado, el empresariado y los trabajadores, provocando grandes interrogantes acerca de la naturaleza de la sociedad y las condiciones para el desarrollo sustentable y con equidad. Por otra parte, los cambios tecnológicos en el procesamiento de información y las comunicaciones, la desregulación de los mercados y la simultánea regionalización y liberalización de los mercados internacionales han provocado cambios profundos en la naturaleza de la organización económica y el empleo, lo que está afectando la evolución de todas las sociedades.

### **2.3.1. Reestructuración Económica.**

El incremento del comercio internacional es el resultado de la implementación del modelo de desarrollo exportador, del que Chile es uno de los pioneros en América Latina. En el mundo, este modelo ha llevado a la globalización de la producción, inversión y consumo, especialmente en el área industrial, pero también en los servicios.

Esta globalización de la economía se ha producido de manera paralela a programas de ajuste estructural, destinados a reorientar las economías nacionales hacia mayores niveles de competitividad internacional.

Complementariamente, se ha desarrollado un proceso de rápida innovación tecnológica. Esta es parte integral de la globalización de los mercados y productos ya que el conocimiento se ha convertido en el factor más importante de la producción.

La dinámica globalizadora ha provocado un proceso de reconversión productiva, al intentar adaptarse a la nueva realidad del mercado internacional, provocando otro tipo de polarizaciones, esta vez al interior de los países. Los programas de ajuste estructural implementados en la mayoría de los países en desarrollo, provocaron caídas en el gasto fiscal y servicios sociales, restricciones monetarias y bajas salariales, entre otros efectos.

Incluyeron también medidas para desplazar recursos hacia áreas más productivas y al sector transable de la economía. Aún cuando estos programas tuvieron un fuerte impacto en la población en general y especialmente en los más pobres, las mujeres se vieron especialmente afectadas. El ajuste tuvo una fuerte incidencia en la feminización de la pobreza.

Las mujeres tuvieron que asumir gran parte del costo de las medidas – representando el factor de ajuste invisible – y tuvieron que hacerse cargo de responsabilidades sociales que se privatizaron – en el campo de la salud y la educación entre otros – al disminuir el papel del Estado en materias de bienestar social.

Producto de esto, en la actualidad no sólo hay más mujeres que trabajan remuneradamente, sino las mujeres están trabajando más, muchas veces en condiciones desventajosas, para costear servicios tales como educación y salud.

### **2.3.2. Nuevo tipo de ocupaciones para las mujeres.**

La fuerte expansión de la fuerza de trabajo femenina que se observa en los últimos años en todos los países, está vinculada por una parte a la necesidad de los hogares de contar con el aporte económico de la mujer, producto de la caída general del poder adquisitivo de los ingresos, haciendo insuficiente el aporte de sólo un miembro del hogar. Por otra parte, se han abierto mayores oportunidades a la mujer tanto en términos educativos como en general en su participación en el mundo fuera del hogar, generando espacios para su desarrollo y aportes en estas áreas.

Las mujeres están crecientemente compartiendo con los hombres la mantención de sus familias. Ya sea en su calidad de jefas de hogar o de co-mantenedoras, su aporte es cada vez más indispensable para cubrir los costos de mantención de una familia. El fuerte incremento de la participación laboral femenina no ha variado, sin embargo, significativamente las responsabilidades sociales de la mujer en el ámbito doméstico.

Se plantea que esta doble jornada que las mujeres ejercen es una de las razones que explican su inserción laboral muchas veces precaria, en ocupaciones menos valoradas, y con limitadas oportunidades de hacer carrera.

Aún cuando las mujeres – activas e inactivas – siguen siendo las principales responsables del bienestar del hogar, el aumento de la participación de la mujer en la fuerza de trabajo está también provocando la creación de nuevos tipos de ocupaciones, destinadas a reemplazar parte de las funciones ligadas a la reproducción social de la fuerza de trabajo, que realizaban las mujeres, como parte de sus responsabilidades domésticas. Cabe subrayar que entre las ocupaciones que más crecen están aquellas relacionadas con actividades sobre el cuidado y atención física de personas.

Ambos tipos de ocupaciones se explican por el nuevo rol de la mujer, su entrada masiva a la fuerza de trabajo y la necesidad de reemplazar una serie de funciones y tareas que antes realizaban las mujeres como parte de sus responsabilidades domésticas.

Así, entre las ocupaciones que crecen a mayor velocidad en el mundo están aquellas relacionadas con la venta y prestación de servicios, especialmente en el sector de alimentación y servicio doméstico (vendedores, camareros, porteros, cocineros, jardineros, etc.). Luego, actividades de gestión administrativa (ejecutivos, asesores legales, cajeros, empleados de oficina, secretarias, contadores, etc.).

Luego actividades relacionadas con el cuidado y atención física de personas (enfermeras, cuidadores de ancianos, etc.) y por último actividades relacionadas con las nuevas ocupaciones en el sector electrónico (programadores de computadoras, reparadores de equipos de procesamiento de datos, analistas de sistemas, etc.).

# MUJER Y TRABAJO



### 2.3.3. Heterogeneidad del empleo femenino.

Se habla habitualmente de la fuerza de trabajo femenina como si fuera homogénea. No sólo no lo es, sino que se observa una creciente heterogeneidad y segmentación con polos marginales y crecientes dificultades de integración. En las condiciones actuales existen posibilidades de que aquellas con inserciones laborales más precarias pasen a constituir sectores marginales sin posibilidades de integración, constituyendo una reserva laboral para la eventual realización de tareas menos apreciadas.

Aún cuando se observan avances interesantes en el acceso de las mujeres a puestos de mayor jerarquía y responsabilidad económica especialmente en países desarrollados pero también en América Latina, la mano de obra femenina continúa concentrándose en los estratos inferiores del mercado de trabajo en términos de remuneración, calificación, condiciones ocupacionales, estabilidad y reconocimiento social.<sup>15</sup> Esto se produce a pesar del creciente nivel educacional de la mano de obra femenina, la que supera en el caso de Chile a la masculina.<sup>16</sup>

Las características que asume el crecimiento económico, producto de la globalización y la innovación tecnológica, tienden sin embargo a provocar un crecimiento segmentado y desigual de la mano de obra, creando al mismo tiempo que sectores dinámicos y en expansión, otros estructuralmente deprimidos y marginales.

Estas nuevas formas de exclusión crean también nuevas formas de asimetría social entre aquellos grupos que realizan tareas marginales o están francamente fuera del sistema de producción de bienes y servicios.

Entre estos excluidos están probablemente grupos de mujeres sin educación, o sin las calificaciones necesarias (considerando que hay una creciente demanda de calificaciones específicas, no sólo los formales requisitos de escolaridad, sino habilidades laborales y sociales), jóvenes, adultos cercanos a la tercera edad, grupos en los que las mujeres por lo demás probablemente sean más vulnerables.

Grupos que se sitúan en la periferia del sistema económico; pero además que no tienen capacidad de organización o representación. Es el caso de nuevas categorías ocupacionales como por ejemplo de las trabajadoras por subcontrato de la industria de la confección, o las trabajadoras a domicilio. Carecen de mecanismos de influencia social o de espacios organizativos a través de los cuales plantear presiones tendientes hacia la búsqueda de nuevos equilibrios sociales y formas de compensación.

#### **2.3.4. Impactos Tecnológicos.**

Los cambios económicos mundiales y sus impactos en las economías locales, la liberalización de los mercados y el cambio tecnológico, han tenido consecuencias en la estructura de la fuerza de trabajo y su composición genérica.

El sector formal y los empleos formales están cambiando rápidamente, en respuesta a las exigencias de la competencia internacional. El cambio tecnológico presenta desafíos para los cuales las mujeres- producto del tipo de calificaciones laborales que reciben- no están preparadas.

La innovación tecnológica interviene de manera crucial en este nuevo marco económico, en el que el conocimiento ha pasado a ser tan importante como los factores de costos en la división internacional del trabajo.

El debate central sobre los efectos de la innovación económica se refiere a su impacto sobre el empleo.

Aún cuando es difícil medir este impacto, dado que junto a la incorporación de nuevas tecnologías se han producido otros cambios, producto de la reestructuración económica y la recesión, hay cierto consenso acerca de su impacto diferenciado en la estructura de empleo, perjudicando en el corto plazo a trabajadores con bajo nivel de calificación, donde hay concentración de mujeres.

Es justamente la concentración de mujeres en un número relativamente pequeño de ocupaciones con baja calificación, intensivas en mano de obra lo que las hace desproporcionadamente vulnerables al impacto cuantitativo y cualitativo del cambio tecnológico.

Aún cuando hay argumentos contradictorios, se tiende a identificar efectos negativos sobre la población con menor nivel de calificación que se desempeña en la industria, donde hay una fuerte concentración de mujeres, las que tenderían a perder sus empleos por la incorporación de nuevas tecnologías.

Uno de los efectos más importantes de la innovación tecnológica en el empleo es el cambio en el tipo de calificaciones que se requiere, las que incluyen una mayor versatilidad y manejo de diferentes aspectos del proceso productivo.

Las nuevas tecnologías requieren sobre todo de una mano de obra altamente calificada en materias tales como manejo de informática, procesos de planificación y calidad total, mercadeo, y manejo organizacional así como tecnológico.

Aún cuando no hay razones por las cuales las mujeres no pueden desarrollar estas habilidades, lo que se observa es que ni su formación escolar, que tiende a favorecer el desarrollo de las artes, humanidades y lenguaje, ni la información vocacional posterior las prepara para entrar exitosamente en los extremos superiores del mercado tecnológico, al menos en el corto plazo.

A pesar de que las brechas en la escolaridad entre hombres y mujeres han disminuido significativamente y en algunos países ha desaparecido, las especializaciones por género se mantienen y tienden a ser casi universales.

Por otra parte, el prejuicio generalizado acerca de que las mujeres son menos competentes en materias técnicas, tiene un impacto fuertemente negativo en sus oportunidades laborales.

Así, mientras los países tienden a desarrollarse, tienden a necesitar menos mano de obra no calificada en la industria, requiriendo mano de obra más calificada, con determinados requisitos técnicos.

El sector de comercio internacional parece requerir un nivel básico mayor de educación y habilidades a las mujeres, pero por ejemplo la distinción entre el área de procesamientos de datos – que usa sólo fuerza de trabajo femenina – y software – que usa principalmente hombres – hace pensar que hay sistemas de jerarquías en los cuales las mujeres tienen pocas posibilidades de estar en los puestos de mayor nivel.

La globalización y el incremento del comercio internacional han tenido un efecto positivo sobre el empleo femenino en algunos países. Sin embargo, esto no ha llevado a la creación de empleos para mujeres en los niveles más calificados, mejor remunerados, y la evolución no ha sido positiva a medida que se incorporan mayores niveles tecnológicos.

Las políticas educativas y de capacitación pueden por lo tanto cumplir un rol crucial. Con una mano de obra calificada de acuerdo a las necesidades y la evolución de la estructura productiva, los empresarios deberían estar en condiciones de permitir el acceso de las mujeres en todos los niveles.

### **CAPITULO III.**

## **LA COMPATIBILIZACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR Y EL DESARROLLO Y POSICIONAMIENTO DE LA MUJER: “EL CASO DEL PROGRAMA MUJER JEFA DE HOGAR”.**

El objetivo de este capítulo es dar a conocer aspectos de la compatibilización de la vida laboral y vida familiar y establecer el aporte desarrollado por la mujer en el ámbito social, cultural, político y económico, y de esta manera conocer la situación en la cual se encuentra en el mercado laboral hoy en día.

Para ello analizaremos el programa Mujeres Jefas de Hogar implementado por el Sernam y buscaremos determinar como la mujer ha ido ganando espacios en el mercado del trabajo sobre la base de su esfuerzo y convicción de que su aporte a la sociedad es vital para hacer un país más solidario y humano.

La mujer durante mucho tiempo ha estado dedicada a las tareas del hogar. Ello le ha significado una marginación de los ámbitos políticos, económicos, laborales, etc., generando malestar e insatisfacción lo que ha ido creando conciencia respecto de las barreras que impiden el pleno desarrollo de la mujer.

Un punto importante de destacar es que la mujer realiza sus reivindicaciones, demandas y voluntades, a partir de su condición de género y de sus necesidades más sentidas.

En los últimos años la mujer ha desempeñado múltiples roles, no tradicionales, que han derivado en compartir y enseñar valores solidarios al resto de la sociedad. Mediante ollas comunes, comprando juntos, etc., las mujeres constituyeron espacios de sociabilización en los que compartían y ponían en evidencia situaciones comunes, expresaban conflictos interpersonales y debatían acerca de lo que estaba ocurriendo en el país. Las características comunes de estas organizaciones tienen relación directa con la situación de pobreza en la que estaban inmersos. Así las mujeres quebraron el mito de que son incapaces de unirse, de ser solidarias entre sí, y fundamentalmente acabaron con la imagen de la resignación y la debilidad.

Nos quisimos detener en este último punto, *“resignación y debilidad”*, y demostrar absolutamente lo contrario, analizando desde el punto de vista más cercano la realidad de la mujer en la actualidad, específicamente la mujer de escasos recursos que debe adoptar la condición de Jefa de Hogar.

### **3.1. COMPATIBILIZACIÓN DE VIDA LABORAL Y VIDA FAMILIAR.**

La reivindicación, que en las últimas décadas, vienen haciendo las mujeres de nuestro país en orden a lograr un reconocimiento de su aporte al desarrollo social, económico y cultural, a participar en la toma de decisiones, y en suma a ocupar un espacio relevante en el ámbito público, representa un cambio social de extraordinaria trascendencia.

Postulamos que la incorporación de las mujeres al mercado laboral en forma digna, es un beneficio directo para ellas mismas, sus grupos familiares, las empresas y la sociedad chilena en su conjunto.

Hoy se vive una situación compleja tanto en el ámbito personal como social. Junto a los patrones tradicionales que indican a mujeres y hombres espacios y roles claramente diferenciados, están presentes otros, que estimulan y legitiman un mayor intercambio entre los roles de ambos sexos.

Una definición tradicional de los roles masculinos y femeninos en relación con los hijos dice que es papel de los hombres ocuparse de la subsistencia económica de éstos, mientras que a las mujeres corresponde encargarse de su cuidado y socialización.

Congruente con ello hay quiénes, hoy señalan que la maternidad es el aspecto que caracteriza y diferencia a las mujeres de los hombres y por tanto es el elemento central en la definición de lo femenino. Quiénes así se plantean incluyen, implícitamente, no sólo el embarazo sino además el cuidado, protección y socialización de los hijos.

Junto a esta definición coexiste el reconocimiento de la enorme importancia que la presencia del padre tiene en el desarrollo afectivo de sus hijos e hijas y lo necesario de que se involucre activamente en su crianza. Así mismo se reconoce que un porcentaje significativo de mujeres son hoy, las únicas sostenedoras de sus hogares.<sup>17</sup>

---

<sup>17</sup> Fuente: INE. De acuerdo al Censo de 1992, el 25% de los hogares chilenos tiene Jefatura de Hogar Femenina.

Por lo tanto, así como la maternidad no se restringe sólo al cuidado y socialización, la paternidad tampoco queda circunscrita sólo a la mantención económica de los hijos e hijas.

La vida en la sociedad moderna transcurre así dividida en dos. La mayor parte de los trabajadores son llevados (a menudo bajo la amenaza de pérdida del empleo) a implicarse al máximo en su profesión; a tal punto que su tiempo libre es contaminado por el trabajo. En efecto, el tiempo libre, más que dar lugar a una actividad cultural creadora o de convivencia familiar, toma la forma de desesperado reposo, de reconstitución de la fuerza de trabajo y sobre todo, de consumación compensatoria.

La vida cotidiana, para muchos se agota así en el trabajo remunerado, quedando desprovista de una cara esencial a ella: la vida familiar y el trabajo doméstico. Este, entendido como trabajo reproductivo, queda así culturalmente consignado al género femenino, tradicionalmente excluido del trabajo remunerado. Para aquellas mujeres que prueban suerte en la vida del trabajo remunerado, la responsabilidad será necesariamente doble: trabajo remunerado y trabajo doméstico.

La superación de esta condición dual y polar de la vida moderna, se nos revela hoy día como una exigencia a la construcción de una sociedad más justa e igualitaria. Una repartición más justa del trabajo en su sentido antropológico (trabajo profesional, trabajo doméstico) permitiría sin duda descubrirse en ámbitos de realización hasta ahora apenas imaginados. El descubrimiento del goce en el trabajo remunerado y en la vida doméstica dice relación necesariamente con la posibilidad de liberar tiempo para descubrirlo.

La utilización de este tiempo liberado es sin embargo, un arte de vivir que requiere simultáneamente ser aprendido y reaprendido. La transformación del tiempo liberado en tiempo de dedicación a la vida familiar y el trabajo doméstico no es evidente. Tampoco lo es la utilización del tiempo liberado en tiempo para el trabajo remunerado o el ocio creativo. Los cambios que se requieren son profundos. Un cambio en este sentido, posee sin duda una significación política evidente, pero de ninguna manera este puede ser el sólo producto de la intervención política y pública. Es un cambio que atañe a cada uno de los individuos, a la sociedad, pero por sobre todo a la cultura en su conjunto.

### **3.2. CONCEPTOS RELEVANTES PARA ENTENDER LA COMPATIBILIZACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y LA VIDA FAMILIAR.**

#### **a) Flexibilización de los roles de Género.**

Para los fines de este estudio circunscribiremos el concepto flexibilización de los roles de género al proceso de modificación de los papeles sociales tradicionales femenino y masculino hacia un sistema compartido de roles por ambos sexos, en los ámbitos laboral y familiar.

En el ámbito de la estructura ocupacional esto significa la desagregación de los trabajos típicamente femenino y típicamente masculino por medio de una mayor incorporación de mujeres a trabajos tradicionalmente ocupados por hombres y, también, con relación a la mayor participación masculina en trabajos desempeñados tradicionalmente por mujeres.

Al nivel de la estructura familiar la distribución de las responsabilidades domésticas y familiares consistiría en un reparto más equitativo por los distintos miembros del hogar independientemente del sexo que ellos tengan, lo que se reflejaría en un mayor volumen de tareas asumidas por los hombres y relaciones más simétricas entre los sexos.

**b) Vida Laboral.**

Es aquella que corresponde a la vida económicamente activa de las personas, su desempeño en ámbitos laborales y sus salidas temporales del mercado de trabajo. La vida laboral supone la preparación para la actividad económica, el ingreso, la participación y el progreso en ella.

**c) Vida Familiar.**

Es aquella que contiene las relaciones del núcleo primario, la familia, orientadas a:

- Las funciones de reproducción en su interior (la satisfacción de requerimientos físicos y emocionales)
- La transmisión y recreación de la cultura.
- La intermediación entre la persona y la sociedad, entendiéndose que esta permite la formación de la identidad, la socialización primaria y constituye el sustrato de su reproducción biológica y cultural.<sup>18</sup>

---

<sup>18</sup> Definición contenida en el Informe de la Comisión de la Familia, Publicado por el Semam.

En la realización de estas funciones los miembros del grupo familiar deben adoptar decisiones y realizar tareas tales como la ubicación geográfica del hogar, administración de recursos, adquisición de bienes y productos, vigilancia, reparación y mantención de la vivienda; tareas domésticas habituales como la preparación de alimentos, nutrición, recreación, cuidado, traslado y apoyo permanente a los niños; relación con la escuela, prevención de accidentes y enfermedades, cuidado de enfermos y otras.

Estas tareas requieren de tiempo, son más o menos intensas según la etapa del ciclo en que la familia se encuentre y son realizadas con más o menos dificultad según sea el nivel socioeconómico de ella. Implican responsabilidad para algunos miembros de la familia y suponen cierta calificación. Son tareas repetitivas y algunas de ellas pueden adquirir rasgos conflictivos. (como el cuidado de enfermos crónicos, las demandas de la escuela).

Dado que las funciones y actividades que la vida familiar contempla son de gran amplitud, serán delimitadas, para los fines de este estudio a los términos planteados en la Convención Número 156 de la OIT sobre trabajadores con responsabilidades familiares.

En ella se entiende como responsabilidades familiares aquellas responsabilidades hacia los hijos a cargo del trabajador y otros miembros de la familia directa, que de manera evidente necesiten de su cuidado y sostén.

Así entenderemos por medidas de compatibilización de la vida familiar y vida laboral:

“Medidas autónomas o heterónomas destinadas a crear las condiciones para que trabajadores y trabajadoras puedan cumplir en forma óptima con las responsabilidades familiares y como resultado de la aplicación de estas medidas, se logre una relación más armónica entre la vida familiar, la vida laboral y la equidad entre hombres y mujeres”.

### **3.3. SITUACIÓN EN CHILE RESPECTO DE COMPATIBILIZACIÓN DE VIDA LABORAL Y VIDA FAMILIAR.**

La preocupación por el tema de la compatibilización de la vida laboral y la vida familiar se está haciendo presente desde hace algún tiempo en nuestro país. Podríamos decir que se está en una etapa de constatación de la tensión que ha sido señalada como un área que requiere ser abordada, a través de la investigación, de la implementación de programas y proyectos y de la coordinación de diversos actores, particularmente entre quienes desarrollan investigación y programas de apoyo hacia la mujer y el mundo laboral, tanto en el gobierno como en la ONGs.

Sin duda, han existido avances hacia la acumulación sistemática de información que permita la implementación futura de políticas y programas destinados a abordar la compatibilidad entre la vida familiar y vida laboral para trabajadoras chilenas.

A continuación veremos algunos elementos que considerados en conjunto nos permiten describir la situación sobre el tema en nuestro país:

- Las transformaciones en los procesos productivos y las formas de trabajo: La innovación tecnológica, la globalización de la economía y los requerimientos de producción de los mercados mundiales, han dado origen a procesos de flexibilización de los sistemas productivos y al surgimiento de formas atípicas de trabajo. Ello ha traído aparejado cambios en las relaciones laborales, que en el marco legal de desregulación de estas relaciones en nuestro país, ha debilitado la posición negociadora de los trabajadores, resultando en procesos de precarización del empleo, particularmente en sectores como la agroindustria, la pesca y el turismo, sectores tradicionalmente femeninos<sup>19</sup>. En la línea de este diagnóstico, el Servicio Nacional de la Mujer propone que esta flexibilización, puede alcanzar una connotación positiva en la medida en que tendería a facilitar el cumplimiento de las responsabilidades familiares de mujeres y hombres trabajadores si se diera en un marco regulado y en igualdad de oportunidades.
- Las mujeres se están incorporando en forma creciente al mercado de trabajo<sup>20</sup>: Esta incorporación tiene dos facetas, por un lado las mujeres trabajan en mayor proporción que antes y por otro, las mujeres trabajan más horas que en décadas anteriores, que se traduce en la práctica, en la realización de dobles jornadas de trabajo.

---

<sup>19</sup> Patricio Escobar y Raúl González (1998), Mercado de Trabajo en Chile: Tensiones y Alternativas Posibles, Santiago de Chile.

<sup>20</sup> En los últimos 20 años la tasa de participación de la fuerza de trabajo femenina en el mercado de trabajo ha aumentado de manera significativa. En efecto, mientras en 1976 del total de los ocupados, un 25,2% eran mujeres, en 1996 su participación se elevaba a 33,9%, con proyecciones de aumentar su crecimiento. Instituto Nacional de Estadísticas, encuesta octubre/diciembre 1998.

Lo anterior debido a que prevalece una definición tradicional de los roles de género al interior de las familias chilenas, de acuerdo a la cuál es responsabilidad de las mujeres asumir el cuidado de menores, ancianos, enfermos y otras personas dependientes al interior del grupo familiar. A menudo las mujeres que trabajan en forma remunerada delegan las responsabilidades domésticas y de cuidado en otras mujeres adultas o en niñas que reemplazan a las madres en el cuidado de sus hermanos menores.

- Las mujeres están, en un número creciente, compartiendo con los hombres la mantención de sus familias: Ya sea en su calidad de jefas de hogar o de comandadoras, su aporte es cada vez más indispensable para cubrir los costos de la mantención de una familia. El fuerte incremento de la participación laboral femenina no ha variado significativamente las responsabilidades sociales de la mujer en el ámbito doméstico. Se plantea que esta doble jornada laboral que las mujeres ejercen es una de las razones que explican su inserción laboral muchas veces precaria, en ocupaciones menos valoradas y con limitadas oportunidades de hacer carrera. Muchas mujeres enfrentan dilemas que no son habituales para los hombres. Se sienten presionadas para adecuar sus carreras a sus responsabilidades familiares, lo que las lleva a veces a dejar trabajos de jornada completa por trabajos a tiempo parcial, en perjuicio de sus oportunidades laborales y desaprovechando sus calificaciones. Así como los nuevos procesos económicos han llevado a nuevas formas de organización del trabajo, es necesario reorganizar las relaciones entre trabajo y vida familiar.<sup>21</sup>

---

<sup>21</sup> Valenzuela, María Elena. "Nuevos desafíos que enfrenta la mujer trabajadora". Ponencia Seminario Igualdad de Oportunidades en el Trabajo, Sernam, Santiago, Chile, 1995.

Por último, las responsabilidades familiares no solo limitan la participación de las mujeres en el mercado de trabajo sino también, una vez que han ingresado a éste, limitan su acceso al trabajo remunerado.

Un estudio sobre las mujeres inactivas realizado en Santiago, señala que gran parte de quienes quieren trabajar y no buscan trabajo, o de las trabajadoras subempleadas visibles, están en tal situación por problemas familiares y personales.

Este estudio señala además que las mujeres inactivas con deseos de trabajar son el 80,1% de todos los inactivos (hombres y mujeres) que declaran querer trabajar<sup>22</sup>.

Otro estudio de Sernam sobre las barreras laborales en mujeres trabajadoras, descubre que en el caso de las mujeres pobres, las barreras no se construyen tanto en el ingreso al mercado laboral, como al interior de éste.

En efecto, el estudio muestra que es en el desempeño laboral de las mujeres donde se construyen efectivamente los principales obstáculos a su inserción.

Las dificultades para compatibilizar la vida familiar y la vida laboral es sin duda una barrera importante, en especial entre mujeres con una débil identidad en tanto trabajadoras.<sup>23</sup>

---

<sup>22</sup> Henríquez H y Pérez E, "La subestimación de la participación femenina en actividades económicas".

<sup>23</sup> Espinoza V. Herrera S. Milesic C. Márquez F. Barreras a la inserción Laboral de las Trabajadoras, Sernam, Santiago 1997.

Las medidas de compatibilización de las responsabilidades familiares y laborales, permitirán apoyar la integración de las mujeres de hogares de escasos recursos al mercado laboral, y por esa vía superar la pobreza.

Esta propuesta fue enunciada en el Seminario de Sernam "Igualdad de Oportunidades para la Mujer en el Trabajo. Hacia una Agenda para Beijing".<sup>24</sup>

En el se constata que el problema de la articulación de los roles familiares y laborales, que hoy representa un gran desafío para las trabajadoras, cobra importantes repercusiones políticas y sociales en el contexto de la eliminación de la pobreza. La autora señala las limitaciones para hacer efectivos esos desafíos:

- Las débiles propuestas culturales, orientadas a compartir entre la pareja de padres las responsabilidades respecto al cuidado de los hijos y el trabajo doméstico.
- Insuficiencia o limitaciones en el funcionamiento de salas cunas y otros sistemas de cuidados de los hijos de las trabajadoras.
- Temas poco considerados por las organizaciones sindicales, los problemas más propios de las trabajadoras, especialmente los que se relacionan con la familia y trabajo.

Estos antecedentes entregan una primera perspectiva de diagnóstico para comenzar a articular los elementos que pueden conformar él o los enfoques nacionales sobre el tema de compatibilización de la vida familiar y vida laboral.

---

<sup>24</sup> Seminario realizado por Servicio Nacional de la Mujer, Sernam, en Santiago, los días 9 y 10 de Agosto, de 1995.

### **3.4. EL SERNAM EN LA BÚSQUEDA DE ACCIONES CONCRETAS PARA LOGRAR LA COMPATIBILIZACIÓN DE VIDA LABORAL Y VIDA FAMILIAR.**

Desde el Servicio Nacional de la Mujer, organismo público responsable de promover y monitorear el cumplimiento del Plan de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres 1994-1999, se han desarrollado múltiples medidas e iniciativas allí contenidas para que sean llevadas a la práctica. En ese sentido se han elaborado y se encuentran en elaboración propuestas de políticas públicas, proyectos de reformas al Código Laboral y – al mismo tiempo- se ha enfatizado la difusión de los acuerdos internacionales ratificados por Chile, como estrategias para asegurar la reducción de las inequidades existentes por causa de ser mujer.

Entre estas medidas y proyectos más relevantes se encuentran:

#### **3.4.1. Servicios de Apoyo a las Mujeres Trabajadoras:**

**3.4.1.1. Programa de Trabajadoras Temporeras: Centros de Atención a hijos/as de mujeres Trabajadoras Temporeras.**

**3.4.1.2. Línea Cuidado infantil del Programa de Habilitación Laboral a Mujeres de Escasos Recursos, Preferentemente Jefas de Hogar.**

Si bien en el país existen organismos especializados en el cuidado infantil tales como la JUNJI e INTEGRA, estos no fueron inicialmente concebidos para aliviar la doble carga de trabajo de las mujeres, sino más bien para procurar el desarrollo integral de la infancia.

En los últimos años, a través del trabajo intersectorial, se ha ido avanzando en proveer cupos destinados a hijos/as de mujeres trabajadoras. Sin embargo, la capacidad de estos organismos especializados no es suficiente para atender el número creciente de niños/as cuyas madres se han incorporado al mercado laboral. Esta es una de las razones por las cuales se incursiona en estrategias innovadoras que incorporan este tipo de servicios (cuidado infantil) en el diseño y ejecución de programas orientados hacia las mujeres.

A continuación, expondremos los elementos más relevantes de los logros alcanzados en cada uno de estos aspectos, a través de la gestión del SERNAM:

#### **3.4.1. Servicios de Apoyo a las Mujeres Trabajadoras.**

El Servicio Nacional de la Mujer ha implementado medidas innovadoras en materia de cuidado infantil a través de los siguientes programas: Centros de Atención para Hijos e Hijas de Mujeres Temporeras y Línea de Cuidado Infantil del Programa de Habilitación Laboral para Mujeres de Escasos Recursos, preferentemente Jefas de Hogar.

##### **3.4.1.1. Programa Trabajadoras Temporeras<sup>25</sup> Centros de Atención a Hijos e Hijas de Mujeres Temporeras.**

Este programa se ha implementado en el sector frutícola de agroexportación, donde el 50% de la fuerza de trabajo está constituida por mujeres.

---

<sup>25</sup> Fuente: Isabel Cárcamo, del Programa Trabajadoras Temporeras, Semam.

Apunta a solucionar el problema del cuidado de niños/as y la doble jornada de trabajo de las trabajadoras durante los períodos de mayor requerimiento de mano de obra. El programa se ha implementado en coordinación con los municipios, específicamente los establecimientos de educación municipalizada, con aportes de JUNAEB, JUNJI, Ministerio del Deporte e INTEGRA.

Los Centros de Atención a Hijos/as de Mujeres Temporeras, son modelos de intervención del Programa Mujeres Temporeras que permite la adecuación de la oferta social para favorecer la incorporación de las mujeres al trabajo, atendiendo una de sus necesidades principales: el cuidado y atención de la hijas/os de las trabajadoras.

Estos centros datan desde 1991 y se han ido incrementando año tras año, actualmente operan entre las regiones IV y IX del país.

El Programa de Trabajadoras Temporeras se ha implementado basándose en la coordinación a nivel comunal, a través de la cual se posibilitó atender y aumentar el número de hijos/as beneficiados/as.

Durante 1997/1998 se han implementado 119 Centros de Atención a Hijos/as de Mujeres Temporeras en 78 comunas, con 2.682 vacantes para preescolares (2 a 6 años) y 5.685 escolares, (6 a 12 años) beneficiando aproximadamente a 4.200 mujeres trabajadoras de temporada.

En el período 1998/1999, el número de Centros de Atención llegó a 144 en 81 comunas del país, beneficiando a 5.684 mujeres; a 3.051 niños y niñas en edad pre-escolar y a 7.003 en edad escolar.

El aumento paulatino de beneficiarias adultas y sus hijos e hijas muestra la necesidad permanente que las trabajadoras temporeras tienen de este tipo de servicios para insertarse en el mercado de trabajo y asegurar así ingresos para sí mismas y sus familias.

#### **3.4.1.2. Línea Cuidado Infantil del Programa de Habilitación Laboral para Mujeres de Escasos Recursos, preferentemente Jefas de Hogar.**

En el período 1991-1993 SERNAM desarrolló un Plan Piloto dirigido a 2.500 mujeres jefas de hogar de escasos recursos en cinco comunas del país. Una de las cinco líneas que contemplaba este plan era el cuidado infantil, en un abordaje de intervención integral hacia este tipo de hogares.

A partir de 1994, se convierte en Programa de Apoyo a Mujeres Jefas de Hogar de Escasos Recursos, cuya principal línea de intervención ha sido la capacitación laboral; posteriormente se amplió la cobertura incorporando a otras mujeres de escasos recursos transformándose en el actual programa.

Dada la relevancia que el programa da a la capacitación laboral y habiendo constatado que una de las principales barreras que enfrentan estas mujeres para participar, tanto en la capacitación como en el mercado laboral, es la responsabilidad exclusiva por el cuidado de los niños/as, el programa ha desarrollado diversas medidas innovadoras a este respecto.

Entre ellas hemos destacado las siguientes:

- Coordinación de la extensión horaria: Aplicada en todas las salas cunas que atendían a niñas y niños de mujeres jefas de hogar y en 50 jardines infantiles.

En 1996, se duplicó la cobertura a 100 jardines infantiles. Desde 1995, se inició la extensión horaria en algunos centros dependientes de INTEGRA, que reciben hijos/as de jefas de hogar. Esto significó aumentar el horario de atención adaptándolo a los requerimientos impuestos por el desarrollo de una jornada normal de trabajo.

Entre 1997 y 1998, el número de jardines infantiles de la JUNJI con extensión horaria aumentó de 204 a 254, lo que significa que, en 1998, en un 82,9% de las comunas donde se desarrolla el programa se cuenta, al menos, con un centro de cuidado infantil de la JUNJI y/o INTEGRA que presta servicios de extensión horaria, beneficiando a las mujeres que se están capacitando o se han integrado al mercado de trabajo.

La extensión horaria de estos jardines infantiles muestra uno de los grandes logros del programa, cual es, que se empieza a incorporar el criterio de servicio a las mujeres trabajadoras en la JUNJI e INTEGRA<sup>26</sup>.

---

<sup>26</sup> Fuente: Laura Echeverría. Programa de Habilitación de Escasos Recursos, preferentemente Jefas de Hogar, Sernam.

- Implementación de la jornada alterna en escuelas municipales o centros comunitarios: Esta medida, implementada conjuntamente con el Ministerio de Educación, se caracteriza por una mayor permanencia de los niños/as en el establecimiento educacional desarrollando distinto tipo de actividades no contenidas en los currículos. De este modo, las mujeres pueden desarrollar jornadas de trabajo más acordes a los requerimientos del mercado, asegurando que sus hijos/as se encuentren en ambientes protegidos a la vez que formativos.
- Hogares Comunitarios: Son casas de mujeres, algunas de ellas jefas de hogar, seleccionadas y capacitadas para el cuidado de los niños.
- Casas Cuna: Se capacita a mujeres como cuidadoras de niños en sus casas, con apoyo para adaptar la vivienda a los requerimientos de una sala cuna.
- Programa de Hogares de Cuidado Diario<sup>27</sup>: Consiste en la permanencia y cuidado de niños/as en casas de mujeres de la comunidad. Cada guardadora tiene a su cargo tres niños que permanecen en su casa de lunes a viernes por un tiempo máximo de 9 horas al día. Incluye alimentación aportada por JUNAEB y un pago mensual a la mujer por cada niño/a.

---

<sup>27</sup> Artigas N. Programa de apoyo a Mujeres Jefas de Hogar de Escasos Recursos, Sernam. Stgo. Chile, 1993 y 1995.

# MUJERES JEFAS DE HOGAR



La flexibilidad con la que se implementa el programa a nivel de cada comuna es un aspecto clave en la puesta en práctica de alternativas innovadoras en materia de cuidado infantil. Se considera que cada comuna encontrará el procedimiento más adecuado, basado en redes familiares y sociales a las cuales se traspasa parte de la responsabilidad, asesoradas y financiadas vía subvención municipal, contratación del servicio a ONGs o a profesionales contratadas directamente por el Programa.

### **3.5. EL PROGRAMA MUJERES JEFAS DE HOGAR.**

#### **Antecedentes**

La preocupación por el tema de la Jefatura de Hogar Femenina surgió asociada a la feminización de la pobreza<sup>28</sup>, por una parte, y al de las desigualdades en el acceso de las mujeres a los distintos espacios del mundo público, por otra.

En Chile, los estudios que mostraban la estrecha vinculación entre jefatura de hogar femenina y pobreza sirvieron de base para la incorporación de este grupo como uno de los prioritarios en la agenda política a fines de los años 80, cuando se inició el proceso de apertura política.

Las mujeres se organizaron a través de la Concertación Nacional de Mujeres por la Democracia<sup>29</sup> con el propósito, entre otros, de incorporar una perspectiva de género en la agenda política de la transición.

<sup>28</sup> Andrade C., Venegas S., Valenzuela María Elena, "De Mujer sola a Jefa de Hogar", Servicio Nacional de la Mujer, Santiago, Chile, 1998.

<sup>29</sup> La Concertación Nacional de Mujeres por la Democracia, estaba conformada por mujeres militantes de partidos políticos miembros de la Concertación de Partidos por la Democracia, por feministas y por mujeres de ONGs.

La Jefatura de Hogar Femenina fue uno de los temas incorporados por la Concertación Nacional de Mujeres por la Democracia. Así, se propuso desarrollar programas para entregarles información acerca de sus derechos, darles prioridad en el acceso al empleo y a la capacitación laboral.

De este modo, se asignó al Servicio Nacional de la Mujer la responsabilidad de elaborar el *“Plan Nacional de Apoyo a las Mujeres Jefas de Hogar de Escasos Recursos”*.<sup>30</sup>

El Plan se formuló sobre la base de un diagnóstico que mostraba que la legislación sobre la familia, el funcionamiento de los mercados de trabajo, las dificultades para acceder a recursos productivos y obtener adecuados niveles de calificación laboral, la falta de apoyo en las tareas domésticas, de manera de compatibilizar las responsabilidades familiares y laborales de la mujer jefa de hogar, incidían significativamente en la situación de los hogares a cargo de mujeres y en la vulnerabilidad de ellos.

Este Plan se planteó como objetivo aumentar la capacidad económica, mejorar la calidad de vida de los integrantes de estos hogares y poner fin a cualquier tipo de discriminación que les afectase.

Para lograr este objetivo se promovieron acciones en tres niveles:

- a) Legales, a través del estudio de reformas legales y su presentación ante el Congreso, en materias que afectan especialmente a las Mujeres Jefas de Hogar.

- b) Intersectoriales, intentando focalizar los programas de los diversos ministerios del área social y económica, de modo de responder frente a la especificidad de las necesidades de estos hogares.
- c) Locales, a través del Plan Piloto a ser llevado a cabo en cinco comunas del país por un periodo de dos años, con el propósito de elaborar un modelo de intervención que, de ser exitoso, sería posteriormente traspasado al resto de los municipios.

Así, se seleccionaron cinco comunas sobre la base de criterios considerando su condición de pobreza, cantidad de Jefas de Hogar e interés del Municipio por llevar a cabo el Plan. Las comunas debían, además, representar una diversidad regional, de capacidad financiera y de infraestructura, de modo de expresar, por lo menos en parte, la complejidad de las diferentes realidades comunales y municipales, y asegurar así la replicabilidad del Plan a nivel nacional. Sobre la base de estos criterios, el Plan se llevó a cabo en las comunas de Arica, Santiago, Conchalí, San Antonio y Coronel a partir de enero de 1992, financiado en un 100% con recursos fiscales.

La línea de empleo se definió como el eje de la propuesta, en la medida que el cambio de las condiciones ocupacionales de las jefas de hogar aparecía como un factor necesario para el mejoramiento de sus condiciones de vida.

Hoy en día el Programa funciona en gran parte del país, desde Arica a Punta Arenas y han participado miles de Mujeres Jefas de Hogar: En cuanto a los municipios participantes estos deben cumplir ciertas características para su incorporación como:

- La incorporación de los municipios al programa se produce por una combinación de autoselección y criterios de prioridad elaborados por SERNAM, a partir de los lineamientos generales de la política social del gobierno (nacional y regional) y de sus propias metas institucionales, también a nivel regional y nacional. Lo primero supone la existencia de una voluntad y compromiso explícito de, por lo menos, la máxima autoridad municipal.
- El proceso de incorporación se da a través de la presentación, por parte de un número de comunas definido de acuerdo a la disponibilidad de recursos y a las prioridades regionales, que para las seleccionadas se traduce posteriormente en un proyecto anual. Este a su vez, constituye la base de convenio que establece formalmente las responsabilidades del Municipio y del SERNAM, en relación con la ejecución del proyecto en cada una de las comunas.

### **3.5.1. Objetivo del Programa de Apoyo a las Jefas de Hogar.**

El objetivo de este programa es apoyar a este segmento de la sociedad para resolver los principales problemas que les impiden encontrar trabajo o mejorar las condiciones en los trabajos fuera de casa.<sup>31</sup>

A las mujeres jefas de hogar se les abre la posibilidad de conseguir un lugar donde:

- Cuiden a sus niños.
- Tengan atención de salud.
- Nivelen los estudios.
- Capacitación para trabajar.

---

<sup>31</sup> Venegas, Silvia. "Impl. Com. del Prog. de M. Jefas de H. de Escasos Recursos", Marzo de 1997. Pág. 8.

A través del programa pueden adquirir algunas habilidades que les permiten enfrentarse mejor a las oportunidades de trabajo. Cada una según sus propias capacidades e intereses pueden ir descubriendo sus posibilidades.

Para que puedan trabajar tranquilas, existen algunas soluciones para el cuidado de los hijos o nietos lactantes, pre-escolares y escolares.

En los diferentes tipos de Centros y Jardines Infantiles que participan en este programa a través de la JUNJI e INTEGRRA, tienen la posibilidad de que sus hijos puedan permanecer con otros y ser atendidos en los horarios que se acomodan a sus jornadas laborales.

El programa facilita además, la atención en salud, así como también ampliar y mejorar las posibilidades laborales otorgando facilidades para<sup>32</sup>:

- Terminar los estudios de enseñanza básica y enseñanza media, a través del Programa de Educación de Adultos.
- Participar en talleres en los que se entrega información, se comparten experiencias de trabajo, se refuerza la autoestima y la identidad desarrollando así mayores seguridades para enfrentar el mundo laboral.
- Aprender un oficio que les permita conseguir un empleo o mejorar las condiciones de trabajo.

---

<sup>32</sup> Semam. "Informe de Evaluación y Seguimiento del Programa de Apoyo a Jefas de Hogar de Escasos Recursos". Informe Ejecutivo. Mayo, 1998.

En definitiva, si han controlado su salud, si sus niños están atendidos y seguros, si ellas también están aprendiendo cosas nuevas y tienen un oficio, entonces podrán estar en condiciones de encontrar un mejor trabajo, desempeñarse bien, poder mantenerlo e ir mejorando cada vez más sus aspiraciones laborales.

El proceso de implementación y de inserción del programa en la estructura y quehacer municipal ha resultado complejo, debido a que el diseño innovador del programa no resulta congruente con las formas tradicionales que asumen las políticas sociales.

La propuesta de focalización en jefas de hogar significa visualizar un sujeto que era inexistente para el municipio, por lo que era necesario definir nuevas formas de relación y comunicación con la mujer.

Sin embargo a pesar de los obstáculos, que sufrió el programa este se fue ampliando a nuevas comunas y ha tenido importantes avances en logro de sus objetivos. Especialmente importante ha sido la contribución de los funcionarios municipales los cuales reconocen el sentido del programa y los efectos positivos que este tiene en el crecimiento y desarrollo de las mujeres jefas de hogar.

Ahora bien, el principal objetivo planteado por el Gobierno dice relación con la superación de la pobreza, lo que significa dotar a las mujeres de mejores condiciones de vida y de herramientas para surgir, como personas en la sociedad y, que les permita ayudar y proteger a sus familias (Ver Anexo Avances Legales Páginas N°88 a 96).

Es por ello que las diferentes actividades y proyectos ejecutados por la autoridad están centrados en superar el nivel de educación, mejorar la calidad de la salud y equiparar la distribución de los recursos. Es en este contexto que el Ejecutivo, a través del Servicio Nacional de la Mujer, anuncio el reconocimiento como grupo vulnerable a las jefas de hogar.

Esta medida, inserta en el Programa de Superación de la Pobreza busca mejorar el programa, para así ayudar al sector considerado uno de los más necesitados de la sociedad. La resolución no involucra un aumento de los ingresos, sino un reordenamiento del programa, que quiere decir una mayor coordinación de las entidades de salud, educación, capacitación y trabajo de las diferentes entidades gubernamentales. De esta manera se busca consolidar el plan de igualdad de oportunidades, mediante el cual las mujeres, en especial las de escasos recursos, tienen acceso a trabajos mejor remunerados que elevan su calidad de vida.

Esta iniciativa significa sin duda un gran avance para la población femenina, especialmente la de escasos recursos.

### **3.5.2. Diseño e Implementación del Programa Apoyo a las Jefas de Hogar.**

Del conjunto de orientaciones básicas del Programa de Apoyo a las Mujeres Jefas de Hogar de escasos recursos, la participación de las mujeres en su diseño, implementación y evaluación ha sido la de más difícil concreción.

Esto no debería provocar extrañeza considerando que la puesta en práctica de este lineamiento de trabajo supone cambios asociados a estilos de gestión y patrones culturales fuertemente arraigados, tanto en los organismos públicos vinculados a su implementación, como a las propias mujeres.

El programa consideraba en el diseño original específicamente, en relación a la participación, asociado al desarrollo de la identidad social de las jefas de hogar, la creación de espacios que posibiliten una interlocución activa de las mujeres con los organismos ligados a su implementación, esto era la meta mínima, como meta máxima se busca la promoción de un mayor protagonismo de la mujer en el contexto local al cual pertenecen.

Con relación a las líneas se observa, sin embargo potencialidades muy distintas. En este sentido, y más allá de casos que parecen ser puntuales, son dos las líneas que sobresalen: en primer lugar Vivienda y en segundo lugar Trabajo.

Esto responde a que las mujeres incorporadas al programa, tal como ocurre hoy con la población en general, el interés y la motivación por participar en organizaciones sociales o en actividades grupales aparecen estrechamente asociadas a la solución de problemas concretos.

En este caso lo más relevante son el acceso a la casa propia, la posibilidad de mejorar las condiciones de trabajo y la de mejorar sus niveles de ingreso<sup>33</sup>.

---

<sup>33</sup> Sernam: "Alcances y Desafíos de un Programa Social Innovador". 1995, Pág. 64.

### 3.5.3. Desarrollo Institucional.

En cuanto al desarrollo institucional del Programa Apoyo a las Mujeres Jefas de Hogar de Escasos Recursos, se sabe que un requisito inherente para la implementación de un programa social de carácter innovador, es el tener que generar nuevos causes institucionales o adecuar los ya existentes. En este sentido el diseño del programa contempla una estrategia dirigida a una readecuación de las políticas y programas sociales, incorporando a las jefas de hogar como un grupo prioritario, lo que debería implicar la focalización parcial de los recursos disponibles, redefinición de algunos contenidos específicos que dan particular relieve a la creación de nuevos causes institucionales para el desarrollo y consolidación de este programa.

En relación a este programa esto involucra, por una parte , a los organismos sectoriales de nivel nacional, regional y comunal, que se encargan de los cinco ámbitos de intervención contemplados por el programa de empleo, cuidado infantil, salud, vivienda y justicia. Y por otra parte, a las municipalidades que están definidas como los organismos que ejecutan y coordinan la implementación directa<sup>34</sup>.

Un segundo elemento que otorga relevancia al desarrollo institucional es que parte importante de la estrategia de financiamiento del programa descansa en la focalización parcial de los recursos en las jefas de hogar, por parte de los organismos pertenecientes a los sectores involucrados en el programa.

---

<sup>34</sup> Semam: "Alcances y Desafíos de un Programa Social Innovador". 1995, Pág 95.

El último factor radica en que el programa contempla la perspectiva de género en su diseño y orientaciones para la implementación. Este hecho impacta sobre la complejidad de las negociaciones que se realizan con los diversos organismos. Puesto que normalmente es necesario vencer resistencias diversas de los funcionarios de alto nivel. Adicionalmente, la incorporación de la perspectiva de género puede implicar mayores requerimientos a la heterogeneidad de los potenciales beneficiarios de las políticas y programas sociales.

Con todo, y en parte producto de las dificultades anteriores, las negociaciones intersectoriales y la implementación del programa, en general se han enmarcado mucho más en las dificultades de las jefas de hogar para superar la pobreza en la perspectiva de género.

De todo lo anterior se deriva una característica importante del programa: este ha tenido en la práctica dos poblaciones objetivo. La primera explícita –las jefas de hogar- y la segunda que, como tal se ha mantenido implícita –los organismos sectoriales y los municipios.

En efecto, dada la posición de relativa debilidad del SERNAM en la estructura de gobierno (a nivel nacional y regional) y su escasa gobernabilidad sobre las acciones y decisiones del resto, la implementación de su estrategia de desarrollo institucional, supone una labor de convencimiento, que además de ser ardua y desgastadora, tiene resultados que a menudo se sustentan en voluntades personales, que son inciertos en términos de su proyección.

Si bien se han notado avances es necesario establecer claramente los objetivos orientadores que guían el andar del servicio para que este se centre en dar respuestas claras y precisas a su población objetivo.

#### **3.5.4. Coordinación Intersectorial.**

El trabajo de coordinación intersectorial a nivel del gobierno central ha sido componente fundamental del programa desde sus inicios<sup>35</sup>. Es por tanto el nivel de desarrollo que ha alcanzado, en términos del grado de institucionalización de algunas de las propuestas del Sernam.

Los organismos involucrados en esta coordinación son, como se dijo, aquellos vinculados a los cinco ámbitos de intervención del programa. La variedad de estos se puede explicar mediante algunos factores, los cuales son de especial relevancia para la comprensión de la calidad de los avances en el ámbito nacional, ellos en diversos grados, están también presentes en los niveles regionales y locales<sup>36</sup>:

- Un primer elemento explicativo, muy posiblemente uno de los más importantes, se asocia a la disponibilidad de recursos financieros para traspasar a los organismos con los que se busca la coordinación.
- Un segundo elemento, se asocia a los grados de afinidad entre los requerimientos concretos de apoyo que el Sernam ha hecho a los sectores, y los lineamientos y acciones específicas desarrolladas por los organismos con los cuales se ha buscado coordinación.

<sup>35</sup> Ver "De la Mujer sola a la Mujer Jefa de Hogar. Género, Pobreza y Políticas Públicas". Valenzuela, Venegas y Andrade, Sernam, Santiago, s/fecha.

<sup>36</sup> Sernam. "Alcances y Desafíos de un Programa Social Innovador". 1995, Pág 101.

- Un tercero es la claridad y grado de concreción de las propuestas presentadas por el Programa de Apoyo a las Mujeres Jefas de Hogar de Escasos Recursos a los distintos organismos.
- Un último y crucial elemento explicativo de los niveles de logros en el ámbito de la coordinación intersectorial, se refiere a lo que comúnmente llamamos “Voluntad Política” o convencimiento por parte de las autoridades sectoriales u otras sobre la importancia o pertinencia de llevar a cabo las iniciativas propuestas o los acuerdos tomados.

Las líneas de acción del Programa Mujeres Jefas de Hogar tienen como fin:

- Orientar y habilitar laboralmente a las mujeres posibilitando la nivelación en estudios básicos y medios para mejorar las posibilidades en el mercado laboral.
- Capacitación laboral para mejorar los niveles de calificación.
- Apoyar el fortalecimiento de iniciativas productivas.
- Desarrollar acciones de intermediación laboral para aquellas mujeres que carecen de redes e información sobre el mercado laboral local e implementación de una línea de cuidado infantil y de salud odontológica entre otros apoyos.

El Programa Mujeres Jefas de Hogar a finales del año 2000 alcanzó una cobertura de aproximadamente 60.000 mujeres<sup>37</sup> y su implementación en 100 comunas de las trece regiones del país. Considerando que las jefas de hogar presentan un promedio de tres hijos, el programa estaría beneficiando a un total aproximado de 180.000 personas de escasos recursos.

---

<sup>37</sup> Minuta Sernam, año 2000. Pág 2.

El Programa de Apoyo a Mujeres Jefas de Hogar preferentemente de Escasos Recursos cuenta con las siguientes líneas de acción:

**a) Línea Laboral**

- **Capacitación:** El objetivo es capacitar laboralmente a las mujeres participantes, a fin de que puedan acceder a un trabajo estable, posibilitándose su inserción en oficios, tanto tradicionales como no tradicionales para mujeres, que les permitan mejorar sus ingresos.
- **Formación para el Trabajo:** El objetivo es desarrollar actividades formativas con las mujeres para contribuir al desarrollo de su identidad laboral y de su competencia como trabajadoras.
- **Intermediación Laboral:** El objetivo es llevar a cabo actividades de información y orientación laboral con las mujeres y de apoyo en la búsqueda de empleo.
- **Apoyo al Trabajo Independiente:** El objetivo es realizar gestiones para establecer una red con instituciones de apoyo para el trabajo independiente y/o establecer apoyo municipal para ellos según condiciones y experiencia del municipio en esta área.
- **Educación con Adultas:** El objetivo es coordinar acciones con el Ministerio de Educación a nivel nacional, regional y local, para incorporar a las participantes del Programa que lo requieran, en distintos programas de regularización de estudios básicos y medios, con el fin de contribuir a su habilitación laboral.

- b) **Cuidado Infantil:** El objetivo es coordinar acciones con instituciones como JUNJI, INTEGRA y otras para asegurar el cuidado de los/as hijos/as de las mujeres beneficiarias, que garantice la posibilidad de protección de los niños durante la jornada laboral de la mujer adscrita al Programa, así como también durante el periodo en que ella se capacite.
- c) **Salud:** El objetivo es otorgar atención en las áreas de salud de la mujer, tanto física, odontológica y psicológica, a través de los centros asistenciales de salud de dependencia municipal y la implementación de programas específicos, con el objeto de asegurar a las mujeres beneficiarias una salud compatible con su desempeño laboral.

#### **La Ejecución de las Líneas de Acción<sup>38</sup>.**

- Desde el año 1992 al año 2000 se han capacitado más de 20.000 jefas de hogar en oficios orientados al trabajo dependiente e independiente.
- Un número aproximado de 58.000 hijos/as de jefas de hogar han recibido atención en los jardines infantiles JUNJI e INTEGRA.
- El programa de apoyo al trabajo independiente PATI (convenio FOSIS-SENCE-SERNAM) ha beneficiado a un número aproximado de 750 jefas con becas de capacitación en gestión.
- Desde el año 1995 a la fecha el Programa de Atención Odontológica Integral ha atendido 31.226 Mujeres Jefas de Hogar de escasos recursos. Para el año 2001 se proyecta atender aproximadamente 9.000 mujeres.

---

<sup>38</sup> Sernam, "Alcances y Desafíos de un Programa social innovador", año 1995.

### **Logros del Programa.**

- Respecto al impacto sobre las condiciones de vida de las mujeres, las evaluaciones realizadas muestran que aumenta la formalidad de los empleos. Aumenta el número de asalariadas (de 30% a 40%), en detrimento de las ocupadas en servicios domésticos. Se registran también incrementos en el trabajo de jornada completa (de 17% a 25%) y una disminución del trabajo ocasional (de 44% a 29%)<sup>39</sup>.
- Sin embargo, lo que más valoran las mujeres participantes del Programa Mujeres Jefas de Hogar, es el desarrollo personal logrado para desenvolverse en el mundo del trabajo: mejoramiento de la autoestima, mayor información sobre las redes institucionales existentes para la búsqueda de un empleo, manejo para enfrentar una entrevista o postular a un empleo.

### **Desafíos del Programa.**

El Programa ha alcanzado un grado de madurez que permite plantearse un abordaje más amplio de la pobreza femenina, lo que a su vez constituye uno de los desafíos centrales del Sernam. Está ampliamente demostrado la alta potencialidad que tienen las políticas orientadas a las mujeres para contribuir a la disminución de la pobreza.

Es importante recordar que la opción de focalizar en jefas de hogar, ha respondido, por una parte, a la necesidad de generar, validar, e instalar un modelo, y por otra, al hecho de que estas mujeres, por ser las principales responsables de la sobrevivencia de sus familias, requieren de apoyos con mayor urgencia.

---

<sup>39</sup> "Informe Final de Evaluación de la Capacitación Laboral", Pedro Holtz, Sernam. 1996.

Sin embargo, si se pretende abordar más cabalmente la problemática de la pobreza femenina, es necesario plantearse la opción de incorporar a otro sector de mujeres de escasos recursos.

El paso siguiente lo constituyen las trabajadoras que pertenecen al 40% más pobre de los hogares del país, el 60,7% de ellas tiene entre 15 y 44 años, su escolaridad es relativamente baja. (de las ocupadas sólo el 15,2% cuenta con enseñanza básica completa y un 28,5% con enseñanza media completa).

En su mayoría son empleadas u obreras (57,3%) o trabajan como empleadas domésticas (25,4%). Se concentran principalmente en los rubros del comercio y servicios comunales, sociales y personales; entre ambos rubros representan el 71,4%<sup>40</sup>.

Las tasas de participación de las mujeres en general han aumentado entre los años 1987 y 1998, pero continúan siendo bajas (38,8% las mujeres y 74,6% los hombres). Estos datos reflejan las dificultades que tienen las mujeres pobres para acceder y permanecer en el mercado laboral, las precarias condiciones de los empleos a los cuales acceden (mal remunerados, de escasa productividad e inestables) no les ofrecen posibilidades de desarrollo personal y laboral.

Asimismo, no se recompensan los esfuerzos de traslados y doble jornada (compatibilizar el trabajo doméstico, el cuidado de los hijos con el trabajo remunerado), razón por la cual muchas de ellas sólo ingresan al mercado laboral en momentos de crisis económicas y salen cuando la situación familiar se estabiliza.

---

<sup>40</sup> *Mujeres, Bernam. Año 2000, Pág. Número 3.*

## CONCLUSIONES.

### **Generales**

Queremos señalar que ciertamente se ha avanzado en materia de reformas legales, en la provisión de servicios y en la formulación de políticas públicas, pero aún se necesita repensar y reconducir la organización del trabajo y la organización interna de la familia.

Todo esto implica necesariamente una reelaboración de los acuerdos sociales: en lo laboral se requieren nuevas formas de protección de las y los trabajadores, adecuadas a las nuevas formas productivas; en lo familiar, se requiere de nuevas reglas de convivencia y sociabilidad y, en ambos sentidos, surge una nueva ética que tiende a una mayor integración de las esferas vitales teniendo como meta, en definitiva, una mejor calidad de vida para las personas. Lo anterior parte del supuesto que la igualdad de oportunidades para las mujeres en el trabajo sea una manera de avanzar hacia una mayor justicia social en el país, pues este avance no sólo beneficia a las propias mujeres, sino a la sociedad en su conjunto.

En relación con el contexto de la mujer, se coincide en un escenario de apertura y apoyo a sus demandas, posibilitado por una serie de modificaciones legales que han venido a mejorar su situación respecto a la década pasada. Así las cosas, los temas de la agenda pública pasan más por los contenidos, por la calidad y la identificación de aquellos puntos relativos al modo de posibilitar un mayor desarrollo de las mujeres en todos los ámbitos en los cuales se desenvuelvan, que por la discusión acerca de su pleno reconocimiento como ciudadana con iguales derechos que sus pares masculinos.

En este marco, el análisis de la cuestión laboral desde una mirada de género trató de visualizar, identificar y caracterizar el efecto que ha traído aparejado la creación del Servicio Nacional de la Mujer en el mejoramiento de las condiciones laborales para las mujeres, así como el impacto en la cantidad y calidad del empleo generado producto de la globalización en la cual se encuentra inserta nuestra economía.

En suma, más que el reconocimiento de los derechos igualitarios, la mujer parece requerir de la profundización de su dimensión social y económica como agente relevante creador de desarrollo y crecimiento. Las mujeres siguen estando asociadas a los temas sociales, muchas veces abordados desde lógicas asistencialistas más que reguladoras de nuevos modos de articulación.

### ***Específicas***

En el marco de la globalización, ambas esferas de la vida de las personas están sufriendo cambios importantes; la apertura e integración de los mercados han generado en la práctica nuevas formas de contratación y mayor flexibilidad laboral, entre otras prácticas. Al mismo tiempo, se observan cambios en la estructuración de los grupos familiares, en los valores y en la expresividad afectiva de las personas.

Un cambio cultural que pasa por la flexibilización de los roles de mujeres y hombres, implica un cambio sustantivo en el ámbito del trabajo, donde se requiere que la inserción laboral de las mujeres se dé en igualdad de oportunidades y condiciones.

Al mismo tiempo son necesarios, al interior de las familias, cambios que aseguren una distribución más igualitaria de las responsabilidades familiares para permitir un desarrollo más integral de cada uno de sus integrantes.

La institucionalización de las políticas de género requieren de un compromiso formal por parte de las autoridades competentes y se hacen cada vez más necesarias para conformar una sociedad más justa e igualitaria. Por tanto, la tendencia pareciera ser, en lo económico, en lo político y en lo social, la mayor aceptación y reconocimiento de las mujeres, de sus necesidades e intereses.

En este marco, sin duda alguna, el Servicio Nacional de la Mujer ha luchado constante e insistentemente por la incorporación de políticas de género en la agenda pública y le ha correspondido un rol protagónico en las transformaciones tanto legales como económicas que han posibilitado un mejoramiento continuo de las condiciones de vida tanto laboral como familiar de las mujeres chilenas, a través del énfasis en articular estrategias de resignificación del tema femenino, para incidir en un modelo que hasta hace poco les fue esquivo.

El estudio de la situación de la mujer en nuestro país, específicamente en el ámbito laboral tuvo la complejidad de integrar y perfilar un caudal bastante amplio de información existente al respecto. Esto fue una dificultad pero constituye también una riqueza, que se ve potenciada por el hecho de incluir en esta investigación opiniones directas de las involucradas en el tema: las propias mujeres.

**CAPACITACION MUJERES JEFAS DE HOGAR  
I. MUNICIPALIDAD DE LO ESPEJO**



# **ANEXOS**

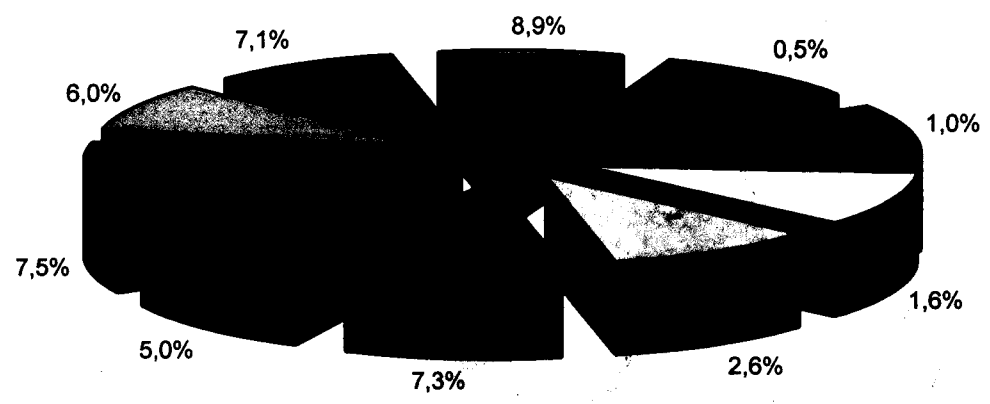
**PARTICIPACIÓN EN EL CONGRESO NACIONAL  
DE MUJERES CHILE 1951-2002**

1951-1953	192	1	0.5
1953-1957	192	2	1.0
1957-1961	192	3	1.6
1961-1965	192	5	2.6
1965-1969	192	14	7.3
1969-1973	200	10	5.0
1973	200	15	7.5
1990-1993	167	10	6.0
1993-1997	167	12	7.1
1998-2002*	168	15	8.9

**Fuente: Mujeres Latinoamericanas en Cifras. Chile. FLACSO/ Instituto de la Mujer de España. 1992.**

**\* Servicio Electoral. Ministerio del Interior. Diciembre 1997.**

### Participación en el Congreso Nacional de Mujeres Chile 1951-2002\*



**Años**

- 1951-1953
- 1953-1957
- 1957-1961
- 1961-1965
- 1965-1969
- 1969-1973
- 1973
- 1990-1993
- 1993-1997
- 1998-2002\*

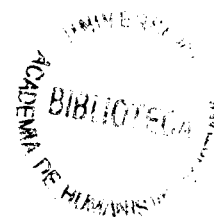
**EVOLUCIÓN DE LA FUERZA DE TRABAJO, 1990-1998**  
**(en miles de personas)**

1990	4.806
1992	5.168
1994	5.430
1996	5.599
1998*	5.918

**Fuente: Mideplan, Encuesta CASEN 1990,1992,1994,1996,1998**

**\* cifras preliminares**

Como se puede observar, entre 1990 y 1998, la fuerza de trabajo se ha incrementado sostenidamente, alcanzando un ritmo de crecimiento de 2,6% promedio anual. El número de personas que se incorporó al mercado del trabajo durante el período llegó a un millón 112 mil personas.



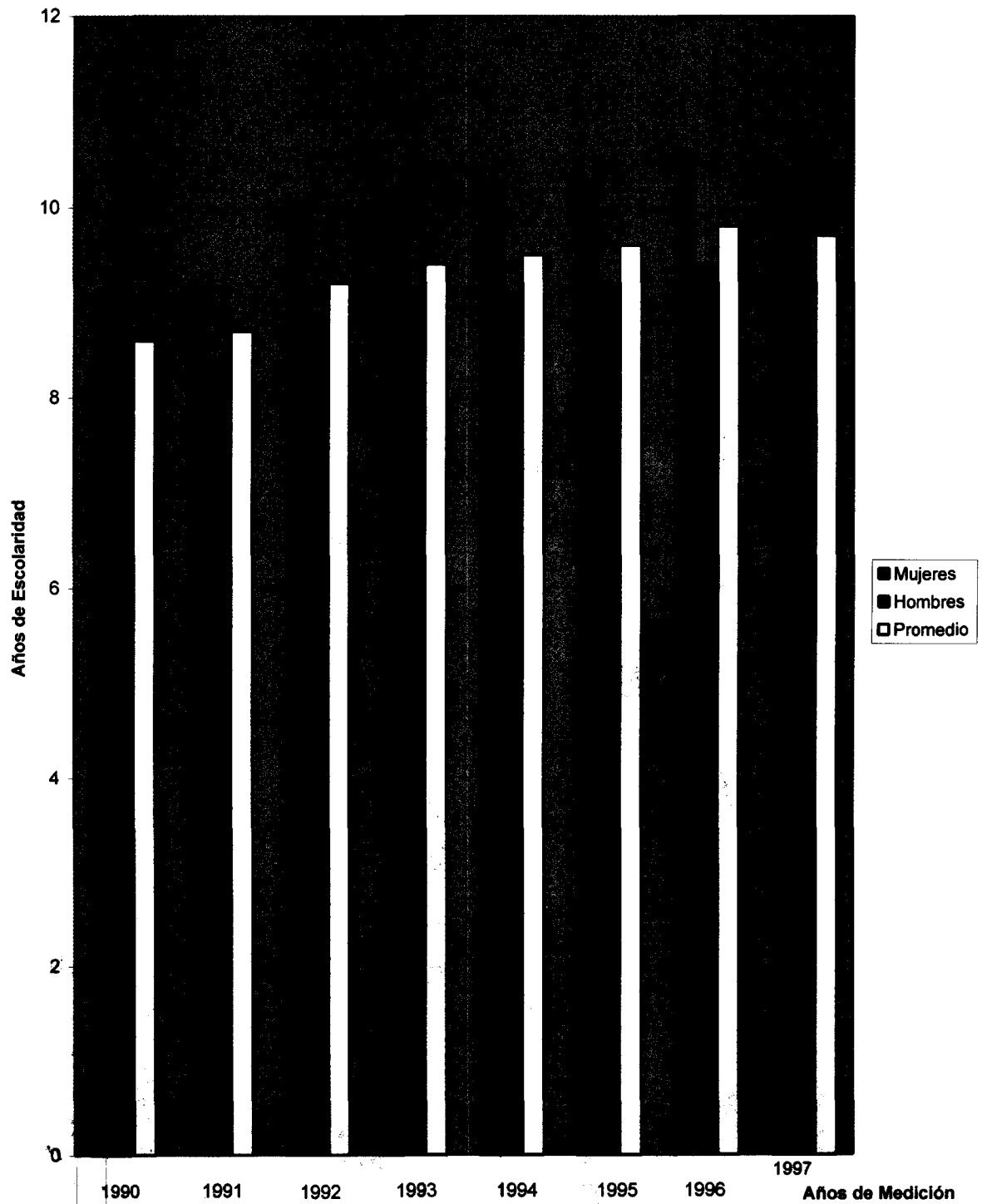
**NIVEL DE ESCOLARIDAD PROMEDIO DE LA POBLACIÓN  
SEGÚN SEXO\* CHILE 1990/1997**

1990	9.1	8.3	8.6
1991	9.2	8.4	8.7
1992	10.1	8.9	9.2
1993	10.1	9.0	9.4
1994	10.2	9.1	9.5
1995	10.3	9.2	9.6
1996	10.6	9.4	9.8
1997	10.4	9.3	9.7

\* Considera Población de 15 años y más.

Fuente: Mineduc. Compendio de Información Estadística 1997.

### Nivel de Escolaridad promedio de la Población Según Sexo 1990-1997



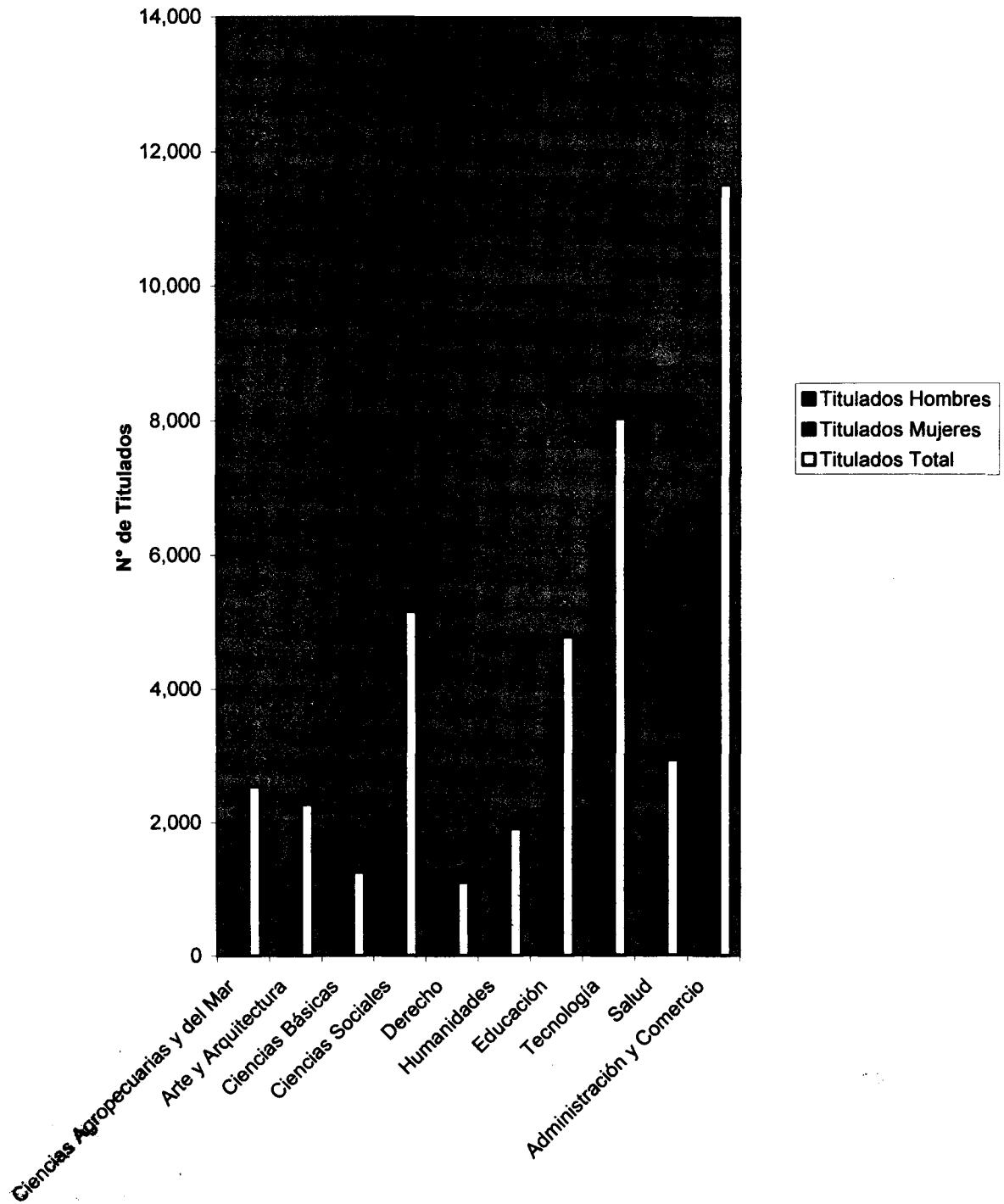
## TITULADOS DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR POR ÁREA DEL CONOCIMIENTO SEGÚN SEXO. CHILE 1996.

<b>Ciencias Agrop.y del Mar</b>	1.610	929	2.539
<b>Arte y Arquitectura</b>	975	1.293	2.268
<b>Ciencias Básicas</b>	779	463	1.242
<b>Ciencias Sociales</b>	2.196	2.959	5.155
<b>Derecho</b>	606	488	1.094
<b>Humanidades</b>	507	1.395	1.902
<b>Educación</b>	965	3.813	4.778
<b>Tecnología</b>	6.518	1.511	8.029
<b>Salud</b>	977	1.961	2.938
<b>Administ.y Comercio</b>	4.397	7.115	11.512
<b>TOTAL</b>	<b>19.530</b>	<b>21.927</b>	<b>41.457</b>

**Incluye titulados de Universidades, Institutos Profesionales y Centros de Formación Técnica.**

**Fuente: Datos Estadísticos. Consejo Superior Educación MINEDUC. 1996.**

### Titulados de la Educación Superior por área del conocimiento según sexo año 1996



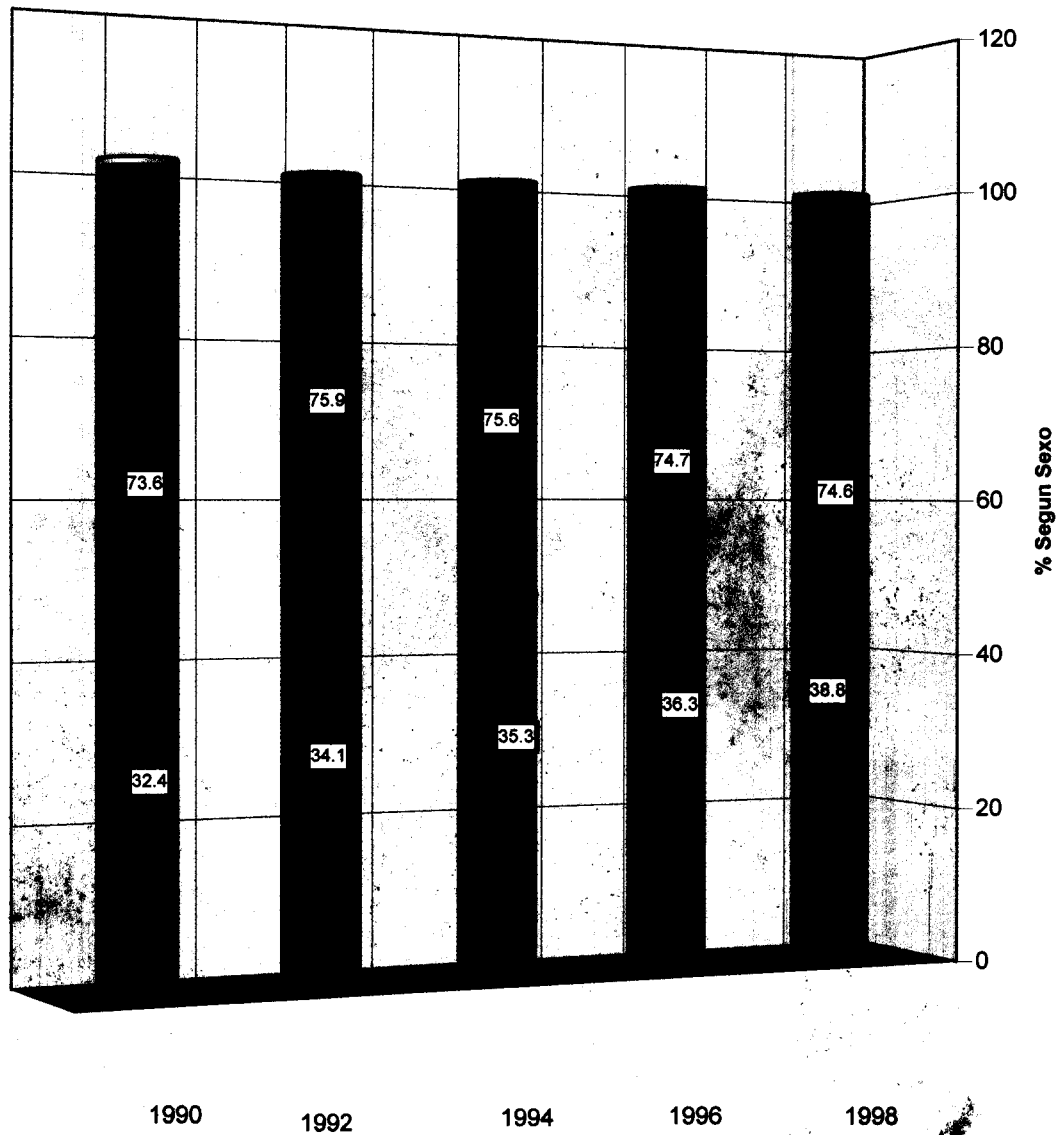
**EVOLUCIÓN DE LA TASA DE PARTICIPACIÓN DE LA POBLACIÓN  
DE 15 AÑOS Y MÁS EN LA FUERZA DE TRABAJO  
POR SEXO 1990-1998 (en porcentajes)**

1990	32.4	73.6
1992	34.1	75.9
1994	35.3	75.6
1996	36.3	74.7
1998	38.8	74.6

**Fuente: Mideplan, Encuesta CASEN años respectivos**

La tasa de participación de las Mujeres mantiene un incremento sostenido. El aumento más significativo se produce entre 1996 y 1998, con 2,5 puntos porcentuales.

**Evolución de la Tasa de Participación de la población de 15 años y más en la Fuerza de Trabajo por sexo 1990-1998 (en porcentajes)**



## AVANCES LEGALES

De acuerdo con la Ley N°19.023 que creó el Servicio Nacional de la Mujer, en su Artículo N°2 se estipula que le corresponde, entre otras funciones: “Estudiar y solicitar a los ministerios que corresponda las políticas públicas y promover las reformas legales, reglamentarias y administrativas a fin de obtener los objetivos señalados precedentemente”.

Esta facultad que le otorga la Ley y el propio impulso de las autoridades del SERNAM han potenciado la formulación y seguimiento de reformas legales promovidas por este Servicio, actividad que ha sido central para este organismo en los dos primeros gobiernos de la Concertación.

Durante el período analizado se han promulgado diversas leyes que atañen a la mujer y a la familia.

A objeto de mostrar los avances que se han realizado en esta materia, se esbozará una cronología de las leyes promulgadas a través del período, relacionadas con la protección a las trabajadoras y que a nuestro juicio han mejorado las condiciones de las mujeres en el ámbito laboral.

## LEYES PROMULGADAS

**Ley N° 19.250. Modificación al contrato individual del trabajo y protección a los trabajadores y trabajadoras. Publicada en el Diario Oficial, el 30 de septiembre de 1993.**

Esta reforma legal impulsada por el SERNAM, en una iniciativa conjunta con el Ministerio del Trabajo, apunta a la igualdad de acceso de la mujer en todos los trabajos, eliminando la prohibición legal que ésta tenía para desempeñar ciertas faenas, como por ejemplo, faenas mineras y labores consideradas de alta peligrosidad para sus condiciones físicas o morales.

También esta nueva ley, en el ámbito familiar, le otorga al padre permiso postnatal en caso de fallecimiento de la madre durante o después del parto y el pago de un día de trabajo con motivo del nacimiento de un hijo o hija. Además se otorga al padre o a la madre, a elección de ésta, el permiso que corresponda en caso de enfermedad de un hijo o hija menor de un año; si la madre ha fallecido, o es el padre quien tiene la tuición del hijo, él tiene este derecho. Además, esta ley, en el ámbito laboral, establece jornada de trabajo e ingreso mínimo para las trabajadoras de casa particular; un mínimo de estabilidad contractual y condiciones laborales adecuadas e higiénicas y eventualmente de alojamiento y alimentación para las trabajadoras temporeras.

También establece la ley, la obligación de otorgar a los empleados de establecimientos comerciales y de servicios, al menos un domingo al mes de descanso.

**Ley N° 19.299. Base de cálculo de subsidio maternal. Promulgada el 8 de marzo de 1994.**

Esta ley contempla una fórmula que asegura a las trabajadoras un subsidio de monto similar a su remuneración real. Con arreglo al sistema usado anteriormente el subsidio calculado resultaba muy inferior a dicha remuneración.

**Convenio N° 103 sobre protección a la maternidad y Convenio N° 156 sobre igualdad de trato entre trabajadores y trabajadoras, de la OIT.**

Ambos convenios ratificados en 1995, tienen por finalidad la protección a la maternidad y la igualdad de trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares y se enmarcan en el Artículo N°11 de la Convención mencionada que indica “Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra las mujeres en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres los mismos derechos”.

**Ley N° 19.482. De descanso dominical. Publicada el 3 de diciembre de 1996.**

Esta ley, promovida por SERNAM y el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, modifica el Artículo N° 38 del Código del Trabajo, para dar mayor posibilidad a los trabajadores y trabajadoras exceptuados del descanso dominical, para que su descanso semanal, pueda caer en día domingo.

Esta disposición legal, está indirectamente planteada en el Plan de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres 1994-1999, al referirse a la promoción de horarios compatibles con las actividades de los miembros de la familia a objeto de permitir el trabajo remunerado de las mujeres y su participación social y para que los hombres puedan asumir responsabilidades familiares.

**Ley N° 19.505. Permiso especial a trabajadores en caso de enfermedad grave de sus hijos. Publicada el 25 de julio de 1997.**

Esta ley, establece la posibilidad de ausentarse del lugar de trabajo hasta por diez jornadas en un año calendario, a la madre trabajadora, o al padre, cuando ambos trabajan, pero a elección de la madre, en el evento de que la salud de un hijo menor de dieciocho años requiera de la atención personal de sus padres por accidente grave, enfermedad terminal en su fase final o enfermedad grave, aguda o con probable riesgo de muerte.

**Ley N° 19.591. Modificación de normas del Código de Trabajo en materia de protección a la maternidad. Publicada el 9 de noviembre de 1998.**

Esta ley agrega un inciso final nuevo al Artículo 194 y la modificación consiste en la prohibición a los empleadores de condicionar la incorporación, permanencia o promoción en el empleo a la ausencia o existencia de embarazo de la trabajadora. Prohíbe, además, la exigencia de cualquier tipo de examen o certificado destinado a comprobar la inexistencia de embarazo.

En segundo lugar, se suprime el inciso final del Artículo 201 con lo cual esta modificación hace aplicable a las trabajadoras de casa particular el fuero de maternidad. En tercer lugar, se modifica el Artículo 203 relativo a la obligación de los establecimientos, por empresas en el inciso 1 y en el inciso 3 por los establecimientos de las empresas.

El Servicio Nacional de la Mujer tiene entre sus objetivos prioritarios articular la noción de maternidad con la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres, en la medida en que muchas de las acciones y medidas apuntan a hacer compatible el ejercicio de la maternidad con el desempeño laboral de las mujeres. Al mismo tiempo, se desarrolla un trabajo de difusión e información sobre los Tratados 103 y 156 de la OIT, ratificados por Chile con objeto de ir creando conciencia y prácticas en el ámbito social para avanzar en el cumplimiento de dichos tratados, especialmente en lo que se refiere a los derechos de los trabajadores hombres y mujeres con responsabilidades familiares.

La legislación laboral chilena abordó el tema de la protección a la maternidad ya en el año 1917. Las modificaciones que desde entonces ha experimentado no significaron un cambio sustancial sino, más bien, su perfeccionamiento. Actualmente el Código del Trabajo trata el tema en el Libro II Título II, llamado De la Protección a la Maternidad. (Artículos 194 a 208 del Código Laboral Chileno).

En los últimos años se han incorporado a la legislación algunas normas que introducen el principio de las responsabilidades parentales compartidas. Este esfuerzo apunta directamente a avanzar en la eliminación de las discriminaciones de género.

En este caso se beneficia también a los padres, bajo la concepción de que los hombres trabajadores necesitan, al igual que las madres, de instrumentos de protección que les permitan ejercitar la paternidad y desarrollar su afectividad al interior de la familia, para lo cual necesitan tiempo y disponibilidad. En virtud de estas normas se han otorgado los siguientes derechos a los padres trabajadores:

- Un día de permiso con goce de remuneraciones, por el nacimiento de un hijo.
- Derecho a gozar del permiso de descanso posterior al parto, en caso de muerte de la madre.
- Derecho a licencias médicas por enfermedad de hijos menores de un año. Este derecho podrá ser ejercido por la madre o el padre, a elección de la madre.
- Derecho a permisos sin goce de remuneraciones por enfermedad grave de un hijo menor de 18 años. Este derecho también será ejercido por la madre o el padre, a elección de la primera.

Además, se han otorgado derechos a descanso, subsidios y licencias a las trabajadoras o trabajadores a quienes se les haya entregado judicialmente la tuición o el cuidado de un menor de seis meses. Los trabajadores que tengan bajo su cuidado o tuición a niños mayores de seis meses tendrán los derechos que les habría correspondido en caso de ser sus padres.

Ahora bien, en Chile sigue predominando la situación tradicional en la cual es la madre, en forma exclusiva, quien accede al derecho de fuero maternal, que consiste en la prohibición del despido de la trabajadora durante el período pre y postnatal y por dos años a partir del momento de término del período postnatal.

Este derecho dice relación con el ejercicio de la maternidad cuando el niño/a es menor de dos años. Si bien existe el permiso para cuidar personalmente al hijo menor de un año gravemente enfermo y este fue ampliado dando derecho al padre, en la práctica y debido a factores culturales, sociales, económicos y de la relación capital/trabajo, no se ha alcanzado una mayor flexibilidad en términos de la utilización de los permisos parentales y aún no se conciben las licencias familiares a modo de incorporar a los padres en el cuidado de los niños pequeños.

Un adelanto importante en este sentido fue el cambio en la legislación que otorga permiso especial a los padres o madres para el cuidado de un hijo menor de 18 años enfermo grave. En este caso se otorgan licencias sin goce de remuneración, de siete días hábiles repetibles por cuatro veces consecutivas. Los padres adoptivos también acceden a este derecho.

Por otra parte, en relación con la protección a la maternidad, vale destacar que se han incorporado importantes modificaciones al Código Laboral, por ejemplo:

- Reformulación de los requisitos para acceder al derecho de sala cuna:

Hasta 1998 la legislación establecía que la contratación laboral de 20 mujeres, que genera la obligación empresarial de instalar o financiar salas cunas, se consideraba sólo respecto de establecimientos de empresa. Es decir, sólo los establecimientos o locales que ocuparan 20 o más trabajadoras en un mismo espacio físico debían contar con sala cuna o el empleador debía financiarla.

La reforma indicó que el número de 20 mujeres contratadas se considerará respecto de cada empresa y no de cada establecimiento. De esta forma, se facilita el acceso de las madres trabajadoras a la titularidad del derecho de sala cuna.

En efecto, una empresa de varios establecimientos puede que no reúna 20 mujeres en cada uno de ellos pero, si una empresa ocupa más de 20 mujeres aunque éstas no se desempeñen en un mismo local debe instalar o financiar sala cuna para todas las trabajadoras que sean madres de hijos menores de dos años. Estos beneficios alcanzan a todas las mujeres sujetas a contratos de trabajo, tanto de empresas privadas como del sector público, excepto el derecho de acudir a dar alimentación al niño en sus primeros dos años de vida y el derecho a sala cuna, que cubre sólo a aquellas trabajadoras insertas en empresas que tengan, a lo menos, 20 mujeres entre su personal.

- Concesión del derecho a fuero maternal para las trabajadoras de casa particular:

Las que hasta 1998 estaban legalmente excluidas del mismo. Esta norma beneficia a un número importante de mujeres chilenas, quienes además de verse beneficiadas en tanto trabajadoras, lo serán como madres, avanzando así en equidad social. Las trabajadoras de casa particular cumplen funciones claves en la reproducción de los grupos familiares en que prestan servicios, facilitando la inserción laboral de otras mujeres, quienes muchas veces se ven obligadas a delegar el cuidado de sus hijos/as. El reconocimiento de los derechos de maternidad a estas trabajadoras tiene como consecuencia el aminorar las diferencias existentes entre las mujeres de los distintos estratos sociales del país, hecho que constituye uno de los principales desafíos para la equidad de género.

- Prohibición del Test de embarazo:

A contar de 1998 se prohíbe expresamente condicionar la contratación de trabajadoras, su permanencia o renovación de contrato y la promoción o movilidad de su empleo a la ausencia o existencia de embarazo. También se prohíbe expresamente exigir, para los mismos fines, certificados o examen alguno para verificar si se encuentra o no en estado de gravidez. El cumplimiento de esta normativa es aún insuficiente y requiere de un compromiso explícito por parte del sector empleador con la maternidad como responsabilidad social para su cumplimiento.

A través de estas tres grandes líneas de trabajo, el Servicio Nacional de la Mujer está contribuyendo al cambio que conduzca a la igualdad de oportunidades. De este modo se ha intentado avanzar en el desarrollo conceptual de que la maternidad es una responsabilidad de todas y todos los chilenos, proveyendo de alternativas tanto para el cuidado infantil como para el mejoramiento de las normas de protección a la maternidad, ambos objetivos contemplados en el Plan de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres 1994-1999.

Si bien estos avances no logran solucionar a cabalidad la problemática de las mujeres trabajadoras con responsabilidades familiares, constituyen un aporte en la ampliación de las posibilidades para la equidad de género en el ámbito laboral.

La aspiración de la mayoría de las personas es que la obtención de un ingreso no necesariamente suponga sacrificar las relaciones humanas de afectividad y sociabilidad que generan los lazos familiares.

## **Introducción a las encuestas realizadas**

Como ha quedado de manifiesto, la preocupación principal de nuestra investigación es establecer el grado de mejoramiento que ha generado el Servicio Nacional de la Mujer en las condiciones laborales de las mujeres en nuestra sociedad. Para cumplir este objetivo pensamos que resultaba indispensable conocer de primera fuente la percepción de las mujeres respecto a ciertos temas de interés para nuestro trabajo. Por ello, la opción elegida resultó ser la aplicación de una encuesta de opinión realizada a mujeres respecto a los temas en cuestión.

### **Metodología**

El instrumento de investigación utilizado ha sido una Encuesta de opinión, aplicada a mujeres trabajadoras de la región metropolitana, específicamente de Servicios Públicos en los cuales desempeñamos nuestras diarias funciones.

### **Universo**

El Universo de la encuesta está compuesto por las mujeres trabajadoras de los siguientes Servicios Públicos: Tesorería General de la República, Instituto de Normalización Previsional y Servicio Nacional de la Mujer, de la región metropolitana.

### **Muestra**

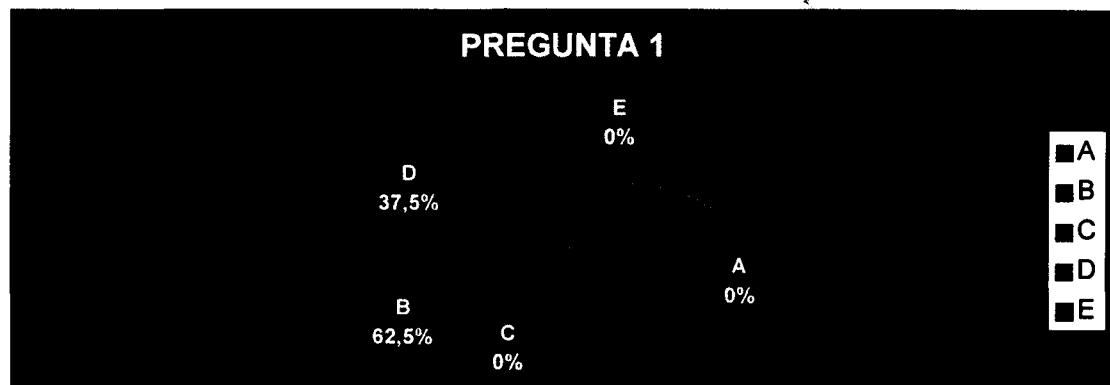
Sobre la base de este Universo, nos empeñamos en que la muestra fuese representativa de esta población y que se constituyera de forma aleatoria.

## Destaque la alternativa que ud. estime conveniente

Opinión de trabajadoras con responsabilidades familiares y laborales sobre tipo ideal de familia.

### 1.- ¿Cuál es la mejor forma de vida para una hija/o suyo?

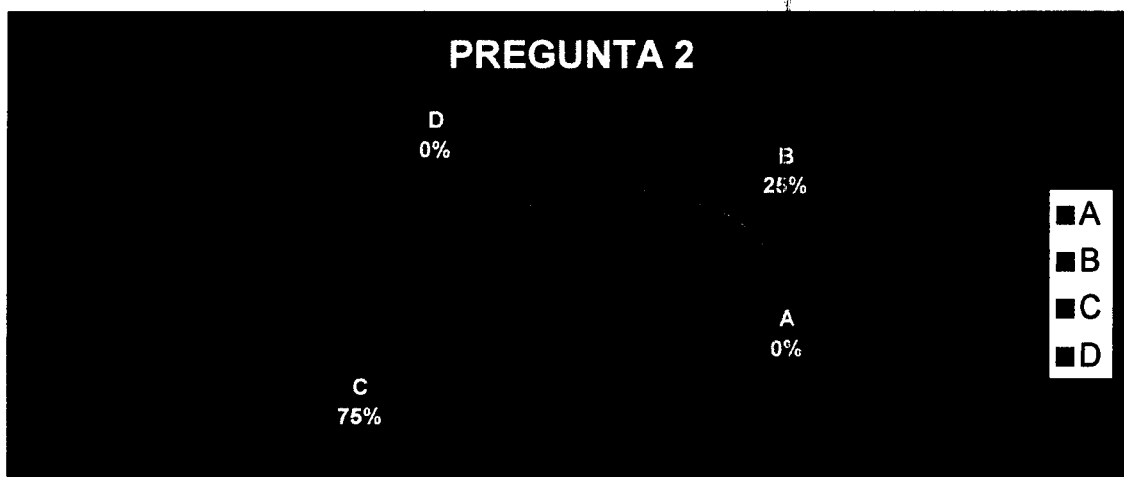
- a. Que él hombre trabaje y la mujer se dedique al cuidado del hogar y de los hijos
- b. Que ambos trabajen y compartan igual las responsabilidades de la casa y de los hijos/as
- c. Que ambos trabajen y el hombre cuente con permiso legal para que pueda asumir sus responsabilidades familiares y domésticas
- d. Que ambos trabajen y la mujer cuente con horario flexible para una mayor presencia en el hogar
- e. No sabe, no responde



En esta pregunta se busca conocer la opinión de la mujer sobre las responsabilidades que debe tener tanto el hombre y la mujer en la familia. Así un 62,5% de las encuestadas (10 mujeres) contestó que ambos debían compartir los quehaceres del hogar con igual responsabilidad y un 37,5% (6 mujeres) consideran que la mujer debe tener un horario de trabajo más flexible que les permita realizar las labores del hogar de manera adecuada.

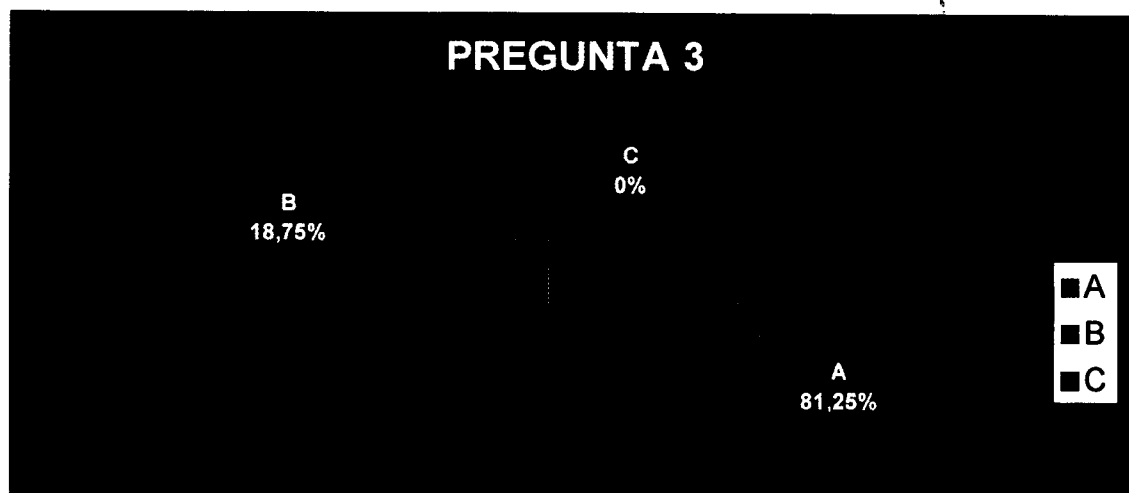
2.- **¿ Cuánta importancia le da la televisión, la radio o la prensa al problema de las responsabilidades familiares y domésticas que hay que cumplir cuando el hombre y la mujer trabajan fuera del hogar?**

- a. Mucha a suficiente
- b. Regular
- c. Poca a ninguna
- d. No sabe, no contesta



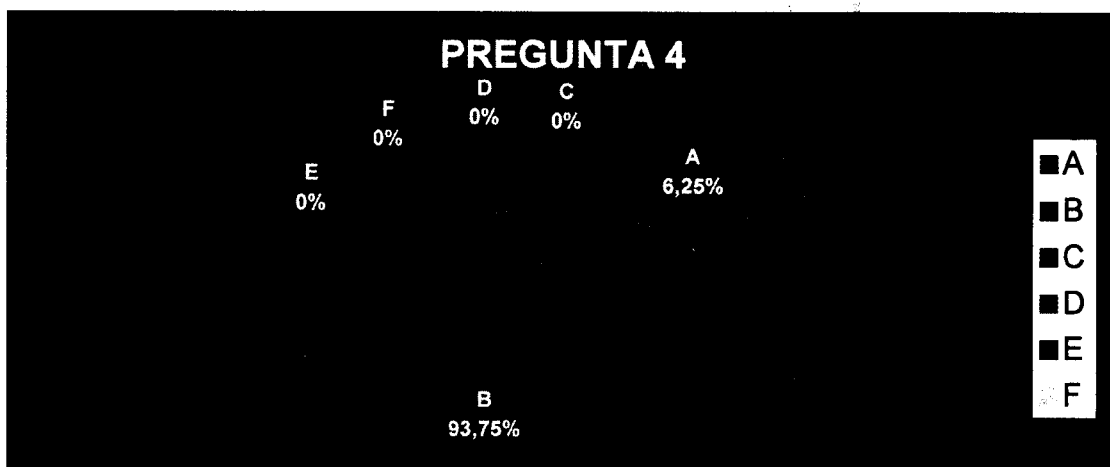
Sobre esta pregunta el 75% de las encuestadas (12 mujeres) considera que no existe preocupación por parte de los medios de comunicación de dar a conocer las responsabilidades que deben tener los padres que trabajan, en su familia como un todo. Sólo un 25% de las encuestadas (4 mujeres) considera que la preocupación de los medios de comunicación por éste y otros temas relacionados con la vida familiar es regular.

- 3.- ¿ Conoce Ud. la existencia de programas de apoyo estatales (municipales u otros) para las mujeres jefas de hogar?
- a. Sí
  - b. No
  - c. No responde



En esta pregunta el 81,25% de las encuestadas (13 mujeres) dice conocer programas estatales de apoyo a la mujer jefa de hogar, y sólo el 18,75% (3 mujeres) no conoce la existencia de estos programas, lo que puede deberse a la mala difusión de los programas a nivel regional o local, o al poco conocimiento por parte de algunas mujeres sobre la existencia de éstos.

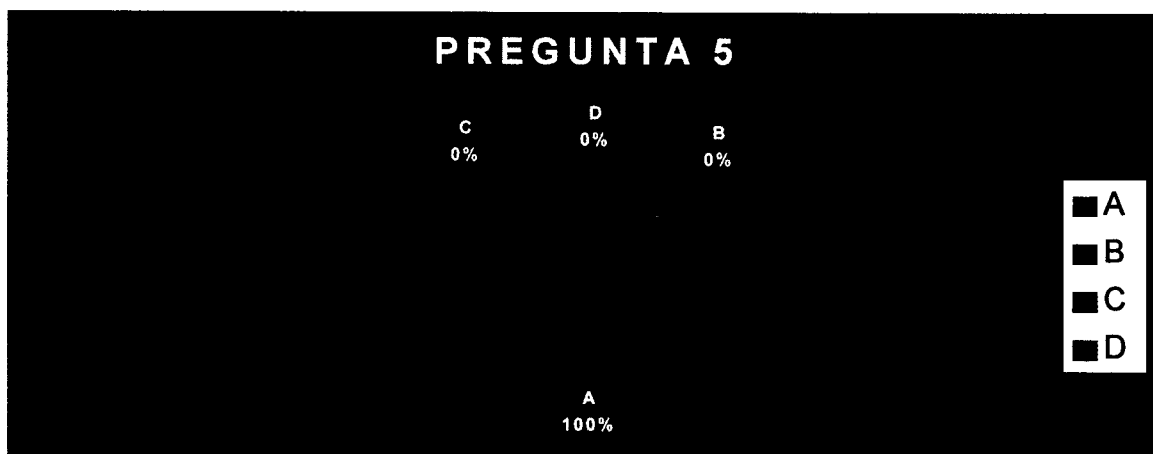
- 4.- En su opinión ¿ Qué organismo o personaje público se ha preocupado de crear programas de apoyo a las mujeres jefas de hogar?
- El gobierno
  - El Sernam
  - Personaje público. Especifique
  - Otro. Especifique
  - Ninguno
  - No sabe, no responde



En esta pregunta buscamos que las mujeres respondieran si conocían un organismo que se haya preocupado del desarrollo de la mujer en todo sus ámbitos. Así el 93,75% de las encuestadas (15 mujeres) respondieron que el Sernam era el organismo que se ha preocupado de las necesidades de la mujer y de luchar por sus derechos. El 6,25% de las mujeres encuestadas (1) respondió el gobierno.

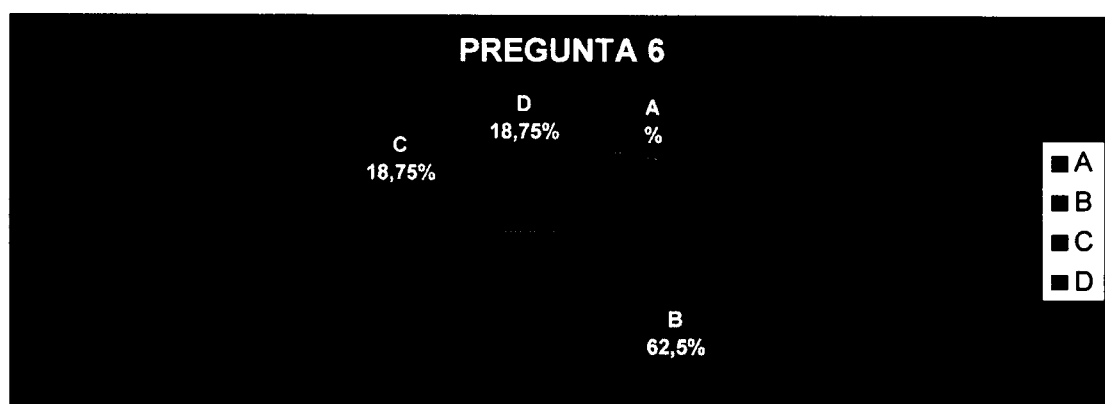
5.- ¿ Considera Ud. Necesario que existan políticas públicas orientadas al apoyo de las mujeres jefas de hogar por parte del Estado?

- a. Muy necesario
- b. Medianamente necesario
- c. Poco necesario
- d. Nada necesario
- e. No sabe, no responde



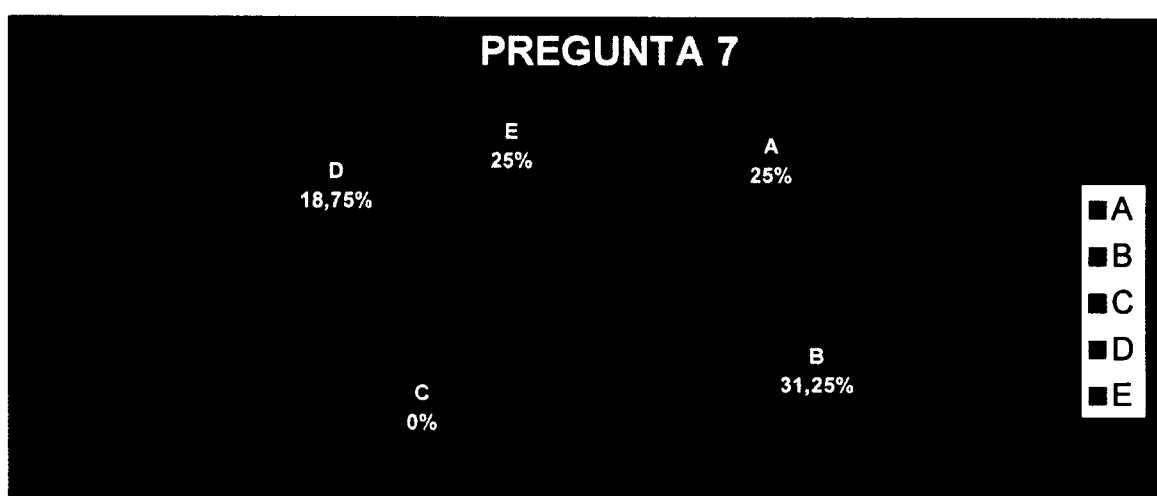
El 100% de las encuestadas (16 mujeres) consideró necesario la existencia de políticas públicas destinadas a mejorar las condiciones de la mujer en el país, ya que esto denota la preocupación del gobierno por el tema de la mujer y lo pone como elemento central en el desarrollo de éste.

- 6.- La globalización económica ¿ De qué manera ha influido en la calidad del empleo femenino?
- a. Positivamente
  - b. Algo ha mejorado
  - c. Negativamente
  - d. No sabe, no responde



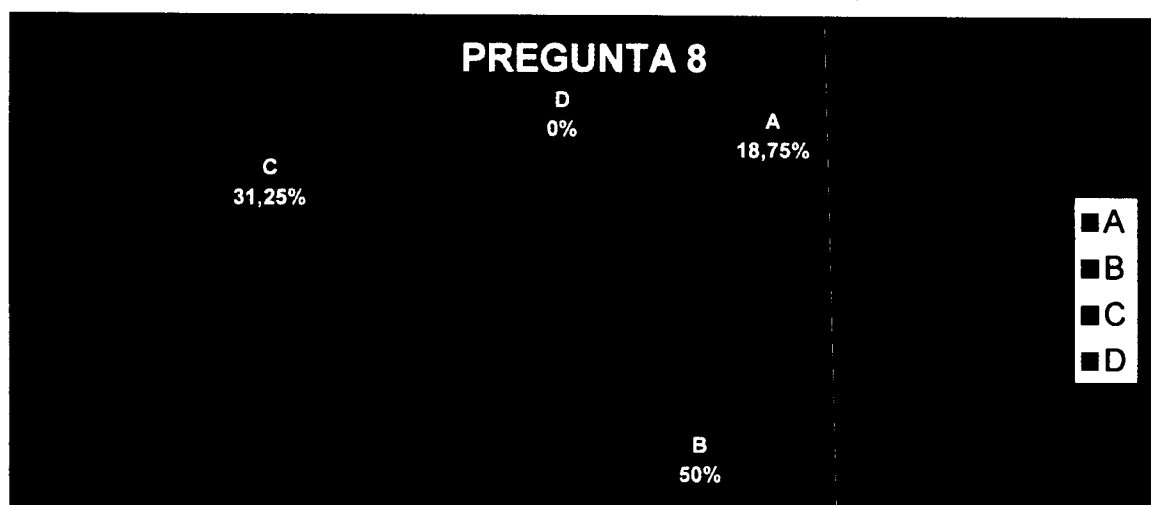
Esta pregunta busca establecer que efectos ha tenido la globalización económica en el empleo femenino. Es así como el 62,5% (10 mujeres) de las encuestadas considera que la globalización económica algo ha mejorado las condiciones laborales, un 18,75% (3 mujeres) contesta que la globalización ha influido negativamente en las condiciones de empleo en la mujer, ya que ahora se necesitan profesionales más calificados y las mujeres en el tema de profesionalización aún están en desventaja, el 18,75% (3 mujeres) no están informadas del tema.

- 7.- En su opinión ¿ La globalización económica ha generado oportunidades de mejores empleos para las mujeres chilenas?
- Sí
  - A veces
  - Ocasionalmente
  - No
  - No sabe



Relacionada directamente con la pregunta anterior se preguntó si la globalización había generado oportunidad de mejores empleos. Al respecto el 31,25% de las mujeres encuestadas (5) respondió que a veces se han generado condiciones de mejores empleos, un 25% (4 mujeres) considera que si se han generado mejores oportunidades de empleo y un 18,75% (3 mujeres) estima que la globalización no ha generado nuevas oportunidades de trabajo, sino más bien estas han ido empeorando debido a la alta calificación que se solicita al postular a un trabajo, un 25% (4 mujeres) no conocen el tema planteado.

- 8.- En su opinión ¿ Cree Ud. que el empleo femenino es considerado y valorado un aporte real a la economía nacional?
- a. Sí
  - b. A veces
  - c. No
  - d. No sabe, no responde



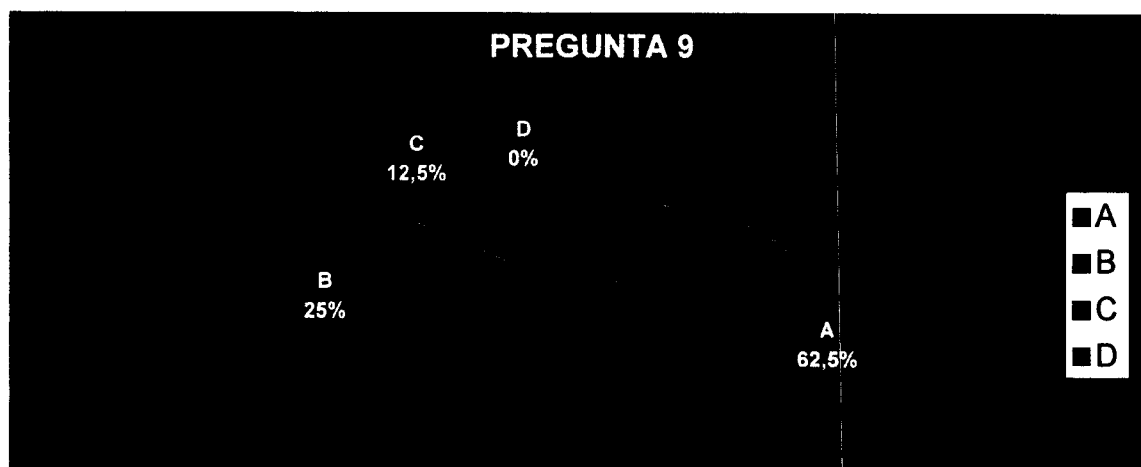
La percepción de las encuestadas acerca del valor asignado y la consideración del empleo femenino, como aporte real a la economía nacional, nos demuestra que el 50% (8 mujeres), de ellas opina que sólo a veces es considerado; un 31,25% (5 mujeres) señalan tajantemente que no, mientras que el 18,75% (3 mujeres) restante opina que si lo es.

A su juicio, la presencia de la mujer chilena en los distintos ámbitos del quehacer nacional ( económico – político – cultural – social ).

A su juicio, la presencia de la mujer chilena en los distintos ámbitos del quehacer nacional ( económico – político – cultural – social ).

9.- ¿ Ha contribuido a crear una sociedad más equitativa en dirección hacia la consolidación de una sana democracia?

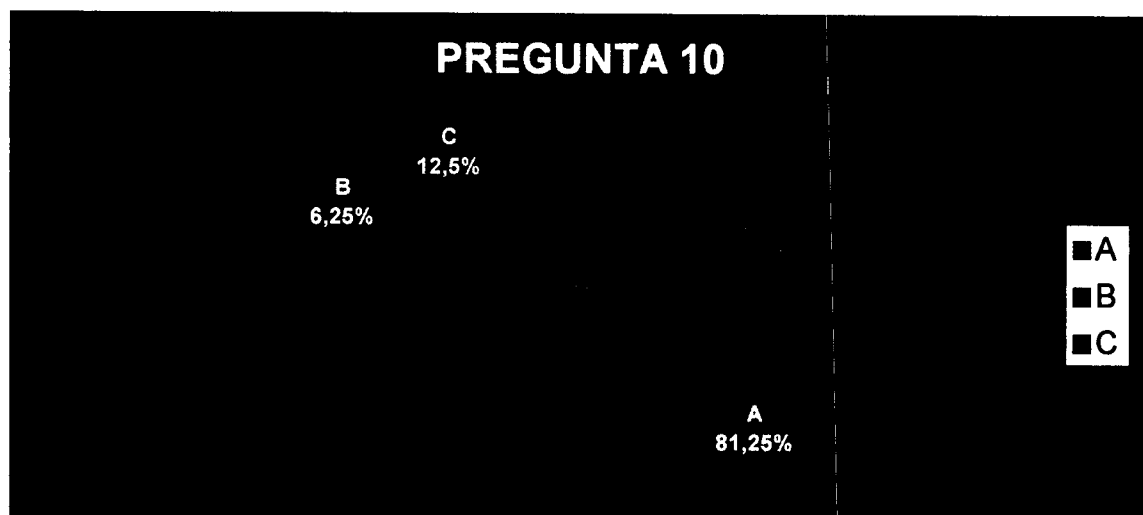
- a. Sí
- b. A veces
- c. Ocasionalmente
- d. No
- e. No sabe, no responde



Los resultados de esta pregunta dejan en claro que la mujer siente mayoritariamente que su presencia en los distintos ámbitos del quehacer nacional ha contribuido a crear una sociedad más equitativa en dirección a una consolidación democrática.

El 62,5% (10 mujeres) opinan que efectivamente su presencia ha contribuido; un 25% (4 mujeres) señalan que en algunos ámbitos su presencia ha contribuido; mientras que sólo el 12,5% (2 mujeres) restantes responde que ocasionalmente ha contribuido.

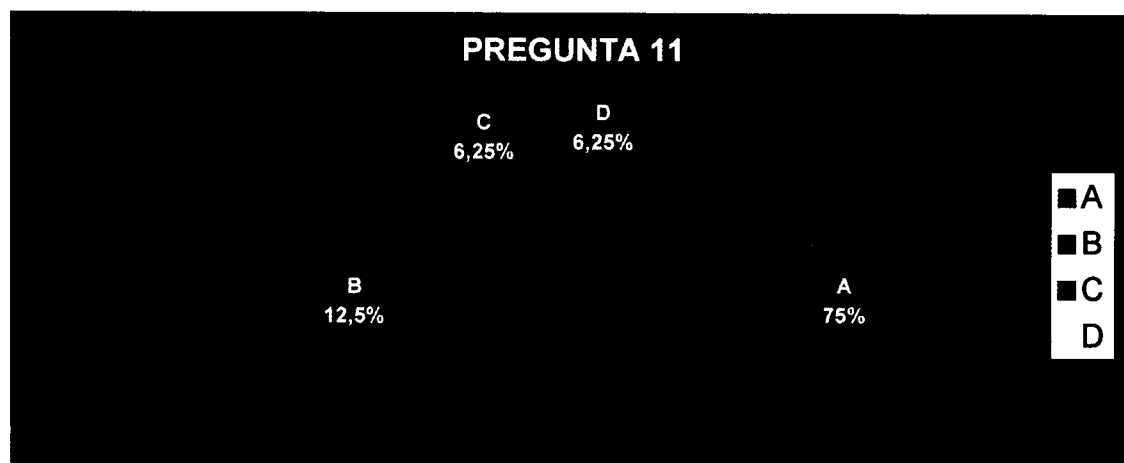
- 10.- A su juicio ¿ Cree Ud. que los temas relacionados con el mejoramiento de la vida familiar y la vida laboral de las mujeres en Chile deben seguir en manos del Sernam?
- a. Sí
  - b. No
  - c. Indique otro



Un elevado porcentaje de encuestadas cree que los temas relacionados con el mejoramiento de la vida familiar y vida laboral de las mujeres en nuestro país deben seguir bajo la responsabilidad del Sernam.

El 81,25% (13 mujeres) responden que está de acuerdo con la afirmación; un magro 6,25% (1 mujer) señala lo contrario y un 12,5% (2 mujeres) señalan que otro debiera ser el ente encargado de tales materias.

- 11.- En su opinión ¿ La creación del Sernam ha contribuido a mejorar la calidad de vida laboral de la mujer chilena?
- Sí, positivamente
  - Medianamente
  - No
  - No sabe, no responde



El resultado de esta pregunta esta de acuerdo con la encuesta a la pregunta anterior, debido a que un 75% (12 mujeres) responden que positivamente la creación del Sernam ha contribuido a mejorar los niveles de vida laboral de la mujer chilena, un 12,5% (2 mujeres) indican que el aporte del Sernam en este aspecto es medianamente satisfactorio, un 6,25% (1 mujer) señala no existir ningún mejoramiento, y finalmente un 6,25% (1 mujer) indica no saber responder al respecto.

## **Conclusiones Generales de la Encuesta**

De la aplicación de la encuesta como instrumento que nos permitiese recoger la opinión de un grupo de mujeres, elegidas aleatoriamente, respecto a ciertos temas de interés para nuestra investigación, podemos concluir lo siguiente:

- Las mujeres le otorgan una gran importancia a la repartición de responsabilidades en el hogar y en el cuidado de los hijos/as que deben tener hombres y mujeres y también al tema de la flexibilidad horaria en sus empleos, para compatibilizar de mejor manera tanto su vida familiar como su vida laboral.
- La mayoría de las entrevistadas opina que los medios de comunicación no fomentan la creación de responsabilidad compartida entre hombres y mujeres, debido quizás al modelo de sociedad patriarcal en el cual aún nos desenvolvemos.
- Un elevado porcentaje dice conocer de programas de apoyo estatales para las mujeres jefas de hogar. Es decir, no existe un gran desconocimiento respecto al tema. Junto a esto, casi la totalidad de las encuestadas reconoce al Servicio Nacional de la Mujer como el ente responsable de la creación de tales programas. Asimismo, el cien por ciento considera necesario que existan políticas públicas orientadas al apoyo de las mujeres jefas de hogar.
- En líneas generales, existe un consenso en que la globalización económica ha influido positivamente en la calidad del empleo femenino. Sin embargo, respecto a si la globalización ha generado oportunidades de mejor empleo, las respuestas están más divididas, no se ve una clara percepción ya sea favorable o desfavorable. Creemos que

- En cuanto a la valoración del empleo femenino como aporte real a la economía nacional, un bajo porcentaje de las encuestadas opina que sí es considerado. La mayoría señala que sólo a veces lo es y derechamente el 30% señala definitivamente que no.
- Existe también una opinión favorable respecto a la consolidación de un sistema más democrático de convivencia entre hombres y mujeres en nuestra sociedad, motivado principalmente por la presencia cada día mayor de las mujeres en los distintos ámbitos del quehacer nacional.
- Por último, y lo más relevante para nuestra investigación, es que en opinión de la mayoría, el Servicio Nacional de la Mujer ha contribuido positiva o medianamente a mejorar la calidad de vida de las mujeres principalmente en el ámbito laboral y que los temas atinentes a esta situación deben seguir en manos del Sernam.

## **ENTREVISTAS PERSONALES.**

### **Objetivo.**

Hemos querido llevar a cabo una serie de entrevistas a personas vinculadas estrechamente con nuestro tema de investigación, para obtener de primera fuente opiniones alejadas de alguna posible subjetividad que pudiesen distorsionar nuestro análisis al respecto.

### **Técnica de entrevista.**

A cada persona entrevistada se le explicó que se le iba a hacer preguntas referentes a la situación de la mujer en nuestro país, específicamente en el ámbito laboral.

Como ya lo señalamos, todas las entrevistas fueron realizadas a personas con un gran bagaje en temas de mujer y que llevan a cabo su labor en el Área de Autonomía Económica del Servicio Nacional de la Mujer.

## **LAS PERSONAS ENTREVISTADAS FUERON**

**Vanessa Marmentini Letelier: Pedagoga, actualmente se desempeña en el Programa de Apoyo a Mujeres Jefas de Hogar.**

**Laura Echeverría Correa: Pedagoga Social con mención en Trabajo Social Fachobershule, Hamburgo. Se ha especializado en el Área de Capacitación Laboral para Mujeres. Actualmente se desempeña como encargada de capacitación del Programa de Apoyo a Mujeres Jefas de Hogar.**

### **ENTREVISTA**

**A : VANESSA MARMENTINI LETELIER**

- 1. A su juicio, ¿se ha avanzado en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres? (Aspectos sociales, políticos, económicos, educacionales, culturales, familiares, comunitarios).**

### **RESPUESTA**

Se “ha empezado a avanzar” en un proceso que es muy largo –porque involucra aspectos socioculturales y económicos que requieren de voluntad política, consenso, políticas de difusión adecuadas y una profunda revisión crítica de las discriminaciones – muchas veces veladas- que tenemos como cultura chilena, recogidas desde la formación familiar, educacional y de masas.

Si bien la igualdad de oportunidades está lejana hay hoy en muchos sectores de la población una idea de que la desigualdad existe, cuestión que en otros tiempos no era cuestionable. Es decir se ha avanzado en identificar que las mujeres tienen “derecho” a ser consideradas iguales. El reconocimiento es un primer paso necesario.

Respecto a medidas importantes en la década: tal vez lo que hay es un discurso que se traduce a veces en acción y/o produce acciones. Las mujeres en general han avanzado. Hoy se conversa de estos temas las mujeres tienen opinión – peticiones y claridad sobre injusticias que antes eran “naturales” o producto de la “mala suerte”. Ha contribuido fuertemente la mayor autonomía económica de la mujer y el haber salido de las cuatro paredes de la casa.

**2. ¿Cuál piensa Ud., que es o ha sido el aporte del Sernam en el mejoramiento de las condiciones laborales a favor de las mujeres?. ¿Qué avances concretos puede Ud., mencionar?.**

## **RESPUESTA**

Primero: ha identificado a las mujeres como trabajadoras identidad que no estaba incorporada en general ni siquiera para las propias mujeres trabajadoras (activas).

Ha visibilizado los problemas generales de acceso de las mujeres de trabajo, de condiciones laborales, de brecha salariales respecto de los varones, de condiciones discriminatorias en el campo de la previsión social y desocupación.

Se ha establecido también que la dueña de casa es una mujer que trabaja, aunque socialmente su aporte a la sociedad no sea valorado.

Este contexto genera algunas medidas concretas, por ejemplo:

- Focalización de programas de empleo en jefas de hogar.
- Programas de capacitación laboral para mujeres.
- Programas de atención odontológica para mujeres – trabajo.
- Extensión horaria de jardines infantiles para hijos de trabajadoras.
- Estudios de situación de la mujer en áreas como previsión – crédito y financiamiento – acceso a la vivienda – nivelación de estudios.

**3. ¿ Cómo calificaría Ud., la situación de la mujer en el ámbito laboral respecto a sus pares masculinos?. (ingresos, maternidad y cuidado infantil, condiciones laborales, trato etc.)**

## **RESPUESTA**

La situación de la mujer no es generalizable. Podemos hablar de ellas ubicando su situación laboral específica. Hay problemas que si son generales como la brecha de ingresos, que es notoria en todos lo ámbitos de trabajo. En este caso las mujeres profesionales y de mayores ingresos tienen más diferencias con sus iguales varones.

Respecto de la maternidad y sus derechos se cometen abusos en todos los ámbitos ( ver informe de prensa de viernes 10 de agosto), pero donde está más desprotegida la mujer es en el empleo doméstico y obviamente todos los empleos informales, que no tienen contratos ni previsión.

Se ha demostrado también que los niveles educativos de hombres y mujeres son similares, sin embargo es la valorización de su trabajo donde se produce la diferencia.

Se ha visibilizado el problema del abuso sexual en el trabajo, ejercido en general por varones hacia mujeres de menor jerarquía.

**4. ¿En que ámbitos y /o espacios debiera intervenir el estado para lograr la equidad del hombre y la mujer en el trabajo. ¿Qué medidas debiera adoptar (seguridad social, equidad en el ingreso y la no-discriminación en el trabajo)?.**

## **RESPUESTA**

En todos los ámbitos, generando:

Oportunidades para la capacitación en oficios pertinentes, con posibilidades de inserción laboral.

Oportunidades para la formación de la identidad de trabajadora.

Oportunidades para el acceso sin discriminación al mercado de trabajo.

Oportunidades para el perfeccionamiento, la carrera, becas.

Oportunidades para acceso a la salud ocupacional profesional.

Oportunidades para el cuidado infantil institucional en jornadas similares a los horarios de trabajo equidad en el ingreso.

Oportunidades y apoyos encadenados para las mujeres que desarrollan trabajo independiente – iniciativa productiva, microempresarias etc.

Apoyos y oportunidades especiales para aquellos rubros donde se concentra mano de obra femenina (pesqueras, textiles, turismo, etc).

Fiscalización de las condiciones laborales donde trabajan las mujeres.

Fiscalización condiciones laborales de las asesoras de hogar.

Fiscalización y normatividad respecto al trabajo en domicilio.

Orientación educacional para romper la tradicional segmentación del trabajo (traspasa mujeres, traspasa hombres).

Incentivo, premiación visibilización de las mujeres que realizan exitosamente trabajos no tradicionales para mujeres.

Igualdad de atención en planes de intermediación laboral, empleo, subsidios para la producción.

Socialización permanente de mujeres y hombres para compartir responsabilidades familiares.

**5. ¿Qué futuro tiene el empleo femenino en el marco de una economía globalizada?.**

**¿Cuáles son las ventajas y/o desventajas para la mujer?.**

## **RESPUESTA**

La pregunta es muy amplia. Si estamos hablando de la mujer menos preparada probablemente será considerada como mano de obra barata – por tanto sus ingresos serán mínimos, compitiendo con asiáticas y centroamericanas. De todas formas cuenta mucho la posición que tenga el país en la repartición general de la economía.

Las ventajas y desventajas para los trabajadores hombres y mujeres tendrá directa relación con la apuesta y posición que juegue Chile.

No tengo muchos elementos para contestar esta pregunta, pero, si no se considera en las políticas internacionales y nacionales una igualación de la posición de la mujer ella seguirá estando en una posición desmedrada.

Preocupante es la baja participación de la mujer chilena en el trabajo (la más baja en América latina) y la mala calidad de los empleos de las mujeres.

Preocupante es que en los últimos años Chile ha tenido de las peores distribuciones de ingreso del mundo. Es posible que ambas tendencias continúen a futuro.

Preocupante especialmente son los empleos ligados a lo rural – que de no definirse acciones hoy irán desapareciendo como tales. Importante será saber si los sectores en los que trabaja la mujer tendrán expansión a futuro – y si no es así, será necesario que ellas se preparen rápidamente para insertarse donde haya trabajo.

También será clave la política de privatizaciones en marcha y la regulación que haga el estado para la protección de los trabajadores/as.

**A : LAURA ECHEVERRIA CORREA**

**1. A su juicio ¿se ha avanzado en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres? (Aspectos sociales, políticos, económicos, educacionales, culturales, familiares, comunitarios).**

### **RESPUESTA**

Si y en ello el SERNAM ha contribuido enormemente. Sin embargo, falta mucho todavía por hacer porque el tema de la igualdad de oportunidades significa un cambio cultural y los cambios culturales se producen a mediano y largo plazo porque significa producir cambios en la estructura mental de la sociedad, que efectivamente se entienda que hombres y mujeres tenemos los mismos derechos y los mismos deberes.

Creo que todavía hay desafíos que tienen que ver con el sistema educacional. A mí parecer esa es la base de los cambios culturales. Por ejemplo, todavía tenemos un lenguaje sexista en el sentido de que hablamos que los hombres y pensamos que con eso estamos incorporando a las mujeres, pero las estamos negando. Falta reconocer también no tan sólo a los héroes, sino que también a las heroínas de la historia. Chile destaca a algunas pero todavía omite a muchas de ellas que jugaron un rol importante tanto en el proceso de la independencia como a lo largo del desarrollo que ha tenido la sociedad chilena.

Asimismo, falta mucho todavía en el tema de que las mujeres mismas nos autolimitamos en momento de elegir carreras. Nos sentimos más seguras eligiendo carreras que tienen que ver con lo que ha sido nuestra socialización, que tiene que ver con el trabajo doméstico general y con nuestro rol de reproductoras.

En carreras como por Ej. Física, hay pocas mujeres. Escuchaba el otro día que hay un estudio en el Instituto de la Juventud donde se comprobaba que Internet en un 75% lo utilizan los varones. Nuevamente las mujeres nos estamos quedando muy atrás en lo que son los avances tecnológicos entonces esos son desafíos para poder avanzar en el tema de la igualdad de oportunidades que no solamente tiene que ver con los cambios legales ni con habilitar programas específicos, sino también tiene que ver con la educación que le estamos dando a nuestros hijos y eso es un rol tanto del Estado como de la familia.

Existe una ley que dice que si un niño se enferma el padre también puede utilizar el permiso. Sin embargo, un seguimiento realizado indica que los padres lo utilizan poco. Entonces esto te indica que puede haber una ley, pero si esa ley no está difundida, no está asumida, no está internalizada de poco sirve, porque son cambios culturales, son formas de concebir el mundo y de concebirnos nosotros como seres humanos, más allá de nuestro sexo.

**2. ¿Cuál piensa Ud., que es o ha sido el aporte del Sernam en el mejoramiento de las condiciones laborales a favor de las mujeres? ¿Qué avances concretos puede Ud., mencionar?.**

#### **RESPUESTA**

Se ha avanzado en difundir y denunciar que las mujeres acceden a trabajos más precarios en peores condiciones. Por ejemplo el trabajo temporal prácticamente ha sido una actividad que desarrollan las mujeres. Eso no le da estabilidad en el tiempo.

Otro elemento, es que a la mujer siempre se le ha visto como aporte secundario y hoy en día todos los estudios que se han realizado tienden a demostrar que cada vez más las mujeres somos un aporte igual que el hombre y por lo tanto no es una ayuda, ni es un complemento, sino que si falta el ingreso de la mujer sobre todo en los sectores medios la familia prácticamente retrocede en su calidad y estándar de vida.

También se ha puesto en el tapete y se ha querido derribar aquel mito que señala que la mujer es más costosa laboralmente. Se ha demostrado que las mujeres tienen un costo menor que los hombres de 30%, cifra deducida del último estudio que realizó SERNAM con la O.I.T.

Por eso se ha difundido a la opinión pública una serie de elementos que demuestran las desventajas del mercado laboral entre hombres y mujeres. Los hombres acceden a empleos mejor remunerados, de mayor productividad y las mujeres generalmente con este pensamiento de que son fuerza de trabajo secundaria acceden a empleos muy precarios. Las estadísticas señalan que las mujeres que más requieren trabajar son las que están en el 1° y 2° quintil de ingreso. Ellas son las que menos están en el mercado laboral. Hay una brecha bastante grande entre las mujeres pobres y las mujeres de altos ingresos. Sólo el 19% de las mujeres de menores ingresos participa en el mercado de trabajo.

Sin embargo, las mujeres de altos ingresos están por sobre el 50%. Entonces se genera una brecha enorme y eso también indica que el mercado laboral expulsa a las mujeres de menores ingresos y por eso que es importante la existencia de programas de capacitación, de habilitación laboral, de desarrollo personal de las mujeres, para una inserción en el mercado laboral más digna.

**3. ¿Cómo calificaría Ud., la situación de la mujer en el ámbito laboral? (ingresos, maternidad y cuidado infantil, condiciones laborales, trato etc.)**

**RESPUESTA**

Existe hoy diferencia y discriminación de género bastante importante respecto de los ingresos. Por ejemplo, a mayor nivel educacional, aunque parezca paradójal, las mujeres perciben menores ingresos.

En los sectores de menores ingresos vemos que la relación es similar en hombre pobre y mujer pobre respecto de los ingresos. Sin embargo, a las mujeres les cuesta mas salir de la pobreza. Pero la brecha salarial se acentúa lamentablemente en los sectores de mayores ingresos.

Respecto a la maternidad y el cuidado infantil hay un discurso contradictorio. La sociedad aboga por la familia, plantea que la familia es lo mas importante. Sin embargo, al momento de solidarizar con la familia una de las formas sería tener políticas que protejan a la maternidad. Pero por la familia hacemos bastante poco, al contrario. Por ejemplo hasta hace poco se hacía un examen para ingresar a un trabajo en que se acreditara que no estabas embarazada. Eso ya es una discriminación y en los trabajos cuando te embarazas te ponen mala cara. Diría que hay una situación de un desafío con respecto a la maternidad y con respecto al cuidado de los hijos yo creo que se ha avanzado pero todavía falta que los hombres asuman que son padres y que el cuidado de los hijos no es solamente de la madre sino también de ellos.

Las mujeres acceden a los empleos de menor calidad y a los más precarios en general, las condiciones laborales son peores para ellas. El tema de las jornadas parciales si no es regulado lo más probable es que te lleve a una precariedad mayor en las condiciones laborales porque a eso se agrega que la mujer tiene que compatibilizar los quehaceres del hogar y el cuidado de los hijos, produciéndose una sobreexplotación.

**4. ¿En que ámbitos y/o espacios debiera intervenir el estado para lograr la equidad del hombre y la mujer en el trabajo. ¿Qué medidas debiera adoptar (seguridad social, equidad en el ingreso y la no-discriminación en el trabajo?)**

### **RESPUESTA**

En todos los ámbitos de la sociedad, porque el tema de la discriminación atraviesa todos los estamentos. Es un tema muy arraigado en la cultura, la educación es clave porque vas educando a los futuros ciudadanos de este país. Por lo tanto, tiene que permear todas las instancias de la estructura de la sociedad mas allá del estado. El cambio cultural se produce a través de la educación partiendo por el Kinder y al interior de la familia.

Nadie pone en duda de que exista en la sociedad una discriminación hacia la mujer o sea, que efectivamente no hay igualdad entre hombres y mujeres. El hecho de que exista el Servicio Nacional de la Mujer es un precedente que indica que las mujeres estamos en desventaja con relación a los hombres a todo nivel y donde se manifiesta más fuertemente es en el mercado de trabajo.

Las mujeres acceden a puestos de trabajo de menor productividad, de menos calidad, se encuentran en sectores que son menos productivos, son menos valorados socialmente y generalmente son sectores que tienen que ver con el rol tradicional de las mujeres, ya sea en sectores relacionados con servicios personales, en el cuidado de los enfermos, en la educación, etc. allí se verá una concentración grande de mujeres.

Claramente hay un problema de opciones laborales de las mujeres, las que están restringidas más bien a los ámbitos que tienen que ver con la socialización y con el rol que se les ha asignado a hombres y mujeres por el hecho de ser géneros distintos.

Existe un recurso humano que al estar discriminado, que al estar menos valorado, se pierde y hoy en día con el tema de la globalización los países tendrían que considerar a hombres y mujeres para que puedan competir. Está comprobado que la mujer puede hacer un aporte importante y desde una perspectiva distinta por el mismo hecho de ser mujer. Entonces, gana la sociedad, gana la economía, gana el desarrollo del país si es que efectivamente hay voluntad real de incorporarlas en mejores condiciones para que eso sea más rentable para ellas y más rentable para el país.

Finalmente, diría que es el gran desafío que tenemos hoy. Las cifras de incorporación de las mujeres es bastante baja con relación a los países latinoamericanos, alcanzando solo un 38,8%.

**5. ¿Qué futuro tiene el empleo femenino en el marco de una economía globalizada?**

**¿Cuáles son las ventajas y/o desventajas para la mujer?.**

### **RESPUESTA**

La globalización es un tema que algunos sectores resisten mucho, pero es algo inevitable, hay que asumirlo. Es cierto que la globalización aumenta las desigualdades entre países ricos y países pobres, desde esa perspectiva los países deben tomarse con más responsabilidad el hecho de preparar mejor no tan sólo a los alumnos y escolares sino también a sus trabajadores. De ahí que el tema de la capacitación permanente cobra significativa importancia. Sin embargo, las mujeres participan muy poco de los programas capacitación que hacen las empresas, porque generalmente no se consideran los horarios, no se considera el doble rol de la mujer y muchas veces hay una autoexclusión porque la propia mujer no se encuentra calificada.

La capacitación debiera ser masiva a todo nivel, porque el tema de la educación y capacitación tiene que ser permanente para que la mujer pueda insertarse efectivamente en el mundo globalizado. Por ejemplo en el caso de la Internet hay estudios que dicen que las mujeres se están quedando atrás, que masivamente lo están ocupando los jóvenes varones y no las mujeres. Por ello hay que entregar un fuerte impulso a que las mujeres participen, hacer conciencia lo que va a significar estar mejor preparada para responder a los desafíos del futuro.



## **BIBLIOGRAFÍA**

**SERNAM, (1996), Igualdad de Oportunidades para la Mujer en el trabajo, Santiago de Chile.**

**SERNAM, (1995), Plan de Igualdad de Oportunidades para las mujeres, 1994-1999, Santiago de Chile, junio.**

**María Elena Valenzuela, (comp). (1996), Igualdad de Oportunidades para la mujer en el trabajo, Santiago de Chile, Servicio Nacional de la Mujer (Sernam).**

**MIDEPLAN, (Encuesta CASEN años 1990 a 1998).**

**Estadísticas del I.N.E, década de los años 90.**

**INTERNET, información relativa al empleo femenino durante la década de los años 90.**

**Veronica Oxman y Silvia Galilea, Políticas de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en el Trabajo (Primera edición año 1999).**

**Comisión económica para América Latina y el Caribe- Naciones Unidas (año 2000), texto Mujeres Chilenas en los 90, hablan las cifras.**

**María Elena Valenzuela, Silvia Venegas, Carmen Andrade "De Mujer Sola a Jefa de Hogar". Segunda edición año 1996.**

**Cecilia Salinas, (1995), "La Mujer Proletaria: una Historia por contar".**

**SERNAM, (2000), "Los Números de las Diferencias".**