

LAS MUJERES EN EL EMPLEO FORMAL: DIEZ AÑOS DE INVESTIGACIÓN EN CHILE

PROYECTO: MUJER Y TRABAJO EN CHILE

ORGANISMO EJECUTOR: UNIVERSIDAD DE CHILE

INVESTIGADORAS: HELIA HENRÍQUEZ / MARÍA LUISA ROJAS / CAROLINA DÍAZ /
AYUDANTE DE INVESTIGACIÓN: EVELYN MEJÍAS.

DIRECTOR ACADÉMICO: PROF. EDUARDO MORALES.

COORDINACIÓN PROYECTO: NORA SCHAULSOHN, SOLEDAD RODRÍGUEZ.



ORGANISMO PATROCINADOR:



DICIEMBRE DE 2004

P R E S E N T A C I Ó N

El presente estudio es el resultado de un largo camino, iniciado en el 2003, cuyo norte estaba orientado a recopilar y sistematizar la investigación sobre el trabajo formal de las mujeres en el último decenio, y que contó con el interés y la confianza de OXFAM para su realización, por parte de la Universidad de Chile.

Una preocupación que estaba planteada desde un comienzo se refería al impacto que las investigaciones tenían (o podían tener) en el diseño de las políticas públicas orientadas a mejorar la situación de las mujeres en el ámbito del trabajo remunerado. El resultado de la preocupación señalada es una lúcida reflexión, que las investigadoras realizan en la primera parte del estudio, y que transforma a la información catastrada y sistematizada en un material de valiosa utilidad tanto para el público en general como para el público académico, en sus diferentes niveles.

La información contenida en el estudio hace posible, de acuerdo al formato en que se presenta, su actualización periódica para que su valor didáctico y bibliográfico no se desvalorice con el paso del tiempo.

Durante el proceso investigativo, se debieron sortear diversas dificultades académicas que el equipo en general y las investigadoras, en particular, enfrentaron con rigor y seriedad. Asimismo el aporte que el Taller de expertos, que formó parte de la investigación, significó para la Universidad una demostración de la relevancia del tema y de su capacidad de convocatoria y, para el estudio, un enriquecimiento teórico y práctico, que lo transforma en un documento único en su género, en Chile.

Prof. Eduardo Morales M.

Director Académico del Proyecto

Í N D I C E

INTRODUCCIÓN	4
---------------------	----------

CAPÍTULO PRIMERO

Reducir la desigualdad de género: un contenido de la política pública actual

I. La política pública y la investigación en temas de género: una relación en construcción	7
II. Más de dos décadas de permanente investigación sobre el trabajo de las mujeres	14
III. Qué impacto persiguen los estudios sobre las desigualdades de las mujeres en el trabajo ...	19

CAPÍTULO SEGUNDO

Catastro de investigaciones período 1994 – 2004

I. Las fronteras del catastro	24
II. Categorías de clasificación de los estudios	27
III. Algunas precisiones sobre la ficha de registro	35
IV. Las investigaciones recopiladas, ordenadas temática y cronológicamente	36
1. Investigación dirigida a lograr estadísticas que revelen con más precisión el trabajo femenino	37
2. Estudios sobre calidad del empleo y condiciones del trabajo femenino	45
3. Estudios sobre la evolución de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo	79
4. Estudios del mercado de trabajo para facilitar la inserción laboral de las mujeres	98
5. Estudios sobre protección a la maternidad y el cuidado infantil	105
6. Estudios sobre las posibilidades de compatibilizar los ámbitos de la producción y de la reproducción	116

<i>7. Investigación sobre seguridad social</i>	122
<i>8. Investigación sobre derechos laborales</i>	132
<i>9. Estudios que proporcionan información cuantitativa para una gestión empresarial que reduzca la discriminación de género</i>	140
<i>10. Estudios para evaluar en qué medida la política de género ha permeado y tiene impacto en la institucionalidad estatal</i>	145
<i>11. Investigación sobre trabajo femenino y transformación cultural</i>	157
<i>12. Estudios sobre relaciones internacionales y empleo femenino</i>	173
<i>13. Estudios sobre sindicalismo y negociación colectiva</i>	180
<i>14. Investigación sobre trabajo femenino y salud</i>	187
<i>15. Estudios sobre educación, capacitación laboral y trabajo femenino</i>	194

I N T R O D U C C I Ó N

El trabajo que se presenta a continuación ha sido realizado en el marco del *Proyecto Mujer y Trabajo en Chile*, por la Fundación Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Chile y ha contado con el apoyo financiero de OXFAM Gran Bretaña – Canadá. Con el fin de apoyar la difusión y el desarrollo de la investigación sobre los temas que afectan a las mujeres, y de aportar al análisis de los vínculos entre la investigación y las políticas públicas, el material que se incluye en este documento recopila las investigaciones realizadas en la última década (1994 – 2004) que analizan la situación de las mujeres y su inserción laboral en el sector de mayor formalidad.

Las fuentes principales de consulta han sido los centros de documentación de los organismos vinculados directamente al tema en cuestión, trátase de centros académicos, de investigación o de organismos del Estado. En todos estos casos, se recurrió tanto a los centros de documentación y bibliotecas existentes como a la información contenida en la página web de las instituciones.

La recopilación se realizó en dos etapas. La primera, entre junio y diciembre de 2003, dio como resultado un documento que incluyó 91 estudios sobre el tema, los que se describieron en una ficha estandarizada. Este primer trabajo fue entregado al juicio de algunos expertos y expertas, quienes expusieron su opinión en un Taller de Discusión. Este Taller se realizó el 8 de enero de 2004, según el siguiente formato:

- a) exposición del trabajo por parte de las investigadoras;
- b) comentarios al documento hechos por las sociólogas Irma Arraigada (CEPAL) y María Elena Valenzuela (Organización Internacional del Trabajo) y por el economista Marcelo Tokman (Dirección de Presupuesto del Ministerio de Hacienda);
- c) discusión ampliada, en la que participaron, además de los señalados: Tita Aranguiz, Margarita Iglesias, Alfredo Joignant y Loreto Rebolledo (académicos de distintas Facultades de la Universidad de Chile), Patricia Provoste y Ximena Valdés (directoras de centros de estudios privados), Fernanda Villegas (Servicio Nacional de la Mujer) y María Rozas (ex diputada y ex vicepresidenta de la Central Unitaria de Trabajadores, CUT).

Esta instancia constituyó una oportunidad importante para discutir los resultados de la primera etapa y constatar el aporte que significa la recopilación que se presentaba, así como para recibir información sobre material que no había sido incluido inicialmente. La reflexión que allí se generó versó además sobre los contenidos de las investigaciones

recopiladas, reparando especialmente en los temas ausentes y en los que se avizoran más potentes para que la discusión sobre las relaciones de género tenga más peso en la sociedad.

La segunda parte del estudio se realizó durante el presente año 2004. Se integró al documento gran parte de las opiniones que se vertieron, de los enfoques que se presentaron y de las evaluaciones que se hicieron en el taller antes descrito. Éstas se orientaron a la evolución de las políticas públicas dirigidas a reducir la desigual posición de las mujeres en el trabajo, las perspectivas actuales de una política de género, las características que han marcado el desarrollo de la investigación sobre el tema en el país, las potencialidades que los estudios encierran y las dificultades que encuentran para que sus resultados puedan articularse mejor a la acción de gobierno. Al mismo tiempo, el catastro se completó con la información que proporcionaron los participantes en el taller y con los estudios que aparecieron entre octubre de 2003 y noviembre de 2004, sumando un total de 148 estudios registrados.

El documento presente, surgido del proceso descrito anteriormente, está estructurado en dos capítulos. En el capítulo primero, se presenta un conjunto de consideraciones sobre la investigación que se ha realizado en Chile en la década última en torno a la situación de las mujeres en el mundo del trabajo remunerado. Las vinculaciones entre políticas públicas orientadas a modificar la situación de las mujeres y el conocimiento y la información existente sobre el tema es un primer ámbito de reflexión. Se analiza la importancia de que los temas relacionados con la situación de las mujeres y la discriminación que las afecta hayan sido incorporados en la agenda pública y se haya generado un organismo del Estado para responder a las demandas que surgen de tal situación. Igualmente, se reflexiona sobre el rol del Estado, de las políticas públicas y el aporte que significa para éstos el desarrollo del conocimiento y la información sobre el tema. Parte importante de la reflexión se refiere a las dificultades y obstáculos que se enfrenta para modificar la situación de las mujeres en el mundo del trabajo remunerado. Se reseñan brevemente algunas de las principales características así como limitaciones e insuficiencias de las investigaciones que se han desarrollado en la década sobre el tema.

El capítulo segundo contiene, en primer lugar, una descripción de las características de las investigaciones recopiladas y, en consecuencia, cuales son las fronteras de este universo. A continuación, se exponen brevemente las temáticas centrales de las investigaciones incluidas en el catastro y que constituyen las categorías de clasificación de éstos. En tercer lugar, se presenta las categorías usadas en la ficha en la cual se registra la información correspondiente a cada una de las investigaciones. Finalmente, se incluye el catastro de las investigaciones recopiladas, las que se presentan de acuerdo a los criterios temáticos descritos en el capítulo anterior y, al interior de estos, ordenadas cronológicamente.

CAPÍTULO PRIMERO

REDUCIR LA DESIGUALDAD DE GÉNERO,
UN CONTENIDO DE
LA POLÍTICA PÚBLICA ACTUAL.

I. La política pública y la investigación en temas de género: una relación en construcción

La investigación busca oídos en el ámbito público

La investigación sobre la condición de las mujeres en la sociedad emergió durante el gobierno militar en centros de estudio independientes, como iniciativa de investigadoras excluidas de las universidades nacionales y de otras instancias formales de creación de conocimiento, pero que mantenían sintonía con el pensamiento feminista que se desarrollaba fuera del país, en tantos lugares del mundo. La investigación que se realizaba tenía como objetivo central mostrar las distintas expresiones de la desigualdad de género y asentar la idea de que éstas relaciones deben tratarse en el mundo público y corregirse a través de la política. No tenía, por entonces, posibilidad de influir en algún nivel de decisión política.

Durante los aprestos para la nueva época democrática, que se advertía próxima, el tema de género encontró espacio y quedó instalado como problema público, entregándose responsabilidad al Estado en el desarrollo de políticas que fueran revirtiendo la condición social desmedrada de las mujeres. Si bien está claro que las raíces de la discriminación trascienden largamente la acción del Estado, se sabe también que el papel que éste juega no es neutro en la estructuración de la situación de hombres y mujeres y en las relaciones entre ambos en la sociedad¹. Sobre este reconocimiento, se hace presente en los años noventa la necesidad de implementar políticas orientadas a modificar las relaciones existentes en pro de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Un hito importante en la estructura y en el funcionamiento del Estado respecto a la situación de las mujeres y la inserción de esta temática en las políticas públicas, fue la creación del Servicio Nacional de la Mujer -SERNAM-, en Enero de 1991, apoyado en procesos desarrollados en las décadas anteriores. El rol que se atribuyó al SERNAM fue la transversalización del enfoque de género en las políticas públicas. Esta definición fue de enorme significación en cuanto abría la puerta para que una acción persistente en favor de una mayor igualdad de género se instalara como un criterio necesario en la formulación de las políticas públicas. La labor que ha desempeñado desde entonces el SERNAM ha creado, efectivamente, condiciones favorables para que la actuación pública se reoriente y se disponga a enfrentar las situaciones de desigualdad y discriminación que, en diferentes áreas, afectan a las mujeres.

¹ Plan de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres 1994-1999, SERNAM, Santiago, 1994, Pág. 8.

Este rol, de transversalizar el enfoque de género en las políticas públicas, implica los siguientes aspectos:

- a) conceptualizar los problemas considerando que las relaciones sociales se encuentran atravesadas por elementos de desigualdad entre mujeres y hombres, lo cual tiene expresiones concretas en el diagnóstico de las distintas situaciones.
- b) diseñar la política o programa identificando, en forma diferenciada por sexo, los individuos o grupos que se verán afectados por ésta.
- c) medir el impacto diferenciado que provocan las medidas en hombres y mujeres.

El conocimiento desarrollado en el país en este tema ha sido un apoyo de gran importancia para que quienes diseñan la política del gobierno y toman las decisiones para implementarla enfrenten este difícil desafío; ha significado contar con elementos sólidos y consistentes de diagnóstico de la situación de las mujeres en ámbitos diversos, como son su inserción laboral, su situación en el plano de la salud y la educación, su participación en la vida social y política del país, y otros. Esta acumulación tuvo significación política cuando los partidos políticos incluyeron estos temas en el Programa de la Concertación de Partidos por la Democracia; en ese momento, se integraron a la agenda de gobierno y pasaron a constituir objeto de políticas públicas.

Acerca del vínculo entre investigación y políticas públicas.

Una política pública consiste en un conjunto de decisiones que deben conducir el desarrollo de un aspecto determinado de la vida de la sociedad, en función de dar respuesta a las demandas del grupo o de los grupos afectados por el problema; deben señalar también cómo llevar a cabo dichas decisiones. Se trata de un diseño para modelar el futuro, que se encuentra, a su vez, sujeto a influencias de diversa índole que surgen de intereses también diversos: económicos, ideológicos, políticos u otros. Consiste en un conjunto de decisiones, surgidas de un proceso de negociación que desemboca en un curso de acción, que pone en relación continua al Estado con la ciudadanía, que está orientado a un objetivo deseado y que afecta significativamente a un gran número de personas.

Aunque el conocimiento y la información son base indispensable para la generación de políticas públicas, la relación que entre ambos se desarrolla no es directa y unilineal. Creer que así ocurre es una ingenuidad, es desconocer el complejo proceso a través del cual se diseña y se formula la política pública. Una vez que se dispone del conocimiento e información pertinente que permita conceptualizar un determinado problema y fundamentar la necesidad de intervenir públicamente en sus condicionantes, lo que se desata, es una dinámica de actuaciones políticas, burocráticas, de negociación y de

imposición, que con lógicas diferentes y expresando intereses y concepciones diversas, intervienen en distintos momentos hasta la formulación de una política.

El conocimiento que la investigación genera debe contribuir a la identificación, formulación y explicación de problemas que suscitan atención general y que necesitan resolverse. Sin embargo, para que dichos problemas sean abordados por las autoridades de gobierno deben estar presentes en la agenda pública. Respecto a la situación social de las mujeres, la investigación ha contribuido de manera significativa a identificar y revelar problemas que habían permanecido ocultos, a sistematizarlos y a examinarlos en sus distintas dimensiones, así como a aclarar el sentido que diversos sectores sociales le atribuyen.

Para dar este primer paso, la definición del problema, que es crucial en el diseño de una política pública, se requiere contar con el conjunto de antecedentes que fundamenten la razón de la política y la dirección en la cual ésta actuará. Se trata de información de tipo analítico – no retórica - que prescinde de los juicios de valor y que es base y producto de la investigación científica. Debe permitir detectar la naturaleza y las dimensiones del problema, describir las características específicas de la situación concreta que la política busca modificar y proporcionar antecedentes para diseñar y evaluar las distintas alternativas de solución.

Quienes tienen la función de diseñar políticas públicas harán uso del conocimiento y de la información surgida de la investigación, sólo si tienen un compromiso político con los avances del conocimiento en el tema; se requiere que se hayan apropiado, en cierto grado al menos, de los resultados generados por la investigación que ha abordado la situación que es objeto de preocupación.

En este contexto, el concepto de género que atraviesa buena parte de la investigación científica orientada a describir la situación de las mujeres en el mundo laboral, aparece como un concepto profundamente subversivo², un concepto que plantea redefinir las identidades masculina y femenina y las relaciones entre mujeres y hombres. Se explica así que este enfoque genere resistencias, desconfianzas y rechazo, pues alude a aspectos muy profundos de la subjetividad, cuyas consecuencias son desconocidas; el cambio hacia lo desconocido, obviamente, se teme. En este sentido, el conocimiento y la información generados en tales investigaciones no encuentran un terreno fácil.

Por otra parte, aceptar los diagnósticos que la investigación entrega para fundamentar determinadas políticas públicas, puede significar un conflicto con el sistema, con el orden político, económico, cultural o social. Este dilema explica que muchos resultados de los

² Portocarrero, Gonzalo, "Descubriendo realidades ocultas" en: Guzmán y HOLA, editoras; "El conocimiento como un hecho político", CEM, Santiago, 1996.

estudios de género hayan tenido escaso o nulo impacto en el diseño de las políticas pertinentes a los temas investigados³, aunque se trate de información que pone en evidencia la desigualdad de oportunidades y de recursos que está marcada por características de género y aunque constituya un aporte significativo para fundamentar propuestas que modifiquen estas relaciones.

Otras veces, los problemas relevados por la investigación no son calificados como temas públicos porque el conocimiento de sentido común no los reconoce como tales. Así, por ejemplo, son ignorados los estudios que muestran la existencia de una amplia diferencia de remuneraciones entre mujeres y hombres; la existencia de esta brecha no se asume como un problema, pues se considera una contrapartida justa basada en la creencia de que "las mujeres son más caras para el empleador que los hombres"; o bien se la justifica por tratarse de un salario "secundario" para el hogar, lo que es otra creencia errónea.

Tan relevante como la identificación del problema en la formulación de una política pública, es el momento de las negociaciones y decisiones sobre la forma de dar solución al problema. Cuando se busca modificar las relaciones de género, suelen ser muchos los actores que participan: los diversos poderes del Estado, los partidos políticos, sectores vinculados a la Iglesia u otros grupos de la sociedad civil con voz suficiente que se verán afectados por la política en cuestión. En esta etapa, se van definiendo quiénes entran en la negociación y quiénes quedan fuera de ella; qué demandas se privilegiarán, cuáles se considerarán y cuáles serán excluidas. Se trata de un momento en el cual se expresan con gran fuerza todas las dimensiones políticas, culturales y valóricas de una sociedad, así como también los recursos y los intereses económicos en juego.

La incidencia que en esta etapa puede tener la investigación y sus resultados, está condicionada por las relaciones entre quienes generan el conocimiento y quienes pueden beneficiarse de él y, por supuesto, también por su grado de pertinencia. Pero dependerá, además, de la presencia de una masa crítica que abogue por satisfacer las demandas a las cuales esa política pública responderá.

El Servicio Nacional de la Mujer ha contribuido ciertamente a articular este proceso de generación y uso del conocimiento, como parte de su esfuerzo por hacer más transversal la preocupación por una mayor igualdad de género en la acción del Estado. Sin embargo, el status de "servicio" (y no de "ministerio") que tiene en la Administración del Estado y las limitaciones políticas y administrativas que esto significa, restringen su área de acción y su influencia.

³ Grau, Olga, "Política y Conocimiento", en: Guzmán y Hola, editoras; "El conocimiento como un hecho político", CEM, Santiago, 1996.

¿Qué tan prioritario es actuar contra la desigualdad de género?

Un juicio generalizado hoy día es que los objetivos de gobierno en favor de la equidad de género han ido perdiendo prioridad en las políticas del Estado. Entre los diversos factores que explican este declive, lo más relevante es, quizás, la dificultad de plantear temas que se apartan de la lógica de la economía, en un cuadro en que los conceptos y lineamientos de la política económica han alcanzado tanto peso. Igualmente significativo es el debilitamiento del movimiento de mujeres⁴, en relación con su actuación en contra de la dictadura y en los primeros años de la recuperación democrática; con ello, la presión para obtener respuesta a sus demandas, ya sea a través de programas específicos o de políticas públicas, ha perdido fuerza.

La presencia (o no) de mujeres en cargos de relevancia es también un factor que juega en la etapa de las decisiones. Los resultados y el peso de la investigación, por científica que ésta sea, no resuelven el tema de la carencia de poder político de las mujeres; el cambio social que significa modificar las relaciones de género no se puede sustentar solamente en el conocimiento y la información procedente de la investigación; las decisiones sobre los temas de relevancia están en manos de quienes detentan el poder político. Aunque fundamental, la acción del SERNAM es todavía insuficiente en este proceso de transformaciones sociales y culturales, donde las mujeres han comenzado a tener mayor protagonismo. El Estado actual corresponde a una cultura sesgada por la visión masculina y a una sociedad en que la situación postergada de las mujeres ha sido entendida como natural. El Estado "tiene rostro de varón" es una expresión actual con la que se describe esta historia. En este marco, las políticas que se orienten a modificar la situación de las mujeres, a reconocer las desigualdades de género existentes, a modificarlas y a generar una redistribución de los recursos, suelen ser difíciles de plantear y corren el riesgo de quedar postergadas o en el olvido.

Por otra parte, el conocimiento y la política no son unívocos, y ocurre con frecuencia que un mismo problema y un mismo diagnóstico científicamente elaborado y sustentado en información empírica relevante, llevan a la formulación de políticas de diferente signo. A modo de ejemplo, la necesidad de que las mujeres compatibilicen trabajo doméstico y trabajo remunerado puede llevar a soluciones muy distintas: una es ampliar los servicios

⁴ Movimiento de la sociedad civil que, en tiempos de la dictadura y bajo la influencia de los procesos internacionales vinculados a los temas mujer (especialmente el decenio de Naciones Unidas para la Mujer y múltiples Conferencias sobre la materia), tuvo un activo rol en la búsqueda de la restauración democrática. En ese marco, las mujeres llevaron adelante una lucha de relevancia por temas vinculados a la subsistencia y a la defensa de los derechos humanos, planteando, asimismo, un conjunto de reivindicaciones orientadas entre otras cosas, a modificar la situación de las mujeres, a superar las situaciones de discriminación y a generar condiciones de igualdad entre mujeres y hombres como base para el surgimiento de una sociedad más equitativa.

de cuidado infantil o establecer medidas para redistribuir las responsabilidades domésticas y familiares; otra es impulsar una cierta revalorización de la vinculación de las mujeres al ámbito doméstico, tradicionalmente considerado como su espacio natural, y definir medidas para que su incorporación al trabajo fuera del hogar sea débil.

El cambio en la condición social de la mujer se ha incorporado al debate público como parte del proceso político por profundizar la democracia. Por valioso que se considere este desarrollo y por clara que sea la decisión de impulsarlo, el conocimiento y la información generados en los procesos de investigación para facilitarlos, suele encontrar obstáculos no menores en el propio proceso burocrático-institucional.

Una base de entendimiento entre la política y la investigación.

Aunque las decisiones políticas busquen ser racionales y se reconozca que un factor contribuyente a la racionalidad es el conocimiento científico, éste no logra aún ejercer todo su impacto en la acción pública dirigida a disminuir la desigualdad entre hombres y mujeres. Según se ha visto, son múltiples los factores que dificultan esta relación, a pesar de lo cual no puede desconocerse que hay una comprensión común de la necesidad de este vínculo, que orienta tanto la actitud del Estado como la de los centros de estudios en la sociedad civil.

Esta concordancia básica, como es lógico, no libra de problemas ni de entredichos, pero mantiene la voluntad de articular mejor la investigación y la acción del Estado; aunque ha mostrado cierta fluidez desde los años noventa, esta conexión podría ser aún más virtuosa. El tema, no hay que olvidarlo, ha expresado regularmente y en muchas partes del mundo la antigua polémica de los vínculos entre ciencia y política⁵.

Lo cierto es que, en términos generales, se reconoce el valor de la información que genera la investigación sobre los fenómenos que ocurren en la sociedad. Los distintos organismos públicos ven en la actividad externa de investigación una promesa de aporte a su gestión y advierten la potencialidad de ésta para nutrir el diseño de las políticas, planes y medidas orientadas a resolver los diferentes problemas y a mejorar las condiciones de vida de las personas. Igualmente, se reconoce que los estudios de seguimiento, monitoreo y evaluación de los impactos generados por dichas políticas proporcionan antecedentes significativos ya sea para el rediseño o para la reformulación de las líneas de trabajo. Sin

⁵ Sobre la materia, véase Habermas, J. "Towards the rational Society", Boston, Beacon Press, 1970.

embargo, es cierto que tardan en removerse los factores -muchos de los cuales se han mencionado- que obstaculizan un mejor aporte de la investigación en materias de género, a la política que implementa el Estado.

La otra parte, en cambio, los centros que hacen investigación sobre la inserción social de las mujeres valoran fuertemente que el conocimiento que elaboran tenga utilidad para las decisiones gubernamentales, considerando al Estado (y no sólo a los actores laborales) como un destinatario importante. Las circunstancias en que esta línea de estudios se generó, según se expresó anteriormente, explican el valor de la acción para los investigadores e investigadoras de este tema, quienes frecuentemente son también simpatizantes de esta causa. Sin embargo, en algunos aspectos de su propio accionar se encuentran dificultades para provocar el impacto que buscan, especialmente en el carácter que tiene la investigación que desarrollan, poco focalizada en los problemas específicos que preocupan a la autoridad y con baja capacidad para entregar conocimientos directamente útiles para la acción pública. Los centros de estudios se han planteado interrogantes de este tipo y se han preguntado sobre formas para la intermediación y la conexión de las lógicas entre ambas partes. Es un tema sobre el cual ha existido preocupación y reflexión: *"El seminario otorga una atención especial al grado de utilización por las autoridades públicas de los resultados de la investigación en el momento de identificar los problemas sociales, de elaborar las agendas institucionales, de diseñar, de implementar y de evaluar las políticas públicas"*⁶.

Además, los centros de estudio tienden a desconocer y, más aún, a cuestionar, las limitaciones de la política estatal en materia de relaciones de trabajo. Los diagnósticos elaborados muestran que la calidad del trabajo es tan baja para amplios sectores de mujeres, que son tantas las dificultades que éstas tienen para insertarse en el mercado laboral y que es tan evidente la discriminación de que son objeto, que la necesidad de acciones correctivas aparece con mucha fuerza. Para la autoridad pública, cuya actuación debe observar determinadas coordenadas sin sobrepasarlas, entablar diálogo significa, en muchas ocasiones, abrir la puerta a demandas que no tiene previsto satisfacer y es lógico, entonces, que lo rehuya. La acción para mejorar la condición laboral de las mujeres suele implicar regulaciones o costos financieros para el empleador o para el Estado, cuestiones que, en el panorama político actual, resultan difíciles de establecer.

⁶ Se trata de un Seminario, organizado en 1994 por el Centro de Estudios de la Mujer, CEM, con participación de investigadores e investigadoras latinoamericanas, cuyo tema fue precisamente la capacidad del conocimiento para ilustrar la acción pública, en temas de género. La cita es parte del discurso inaugural de su directora, Rosalba Todaro (en: Guzmán y Hola, editoras; "El conocimiento como un hecho político", CEM, Santiago, 1996).

II. Más de dos décadas de persistente investigación sobre el trabajo de las mujeres

Como se señalara anteriormente, el análisis de la situación de las mujeres y los problemas que las afectan se inició en el país durante la dictadura, como parte de la actividad intelectual que desde la sociedad civil desarrollaban diversos organismos para dar cuenta de las particularidades que mostraba la dominación existente en Chile. La reflexión y el conocimiento acumulado durante años (sobre todo en los ochenta) era suficientemente potente para que las investigadoras de este circuito participaran intensamente en el programa para el gobierno de la Concertación de Partidos por la Democracia. Fue en ese momento que se asentó la idea del carácter político que tiene el problema de la desigualdad de género, instalándose, desde entonces, como tema público e integrando la agenda gubernamental. Existe consenso al estimar que la agenda política, tanto del gobierno como de los partidos políticos de la Concertación, se proveyó de estos insumos de manera importante, los que también han permitido fortalecer a actores laborales⁷.

Parte de estas investigadoras pasaron a integrar el nuevo gobierno y han contado con poder -en distintos grados- para incidir -también en distintos grados- en la política orientada a modificar la situación de las mujeres. Aunque ésta ha logrado avances innegables, la legitimidad de la acción en este ámbito no está asegurada y es frecuente que las medidas concretas que se proponen generen resistencias o desinterés al interior del propio gobierno.

Pero las mayores dificultades son de otra naturaleza, provienen del carácter de la política económica y laboral en el país, que se esfuerza por mantener inalterables las coordenadas del neoliberalismo. La lógica que guía las proposiciones para modificar la condición de las mujeres, en cambio, se inspira en concepciones distintas y demanda intervención de la autoridad en el mercado de trabajo, dado que es allí, precisamente, donde la desigualdad de género tiene su fundamento primero. Aludiendo a este problema, en el Taller de discusión desarrollado en el marco del presente proyecto, se afirmó que la agenda del SERNAM ha enfrentado los obstáculos propios de la generación de empleo, pero también de la discusión respecto del rol del Estado.

La tenaz oposición del empresariado a toda nueva regulación laboral que pueda limitar la gestión de la fuerza de trabajo, ha dificultado los diversos intentos de los gobiernos de la Concertación por mejorar la protección al trabajo; ésta es la dinámica laboral que ha marcado el período hasta el día de hoy. Como especificación de este punto, en el Taller

⁷ Señalado en el Taller de discusión, realizado en Santiago de Chile el 8 de enero de 2004 en el marco del presente proyecto de investigación.

antes descrito se señaló que si bien se ha generalizado la conciencia sobre la necesidad de incorporar a las mujeres al mercado del trabajo, lo que no está tan claro es en qué condiciones se incorporan, considerando que hay numerosas propuestas sobre adaptabilidad, flexibilidad y empresas suministradoras. ¿Puede, entonces, protegerse la calidad de este trabajo?

Lo cierto es que, en el conjunto de la política pública hay una tensión entre la lógica económica y la acción que persigue objetivos ajenos a lo estrictamente productivo en diferentes ámbitos de las relaciones sociales. Hasta el momento, el crecimiento de la economía tiene la más alta prioridad y, en consecuencia, las interferencias son difícilmente admitidas, aunque se refieran a asegurar derechos fundamentales de las personas. En un marco tal, la política por una mayor igualdad social de las mujeres se hace difícil, y mucho más difícil aún es desarrollar una política propiamente de género.

Este juicio sobre una cierta desvalorización de los temas de género en la agenda del Gobierno, fue avalado en términos generales por la opinión mayoritaria de quienes participaron del Taller. Se señaló que hay un retroceso o un debilitamiento del liderazgo que sí se tuvo en el pasado. El punto se ejemplificó con el libro de Lagos, recién aparecido en ese momento y que es de gran interés pues muestra cuál es la agenda del Presidente, de su gobierno; es una agenda -se expresó- que señala un compromiso con los derechos ciudadanos y con los derechos al trabajo, con la dignidad en el trabajo, con los pueblos indígenas, con los cuidados medioambientales. Pero el tema de los derechos de la mujer está ausente, la igualdad de género está ausente. En los partidos políticos -continuaba la intervención- tampoco constituye tema de liderazgo y ponerlo es una tarea de los agentes políticos convencionales y también no convencionales, si se piensa en el papel que jugaron los movimientos de mujeres en los espacios públicos. Se estimó que la débil presencia del tema en la agenda política repercute en la dispersión que muestra la investigación, según se aprecia en el catastro que se estaba discutiendo.

Esta relativa desvalorización del tema en la política nacional influye no sólo en la dispersión temática de la investigación, sino que también la limita en su alcance, en su nivel de abstracción, en los propósitos de análisis más integral. Se favorecen, en cambio, los diagnósticos que sean insumos para políticas acotadas y medidas específicas. Así, por ejemplo, se evalúan algunas de las normas particulares que protegen la maternidad o se recogen y sistematizan las prácticas empresariales para compatibilizar trabajo y familia, pero no se llega a analizar de manera más global la responsabilidad social frente a la maternidad y la relación entre los campos de la producción y la reproducción.

Por esta línea, son numerosas las investigaciones dirigidas a objetivos muy concretos, instrumentales a la institución que los realiza o los encarga. Esta es la lógica que

predomina en la investigación que define el gobierno. Sus resultados deben servir de manera directa al diseño de intervenciones, deben ser herramientas para la acción. No siempre se alcanzan estos propósitos de actuación porque con frecuencia la visión de género en el aparato del Estado es débil y la decisión de actuar en favor de mayor igualdad de las mujeres suele no ser muy firme. Este tipo de estudios requiere, además, diseños de investigación-acción, que se desarrollen en estrecha relación con las instancias operativas, en una dinámica de experimentación y retroalimentación. Como ejemplo de situaciones de este tipo, se puede señalar el insuficiente aporte de conocimientos adecuados para que el procedimiento de fiscalización laboral en las empresas - función clásica de la Dirección del Trabajo- incluya un componente dirigido especialmente a proteger el trabajo femenino. En una lógica similar, la actuación contra la discriminación laboral necesitaría mayor evidencia empírica sobre los comportamientos concretos que discriminan a las trabajadoras, ya que la norma legal en esta materia es de difícil aplicación por estar expresada con excesiva generalidad y abstracción. Como ejemplo exitoso, el programa de Mujeres Jefas de Hogar del SERNAM incluyó en su diseño una línea de investigación permanente y la información así obtenida orientó efectivamente su actuación.

Pero no toda la investigación sobre el tema tiene objetivos tan circunscritos. En muchos casos, sus propósitos son más amplios y han entregado resultados que han permitido cuestionar, discutir algunas concepciones o visiones de sentido común sobre el trabajo femenino, que están fuertemente asentadas en algunos sectores sociales a pesar de no tener base empírica suficiente. Estudios sobre acoso sexual, sobre costos laborales de trabajadores hombres y mujeres, sobre participación en la fuerza de trabajo, han entregado resultados que permiten socavar algunos mitos vigentes sobre el trabajo femenino. Como un ejemplo, se señaló en el taller el punto de la participación de las mujeres en el empleo: se sabe que es la más baja de América Latina, pero su crecimiento ha sido muy significativo en el último tiempo, al punto que la tasa de ocupación femenina crece al doble de la de los hombres. En consecuencia, ¿se puede hablar tan tajantemente y sin matices de la resistencia de los empleadores a contratar mujeres?. Se recordó, cómo, en una lógica similar, se ha mostrado que el desaliento no es un factor tan gravitante para explicar la baja incorporación de las mujeres al trabajo, destruyendo con ello una explicación que ha sido clásica en el pensamiento tradicional de los economistas. Del mismo modo, se ha echado por tierra la idea del carácter secundario que se le ha atribuido al ingreso de las mujeres.

Quizás si el nivel más interesante de la investigación de género es el que ha sacado a luz algunas condiciones de la subordinación laboral que aparecen con más nitidez en el trabajo femenino desempeñado en sectores particulares de la producción o en tipos específicos de empresas. Como otras veces ha ocurrido, el análisis desagregado por sexo

permite visualizar más claramente en el trabajo de las mujeres, algunos rasgos de las relaciones laborales que sin embargo son significativos no sólo para las trabajadoras. Así, por ejemplo, el trabajo de las temporeras del sector agrario, en años anteriores, fue clave para llegar a conclusiones más generales sobre la flexibilidad en el mercado de trabajo. Estudios sobre trabajadoras textiles han dado luces sobre el encadenamiento de las unidades productivas y la subcontratación; la información sobre trabajadoras bancarias ilustra sobre la flexibilidad interna en las empresas; el trabajo mayoritariamente femenino de la industria del salmón permite plantearse con más precisión el carácter del salario cuando se flexibiliza en extremo y medir su efecto sobre la expansión del tiempo de trabajo; las trabajadoras a domicilio revelan los cambios en las exigencias de uso del tiempo que hacen las empresas. En todos estos estudios, se develan conjuntamente modalidades actuales de la subordinación del trabajo y de desigualdad de género.

Al revisar la temática que la investigación ha abordado, se aprecia que ésta no aparece concentrada en algunas líneas centrales seleccionadas y definidas con claridad, sino que, por el contrario, se muestra dispersa: "no se ve una agenda política ni una agenda académica", se dijo en el Taller. Al mismo tiempo, no todos los aspectos significativos del trabajo femenino se han diagnosticado adecuadamente y algunos temas de evidente importancia no han sido estudiados; así, por ejemplo, el empleo en el sector de los servicios, donde la participación de mujeres es muy alta y sigue creciendo, ha sido escasamente indagado.

Pero, es indesmentible que el acopio de investigación en el país es cuantioso. Es notable, según se dijo en el taller, que se haya elaborado durante los últimos 20 años, tan alto número de estudios referidos al trabajo femenino; esto marca diferencia con gran parte de los países de América Latina, cuya investigación se ha orientado en mayor medida a otros temas, como salud, sexualidad y violencia doméstica.

Es cierto que casi no hay investigación de largo aliento, desarrollada en instancias específicas, con el objetivo de ir develando de manera sistemática e integral el fuerte desequilibrio estructural en la relación de trabajo, incluida la discriminación de género. La elaboración teórica es muy precaria y la investigación que predomina es de rango medio. Gran parte de los estudios han sido desarrollados por el SERNAM, y aunque se trata de un aporte enormemente valioso, este organismo, como otros en el Estado, privilegian los estudios de carácter instrumental, las "consultorías" que deben responder a necesidades de su política específica. Aun en este marco, se ha logrado a veces, como ha ocurrido en la Dirección del Trabajo, combinar las consultorías con el desarrollo de algunas líneas de investigación de más largo plazo. Pero, ha sido en algunos centros de estudio privados, principalmente en el Centro de Estudios de la Mujer, donde se ha avanzado más firmemente en la elaboración teórica.

En las universidades, en cambio, la investigación ha sido escasa⁸. Son conocidas las dificultades financieras que los centros de estudios superiores tienen para investigar. En el Taller se expresó con vehemencia la necesidad de reeditar el debate sobre el papel de la universidad en la generación de un pensamiento crítico y determinar cuál es el valor que se le atribuye hoy como aporte al desarrollo del país. Cuando la temática se amplíe suficientemente, el tema de la desigualdad de género emergerá como un eje de innegable significación.

Otro importante comentario expuesto en el Taller versó acerca la ausencia de investigación que se valga del concepto de género. La mayor parte de los estudios realizados hasta la fecha se centran en la situación desigual de las mujeres que trabajan, pero no avanzan a hacer un análisis de género de este problema, es decir un análisis que tenga como eje la desigual posición de poder, y por ende la subordinación social de las mujeres y el bajo valor que se atribuye a su desempeño en la sociedad actual.

⁸ Esta afirmación es, en sentido estricto, inexacta, pues no incluye las tesis, memorias u otros trabajos de investigación que forman parte de los currículos de estudio y que, al parecer, son numerosos.

III. ¿Qué impacto persiguen los estudios sobre la desigualdad de las mujeres en el trabajo?

Los estudios que buscan mostrar la condición desmedrada de las mujeres en distintos ámbitos sociales, han tenido siempre la pretensión de lograr cambios, aunque no siempre éstos sean en las políticas del gobierno y aunque su impacto no sea tan directo e inmediato. Los párrafos que siguen ejemplifican cómo la investigación reconoce distintos objetivos de influencia social.

Como se puede apreciar, sólo una parte de los estudios se propone acopiar información o hacer reflexión que lleve directamente a ilustrar o incluso a resolver problemas particulares. Una apreciable parte de los estudios se sitúa en el espacio común de problemas reconocidos, denunciando nuevas facetas de desigualdad pero sin pretender impactos tan directos. Y aunque en menor número, hay también investigación que persigue mostrar las modalidades de la dominación social y de género, con objetivos de avances teóricos y sin plantearse la influencia próxima en la política.

Entre la investigación del primer tipo están, por ejemplo, los numerosos diagnósticos, seguimientos y evaluaciones que se articularon en torno al Programa de Apoyo a Mujeres Jefas de Hogar preferentemente de Escasos Recursos, a medida que éste se desarrollaba en el SERNAM. Estos estudios abordaron temas de gran interés como la medición de la pobreza en el espacio local, las metodologías adecuadas para proyecciones de la actividad económica y el empleo en el nivel local, el proceso de incorporación de políticas de género en la institucionalidad del Estado y las interconexiones (redes) que se construyen para alcanzar este objetivo.

Un segundo nivel de investigación, que no persigue objetivos tan específicos como los antes señalados, pero que busca también influir la política pública es aquél que aborda temas más gruesos, instituciones complejas o problemas de mayor amplitud. Entre ellos están los numerosos estudios sobre protección a la maternidad, inspirados por la evidente inadecuación entre la legislación y las actuales modalidades del trabajo femenino. Estas investigaciones se han propuesto hacer aportes a la discusión que se libra en vistas a una modificación relativamente amplia de estas normas y prácticas. Han influido el debate y las propuestas de los actores, las que van en dos líneas principales. Una es la ampliación de estos derechos a todas las trabajadoras, superando las importantes restricciones legales antiguas, así como las más nuevas, que provienen de la inestabilidad y precariedad de los empleos en la actualidad, y que han dejado a muchas trabajadoras excluidas de la protección a la maternidad. Las iniciativas de este tipo han provenido de los legisladores y

no del ejecutivo, aunque éste ha debido integrarse a la discusión parlamentaria (como la ampliación del permiso de alimentación y ciertas extensiones al derecho de sala cuna). La segunda línea que siguen las modificaciones planteadas o deseadas, ha sido flexibilizar los derechos de maternidad, en diferentes grados y con distintas modalidades (hay un proyecto para flexibilizar los permisos de maternidad antes y después del parto). Por otra parte, en instancias gubernamentales se han desarrollado iniciativas que no han fructificado en proyectos de ley concretos, pero que motivaron varios estudios y preproyectos, por ejemplo, en relación con la normativa de cuidado infantil que el SERNAM se planteó ampliar con el propósito de dar cobertura a un mayor número de trabajadoras. Más recientemente, y en un sentido restrictivo del derecho que ha sorprendido a la opinión pública, se ha planteado limitar el permiso para cuidar al hijo enfermo⁹.

Otra dimensión en la que la política pública quisiera hacer avances es en la actitud de las empresas hacia la fuerza de trabajo femenina. La idea central es que el sector privado facilite el acceso de mujeres al empleo, que desarrolle algunas iniciativas para que las trabajadoras puedan armonizar de mejor manera sus roles y que las empresas enfrenten la discriminación. La política pública en este campo es de bajo tono: sensibilizar, convencer, formar opinión y mostrar ejemplos, en vistas a lo cual desarrolla encuentros, convoca a mesas de discusión, recopila información que pueda ser ejemplar. Se ha desarrollado una buena cantidad de investigación que proporciona resultados útiles a una política de este tipo, que no se propone regular conductas, ni tampoco desarrollar programas concretos que tengan carácter piloto, sino solamente hacer evidente el problema y posibles vías de solución para el empresariado.

La investigación en sectores específicos, sobre las condiciones laborales y la calidad del trabajo, obedece en mayor medida a la iniciativa de centros de estudio independientes. Está dirigida a impactar en los actores, especialmente en las trabajadoras organizadas y también en el gobierno, a fin de que incluya en su agenda los problemas detectados y desarrolle acción pública. Pero no siempre es así. A modo de ejemplo, se señala que un organismo de Estado, la Dirección del Trabajo, ha desarrollado estudios para registrar las condiciones de trabajo en la industria de procesamiento pesquero, especialmente del salmón, que sirvan a la implementación de una política de concertación entre empresarios y trabajadores, en que las partes deben ir plasmando acuerdos que mejoren las condiciones de trabajo en un sector con alto empleo femenino. La autoridad pública, además de establecer y promover el proceso de concertación, ejerce autoridad con sus

⁹ El ejemplo se planteó con excesivo detalle para ilustrar las idas y vueltas que tiene el proceso de formular políticas en un tema específico, el largo tiempo que a veces toma, los muchos actores que intervienen, la amplitud del debate que se genera. La investigación, en este caso ha influido durante todo el proceso y sus resultados han sido base de las argumentaciones y han fundamentado las propuestas.

instrumentos legales, como es el poder de fiscalizar las empresas y sancionar los incumplimientos a la ley laboral.

La investigación sobre seguridad social fue desarrollada primero a iniciativa de las organizaciones no gubernamentales y, luego, del SERNAM, con un objetivo que era principalmente de denuncia, de mostrar las desigualdades de género del sistema instaurado. Está demás recordar que la seguridad social ha concitado desde su implantación una fuerte crítica de parte de los trabajadores, quienes estiman que su protección es muy insuficiente y que están a merced de empresas privadas que lucran con ellos. No había tras estos primeros estudios demandas por modificaciones legales inmediatas sustentadas en resultados de los estudios hechos. Un tiempo después, y a medida que se aclaraba su funcionamiento, se abrieron paso propuestas para modificar algunos puntos de la normativa, orientadas a revertir un tanto la desmedrada posición de los afiliados frente al gran poder de las entidades privadas de la seguridad social. La investigación en la actualidad está orientada a dar fundamentos para mejorar la situación previsional de sectores específicos de trabajadores que, por diversas razones, quedan en muy mala posición. Entre ellos están las trabajadoras de temporada, pero se ha extendido el debate a la situación de todas las mujeres, las que están en posición desmedrada por su modalidad de inserción laboral y porque el diseño de la política de seguridad es discriminador. El gobierno ha pasado a ser un interesado en los estudios de previsión; busca contar con un panorama completo del funcionamiento del sistema (de las diferentes instituciones que lo integran), que le proporcione antecedentes para pensar en modificaciones legales. Pero además, su interés está en evaluar el funcionamiento utilizando la gran cantidad de información de que ya dispone. Se ha propuesto, primero, armonizar las diferentes bases de datos para estar en condiciones de hacer el necesario análisis. La situación de las trabajadoras es un tema que suscita hoy un interés mucho mayor y en esta nueva ubicación ha sido clave la información proporcionada por los numerosos estudios desarrollados durante varios años.

En el capítulo que sigue se entrega información de 148 investigaciones que se realizaron entre 1994 y 2004. Aparecen agrupadas por tema, según una sistematización de los contenidos que se elaboró previamente. Al interior de cada tema, se incluyeron fichas que sistematizan los principales antecedentes de cada estudio, ordenadas cronológicamente.

Esta es, sin duda, una recopilación importante, que llama la atención sobre la gran cantidad de estudios en torno al tema del trabajo de las mujeres, realizados en el país a través de una acción persistente de elaboración de conocimiento. Se pone esta síntesis a disposición de los analistas, como un material que enseña con mayor precisión los rumbos y los contenidos de los estudios realizados, para pensar, desde lo ya desarrollado, en las reorientaciones que les permitan ir más directo a los objetivos que hoy persiguen. Queda

pendiente el análisis conjunto de los resultados y conclusiones que se pueden extraer de esta masa de investigaciones, el conocimiento consolidado, los problemas que no se han encarado, las hipótesis que hoy día son plausibles, las pistas para proseguir la investigación. Pero este trabajo tiene también la expectativa de que el conocimiento científico -los problemas que muestra y los diagnósticos que entrega- transite por vías más despejadas hacia el sector público para aportar al propósito compartido de remover la condición subordinada de las trabajadoras.

CAPÍTULO SEGUNDO

CATASTRO DE INVESTIGACIONES
PERÍODO 1994 - 2004

I. Las fronteras del catastro

Este catastro ha recopilado una parte de los estudios realizados en el país, que han abordado el tema del trabajo remunerado de las mujeres. Se incluyó sólo aquellos que responden a las características que se señalan a continuación, las que fueron definidas inicialmente para guiar la selección:

xxxxxxxxxxxxxxxxxxx) En primer lugar, se trata de trabajos realizados entre los años 1994 y 2004, cubriendo así un decenio de investigación. Queda excluida la producción intelectual que durante los años de la dictadura fue desarrollada en las numerosas organizaciones no gubernamentales que entonces existían y que constituyó el sustento para la calificación política de la desigualdad de género y para su consideración como tema público, propio del Estado. También quedan fuera los estudios del primer período de la Concertación, en que el gobierno toma la responsabilidad de actuar para modificar la condición socialmente desigual de las mujeres, se instala la institucionalidad específica que hoy conocemos y, desde el SERNAM, se empieza a desarrollar una estrategia de acción pública. Los propios estudios, en este período de reinicio de la democracia, alimentaron la idea de la investigación como condición necesaria en la definición de la acción política. La recopilación para este catastro comienza posteriormente, en un momento en el cual hay ya un Plan de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres que impulsa el gobierno, basado en diagnósticos entregados por la investigación y que en el ámbito del trabajo muestran los problemas más relevantes y la dirección en la cual habría que diseñar políticas para modificar esta situación.

La investigación, que ha sido permanente y cuantiosa durante los últimos diez años, ha entregado importantes resultados. Con distinta base conceptual, con metodologías y enfoques diversos, los estudios han ido desmontando las múltiples expresiones de la desigualdad de género y, explícita o implícitamente, plantean este problema al Estado. La expectativa de dinamizar la actuación pública está en la base de la investigación sobre el trabajo de las mujeres, desde que los gobiernos de la Concertación de Partidos por la Democracia reconocieron la importancia de este tema.

b) Un segundo criterio de selección fue la formalidad del empleo. Sólo se han recopilado los estudios centrados en el trabajo de tipo formal, según lo ha definido la Organización Internacional del Trabajo¹⁰. Se trata de una diferenciación relativamente compleja y, en cierto sentido dudosa, que en los últimos años ha sido puesta en cuestión; es conocido el debate sobre la necesidad de nuevos conceptos y

¹⁰ Esto significa excluir a los trabajadores por cuenta propia, al servicio doméstico, a los trabajadores y empleadores en empresas con 5 empleados o menos.

metodologías para captar las actuales realidades del trabajo. En términos concretos, no se han considerado los estudios sobre autoempleo de mujeres y microempresarias, los que han sido importantes, así como tampoco los que se han centrado en el amplio sector de las trabajadoras de casa particular.

c) El tercer límite de este catastro es metodológico: investigaciones con base empírica, incluyendo tanto información primaria como secundaria. Este criterio significa que quedan excluidos trabajos que desarrollan reflexión basándose en diferentes cuerpos teóricos, pero que no utilizan información obtenida empíricamente.

Por ser éste un catastro de *investigaciones*, no se consideraron los artículos que comentan los resultados de investigaciones desarrolladas por otros o que, simplemente, presentan una reflexión sostenida en algún cuerpo teórico. Tampoco se incluyeron aquellas publicaciones que reúnen las ponencias presentadas en seminarios, talleres, conferencias y mesas de discusión. Los documentos que dan cuenta de encuentros de mujeres trabajadoras (los hay respecto de mujeres jefas de hogar y de temporeras) quedaron, igualmente, excluidos.

a) La relación con la política pública ha sido un eje del análisis de esta recopilación. Por esta razón, se ha excluido la investigación que se desarrolla como parte de las exigencias curriculares a los estudiantes, ya que los objetivos propios de los proyectos docentes pueden oscurecer o anular otras orientaciones de los estudios. A pesar de ser trabajos de investigación, no se han integrado, entonces, las memorias, tesis, tesinas y talleres de titulación de estudiantes de pre y post grado de las universidades y de otros centros de educación superior.

e) Como criterio geográfico, se fijó Santiago: estudios realizados en organismos con domicilio en Santiago, como punto desde el que se diseñó y se organizó la investigación incluida, aunque parte de la información se haya recogido en una región distinta. No es pues un catastro con la investigación desarrollada en el país.

Sobre los organismos en que se han radicado los estudios, no se estableció limitación: organizaciones no gubernamentales u otros espacios de la sociedad civil con diferente formato jurídico, universidades y otros centros de investigación académicos nacionales o internacionales, así como también cualquier organismo del Estado.

Se trata de estudios que están disponibles en Centros de Documentación y Bibliotecas de Santiago. Algunos trabajos -los menos- que no ha sido publicados, fueron proporcionados directamente por las investigadoras.

En consecuencia, la selección realizada para el catastro se basa en los "filtros" mencionados y, desde ese punto de vista, tiene los límites que marcan los criterios presentados anteriormente.

II. Categorías de clasificación de los estudios

Obviamente que una clasificación de estudios puede asentarse en criterios muy variados; si estos criterios no logran ser exhaustivos, es posible que el ordenamiento falle y que los estudios se superpongan. Por esta razón, se ha desestimado este tipo de presentación y se ha preferido dar cuenta de los temas que las investigaciones registradas han abordado, estimándose que expresan las preocupaciones intelectuales y políticas que, en la perspectiva de enfrentar la desigualdad de género, han tenido vigencia en el período.

A continuación, se presenta una breve descripción de las temáticas que definen el interés central de las investigaciones catastradas.

1. Investigación dirigida a lograr estadísticas que revelen con más precisión el trabajo femenino.

Esta ha sido una preocupación permanente de SERNAM y, en algunos períodos, lo ha sido también del Instituto Nacional de Estadísticas. Se trata de una política de difícil aplicación y de largo aliento, que requiere generar impacto en los diversos servicios y organismos que recogen la información estadística nacional sobre trabajo en sus diversas dimensiones (no sólo dependientes del Ministerio del Trabajo). Hasta ahora no existen criterios obligatorios que respondan a los conceptos de género en los registros que se hacen, excepto la desagregación por sexo de la información.

Desde antes de 1994, hubo estudios dirigidos a revelar la existencia de un tipo de trabajo que, aun siendo para el mercado, no era registrado. También se han hecho esfuerzos por construir indicadores que se pudieran incorporar a las mediciones de distintos sectores y servicios y obtener con ellos registros más precisos del trabajo de las mujeres. A medida que se ha ido consolidando el diagnóstico del empleo femenino, se han ido haciendo más evidentes las inadecuaciones de las categorías con que se lo mide y de los instrumentos que para ello se aplican. Ante esto, la investigación ha insistido en la elaboración de nuevas propuestas de medición. También hay estudios que han experimentado indicadores para registrar aspectos específicos del empleo femenino, como el trabajo a domicilio, o el ingreso que perciben hombres y mujeres (y anteriormente investigaciones con preguntas dirigidas específicamente a las mujeres inactivas de la Encuesta de Empleo)

En el plano de la gestión, se ha procurado desarrollar un Sistema de Indicadores de Género, que incorpore información estadística relevante en función de las líneas

prioritarias de trabajo del SERNAM y que permita evaluar sistemáticamente los avances de la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en el país.

2. Estudios sobre calidad del empleo y condiciones del trabajo femenino

Se trata de una línea de investigación que persistentemente se ha orientado a mostrar la baja calidad del empleo femenino en sectores específicos de la producción o en subsectores; a veces han sido más circunscritos aún, a determinadas empresas en las cuales se pueden destacar situaciones paradigmáticas. Se han desarrollado investigaciones en la industria manufacturera, en la agricultura frutícola de exportación y la industria vinculada, en el sector terciario, en la industria de procesamiento de productos pesqueros, especialmente en la rama salmonera, en el sector de la salud, en la industria de la confección. La inestabilidad y la precariedad de estos empleos, las deficiencias en la salud laboral, el bajo nivel salarial y la extensión de las jornadas son factores que frecuentemente se incluyen en estos diagnósticos

El propósito principal de estos estudios es mostrar el peso de la dominación sobre el trabajo, especialmente sobre el trabajo femenino y en sectores de producción que han sido muy rentables. Pero no se han realizado sólo con un propósito de denuncia, sino que se ha buscado también argumentar por una intervención pública que favorezca el reequilibrio en las relaciones laborales.

Esta línea de investigación ha sido más frecuente en centros de estudio independientes. Pero en ocasiones ha sido promovida también por autoridades públicas que se han propuesto desarrollar alguna política, como ha ocurrido en el sector agrario y en la industria pesquera.

3. Investigación sobre la evolución de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo

Un número relativamente importante de estudios analizan datos secundarios para dar cuenta de la evolución del empleo femenino en distintos momentos del período. Algunos de éstos informan de la coyuntura y se repiten de tanto en tanto, pero sin que se los haya organizado en un proyecto del tipo "Observatorio", que provea sistemáticamente información analizada de manera comparativa en lapsos iguales.

Otros estudios de este tipo muestran la tendencia del empleo en plazos más largos; quizás si lo más significativo sea la evaluación del período 90 al 96, que mostró una incorporación

importante de mujeres a la fuerza de trabajo, en contraste con el período que parte el año 97, en que este ritmo se desaceleró.

Implícita o explícitamente, estos análisis siguen las variables que muestran si el grado de expansión del empleo ha sido significativo, si ha disminuido la segregación de género en el mercado laboral y si ha mejorado la calidad de los empleos de mujeres.

Hay también estudios con proyecciones de la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo. Entre éstos pueden incluirse algunos que consideran el nuevo escenario, relevante para el país, de la integración comercial que se estructura hoy.

Si bien no se realizan para responder a requerimientos inmediatos de políticas públicas, son, como es obvio, un conocimiento básico para ir evaluando el cambio en la posición social de las mujeres, los avances en equidad de género y la modernización de la sociedad. Son realizados o encargados por la autoridad pública, casi siempre por el SERNAM.

4. Estudios del mercado de trabajo para facilitar la inserción laboral de las mujeres.

Hay algunas investigaciones que sondan en las oportunidades de inserción laboral para las mujeres y que analizan la coyuntura económica, el impacto de los cambios tecnológicos en el empleo, los sectores productivos y la generación de empleos y otras características del mercado de trabajo en distintas regiones del país.

5. Estudios sobre protección a la maternidad y cuidado infantil.

En el período analizado se realizaron varios estudios en torno a las normas laborales que protegen la maternidad. Esta normativa antigua, que integró ya el Código del Trabajo de 1931, ha sido campo de disputas en los últimos diez años. Por una parte, se ha hecho presente la lógica del actual liberalismo que busca rebajar la protección legal al trabajo y que ve en las normas de maternidad un obstáculo a la libre gestión de la fuerza de trabajo. Por otra, el diagnóstico del empleo femenino indica que ha disminuido significativamente el contingente de mujeres con acceso a esta protección y que hay, además, otras inadecuaciones. Este cuadro explica que varias iniciativas con sentidos diversos se hayan expresado en el poder legislativo como propuestas de modificaciones legales; algunas prosperaron y otras siguen en tramitación, pero el tema ha estado presente. Tampoco ha sido uniforme la postura en las distintas instancias del poder

ejecutivo para impulsar, avalar o rechazar modificaciones. A esta incertidumbre se suma que la Asamblea de la OIT del año 2001 planteó modificaciones al Convenio de Protección a la Maternidad.

Por lo tanto, la investigación en este tema en los últimos años ha tenido siempre el propósito de influir el debate que se ha desarrollado, el que ha incluido todo el espectro de los derechos que la ley contempla: el derecho de alimentación, el derecho de sala cuna, los permisos del padre o de la madre para cuidar al hijo enfermo, el permiso antes y después del parto e incluso el monto del subsidio, han sido objeto de discusión. El punto más general, cómo asegurar derechos de maternidad a todas las mujeres está entrando recién a ser considerado.

Los estudios sobre maternidad incluyen evaluaciones sobre la vigencia y la utilización efectiva de las normas, indagación sobre el conocimiento de estos derechos y la opinión frente a su modificación y evaluación del costo de su aplicación. Se ha recogido la opinión de expertos en salud.

6. Estudios que se orientan por las posibilidades de compatibilizar los ámbitos de la producción y de la reproducción

Este tipo de estudios abarca dos temáticas que se pueden distinguir. Por una parte, la indagación sobre las diversas prácticas en las empresas que buscan armonizar el trabajo para el mercado y el trabajo para la familia: estudios sobre jornada parcial, otros arreglos de flexibilidad horaria o de otro tipo que con este objetivo se acuerdan entre trabajadoras y empleadores. También los acuerdos al interior de las familias en los que se distribuye de manera distinta a la tradicional el trabajo doméstico, especialmente el cuidado de los hijos, para facilitar la salida de las mujeres al mercado laboral fuera del hogar.

Pero también queda comprendida la investigación sobre actitudes del conjunto de la sociedad o de segmentos de ésta, frente al trabajo de las mujeres y los roles sociales que les corresponde cumplir, así como el papel que juega la socialización. Igualmente, la opinión de las propias mujeres y el papel del trabajo en la construcción de sus identidades.

7. Investigación sobre seguridad social

Al poco tiempo de su puesta en marcha, el sistema de previsión basado en la capitalización individual, daba indicios sobre la discriminación de género que se advertía

en el diseño de esta política. Este punto suscitó un análisis que incluyó una mirada prospectiva y motivó reflexión que tuvo un carácter general debido que no se contaba todavía con información de cierta amplitud que diera cuenta de la aplicación del sistema.

En los últimos años, la existencia de información más masiva sobre pensiones así como los sucesivos debates sobre políticas de salud, han motivado nueva investigación en el tema. Aparece motivada en algunos casos por denunciar las distintas formas de desigualdad del sistema de previsión y, en otros, por la disposición a introducir algunos cambios que puedan limar un tanto las inequidades que éste provoca.

Estos estudios han sido realizados o encargados por el SERNAM o han sido iniciativas de las ONGs; recientemente son preocupación de otras entidades gubernamentales implicadas en el tema, como la Subsecretaría de Previsión Social e incluso el Ministerio de Hacienda. También es un tema que interesa a la OIT.

8. Investigación sobre derechos laborales

En este amplio tema, la discriminación de las mujeres es un punto crucial, sobre el que hay escasa investigación. Sin embargo hay una dimensión específica, el acoso sexual, que sí ha sido objeto de estudios. El estudio inicial (anterior al período de este catastro) obedeció al objetivo de hacer visible un tema oculto, sobre el que no existía la menor información; fue iniciativa de un centro de estudios independiente. Los posteriores han sido realizados para obtener información útil en la definición de las regulaciones legales y administrativas que se pretende establecer sancionando este tipo de conductas; fueron realizados o encargados por organismos estatales, el SERNAM y la Dirección del Trabajo.

9. Estudios que proporcionan información cuantitativa para una gestión empresarial que reduzca la discriminación de género

Esta es una dimensión que aparece con frecuencia en los estudios aunque no sea el objetivo principal. Sin embargo, una de las investigaciones encontradas, contempla específicamente un objetivo de este tipo. Se trata, en realidad, de varios estudios en serie que se sucedieron y que llegaron a precisar el costo laboral de los trabajadores hombres y mujeres desagregadamente y a mostrar que la fuerza de trabajo femenina no es más cara para las empresas. Este tema tiene implicancias mucho mayores ya que se pone en cuestión una creencia arraigada entre los empleadores, sobre la cual se sostiene en gran medida la restricción del acceso al empleo para las mujeres. Esta línea de investigación en Chile fue iniciativa de un centro de estudios independiente, se continuó desde el SERNAM

en conjunto con el Instituto Nacional de Estadísticas y constituye un tema de interés más general en Latinoamérica. La OIT apoyó estudios comparativos en varios países de la región.

10. Estudios para evaluar en qué medida la política de género ha permeado y tiene impacto en la institucionalidad estatal

Corresponden al interés del SERNAM, ya que la ley que lo constituyó le exige desarrollar una política que vaya instalando el tema en el conjunto del aparato del Estado. Los programas que ha desarrollado han sido constantemente evaluados en función de este criterio y se han elaborado instrumentos de gestión que tienen un objetivo similar.

Quizás si la más relevante de las políticas sociales durante los tres recientes gobiernos democráticos ha sido la reducción de la pobreza. El diagnóstico, que venía construyéndose desde antes de 1990, ha dado cuenta persistentemente de una desigualdad de género que ha ubicado a las mujeres en posiciones más desmedradas, es decir, de mayores carencias que los hombres. Se ha visto mucha potencialidad para las mujeres en las políticas de empleo, siempre que éstas tomen en cuenta las barreras de inserción laboral que operan de manera específica para ellas.

En este marco, el programa emblemático fue el Programa de Apoyo a Mujeres Jefas de Hogar de Escasos Recursos, al que se hará referencia por vía de ejemplo. Elaborado por el SERNAM, su objetivo central fue mejorar la capacidad económica de las mujeres jefas de hogar y de núcleo de escasos recursos, así como la calidad de vida de los integrantes del hogar y avanzar en la superación de la discriminación que las afecta. La inserción laboral de las mujeres era la piedra angular¹¹.

Este programa, que se extendió entre 1992 y 2001, requirió permanentemente distintos estudios que fueron entregando elementos que orientaron la adopción de decisiones durante su marcha. Una de sus líneas fue conocer y evaluar el proceso institucional que iba siguiendo el programa, ya que, correspondiente con el carácter de servicio coordinador y no ejecutor que tiene el SERNAM, el Programa de Mujeres Jefas de Hogar debía funcionar a través de múltiples instancias estatales, tanto en la Administración Central del Estado –en varios Ministerios- como en el ámbito local, en los municipios.

¹¹ Para esto, se ejecutaban diversas líneas -capacitación laboral, nivelación de estudios, intermediación laboral y apoyo al trabajo independiente. Se complementaba con cuidado infantil, atención de salud a las mujeres, atención judicial para la solución de problemas urgentes y algunos apoyos para mejorar la vivienda.

11. Investigaciones sobre trabajo femenino y transformación cultural

Con distintos enfoques, preferentemente antropológico y sociológico, se han abordado algunos aspectos del cambio cultural que implica el proceso de transformación de las relaciones de género. Son básicamente estudios de percepciones sobre la ubicación y el papel social de las mujeres. Esta es, sin duda, una temática que se ampliará; los patrones culturales que están en formación no son todavía evidentes.

12. Estudios sobre relaciones internacionales y empleo femenino

La investigación se ha interesado, en los últimos años, por obtener, de manera más precisa, una estimación de los impactos que el comercio internacional, tiene hoy para los trabajadores y especialmente para el empleo femenino, habida cuenta de las modalidades y los sectores productivos en los que participan las trabajadoras. Hipótesis antiguas planteaban que en sectores estratégicos para competir en el mercado mundial, las mujeres acceden al empleo pero en condiciones de fuerte precariedad y en condiciones laborales de baja calidad. La nueva investigación busca precisar los términos en que este efecto se produce.

13. Estudios sobre sindicalismo y negociación colectiva

Algunos estudios se abocan específicamente a identificar las demandas que las mujeres trabajadoras plantean al movimiento sindical, a señalar la manera en que éstas han sido (o no) canalizadas en los procesos de negociación colectiva y a hacer visibles los condicionantes de género que inciden en la baja participación femenina en el mundo sindical y, por ende, en la construcción de agendas que den cuenta de sus temas. Son pocos, pero es significativo que el tema mantenga su presencia cuando los estudios sobre organización sindical han declinado bruscamente en el país.

14. Investigaciones sobre trabajo femenino y salud

Este es un antiguo tema laboral que experimenta hoy la importante modificación al ser abordado de manera segregada, distinguiendo las particularidades según sexo de los trabajadores. Es muy importante la investigación que se desarrolla en diferentes sectores productivos. Aun cuando en buena medida no se realiza para responder a políticas inmediatas que se quieren desarrollar, su mayor significado está en que deja en evidencia el grave riesgo que se crea en sectores de punta desde el punto de vista productivo.

15. Estudios sobre educación, capacitación laboral y trabajo femenino

Algunos estudios buscan establecer una correlación entre los avances de las mujeres en términos educativos y su inserción laboral, balance que, como sabemos, no se resuelve tan favorablemente como quisiéramos.

También la investigación se ha dirigido hacia la capacitación laboral, una de las políticas de trabajo más importante, en los tres gobiernos de la Concertación; durante el último decenio se han sucedido los programas de capacitación laboral, invirtiéndose cuantiosos recursos en ellos. La capacitación para el trabajo aparece como una herramienta que debe mejorar el empleo para buen número de trabajadores. Sin embargo, los resultados en este plano están aún evaluándose. Por esta razón, el gobierno encarga numerosos estudios para evaluar los programas, para readecuarlos, continuarlos o suprimirlos. Las mujeres se han incorporado en número importante a las actividades de capacitación y son mayores las dudas sobre los resultados que ellas alcanzan.

III. Algunas precisiones sobre la ficha de registro

Cada una de las investigaciones incluidas en el catastro está registrada en una ficha que contiene información básica de identificación, según se puede ver en las páginas siguientes.

Sin embargo, algunos de estos criterios requieren una breve especificación:

- **Año:** se refiere a la fecha en que dicho trabajo aparece publicado, lo cual no necesariamente corresponde a la fecha en que éste se realizó.
- **Autor / Ejecutor:** se detectaron diferentes modalidades en este punto, algunas de las cuales no presentan ninguna especificidad. Sin embargo, hay dos modalidades que corresponde explicar brevemente. Una de ellas se refiere a trabajos en los cuales aparecen diferenciadamente *autor* y *ejecutor*. En estos casos, se trata de trabajos encargados por una institución – que figura como *autor* – a una consultora (ya sea institución o persona natural) – que se menciona como *ejecutor*. La otra modalidad se da cuando están registrados Autor e Institución, situación en la cual se trata de un investigador/a que pertenece a una institución, la que se menciona a continuación.
- **Metodología:** se refiere a las técnicas de recopilación de información utilizadas, a las fuentes de información, los/las sujetos informantes y, si corresponde, el número de casos.
- **Principales resultados:** se trata de una apretada síntesis de las conclusiones del trabajo así como de las recomendaciones contenidas en éste y que se vinculan con políticas públicas.
- **Disponibilidad:** se refiere al lugar en que fue consultado el trabajo en cuestión, es decir, no incluye todas las bibliotecas y/o centros de documentación en que se puede encontrar el estudio, sino solamente a aquella en la cual se accedió al documento.

IV. Las investigaciones recopiladas ordenadas temática y cronológicamente:

1. Investigación dirigida a lograr estadísticas que revelen con más precisión el trabajo femenino
2. Estudios sobre calidad del empleo y condiciones del trabajo femenino
3. Estudios sobre la evolución de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo
4. Estudios del mercado de trabajo para facilitar la inserción laboral de las mujeres
5. Estudios sobre protección a la maternidad y cuidado infantil
6. Estudios sobre las posibilidades de compatibilizar los ámbitos de la producción y de la reproducción
7. Investigación sobre seguridad social
8. Investigación sobre derechos laborales
9. Estudios que proporcionan información cuantitativa para una gestión empresarial que reduzca la discriminación de género
10. Estudios para evaluar en qué medida la política de género ha permeado y tiene impacto en la institucionalidad estatal
11. Investigaciones sobre trabajo femenino y transformación cultural
12. Estudios sobre relaciones internacionales y empleo femenino
13. Estudios sobre sindicalismo y negociación colectiva
14. Investigaciones sobre trabajo femenino y salud
15. Estudios sobre educación, capacitación laboral y trabajo femenino

1

INVESTIGACIÓN DIRIGIDA A LOGRAR ESTADÍSTICAS
QUE REVELEN CON MÁS PRECISIÓN EL TRABAJO
FEMENINO

- De la inactividad a la disponibilidad laboral.
- Igualdad de Oportunidades: Indicadores Estadísticos.
- La subestimación de la participación femenina en las actividades económicas: encuesta suplementaria a mujeres inactivas.
- Mejoramiento de las estadísticas de género en Chile en el área de Trabajo.
- Reflexiones sobre los indicadores del mercado de trabajo para el diseño de políticas con un enfoque basado en el género.
- Género y Agricultura en Chile. IV Censo Nacional Agropecuario 1997.
- Relaciones laborales de nuevo tipo. Sistematización, detección y medición de problemáticas de género de nuevo tipo.

AÑO	1994.
TÍTULO	De la inactividad a la disponibilidad laboral. En: Estadística y Economía N° 9.
AUTORA/ INSTITUCIÓN	Gálvez, Thelma. Instituto Nacional de Estadística, INE.
OBJETIVOS	Analizar cómo los resultados de la encuesta a inactivos mostraban intenciones de incorporación al mercado laboral que pudieron hacerse efectivas, gracias al aumento de la demanda por fuerza de trabajo. Ilustrar la experiencia de medición de inactividad y las ventajas y limitaciones que ésta tiene.
METODOLOGÍA	Encuesta cuyo levantamiento tuvo lugar en el trimestre julio- septiembre de 1991, como un módulo suplementario a la Encuesta Nacional de Empleo.
PRINCIPALES RESULTADOS	Los resultados muestran que una encuesta de inactivos es un instrumento útil para conocer el volumen de personas disponibles para el trabajo, lo que se ha llamado "oferta potencial". Entre los jóvenes hay una alta proporción que continua estudios para ingresar en mejores condiciones a la fuerza de trabajo. Es entre los 25 y 54 años que se encuentra el grueso del potencial de trabajo de la sociedad. La gran mayoría de las mujeres en estas edades no son captadas como potenciales activas en esta encuesta: de 1.476 mil mujeres inactivas de 25 a 54 años de edad, sólo 302 mil manifestaron deseos de trabajar. Las necesidades globales del mercado coincidieron con esta oferta potencial y el aumento de la tasa de participación laboral en todas las edades productivas de las mujeres demostró que las razones aducidas para no buscar trabajo no fueron un obstáculo insalvable en el momento de trabajar. Sin embargo, quedó en evidencia un gran contingente de personas no calificadas para las cuales el mercado no tendría respuesta si realmente ellas buscaran los trabajos que contestaron en la encuesta.
DISPONIBILIDAD	Centro de Documentación INE.

AÑO	1994.
TÍTULO	Igualdad de Oportunidades: Indicadores Estadísticos. En: Estadística y Economía N° 8.
AUTORA/ INSTITUCIÓN	Gálvez, Thelma. Instituto Nacional de Estadística, INE.
OBJETIVO	Proporcionar elementos para medir el grado de desigualdad entre los sexos en Chile, esfuerzo que se enmarca en el propósito de construir un Sistema de Estadística de Género que permita conocer y medir las diferencias de oportunidades entre hombres y mujeres en diversos aspectos de su vida.
METODOLOGÍA	Análisis de fuentes secundarias de información.
PRINCIPALES RESULTADOS	<p>Se plantea que en Chile, el sistema estadístico de género aún no existe y puesto que su establecimiento se entrelaza con distintas instituciones, necesita ser coordinado entre ellas. Ello requiere de una continua revisión de los procesos de producción estadística para sensibilizar al personal que interviene en ellas.</p> <p>Se plantea la necesidad de continuar el trabajo de mantener espacios para confrontar avances conceptuales, para discutir los resultados de las investigaciones, explotar de mejor manera la información disponible y responder a la necesidad de generar datos respecto de grupos específicos. En los indicadores de cada área (salud, empleo, etc.) habrá que adicionar o desagregar los relativos del desempeño de las mujeres, de manera que éstos datos sean parte integrante de la evaluación de cada sector, señalando los avances y llamando la atención sobre retrocesos o estancamientos en la igualdad de oportunidades.</p> <p>Para evaluar la desigualdad de oportunidades, el área del trabajo es central y encuentra expresión en la diferencia del trabajo pagado y no pagado, en la interrelación entre ambos tipos de trabajo, en la concentración y segregación de género en el mercado laboral así como en la subestimación e invisibilidad del trabajo no pagado. El mayor desafío de los indicadores de esta área es dar cuenta de las diferencias de género y visibilizar todo el trabajo desplegado en la sociedad.</p>
DISPONIBILIDAD	Centro de Documentación INE.

AÑO	1994.
TÍTULO	La subestimación de la participación femenina en las actividades económicas: encuesta suplementaria a mujeres inactivas. En: Estadística y Economía N° 8.
AUTORAS/ INSTITUCIÓN	Henríquez, Helia y Pérez, Ernestina. Instituto Nacional de Estadística, INE.
OBJETIVO	Presentar la Encuesta Suplementaria a mujeres inactivas, efectuada en conjunto con la Encuesta Nacional de Empleo, en el trimestre Julio- Septiembre de 1993, como parte del Proyecto "Análisis y Levantamiento Estadístico de Empleo e Ingreso por Sexo", realizado por el Programa de Economía del Trabajo y financiado por SERNAM. El objetivo de la Encuesta fue obtener una mejor aproximación a la medición del empleo femenino y examinar con mayor profundidad la situación de las mujeres que en la Encuesta Nacional de Empleo aparecen como inactivas.
METODOLOGÍA	Se siguió un diseño recomendado por el Centro Latinoamericano de demografía, consistente en utilizar la Encuesta de Hogares, pero sin modificar su cuestionario, sino que complementándolo con un módulo específico, aplicable sólo a las mujeres registradas como inactivas en la encuesta principal. Se aplicó en todo el país.
PRINCIPALES RESULTADOS	Se cuantifica la participación femenina en el mercado laboral no registrada en la encuesta principal y se dimensiona la magnitud de las ocupadas en empleos de carácter temporal o estacional. El hallazgo más notable de este estudio es el alto número de mujeres inactivas que declararon haber tenido empleo en algún período del año anterior a la entrevista. La mayor parte de estas mujeres trabajaron como asalariadas y entre ellas sobresalen las que han alcanzado más bajos niveles educativos y las más jóvenes. Aún cuando no se analiza en detalle de qué empleos se trata, puede presumirse que gran cantidad de éstos son fruto de la aplicación de estrategias flexibles de contratación de mano de obra. El segmento que trabajó por cuenta propia es minoritario e incluye preferentemente a las mujeres de mayor edad y menor educación. Se observa que la expansión del empleo femenino temporal plantea el desafío de una regulación legal que recoja adecuadamente sus características.
DISPONIBILIDAD	Centro de Documentación INE.

AÑO	1995.
TÍTULO	Mejoramiento de las estadísticas de género en Chile en el área de Trabajo.
AUTOR	Instituto Nacional de Estadísticas, INE.
EJECUTOR	Centro de Estudios de la Mujer, CEM. Ríos, M y Todaro, Rosalba.
OBJETIVO	Elaborar recomendaciones para mejorar los estadísticos de género en el área de Trabajo.
METODOLOGÍA	Análisis de los sistemas estadísticos del INE, el Ministerio del Trabajo, la Superintendencia de Seguridad Social, el INP, la Superintendencia de Isapres y la Superintendencia de AFP. Aplicación de 31 entrevistas a funcionarios encargados de las áreas de estadísticas y/o estudios de cada institución. Sistematización de los instrumentos de información estadística utilizados por las instituciones referidas y revisión de las publicaciones con información estadística que éstas han producido.
PRINCIPALES RESULTADOS	Se plantea la necesidad de que todos los instrumentos que recogen información relevante para un sistema de estadísticas de género, incorporen la variable sexo como una variable independiente. El problema más frecuente en los sistemas estadísticos revisados es que aún cuando muchos instrumentos incluyen la variable sexo, a menudo, al realizar consolidados o tabulaciones de distinta índole, la información no es procesada por sexo. Resulta entonces indispensable que toda la información recolectada sea procesada desagregando por sexo, tanto si se aplican sistemas manuales como si estos son computacionales. De la necesidad de un procesamiento adecuado, se sigue la de contar con equipos y programas computacionales acordes a la tarea en cuestión. Estos, además de las funciones administrativas deberían tener la capacidad de elaborar estadísticas simples por los mismos funcionarios, ser lo más amigables y operativos posible, de modo tal que se constituyan en un apoyo para la gestión institucional. Se observa además que todas las instituciones estudiadas debieran asumir la capacitación permanente de sus funcionarios como una prioridad institucional. No basta con que adquieran conocimientos de informática y estadística si no reconocen la necesidad de incorporar la perspectiva de género en su quehacer, puesto que una situación tal entrañaría el riesgo de implementar cambios meramente formales y que las personas que deben llevarlos a la práctica no lo hagan por una falta de comprensión y compromiso con ellos. Los destinatarios de las capacitaciones, debieran ser quienes registran los datos primarios, quienes los procesan y quienes ocupan cargos de decisión en relación a los sistemas estadísticos.
DISPONIBILIDAD	Centro de Documentación INE.

AÑO	1997.
TÍTULO	Reflexiones sobre los indicadores del mercado de trabajo para el diseño de políticas con un enfoque basado en el género.
AUTORA/ INSTITUCIÓN	Pollak, Molly. Comisión Económica para América Latina y el Caribe, CEPAL.
OBJETIVOS	Reflexionar sobre los indicadores que hoy existen y se publican en la región, que sirven de base para el diseño de las políticas y programas destinados a mejorar la situación de los grupos vulnerables. Se busca contribuir a que en los diagnósticos se tenga en cuenta las limitaciones de los indicadores que se utilizan, especialmente cuando se hacen análisis comparativos, ya sea entre hombres y mujeres, entre las áreas rurales y urbanas o entre regiones y entre países.
METODOLOGÍA	Análisis de datos estadísticos.
PRINCIPALES RESULTADOS	A través del estudio, se hacen explícitas las limitaciones para medir la inserción laboral de hombres y mujeres y se enfatizan las restricciones en lo que a la actividad femenina se refiere. Las limitaciones mencionadas tienen, cuando menos, dos impactos significativos para la formulación de políticas públicas: el costo en términos de la disminución en la eficiencia económica y social producto de la asignación ineficiente de recursos, y el problema generado en términos de equidad, producto de la carencia de indicadores que reflejen adecuadamente el aporte de la mujer y los beneficios que ella recibe a cambio de su contribución. Se proponen indicadores que mejoren la medición de la actividad de la mujer en el mercado de trabajo, y que sirvan de insumos para las políticas y programas. Se trata de introducir cambios que incorporen la perspectiva de género, que tomen en cuenta la forma en que la mujer trabaja y las transformaciones experimentadas por el mercado de trabajo en los últimos tiempos.
DISPONIBILIDAD	Centro de Documentación SERNAM.

AÑO	2000.
TÍTULO	Género y Agricultura en Chile. IV Censo Nacional Agropecuario 1997.
AUTORES	Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM) – Instituto de Desarrollo Agropecuario (INDAP) – Instituto Nacional de Estadísticas (INE).
EJECUTORA	Gálvez, Thelma.
OBJETIVOS	Profundizar en el conocimiento de la situación de aquellos factores que hacen posible el desarrollo de la agricultura nacional y la permanencia del mundo rural. Entregar información referente a la participación de mujeres y hombres en su calidad de productores agrícolas.
METODOLOGÍA	Análisis estadístico del IV Censo Nacional Agropecuario 1997.
PRINCIPALES RESULTADOS	A partir del estudio, se constatan los siguientes hechos respecto de la situación de las mujeres: <ul style="list-style-type: none"> - Han tenido menores oportunidades de ser productoras agrícolas, al punto que sólo veintidós de cada cien productores son mujeres. - Tienen menor disponibilidad de recursos productivos. - Se concentran en explotaciones de subsistencia en mayor proporción que los hombres: el 41,6% de ellas y el 30,3% de ellos son productores en explotaciones de subsistencia. - El nivel educacional de ellas es menor: el 66,1% de ellas no tiene educación o no ha completado la básica, porcentaje que se eleva al 64,1% en el caso de los hombres. - En sus explotaciones se registra una menor dotación de infraestructura. - Su patrón de cultivo difiere levemente del de los hombres, dedicándose más a las viñas (19%) y frutales (17%) que ellos. En la ganadería y aves tienen existencias relativamente iguales a su participación en las superficies utilizadas, pero menores que su participación como número de productores.
DISPONIBILIDAD	Centro de Documentación SERNAM.

AÑO	2003.
TÍTULO	Relaciones laborales de nuevo tipo. Sistematización, detección y medición de problemáticas de género de nuevo tipo.
AUTOR	Servicio Nacional de la Mujer, SERNAM.
EJECUTORA	Gálvez, Thelma.
OBJETIVO	Generar información sobre la situación de la población económicamente activa en el marco de las relaciones laborales de "nuevo tipo".
METODOLOGÍA	Análisis de fuentes secundarias de información. Mesa de Trabajo de la que participaron profesionales del INE, de la Dirección del Trabajo y del SERNAM. Las reuniones de discusión se realizaron una vez al mes, durante 8 meses consecutivos. Junto con las orientaciones presentadas por la consultora, se contó con la presencia de especialistas invitadas.
PRINCIPALES RESULTADOS	<p>El estudio da cuenta de la necesidad de atender a las razones por las cuales el comportamiento laboral de las mujeres difiere de los hombres, en qué medida esto se explica o relaciona con su trabajo no remunerado y cómo las nuevas formas de empleo con flexibilidad pueden aparecer como "convenientes" para ellas o, más bien, como formas de aumentar su carga de trabajo haciendo peligrar su salud.</p> <p>El aumento de la participación laboral de las mujeres y las condiciones de los nuevos empleos tensionan la distribución sexual del trabajo que, a su vez, se basa en relaciones de género desiguales, en tanto que los procesos de flexibilización laboral en marcha conllevan fuertes consecuencias sobre la vida y desgaste de las mujeres, lo que sugiere la necesidad de empezar a medir su envergadura. Se plantea el desafío de intentar una clasificación simple de las formas de empleo asalariado flexible que permita seguir su comportamiento en el tiempo para ambos sexos.</p> <p>Respecto de la Encuesta Nacional de Empleo, se señala que tiene un gran potencial, no sólo por las posibilidades de aprovechamiento de la información que actualmente recaba, sino también, porque puede ser complementada con módulos cortos que contribuirían a levantar nuevas caracterizaciones de la fuerza de trabajo. Se proponen dos cuestionarios estructurados como módulos de la ENE que permiten indagar en la realidad del trabajo asalariado flexible y del trabajo independiente. Se sugiere, además, aplicar una encuesta específicamente orientada a medir el tiempo de trabajo global y su distribución, como medio para comprender las conductas de las mujeres en el mercado laboral y dar cuenta de las tensiones laborales que las afectan.</p> <p>Se argumenta que la medición y el seguimiento de la evolución del proceso de incremento de la precariedad de las nuevas formas de trabajo es una línea que, en el caso de las mujeres, tiene un doble interés. Esto, tanto por su mayor incorporación a la fuerza de trabajo, como porque las posiciones en que se incorpora plantean nuevos desafíos al sistema previsional y de salud, ambos basados en la continuidad de la relación laboral.</p>
DISPONIBILIDAD	Centro de documentación SERNAM.

2

ESTUDIOS SOBRE CALIDAD DEL EMPLEO Y CONDICIONES DE TRABAJO FEMENINO

- Las temporeras de la fruta en Chile.
- Igualdad de oportunidades en el empleo municipal.
- Las trabajadoras eventuales del sector pesquero industrial. Diagnóstico de su situación. Regiones IV, V, X, XI.
- Estudio acerca de la mujer trabajadora a domicilio.
- Mujer, trabajo y familia: el trabajo a domicilio en Chile.
- Una perspectiva de género de los Recursos Humanos del sector público de la Salud. Perfil sociofamiliar y laboral.
- La proliferación del sistema de subcontrataciones en la industria del vestuario en Chile como fuente de precarización del empleo femenino.
- Acoso sexual en el trabajo. De la impunidad a la acción.
- Investigación cuantía y situación de la mujer temporera en la Región Metropolitana.
- Enfermeras universitarias en hospitales públicos y clínicas privadas: Percepción de su situación laboral.
- Estudio exploratorio sobre el mercado laboral y la gestión del personal de enfermería.
- Situación de la mujer en Chile 1998.
- Situación del empleo en Chile 1998.
- Género y trabajo en el contexto de la flexibilización productiva y laboral: un estudio de casos.
- El trabajo a tiempo parcial en Chile. ¿Constituye empleo precario? Reflexiones desde la perspectiva de género.
- Trabajadores a control remoto. El trabajo a domicilio en Chile.
- Diagnóstico y plan de acción para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Ministerio de Agricultura 2000 – 2010.
- Incidencia del acoso sexual en el trabajo y factibilidad de legislar: análisis de opiniones y percepciones sobre la materia.
- Propuesta de política pública con enfoque de género: Fiscalización de condiciones de higiene y seguridad en empresas pesqueras de la X región.
- Remuneraciones y los profesores en Chile.
- La percepción de trabajadoras y trabajadores de los estamentos administrativo, técnico paramédico, auxiliar de servicio y profesional no médico de la Salud Pública. Regiones IV, X y Metropolitana.
- Chile y Uruguay en los noventa: cambios en el mercado laboral urbano por género.

- Mejoramiento de estándares laborales en la industria procesadora de salmónidos.
- Flexibilización del tiempo de trabajo en Chile. ¿Hacia una mayor igualdad de oportunidades o de nuevas inequidades de género?
- Regulación, incentivos y remuneraciones de los profesores en Chile.
- Abriendo la caja negra del sector servicios en Chile y Uruguay.
- Caracterización del trabajo a domicilio y mujeres.
- El trabajo que tenemos, el trabajo que queremos. Diagnóstico sobre la situación de las trabajadoras del sector público.
- El empleo en el sector financiero en Chile. Nuevas oportunidades, conocidas discriminaciones.
- Trayectorias laborales en el sector financiero. Recorridos de las mujeres.
- Estudio de remuneraciones en plantas salmoneras de la X región.
- Consecuencias y costos para las mujeres trabajadoras de la agroexportación derivados de la precariedad del empleo.

AÑO	1995.
TÍTULO	Las temporeras de la fruta en Chile. En: Mujeres. Relaciones de género en la Agricultura. Ximena Valdés, Ana María Arteaga y Catalina Arteaga, editoras.
AUTORA	Venegas, Sylvia.
OBJETIVO	Caracterizar la situación de las temporeras de la fruta en Chile.
METODOLOGÍA	Análisis de fuentes secundarias de información.
PRINCIPALES RESULTADOS	<p>La situación de las temporeras de la fruta está marcada por aspectos positivos y negativos que, puestos en perspectiva, parecen mostrar un ligero predominio de los primeros y que, en opinión de la autora, podrían ganar en intensidad.</p> <p>Tres son los aspectos positivos más fundamentales:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La fruticultura, por su alta intensidad en mano de obra, ha abierto una opción para un importante número de mujeres, mujeres que prácticamente no tenían cabida en el mercado de trabajo agrario. - Salvo en el caso de las temporeras sureñas, no existe discriminación salarial en contra de las mujeres: ellas suelen percibir salarios totales superiores a los hombres, aunque a menudo esto sea porque trabajan más horas y/o más intensamente. - El trabajo agrícola de temporada ofrece a las mujeres una interesante oportunidad de inserción laboral, habida cuenta de que el mercado de trabajo no agrícola no se han producido mayores opciones de trabajo para las mujeres de bajos ingresos (se restringe a empleos tales como el empleo doméstico y el lavado de ropa ajena) y que el trabajo de temporada les ofrece un espacio de sociabilidad altamente valorado. <p>Los aspectos negativos, que alcanzan tanto a hombres como a mujeres emanan del carácter estacional del empleo que, por lo regular, no superan los seis meses al año y generan, por tanto, montos que debiendo permitir la vida durante doce meses, se consumen en los primeros seis. A esto habría que añadir que, cerca de la mitad de las temporeras y temporeras constituyen un estrato laboral autónomo y, en consecuencia, se hace necesario diseñar e implementar estrategias de trabajo que les permitan enfrentar las necesidades de la vida que son, claro está, anuales y no estacionales. Otro aspecto relevante es el de la insuficiencia de los salarios agrícolas en relación con el costo de la vida, cuestión que se revela particularmente impresentable por el contraste con los niveles de rentabilidad de la fruta. A ello se agrega el hecho de que, hasta la fecha, las temporeras y temporeros no tienen posibilidad de organizarse y negociar autónomamente sus condiciones de trabajo.</p> <p>Aspectos negativos que tocan especialmente a las mujeres temporeras son los que dicen relación con la doble jornada. De ello se deriva la necesidad de buscar formas para aliviar la jornada femenina instalando guarderías para niños pequeños, creando programas de verano para los escolares, etc., pero avanzar también un paso más allá, promoviendo cambios en los patrones de división de las responsabilidades dentro del hogar. En última instancia, se afirma, la doble jornada de las temporeras saca a la luz un problema general de las trabajadoras y, en particular, de aquellas que no tienen la posibilidad de pagar a alguien que las sustituya en sus tareas.</p>
DISPONIBILIDAD	Biblioteca CEDEM.

AÑO	1995.
TÍTULO	Igualdad de oportunidades en el empleo municipal. Los resultados de la investigación están disponibles en el formato de una cartilla informativa que sintetiza sus resultados y propuestas.
AUTORAS/ INSTITUCIÓN	Provoste, Patricia; Bustos, Clara; Guerrero, Elizabeth y Rioseco, Luz. Instituto de la Mujer.
OBJETIVO	Analizar la situación de las funcionarias y funcionarios municipales desde la perspectiva de la igualdad de oportunidades.
METODOLOGÍA	Análisis de datos proporcionados por el Departamento de Personal de la Municipalidad de Santiago. Entrevistas a trabajadoras/es municipales y a representantes de sus jefaturas. Taller con trabajadoras municipales.
PRINCIPALES RESULTADOS	Situándose en el contexto institucional y normativo, el texto compara la situación de las mujeres y de los hombres que trabajan en el municipio en aspectos tales como edad, tipo de contrato, puesto de trabajo, cargos, carrera funcionaria, ausencias y atrasos, entre otros. Además, se exponen los resultados del taller con funcionarias rescatando sus percepciones y opiniones y relevando la importancia de la gestión municipal para la construcción de la igualdad de oportunidades. Como producto del proyecto de investigación se elaboró una propuesta de Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades en el Empleo, que fue suscrito por el alcalde. De allí surgió la propuesta de agregar la Igualdad de Oportunidades a las funciones municipales, cuestión que hoy se encuentra incorporada en la Ley Orgánica Municipal.
DISPONIBILIDAD	Centro de Documentación SERNAM.

AÑO	1995.
TÍTULO	Las trabajadoras eventuales del sector pesquero industrial. Diagnóstico de su situación. Regiones IV, V, X, XI.
AUTOR	Servicio Nacional de la Mujer, SERNAM.
EJECUTORA	Díaz, Estrella.
OBJETIVOS	Diagnosticar la situación laboral y social de las trabajadoras eventuales del sector pesquero industrial, enfatizando el caso de las regiones IV, V, X y XI. Perfilar las principales carencias y requerimientos de este segmento de trabajadoras, en lo que dice relación principalmente con el ámbito laboral y de cuidado de hijos, de modo de sugerir criterios y elementos orientadores para la definición de acciones de intervención y/o políticas tendientes a apoyar la superación de dichas necesidades.
METODOLOGÍA	Análisis de fuentes secundarias: <ul style="list-style-type: none"> - Estadísticas de diversas instituciones. - Estudios e investigaciones relacionadas con el tema, realizadas principalmente por ONGs y documentos institucionales de entidades preocupadas de generar contenidos de políticas sociales. - Información proporcionada por plantas pesqueras de las cuatro regiones consideradas en el diagnóstico.
PRINCIPALES RESULTADOS	A partir del estudio, se elaboran sugerencias de criterios y elementos orientadores para la definición de acciones de intervención y/o políticas, tendientes a apoyar la superación de las necesidades y carencias de las trabajadoras eventuales de la industria pesquera. Se sintetizan, además, algunos elementos relacionados con el modelo económico y con la lógica de producción pesquera que, a juicio de la autora, impactan directamente – y negativamente- a la fuerza laboral. Se puntualizan asimismo algunas prioridades y propuestas recogidas en el transcurso del desarrollo del diagnóstico.
DISPONIBILIDAD	Centro de documentación SERNAM.

AÑO	1995.
TÍTULO	Estudio acerca de la mujer trabajadora a domicilio.
AUTOR	Servicio Nacional de la Mujer, SERNAM.
EJECUTORAS	Selamé, Teresita y Henríquez, Helia.
OBJETIVO	Analizar las condiciones bajo las cuales tiene lugar el trabajo a domicilio desempeñado por mujeres.
METODOLOGÍA	Análisis de fuentes secundarias de información. Entrevistas a trabajadoras a domicilio de entre 26 y 61 años que forman parte de la Industria de la Confección, del Aparado del Calzado y de otras cadenas productivas.
PRINCIPALES RESULTADOS	<p>Se señala que el trabajo a domicilio es una expresión del modelo de flexibilización en el uso de los factores productivos y que, de acuerdo a cifras estimativas, compromete a varios miles de trabajadoras en Chile. Se postula que el desconocimiento de las condiciones sociolaborales y económicas específicas bajo las cuales tiene lugar, ha retardado la aplicación de medidas de protección social y de regulación laboral que beneficien a quienes participan de esta modalidad de trabajo en el país.</p> <p>El estudio, junto con analizar la situación constitutiva del trabajo a domicilio desde una perspectiva histórico- estructural, ofrece una síntesis del tratamiento legal que se le ha dado en otros países y una caracterización de las condiciones en las que se encuentran la Industria del Vestuario y del Aparado del Calzado en Chile, rubros que, a nivel internacional, concentran el mayor número de mujeres trabajadoras a domicilio. Asimismo, describe los eslabonamientos productivos de las actividades de la confección y las vinculaciones establecidas entre éstos y caracteriza las condiciones de trabajo que afectan a sus trabajadoras.</p> <p>A modo de recomendaciones, se postula que el diseño de una política orientada a mejorar las condiciones laborales de las trabajadoras a domicilio debiera tener por criterio central, su reconocimiento como una modalidad de trabajo que se realiza en condiciones gravemente desmedradas, lo que resulta inconsistente con la relevancia de su aporte al desarrollo económico. Se sostiene que una política para el sector debiera ser integral y considerar toda la red de unidades productivas a través de la cual se organiza la producción. De igual modo, su regulación legal debiera ampliar la idea de subordinación, atribuyendo responsabilidad a la empresa mandante frente a trabajadores que, en lugares externos y sin su supervigilancia inmediata, forman parte de su proceso productivo. En esta misma línea, se estima pertinente que la regulación legal reconozca, a pesar de la figura del intermediario, la relación entre la empresa matriz y las trabajadoras externas que elaboran partes de sus productos. También se recomienda diseñar una política que promueva el fortalecimiento de los talleres, el refuerzo de la identidad como trabajadoras, su capacidad de negociar y su organización. Se postula además formalizar el sistema de producción descentralizado y generar mecanismos para determinar responsabilidades en el mejoramiento de las condiciones laborales de los trabajadores a domicilio y de pequeños talleres.</p>
DISPONIBILIDAD	Documento de circulación interna, no publicado.

AÑO	1996.
TÍTULO	Mujer, trabajo y familia: el trabajo a domicilio en Chile.
AUTORAS/ INSTITUCIÓN	Díaz, Ximena; Medel, Julia y Schlaen, Norah. Centro de Estudios de la Mujer, CEM.
OBJETIVO	Caracterizar la situación de las trabajadoras a domicilio.
METODOLOGÍA	Entrevistas en profundidad a informantes clave: sindicalistas, intermediarios, funcionarios municipales y pequeños empresarios. Encuesta aplicada a 300 trabajadoras a domicilio del área norte de Santiago. Entrevistas en profundidad a una submuestra de trabajadoras a domicilio.
PRINCIPALES RESULTADOS	<p>La mayor parte de las trabajadoras a domicilio son mujeres con pareja y madres de varios niños. Las razones que aducen para trabajar así están marcadas por la necesidad económica y, en su mayoría, refieren a la idea de "ayudar al marido" a mantener el hogar.</p> <p>La intensidad y ritmo de trabajo que enfrentan es muy exigente, puesto que tienen escasa posibilidad de negociar plazos de entrega y deben someterse a los ritmos que impone el taller o la empresa. A ello se suma el hecho que la distribución de las actividades domésticas en sus familias mantiene un reparto de tipo tradicional, recayendo en ellas la mayor parte de los quehaceres. De este modo, sufren una doble carga de trabajo que alterna largas horas de costura, incluyendo el trabajo nocturno, con el trabajo doméstico.</p> <p>Las trabajadoras a domicilio manifiestan una fuerte presencia de malestares y enfermedades de diversa índole entre las que se cuentan dolencias osteomusculares, trastornos de circulación de las extremidades, problemas visuales y respiratorios, así como síntomas asociados al stress. Frente a la enfermedad una alta proporción de mujeres declaró no haber buscado ayuda médica.</p>
DISPONIBILIDAD	Centro de documentación CEM.

AÑO	1997.
TÍTULO	Una perspectiva de género de los Recursos Humanos del sector público de la Salud. Perfil sociofamiliar y laboral.
AUTOR	Ministerio de Salud - Servicio Nacional de la Mujer.
EJECUTOR	Colectivo Mujer, Salud y Medicina Social, COMUSAMS.
OBJETIVOS	<p>Identificar las principales características socio- laborales, socio- familiares y de salud de mujeres y hombres que trabajan en los servicios públicos de salud, estableciendo las diferencias entre ambos sexos.</p> <p>Obtener información acerca de la existencia de inequidad de género en el sector público de salud, sus manifestaciones y factores asociados.</p> <p>Identificar percepciones y valoraciones asociadas a género en relación a las interacciones que se establecen entre funcionarias y funcionarios, con particular atención en las relaciones de poder.</p> <p>Identificar percepciones y valoraciones asociadas a género en relación a las interacciones que se establecen entre funcionarias/os y usuarias/os.</p>
METODOLOGÍA	Encuesta aplicada a una muestra compuesta por 2666 funcionarias y funcionarios que trabajan en establecimientos asistenciales de los Servicios de Salud del país.
PRINCIPALES RESULTADOS	<p>El estudio relevó un conjunto de situaciones que afectan tanto a mujeres como a hombres y que se enmarcan no sólo en el ámbito del trabajo, sino también, en los ámbitos familiar, económico, social, cultural y sanitario. Se proponen las siguientes estrategias para superar tales dificultades:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Realizar estudios de desempeño laboral en los distintos estamentos de la jerarquía funcionaria, difundiendo masivamente los resultados. - Difundir ampliamente las implicancias de la jefatura de hogar femenina y tomar medidas especiales destinadas a las jefas de hogar. - Estimular el trabajo doméstico masculino entre los funcionarios. - Diseñar medidas administrativas o cambios legislativos para que el personal ausente no sea reemplazado por personal regular. - Diseñar medidas para que las mujeres embarazadas tengan un trato especial durante su jornada de trabajo y realizar campañas educativas sobre aspectos legislativos que afectan especialmente a las mujeres. - Sensibilizar a quienes toman las decisiones sobre la importancia de habilitar espacios para la práctica de ejercicios físicos. - Realizar actividades de reflexión en torno al acoso sexual en el trabajo y estudiar normativas que permitan denunciarlo y castigarlo. - Gestionar facilidades de acceso a electrodomésticos que disminuyan el esfuerzo y tiempo invertido en el trabajo doméstico y estudiar la posibilidad de entregar uniformes lavados y planchados al personal. - Realizar campañas de educación acerca de la legislación relativa a la salud laboral para el personal y las/os directivas/os. - Realizar estudios para profundizar en la relación prestador- usuario. - Incentivar la reflexión colectiva del personal respecto a su situación, incorporando aspectos laborales y familiares, relacionándolos con su desempeño y satisfacción laboral, en el marco de la feminización del sector.
DISPONIBILIDAD	Biblioteca Central Pontificia Universidad Católica de Chile.

AÑO	1998.
TÍTULO	La proliferación del sistema de subcontrataciones en la industria del vestuario en Chile como fuente de precarización del empleo femenino.
AUTORAS/ INSTITUCIÓN	Díaz, Ximena y Yáñez, Sonia. Centro de Estudios de la Mujer, CEM.
OBJETIVO	Conocer las consecuencias de la proliferación del sistema de subcontrataciones sobre la situación de las trabajadoras de la industria de la confección en Chile.
METODOLOGÍA	Entrevistas y visitas a 10 empresas mandantes o contratantes, a 20 talleres satélites, a 60 trabajadoras de talleres pequeños, medianos y grandes y a 100 trabajadoras a domicilio.
PRINCIPALES RESULTADOS	<p>Los resultados del estudio revelan que los eslabonamientos productivos y comerciales de subcontratación en la industria de la confección están lejos de representar un panorama virtuoso y, por el contrario, se constata que operan sobre la base del deterioro de la estructura productiva y de la mano de obra de importantes sectores de la industria de la confección.</p> <p>En este contexto, muchos de los establecimientos subordinados a las empresas mandantes deben soportar condiciones extremas que impactan desfavorablemente en el empleo y, en particular, en el empleo femenino. Al tiempo que en las empresas mandantes la mayoría de los/as trabajadores/as tiene contrato de trabajo de duración indefinida y todos los beneficios que esto conlleva, la situación de los/as trabajadores/as en las empresas contratistas se caracteriza por la coexistencia de panoramas de distinto signo, que van desde el resguardo de los derechos, pasando por prácticas que tienden a precarizar el empleo, hasta situaciones de extrema inestabilidad y total desprotección, especialmente desmedradas en el trabajo a domicilio.</p> <p>Siendo la industria del vestuario un sector altamente feminizado, la presencia de mujeres es significativa en todas las unidades que integran las cadenas, pero es más acentuada aún a nivel de talleres prestadores de servicios y, prácticamente total, en el trabajo a domicilio.</p> <p>Los antecedentes reportados en el estudio sugieren que la flexibilidad adoptada por las empresas de la confección sería imposible sin el deteriorado estado de la fuerza de trabajo y de la estructura productiva del ramo como resultados de la desregulación de la institucionalidad económica y laboral y la acentuada crisis estructural de la industria. En particular, dichas formas flexibilizadoras se sostienen en la falta de oportunidades de las mujeres que forman parte de los eslabones de la cadena y que implícitamente las obliga a aceptar condiciones extremas.</p> <p>De esta suerte, la situación de las trabajadoras de la industria de la confección se sitúa en el marco de las tendencias del empleo femenino de los grupos de menores ingresos y bajos niveles educativos. En su caso, la carencia de infraestructura de apoyo al trabajo doméstico y la escasez de recursos las "obliga" a buscar fórmulas laborales que les permitan hacerse cargo de las responsabilidades domésticas, contexto en el que la posibilidad de trabajar en la casa representa una oportunidad de inserción laboral.</p>
DISPONIBILIDAD	Centro de Documentación CEM.

AÑO	1998.
TÍTULO	Acoso sexual en el trabajo. De la impunidad a la acción.
AUTOR	Dirección del Trabajo. Departamento de Estudios.
OBJETIVO	Evaluar el resultado de una orden de servicio interna de la Dirección del Trabajo, dictada con el propósito que este servicio registrara las conductas de acoso sexual en el trabajo, desplegara un procedimiento de buenos oficios para obtener el cese de las conductas de acoso y consecuentemente, promoviera a las mujeres a denunciar estas conductas.
METODOLOGÍA	Análisis de las conductas de acoso sexual conocidas por la Dirección del Trabajo a través de su quehacer habitual.
PRINCIPALES RESULTADOS	<p>El estudio analiza 46 casos, el total de los que habían sido atendidos en las inspecciones del trabajo hasta el momento. Involucran a cerca de 70 mujeres porque algunas denuncias abarcaron a varias trabajadoras y porque en el curso de algunas investigaciones aparecieron nuevas trabajadoras declarando haber sido hostigadas sexualmente por el mismo acusado</p> <p>Sobre el acosador, la constante es que sea un sujeto en cargos de superior jerarquía respecto de la afectada. El acoso horizontal, entre compañeros de trabajo se denuncia mucho menos (sólo 3 casos).</p> <p>Las trabajadoras acosadas que hicieron denuncia fueron en su mayoría poco calificadas: empleadas de todo tipo, vendedoras y secretarias constituyen la mayoría.; pero hubo, también, dos profesionales.</p> <p>La conducta de acoso sexual apareció más frecuentemente en empresas chicas producida generalmente durante la jornada extraordinaria.</p> <p>De los 46 casos examinados, la actuación de la Dirección del Trabajo resolvió de manera favorable sólo 10. En 7 denuncias las trabajadoras desistieron posteriormente. Las restantes no fueron resueltas en la instancia administrativa, pero sólo algunas prosiguieron en tribunales</p> <p>Las denuncias trajeron en varios casos el despidos de la trabajadora; otras renunciaron. Una proporción menor de las empresas acogió la denuncia y sancionó o despidió al acosador.</p> <p>El procedimiento administrativo se mostró muy precario y requiere ser perfeccionado; deja en evidencia la necesidad de desarrollar políticas de otro tipo, especialmente, la regulación legal.</p>
DISPONIBILIDAD	Dirección del Trabajo.

AÑO	1998.
TÍTULO	Investigación cuantía y situación de la mujer temporera en la Región Metropolitana.
AUTOR	Servicio Nacional de la Mujer, SERNAM
EJECUTOR	Consultorías Profesionales AGRARIA Ltda.
OBJETIVOS	Cuantificar a las mujeres temporeras de la Región Metropolitana. Identificar su perfil, situación y demandas.
METODOLOGÍA	Entrevistas en profundidad a un total de 50 mujeres temporeras y 40 empleadores pertenecientes a 32 agroindustriales, 8 plantas de frío y 42 plantas de embalaje. Encuesta aplicada a una muestra aleatoria de 402 temporeras.
PRINCIPALES RESULTADOS	<p>El estudio resume la cuantía y proyección del empleo temporal por tipo de empresa y por trimestre. De este modo, se observa que la agricultura intensiva es la que reúne la mayor ocupación temporal, concentrando aproximadamente 57% del empleo temporal femenino en el período de mayor ocupación. La actividad de los packing extraprediales concentra aproximadamente el 13% de la ocupación en los meses de mayor oferta de empleo. Por su parte, la situación de las agroindustriales se caracteriza por una mayor estabilidad laboral durante el año, produciéndose una menor demanda de mano de obra temporal (cerca al 5% en el mes de punta).</p> <p>Los antecedentes relevados por el estudio hacen prever un aumento en las fuentes de empleo para las temporeras de la Región Metropolitana. Tal fenómeno podría manifestarse en un aumento de la demanda en el corto plazo de alrededor de un 20% de temporeras en los packing extraprediales.</p> <p>En cuanto a la importancia del empleo temporal femenino, se observa que éste genera ingresos significativos respecto del ingreso familiar equivalentes a un 25% del ingreso familiar anual, aproximadamente. Se advierte que un importante efecto del empleo temporal es que la mujer durante los meses de trabajo requiere de apoyo o mecanismos de soporte doméstico. En tal sentido, el estudio destaca el bajo número de redes u organizaciones de apoyo al interior de las empresas y que resulta aún menos frecuente la participación de las temporeras en organizaciones externas o instituciones sociales de apoyo.</p> <p>Las principales demandas de las trabajadoras temporeras son el aumento salarial y el acceso a un trabajo más permanente. Además, les preocupa la inestabilidad laboral y la falta de incentivos laborales.</p>
DISPONIBILIDAD	Centro de Documentación SERNAM.

AÑO	1999.
TÍTULO	Enfermeras Universitarias en hospitales públicos y clínicas privadas: Percepción de su situación laboral. En: Reforma Sectorial y mercado de trabajo. El caso de las enfermeras. Cuadernillo N° 31, Serie Políticas Sociales.
AUTORAS/ INSTITUCIÓN	Weintraub, Marcela y Hernández, Teresa. Comisión Económica para América Latina y el Caribe, CEPAL
OBJETIVO	Dar cuenta de la percepción de la situación y satisfacción laboral de las enfermeras que trabajan en hospitales públicos y clínicas privadas de la Región Metropolitana.
METODOLOGÍA	Encuesta estructurada, autoaplicada por enfermeras que trabajen en hospitales públicos o clínicas privadas. En los hospitales públicos se encuestó a 119 enfermeras, procesándose la información de 100 encuestas. En las clínicas privadas se encuestó a 120 enfermeras, procesándose 100 encuestas.
PRINCIPALES RESULTADOS	<p>La situación laboral en hospitales públicos y en clínicas privadas es similar en varios aspectos, pero difiere, especialmente en cuanto a beneficios, flexibilidad de la jornada laboral e incentivos para trabajar con sistemas de turno, aspectos en los cuales existe una situación más favorable en las clínicas privadas. En cuanto al lugar de trabajo, las mayores diferencias se dan en el equipamiento, la tecnología y la infraestructura, balance que en opinión de las enfermeras se resuelve positivamente en las clínicas y negativamente en los hospitales.</p> <p>Asuntos tales como el horario de trabajo, los sistemas de turno, el sistema de jubilación, el tipo de contrato y las relaciones laborales presentan características similares entre enfermeras que trabajan en hospitales y clínicas; sin embargo, las enfermeras evalúan de manera más positiva las clínicas privadas cuanto a jornadas de trabajo, sistema de turnos, capacitación y estatus profesional, y sólo la estabilidad laboral tiene una mejor evaluación en los hospitales.</p> <p>Los resultados del estudio sugieren, por otra parte, que la situación familiar de las enfermeras no influye mayormente en su satisfacción laboral, ya que no existen diferencias relevantes según estado civil, número y edad de los hijos y jefatura de hogar.</p> <p>Un factor importante para las enfermeras en su actual situación de trabajo es el salario, motivo por el cual se sugiere implementar medidas tendientes a mejorar esa situación, así también como incrementar las oportunidades de contar con cursos de capacitación y entrenamiento continuo en los hospitales públicos. Se plantea asimismo la necesidad de revalorizar el rol de las enfermeras dentro de las instituciones de salud de manera explícita, ya sea con beneficios, premios o incentivos</p>
DISPONIBILIDAD	Biblioteca virtual CEPAL, texto completo disponible en formato pdf: http://www.cepal.cl/cgi-bin/getProd.asp?xml=/publicaciones/xml/2/19462/P19462.xml&xsl=/dds/tpl/p9f.xsl&base=/tpl/top-bottom.xslt

AÑO	1999.
TÍTULO	Estudio exploratorio sobre el mercado laboral y la gestión del personal de enfermería. En: Reforma Sectorial y mercado de trabajo. El caso de las enfermeras. Cuadernillo N° 31, Serie Política Sociales.
AUTORAS/ INSTITUCIÓN	Weintraub, Marcela y Flores, Verónica. Comisión Económica para América Latina y el Caribe, CEPAL.
OBJETIVO	Analizar la transformación de funciones, gestión y actividades en el personal de enfermería.
METODOLOGÍA	Análisis de fuentes secundarias de información. Entrevistas a informantes calificados.
PRINCIPALES RESULTADOS	<p>El estudio plantea que el déficit de enfermeras universitarias, especialmente en el sector público, puede traer como consecuencia un distanciamiento de las enfermeras con respecto al paciente (dado que les corresponde cumplir con labores de coordinación y asistencia técnica) y, a su vez, significar una disminución en el tiempo que le dedican las enfermeras universitarias a la educación de la comunidad.</p> <p>El déficit de enfermeras también ha influido en la redefinición de roles del personal de enfermería, ya que al disminuir su dotación, han debido cambiar de funciones, teniendo que reconocer que existe un área de la atención que puede ser realizada por auxiliares de enfermería y paramédicos. De esta forma, emerge una realidad polarizada en el personal de enfermería: por un lado las enfermeras con estudios universitarios, que realizan todas las atenciones de salud directa a los pacientes, así como la gestión de los servicios y la educación al paciente y la comunidad. Por otro lado, se encuentran las auxiliares de enfermería, que realizan labores menores y no intervienen directamente en los tratamientos médicos, no existiendo un personal intermedio entre la enfermera y el auxiliar de enfermería.</p> <p>Se puntualiza que mientras en el sector público, la mayor preocupación se da por el déficit de enfermeras, en el sector privado, ésta pareciera ser una situación que resuelve sin mayor dificultad. Tal diferencia, se afirma, es atribuible a causas de carácter económico o al grado de flexibilidad de la gestión con la que se manejan los hospitales.</p>
DISPONIBILIDAD	Biblioteca virtual CEPAL, texto completo disponible en formato pdf: http://www.cepal.cl/cgi-bin/getProd.asp?xml=/publicaciones/xml/2/19462/P19462.xml&xsl=/dds/tpl/p9f.xsl&base=/tpl/top-bottom.xslt

AÑO	1999.
TÍTULO	Situación de la mujer en Chile 1998. Documento N° 11.
AUTOR	MIDEPLAN. División Social, Departamento de Estudios Sociales
OBJETIVOS	Caracterizar la situación de la mujer en referencia a la situación del hombre, analizando las principales diferencias de género en cuanto a la posición de las mujeres en áreas tales como el trabajo, la salud y la educación.
METODOLOGÍA	Análisis de datos de la VII Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional, CASEN 1998.
PRINCIPALES RESULTADOS (Sólo Ocupación)	<p>El 1998, la tasa de participación masculina alcanzó un 74,6%, mientras la de las mujeres fue sólo de un 38,8%. La tasa de participación femenina aumenta significativamente cuando se trata de hogares con jefatura femenina (47,7%)</p> <p>Entre la población que buscó trabajo en los 2 meses previos a la aplicación de la encuesta, las mujeres de entre 15 y 44 son proporcionalmente más que los hombres.</p> <p>La tasa general de desocupación para el país fue de 9,9% y la media existente para las mujeres fue del 11,3%. Las regiones con tasas más altas de desocupación masculina son la VIII, la III y la V, en tanto las regiones con tasas más altas de desocupación femenina son la VII, la IV y la VIII.</p> <p>La actividad ocupacional de las mujeres se concentra fundamentalmente en los servicios comunales, sociales y personales (46,3%) y el comercio (25,0%). Los hombres, en cambio, se desempeñan con similar énfasis en varias ramas de actividad.</p> <p>En todos los quintiles de ingreso autónomo, la proporción de mujeres asalariadas con contrato de trabajo es menor que la de los hombres. Más de un tercio de la población ocupada no tiene previsión social (35,6% de los hombres y 37,4% de las mujeres)</p> <p>En el país, los hombres ganan, en promedio, un 40,6% más que lo que ganan las mujeres por ocupación principal. Si se analiza esta situación por regiones las diferencias varían desde un promedio de 6,7% más que el ingreso promedio de las mujeres en la IX región, hasta un promedio de 93,9% más que el promedio de ingreso de las mujeres en la XII región.</p>
DISPONIBILIDAD	Biblioteca virtual MIDEPLAN: http://www.mideplan.cl/estudios/mujer01.pdf

AÑO	1999.
TÍTULO	Situación del empleo en Chile 1998. Documento N° 3.
AUTOR	Ministerio de Planificación y Cooperación, MIDEPLAN. División Social, Departamento de Estudios Sociales.
OBJETIVOS	Caracterizar la situación del empleo, considerando la evolución de la fuerza de trabajo, la tasa de participación, la ocupación, la proporción de asalariados, la desocupación, la tasa de dependencia y los ingresos de la ocupación principal según quintil de ingreso, sexo, edad y zona. Comparar la situación de 1998, con la que se presentaba en 1990.
METODOLOGÍA	Análisis de datos de la VII Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional, CASEN 1998.
PRINCIPALES RESULTADOS	Durante el período 1990-1998, en términos generales, la situación laboral de la población evolucionó positivamente. Aumentó la fuerza de trabajo, proceso en el que fue relevante el comportamiento de las mujeres, cuya tasa de participación aumentó desde 32,4% en 1990 a 38,8% en 1998. La ocupación creció a una tasa promedio anual de 2,4% y los ingresos por hora mostraron un incremento promedio anual de 5,9%, en términos reales. No obstante ello, la situación ocupacional presenta diferencias importantes entre las personas pertenecientes a los distintos quintiles de ingreso, presentándose las condiciones más adversas en los quintiles más pobres de la población. Se observan también diferencias importantes en la situación laboral de las personas de acuerdo a su edad y sexo. Así, los jóvenes y las mujeres, en particular quienes pertenecen al I quintil de ingresos, registraron tasas de desocupación superiores al promedio, tasas de participación inferiores al promedio y percibieron ingresos notoriamente más bajos que el resto de los ocupados. Además, se verifican diferencias importantes en la situación ocupacional entre las zonas urbana y rural y entre las regiones
DISPONIBILIDAD	Biblioteca virtual MIDEPLAN: http://www.mideplan.cl/estudios/empleo02.pdf

AÑO	2000.
TÍTULO	Género y trabajo en el contexto de la flexibilización productiva y laboral: un estudio de casos.
AUTORAS/ INSTITUCIÓN	Yáñez, Sonia y Medel, Julia. Centro de Estudios de la Mujer, CEM.
OBJETIVO	Sin información.
METODOLOGÍA	Entrevistas en profundidad en cuatro grandes empresas de diferentes ramas de la actividad económica a personas del nivel gerencial, de jefaturas y de trabajadores/as, así como a profesionales de apoyo a nivel gerencial y al gerente de una empresa suministradora.
PRINCIPALES RESULTADOS	<p>En las empresas estudiadas, prevalece la flexibilidad interna, escenario que presenta potencialidades favorables para el empleo de las mujeres, puesto que articulado con factores tales como el cambio tecnológico y el surgimiento de nuevas formas de management, contrarresta la discriminación laboral.</p> <p>No obstante las posibilidades de desarrollo que las mujeres con más altas cualificaciones tienen en los escenarios estudiados, persiste la subrepresentación femenina en los puestos de más alta jerarquía.</p> <p>En materia de segmentación horizontal, continúan operando imágenes de género que, si bien muestran una mayor permeabilidad, no se traducen aún ni en una masiva entrada de mujeres en ocupaciones "de hombres", ni de hombres en ocupaciones "de mujeres".</p> <p>Se estima que en la medida que los factores internos de las empresas que han generado discriminación laboral de género pierden peso, adquieren mayor relevancia "factores extraempresas". Así, la principal desventaja de las mujeres en la vida laboral sería la tradicional división sexual del trabajo en la esfera reproductiva, que se traduce en importantes dificultades para compatibilizar roles.</p> <p>En los casos analizados, la flexibilidad interna se complementa con flexibilidad externa funcional (externalización y subcontratación de actividades), lo que se traduce en la creación de empleos "atípicos" altamente feminizados.</p> <p>Los empleos que ofrecen flexibilidad de la jornada están en mayor grado feminizados que los restantes y aparecen asociados a cargos de baja jerarquía, remuneración, prestaciones y valorización social.</p>
DISPONIBILIDAD	Centro de Documentación CEM.

AÑO	2000.
TÍTULO	El trabajo a tiempo parcial en Chile. ¿Constituye empleo precario? Reflexiones desde la perspectiva de género. Cuadernillo N° 26, Serie Mujer y Desarrollo.
AUTORA / INSTITUCIÓN	Leiva, Sandra. Comisión Económica para América Latina y el Caribe, CEPAL.
OBJETIVOS	Determinar si el trabajo a tiempo parcial en Chile constituye empleo precario a la luz de una perspectiva de género.
METODOLOGÍA	Análisis de los datos de la Encuesta CASEN 1994.
PRINCIPALES RESULTADOS	La investigación revela que los instrumentos de recolección de datos nacionales son insuficientes para una adecuada medición del trabajo a tiempo parcial. Según los datos obtenidos, tal modalidad de empleo representa un 10% del empleo total, correspondiendo apenas un poco más de la mitad de los casos, al empleo femenino. En términos generales, puede concluirse que la mitad de los trabajos realizados a tiempo parcial constituyen empleos precarios (precariedad medida de acuerdo a tres dimensiones: la inestabilidad, la inseguridad y la insuficiencia de ingresos) y que esta modalidad resulta igualmente precaria para ambos sexos, puesto que no se observa una diferencia significativa entre ambos resultados.
DISPONIBILIDAD	Biblioteca virtual de la CEPAL, texto completo disponible en formato pdf: http://www.eclac.cl/cgi-bin/getProd.asp?xml=/publicaciones/xml/4/4344/P4344.xml&xsl=/mujer/tpl/p9f.xsl

AÑO	2000.
TÍTULO	Trabajadores a control remoto. El trabajo a domicilio en Chile.
AUTOR	Dirección del Trabajo.
EJECUTORES	Dirección del Trabajo e Instituto Nacional de Estadísticas.
OBJETIVOS	Dimensionar el trabajo a domicilio en el país y conocer sus características principales.
METODOLOGÍA	Se elaboró una Encuesta Suplementaria de Trabajo a Domicilio, la que se aplicó como un módulo específico de la Encuesta de Empleo del Instituto Nacional de Estadísticas, en el trimestre julio-septiembre de 1997. La medición tuvo cobertura nacional. El módulo se replicó, con algunas modificaciones y sólo en la Región Metropolitana, en el año 2000 .
PRINCIPALES RESULTADOS	<p>El estudio revela que, junto al trabajo a domicilio en actividades de tipo industrial, cuyas características eran relativamente conocidas, apareció un trabajo a domicilio de nuevo tipo, en actividades de servicios y de comercio, sobre el cual no existía casi información. En cantidad, ambos se mostraron equivalentes, pero en la segunda medición aumentó el del sector terciario. Sólo la mitad de los trabajadores a domicilio se inserta en el mercado bajo esta única modalidad y de manera estable; la otra parte, desempeña temporalmente trabajo a domicilio o lo combina con empleos de otro tipo.</p> <p>El trabajo a domicilio resultó menos extendido de lo que se pensaba; alcanzó al 1.5% de la ocupación promedio, pero al 3.9% de la ocupación femenina. Es una modalidad de empleo desempeñada mayoritariamente por mujeres, pero apareció un segmento de hombres que se sitúa especialmente en actividades de servicios y que en la segunda medición, aumentó un tanto.</p> <p>La jornada extensa, que caracteriza al antiguo trabajo a domicilio en actividades industriales, no es característica necesaria en las modalidades más nuevas; éstas se suelen desempeñar en jornadas cortas.</p> <p>El significado más importante de este estudio es la medición efectuada del trabajo a domicilio que se realizaba en 1997 en todo el país, y la reafirmación, en la medición del año 2000, de la extensión de esta modalidad de empleo a actividades del sector terciario.</p>
DISPONIBILIDAD	Dirección del Trabajo.

AÑO	2000.
TÍTULO	Diagnóstico y plan de acción para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Ministerio de Agricultura 2000 – 2010.
AUTOR	Ministerio de Agricultura.
EJECUTOR	Corporación Tiempo 2000. Fernández, María Ignacia y Rojas, Carolina.
OBJETIVOS	Caracterizar la situación y condición de los funcionarios y funcionarias del Ministerio de Agricultura y sus servicios dependientes, así como las percepciones que tienen sobre las diferencias que se hacen al interior del Ministerio entre hombres y mujeres y las expectativas y necesidades en torno al tema.
METODOLOGÍA	Análisis estadístico de las bases de datos del universo de funcionarios del ministerio y sus servicios. Aplicación de 143 entrevistas individuales a funcionarios y funcionarias que se desempeñan en el nivel central y en las regiones IV y IX.
PRINCIPALES RESULTADOS	A través del estudio se evidencian importantes diferencias entre los servicios. En términos generales, es en los servicios de mayor tamaño y antigüedad que se percibe mayores fuentes de discriminación, que van desde la proporción de mujeres que acceden a cargos directivos y las mayores dificultades relativas que tienen de ascender, hasta problemas de trato o discriminación explícita asociados a la condición de género. Son los funcionarios más jóvenes y con formación universitaria quienes tienden a tener más incorporada la importancia de establecer relaciones igualitarias entre los sexos, por lo que sus propias prácticas son menos discriminatorias. En la mayoría de los casos, los antecedentes objetivos avalan la presencia de discriminación. Así, por ejemplo, los hombres tienen empleos más estables y acceden a cargos más altos que las mujeres, en tanto que las remuneraciones dan cuenta de una diferencia sistemática a favor de los hombres, la que se pone de manifiesto incluso cuando comparten con las mujeres el mismo nivel educacional y escalafón. Entre los funcionarios y funcionarias se encuentran arraigadas preconcepciones tradicionales acerca de lo masculino y lo femenino que se replican en el ámbito laboral bajo la idea de que las mujeres son más aptas para trabajos administrativos y los hombres, para la dirección y la gestión. En general, no se advierte la inequidad de género como un tema de interés y predomina un bajo nivel de conocimiento acerca del Plan de Igualdad de Oportunidades.
DISPONIBILIDAD	Ministerio de Agricultura.

AÑO	2000.
TÍTULO	Incidencia del acoso sexual en el trabajo y factibilidad de legislar: análisis de opiniones y percepciones sobre la materia.
AUTOR	Servicio Nacional de la Mujer, SERNAM.
EJECUTOR	Centro de Estudios de la Mujer, CEM.
OBJETIVO	Analizar las opiniones y percepciones en torno al tema del acoso sexual.
METODOLOGÍA	<p>Catastro de empresas levantado mediante entrevistas, realizadas telefónicamente y/o vía fax, dirigidas a jefes de personal, jefes administrativos, recursos humanos, gerentes o dueños de empresas.</p> <p>Aplicación de entrevistas semiestructuradas a informantes calificados (ocho dirigentes sindicales, dos fiscalizadores, dos psicólogos organizacionales, dos abogados laboristas, dos encargados de RR.HH. y dos empresarios)</p> <p>Realización de cuatro grupos focales compuestos por mujeres y hombres que pertenecen a las categorías de profesionales y de empleados u obreros.</p>
PRINCIPALES RESULTADOS	<p>El estudio indica que si para los hombres el acoso sexual está en el orden de lo que podría llamarse un "juego de seducción" donde no importa mucho la aceptación explícita de la mujer, para las mujeres, en cambio, se inscribe en el orden de las conductas discriminatorias y del abuso de poder por parte del hombre.</p> <p>En la base de la situación de acoso se encuentra lo que se conceptúa como "chispa latina", junto con señales poco claras que propician intencionadamente una ambigüedad de sentido que, lejos de ser neutra, se revela como manipulada y utilizada por el acosador.</p> <p>Respecto a los efectos del acoso sexual en el trabajo, se advierte que la tolerancia a él hace vulnerable a la población trabajadora en general, y a las mujeres, en particular.</p> <p>Se afirma que la naturalización de conductas masculinas constitutivas de acoso sexual, asimilándolas a comportamientos de seducción y conquista, estimula y favorece su ocurrencia y justificación social. De igual modo, se naturaliza la sumisión de las mujeres, lo que facilita la culpabilización y autoculpabilización de ellas por sus supuestas conductas "provocadoras" del acoso.</p> <p>Se estima que legislar en la materia vendría a disminuir, en algún grado, tal culpabilidad; ello, porque constituiría un reconocimiento explícito de la falacia de la afirmación de "naturalidad" del acoso sexual, situándolo en un contexto evitable, denunciado y sancionable que abre la posibilidad de responsabilizar formal y legalmente al acosador.</p> <p>A nivel de propuestas se sugiere:</p> <ul style="list-style-type: none"> - que el proyecto de ley en la materia sea ampliado a ámbitos no laborales, incluyendo también el acoso entre pares. - sacar el acoso del contexto que lo acerca a la seducción y al cortejo, para situarlo en el de la discriminación y la violencia. - institucionalizar esta última mirada a través de los instrumentos con que cuenta el Estado, contemplando la sensibilización y capacitación de los encargados y encargadas de llevar adelante estos cambios.
DISPONIBILIDAD	Documento de circulación interna, no publicado.

AÑO	2000.
TÍTULO	Propuesta de política pública con enfoque de género: Fiscalización de condiciones de higiene y seguridad en empresas pesqueras de la X región.
AUTORAS/ INSTITUCIÓN	Díaz, Estrella y Espinoza, Viviana. Centro de Investigaciones Sociales Universidad ARCIS, CIS.
OBJETIVO	Diseñar una propuesta de política pública focalizada en la mano de obra femenina, orientada a sugerir contenidos que mejoren las acciones fiscalizadoras de la Dirección del Trabajo, en materia de condiciones de higiene y seguridad, en las plantas pesqueras de la X región.
METODOLOGÍA	Análisis de fuentes secundarias de información. Aplicación de tres cuestionarios diferenciados a representantes de los empleadores, de los trabajadores y comités paritarios de higiene y seguridad correspondientes a 23 plantas pesqueras de la X región. Entrevistas semiestructuradas a informantes calificados: representantes de la Dirección del Trabajo, Ministerio de Salud), Servicio Nacional de Pesca, Mutualidades de Empleadores, y de asociaciones empresariales y orgánicas sindicales de nivel superior.
PRINCIPALES RESULTADOS	<p>El diagnóstico acerca de las condiciones de higiene y seguridad revela que en la mayoría de las plantas pesqueras estudiadas, las operarias localizadas en los diferentes puestos de trabajo productivos feminizados trabajan fundamentalmente de pie, durante prácticamente ocho horas diarias seis días a la semana. La postura que acompaña al trabajo de pie es encorvada y con los brazos extendidos frontalmente, todo lo cual entraña riesgos de congestión de piernas y la formación de edemas o várices, así como de desviación de la columna e, incluso, de hernia de disco. Sólo en tres centros laborales, se consignó la realización de pausas preventivas con ejercicios compensatorios dos veces al día durante la jornada.</p> <p>En cuanto al manejo de cargas pesadas, algunos de los puestos de trabajo exigen a las mujeres alzar o bajar cargas de materia prima cuyo peso promedio bordea los 20 kilos. En tanto, el transporte de cargas implica trasladar horizontalmente bandejas con materia prima de 18 kilos promedio, tres veces por hora y recorriendo 25 metros en promedio; el desplazamiento vertical de bandejas (escaleras, planos inclinados), ocurre aproximadamente diez veces por hora, con un peso de 14.5 kilos promedio.</p> <p>Los puestos ocupados intensivamente por mujeres en las plantas pesqueras son repetitivos y monótonos; el formar parte de una cadena constituye un factor de exigencia para la trabajadora en el que el ritmo está marcado por quien supervisa o por la trabajadora más rápida. El nivel de atención exigido durante la mayor parte de la jornada fue calificado en todas las plantas sobre el medio y, en 14 de ellas, como alto y muy alto.</p> <p>En la propuesta, y haciéndose cargo de los riesgos para la salud que el diagnóstico pone de relieve se establece como fin "contribuir a la prevención de riesgos en el trabajo, velando por el cumplimiento normativo y el acceso equitativo de trabajadores y trabajadoras a sus derechos, a través de la implementación de un programa regional de fiscalización, focalizado en plantas pesqueras". El propósito consignado en la matriz de marco lógico es el siguiente: "trabajadoras de plantas pesqueras de la X región, se benefician de las actividades inspectivas que en materia de higiene y seguridad realiza la Dirección del Trabajo, lográndose la visibilización de sus problemas específicos e información acerca de sus derechos; la implementación de medidas preventivas frente a riesgos laborales y el cumplimiento de las regulaciones normativas; y la formulación de recomendaciones de cambio legislativo".</p> <p>Tres son los componentes de la propuesta. Éstos indican que las trabajadoras de líneas de proceso mejoran sus condiciones de higiene y seguridad en los puestos de trabajo, por controles inspectivos que verifican:</p> <ul style="list-style-type: none"> 0. las posturas que asumen en el cumplimiento de sus tareas productivas, 0. el manejo manual de cargas que realizan en el cumplimiento de sus tareas productivas, así como 0. situaciones de repetitividad y monotonía en sus puestos de trabajo.
DISPONIBILIDAD	Puesto a disposición por la autora.

AÑO	2000.
TÍTULO	Remuneraciones y los profesores en Chile. Documento de Trabajo N° 93, Serie Economía.
AUTORAS/ INSTITUCIÓN	Mizala, Alejandra y Romaguera, Pilar. Centro de Economía Aplicada del Departamento de Ingeniería Industrial, Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas de la Universidad de Chile
OBJETIVO	Analizar los salarios de los profesores en Chile, comparándolos con los de individuos con características similares que se desempeñan en otras ocupaciones.
METODOLOGÍA	Análisis de la Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN) de 1998.
PRINCIPALES RESULTADOS	<p>Los resultados del estudio indican que el problema fundamental de las remuneraciones de los profesores en Chile no es su nivel promedio, sino el hecho de que éstas son muy similares entre los distintos docentes. A diferencia de otros profesionales, la varianza de los ingresos laborales de los profesores es muy baja lo que significa que, independientemente de su calidad profesional, el salario está fijado por consideraciones ajenas al desempeño.</p> <p>Al comparar los ingresos de los distintos grupos de trabajadores en forma bruta, se advierte que los profesores ganan, en promedio, más que el conjunto de trabajadores. Sin embargo, al comparar a los profesores con los grupos más educados de trabajadores, se observa que éstos ganan menos que los trabajadores que tienen 13 y más años de educación. La brecha es especialmente significativa respecto de los individuos que tienen 17 y más años de educación, con quienes probablemente se comparan los profesores, lo que explicaría la percepción que ellos tienen de estar mal remunerados.</p> <p>Del análisis econométrico se desprende que el perfil de ingresos de los profesores es diferente del resto de los trabajadores; mientras el género y la región donde trabajan tienen impactos estadísticamente significativos en los ingresos de los individuos que no son profesores, estos factores no afectan los ingresos de los docentes. A juicio de las autoras, esto explica, en parte, la preferencia de las mujeres por la docencia, ya que a igualdad de calificación reciben ingresos similares a los hombres, cosa que no ocurre en el resto del mercado laboral donde los hombres ganan en promedio más que las mujeres con las mismas características.</p> <p>Si bien el retorno a la educación y a tener un título post secundario es estadísticamente significativo para los profesores, lo es en menor medida que para el resto de los trabajadores. Habida cuenta de que una persona con alta productividad tiene un techo de ingreso muy bajo en la profesión docente, se argumenta que probablemente ésta atrae a individuos que tienen preferencia por la estabilidad laboral, y desincentiva el ingreso de individuos que están dispuestos a tomar más riesgos o que pueden ser más productivos y desean ser remunerados de acuerdo a su productividad, antes bien que por su antigüedad.</p> <p>Por otra parte, el análisis diferenciado por sexo revela que las profesoras hasta con 16 años de educación ganan más que las no profesoras, independientemente de sus años de experiencia; esta situación se revierte para aquellas que tienen más de 17 años de educación. En el caso de los hombres, sólo los profesores con 13 años y menos de educación ganan más que los no profesores, independiente de su experiencia. A partir de 16 años de educación los no profesores ganan más que los profesores.</p> <p>Se concluye que si se quiere incentivar a los mejores alumnos para que estudien pedagogía y mantener a los buenos profesores en la docencia, es necesario establecer mecanismos que permitan, como ocurre en otras profesiones, que los mejores docentes vean premiado su esfuerzo.</p>
DISPONIBILIDAD	Texto completo disponible en la Web: http://www.webmanager.cl/prontus_cea/cea_2000/site/asocfile/ASOCFILE120030328120541.pdf

AÑO	2001.
TÍTULO	La percepción de trabajadoras y trabajadores de los estamentos administrativo, técnico paramédico, auxiliar de servicio y profesional no médico de la Salud Pública. Regiones IV, X y Metropolitana. Documento de Trabajo N° 6.
AUTORA/ INSTITUCIÓN	Román, Patricia. Centro de Estudios, Capacitación y Asesorías Mujer y Trabajo.
OBJETIVOS	Realizar un diagnóstico de la calidad del empleo y de las condiciones sociales de trabajo en el marco de la reestructuración de los Servicios de Salud Pública en Chile. Contribuir al conocimiento de la realidad cotidiana de los trabajadores y trabajadoras de los hospitales públicos de Chile.
METODOLOGÍA	Encuesta dirigida a funcionarios que pertenecen a los estamentos administrativo, técnico paramédico, auxiliar de servicio y profesional no médico de la Salud que trabajan en hospitales públicos. Seminario tipo taller con dirigentas/es de base de hospitales de las regiones en estudio, desarrollado en base a la metodología de visualización y reflexión participativa.
PRINCIPALES RESULTADOS	Existen condiciones de trabajo desfavorables que generan problemas de diversa índole en los funcionarios y funcionarias del sector: <ul style="list-style-type: none"> - inexistencia de una delimitación clara de las funciones asociadas a un cargo determinado - sobrecarga laboral en las responsabilidades y las funciones que obliga a los trabajadores y a las trabajadoras a extender su jornada de trabajo sin el pago de horas extraordinarias. - lo antedicho, provoca insatisfacción laboral, desgaste en la salud física y mental, así como estrés. A pesar de esto, manifiestan un sentido de pertenencia al sector y un elevado nivel de compromiso con su labor y con la Salud de la población. Las principales aspiraciones de los funcionarios y funcionarias son: acceder a una remuneración digna, obtener reconocimiento social por la función que desempeñan y acceder a la posibilidad de desarrollar una carrera funcionaria. Los dirigentes y dirigentas perciben actitudes antisindicales de parte de las autoridades de su hospital y expresan que carecen de la posibilidad de participar de la toma de decisiones. Además de manifestarse concientes que la precarización de los Servicios de Salud es estructural, plantean la necesidad de fortalecer la organización sindical.
DISPONIBILIDAD	Centro de documentación SERNAM.

AÑO	2001.
TÍTULO	Chile y Uruguay en los noventa: cambios en el mercado laboral urbano por género. En: Trabajo, género y ciudadanía en los países del Cono Sur. Aguirre, Rosario y Batthyány, Karina, coordinadoras.
AUTORA	Arraigada, Irma.
OBJETIVO	Analizar los cambios en el mercado laboral urbano de Chile y Uruguay, por género.
METODOLOGÍA	Análisis de fuentes secundarias de información.
PRINCIPALES RESULTADOS	<p>El estudio establece que los grandes cambios incorporados parcialmente por la globalización de mercados, las transformaciones estructurales en curso y la estructura económica preexistente afectaron doblemente a las mujeres. Por una parte, se amplió la oferta de trabajos precarizados para sectores mayoritarios de mujeres, pero también, se generaron ocupaciones de alta calidad para grupos reducidos de trabajadoras altamente calificadas</p> <p>Sin embargo, las tasas de desocupación más altas y el desempleo por períodos más prolongados revelan mayores obstáculos para las mujeres para encontrar empleo. Por el lado de la oferta, la tasa de actividad femenina que a pesar de su continuo crecimiento se mantiene por debajo de la masculina, manifiesta no sólo los límites que pone el trabajo del hogar y el cuidado de los hijos a las posibilidades de emprender un trabajo remunerado, sino también, el desaliento frente a las dificultades en la búsqueda del empleo</p> <p>La falta de correspondencia entre una modernización económica - caracterizada por la mayor apertura de las economías y flexibilidad laboral- con una mayor modernización por género - expresada en una mayor equidad por género en el mercado laboral - alerta sobre las explicaciones puramente económicas de los procesos que se relacionan con la inclusión y exclusión de las mujeres en el mercado laboral tanto en Chile como Uruguay.</p> <p>Los cambios producidos por la mayor incorporación a la economía global de Chile que se inició antes que en Uruguay, se expresaron en una mayor equidad de género en ciertos aspectos y en una recomposición de la desigualdad en otros. Los cambios tendientes a una mayor equidad de género han sido mayores en Uruguay que en Chile, indicando que las dimensiones estructurales y no económicas de los procesos en marcha ya señaladas, adquieren gran importancia en la explicación de las evoluciones de ambos países.</p>
DISPONIBILIDAD	Puesto a disposición por la autora.

AÑO	2001.
TÍTULO	Mejoramiento de estándares laborales en la industria procesadora de salmónidos.
AUTORA/ INSTITUCIÓN	Díaz, Estrella. Hexagrama Consultoras.
OBJETIVOS	Explorar en la viabilidad de implementar un plan de aseguramiento laboral, que favorezca el mejoramiento de los estándares laborales en las plantas de proceso salmonero.
METODOLOGÍA	<p>Análisis de fuentes secundarias de información.</p> <p>Sondeo de opinión realizado en 10 empresas que son propietarias de 13 plantas de proceso. En algunos casos se entrevistó tanto a los administradores como a representantes de los/as trabajadores/as y en otros, solamente a una de las partes.</p> <p>Entrevistas a representantes de organizaciones e instituciones públicas o privadas (Ministerio de Salud, Dirección del Trabajo, Mutualidades de Empleadores, Federación Sindical de Trabajadores Pesqueros, Asociación Empresarial).</p> <p>Taller de socialización de los resultados con las organizaciones sindicales regionales.</p>
PRINCIPALES RESULTADOS	<p>Habida cuenta de que el tema de las buenas prácticas laborales en el sector salmonero no parece haber sido debatido ni reflexionado suficientemente, los resultados del estudio sugieren que, aún cuando la combinación de algunos factores objetivos parecieran hacer sostenible el desarrollo de una propuesta de programa de calidad laboral, se requiere un proceso de información que resalte su importancia tanto para el bienestar de los trabajadores, como para la competitividad del negocio. Se requiere también del desarrollo de condiciones subjetivas que posibiliten concretar la idea, entre las cuales destacan la voluntad política del empresariado y la disposición real de los actores para constituir espacios de diálogo permanente y el desarrollo de contrapartes con representatividad y fuerza. Esto último, en el caso de los empleadores existe, pero no así en el de los trabajadores.</p> <p>Más allá de la heterogeneidad de las empresas del sector en cuanto a su consolidación en los mercados internacionales, la constatación de que comparten parámetros más o menos similares a nivel laboral, sugiere la posibilidad de establecer algunos acuerdos transversales y comunes al conjunto de las empresas, fórmula recomendada internacionalmente. Otra modalidad probada en el exterior, que tal vez puede implicar una menor tramitación para el logro de acuerdos y que puede contribuir a acumular experiencia útil para todo el sector salmonero, es la adscripción voluntaria a la iniciativa de alguna empresa transnacional.</p> <p>Por otra parte, se sostiene que de acuerdo a los parámetros internacionales, la cadena de producción hacia atrás y hacia delante (proveedores, concesionarios, subcontratistas, etc.) se encontraría también comprometida en el desarrollo de una experiencia de elaboración de un programa de aseguramiento de calidad laboral.</p> <p>Asimismo, se establece que contar con organismos certificadores de calidad laboral independientes, creíbles y competentes, parece ser un factor muy central en el apoyo al proceso de elaboración de un instrumento, como de su auditoría. De acuerdo a lo que se pudo indagar, en Chile no existen aún organismos con experiencia en la verificación de temas de calidad laboral.</p> <p>Por último, el estudio establece que en el sector, la constitución de un actor sindical con poder de negociación es no sólo una cuestión pendiente, sino además, un requerimiento central para avanzar en un compromiso de buenas prácticas laborales, y posteriormente vigilar los acuerdos. En algunas empresas hay organizaciones que mantienen relaciones colaborativas con sus administradores y que han logrado suscribir contratos colectivos que aportan al bienestar de sus asociados. Allí podría producirse un encuentro hacia acuerdos de calidad laboral, integrados a los contratos, que sirvan de experiencia y efecto demostración para otras compañías.</p>
DISPONIBILIDAD	Puesto a disposición por la autora.

AÑO	2002.
TÍTULO	Flexibilización del tiempo de trabajo en Chile. ¿Hacia una mayor igualdad de oportunidades o de nuevas inequidades de género?
AUTORAS/ INSTITUCIÓN	Díaz, Ximena; Medel, Julia y Yáñez, Sonia. Centro de Estudios de la Mujer, CEM.
OBJETIVOS	<p>Generar conocimientos sobre modalidades empresariales de uso del tiempo de trabajo y la flexibilidad horaria que se están implantando en el país y sus efectos sobre la segmentación de género en el mercado laboral, sobre la calidad del empleo femenino y sobre las relaciones de género en el ámbito laboral como en el ámbito extralaboral.</p> <p>Generar conocimientos que permitan orientar tanto la formulación de políticas tendientes a facilitar la conciliación entre el ámbito laboral y la vida familiar, personal y social de las y los trabajadores, como el diseño de una política laboral que promueva una utilización óptima y sana del tiempo libre.</p>
METODOLOGÍA	<p>Análisis de fuentes secundarias de información: Encuestas de empleo INE, CASEN y estudios relativos al tema.</p> <p>Encuesta a trabajadores de distintos estamentos de las empresas, a ejecutivos y a representantes sindicales. Se incluyeron empresas de la Región Metropolitana del comercio minorista, de los servicios financieros y de la industria.</p> <p>Entrevistas en profundidad a 15 ejecutivos de empresas, 15 dirigentes sindicales y 25 trabajadoras.</p> <p>Cuatro grupos focales con trabajadores, representantes del mundo empresarial, dirigentes y representantes de gobierno.</p>
PRINCIPALES RESULTADOS	<p>Los resultados del estudio indican que en Chile, la jornada de trabajo es, para la mayoría de las personas, superior a 48 horas semanales. El tiempo medio de trabajo ha variado poco en los últimos años, pero sí se ha modificado su distribución en jornadas de distinta extensión. Con todo, se observa que las mujeres cumplen jornadas más cortas que los varones en todas las categorías ocupacionales.</p> <p>No se han generalizado en el país modalidades innovadoras de uso del tiempo de trabajo. Sin embargo, hay un importante aumento del tiempo parcial y de las jornadas no sujetas a control horario. El trabajo part - time y el trabajo en horario flexible, siendo modalidades que podrían contener potencialidades para la conciliación familia / trabajo, entrañan sin embargo rasgos de precariedad que afectan particularmente a las mujeres.</p> <p>Se observa que la solución de las tensiones entre el ámbito familiar y el laboral ha quedado casi exclusivamente en manos de las mujeres y que éstas intentan conciliar familia y trabajo, principalmente, a través de arreglos familiares, de la reducción del número de hijos y asumiendo jornadas extremadamente extensas que alternan el trabajo doméstico y remunerado.</p> <p>En tanto los trabajadores y dirigentes sindicales perciben escasa disposición de parte de las empresas a considerar arreglos negociados, los profesionales de Recursos Humanos señalan que una flexibilidad más concertada podría ser beneficiosa, pero que no han tenido tiempo de estudiar el tema.</p>
DISPONIBILIDAD	Centro de documentación CEM.

AÑO	2002.
TÍTULO	Regulación, incentivos y remuneraciones de los profesores en Chile. Documento de Trabajo N° 116, Serie Economía.
AUTORAS/ INSTITUCIÓN	Mizala, Alejandra y Romaguera, Pilar. Centro de Economía Aplicada del Departamento de Ingeniería Industrial, Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas de la Universidad de Chile
OBJETIVOS	Analizar la normativa laboral vigente para los profesores. Caracterizar a los profesores desde el punto de vista de su educación, edad y nivel socioeconómico, considerando además elementos tales como su satisfacción con la profesión y su evaluación de las condiciones de trabajo. Analizar el vínculo entre el desempeño docente y los salarios percibidos. Analizar el rol del Sistema Nacional de Evaluación del Desempeño Docente (SNED) como un instrumento que incorpora incentivos monetarios a los profesores de los establecimientos subvencionados del país.
METODOLOGÍA	Encuesta aplicada a una muestra aleatoria de 800 docentes de enseñanza básica del Gran Santiago en 1998. Encuesta aplicada a 400 docentes de establecimientos subvencionados destinada a conocer las percepciones que éstos tienen acerca del SNED en aplicación desde el año 1996.
PRINCIPALES RESULTADOS	<p>El análisis de la institucionalidad en la que se desenvuelven los docentes pone de relieve la existencia de un grado importante de descentralización en la toma de decisiones en el sistema educativo. De igual modo, se destaca que las diferencias a las que están sujetos los profesores de los establecimientos municipales (regidos por el Estatuto Docente) y los de establecimientos particulares (regidos por el Código del Trabajo) no se traducen en diferencias significativas entre quienes se desempeñan en establecimientos municipales, particulares subvencionados y particulares pagados en lo relativo a su satisfacción con la profesión y a su apreciación respecto del ambiente de trabajo: todos por igual tienen una opinión levemente positiva respecto de estas variables, pero no se sienten plenamente satisfechos.</p> <p>La gran mayoría de los profesores se autopercebe de nivel socioeconómico medio o medio bajo, lo que contrasta con su ubicación en la distribución del ingreso del país: los datos de la encuesta indican que más del 50% de los profesores pertenecen al quintil más alto de ingresos y el 91% de ellos, a los dos quintiles de mayores ingresos; los datos de la CASEN 1998, por su parte, indican que un 76% se concentra en los cuatro deciles más altos de ingresos. No obstante, cuando se analizan los salarios de los profesores comparándolos con los que perciben individuos de similares características en términos de años de estudio, experiencia y otras características personales, se concluye que los profesores en promedio no están subpagados en Chile. El análisis de los salarios diferenciando por sexo, indica que las mujeres que son profesoras ganan más que aquellas con similares características que se desempeñan en otras ocupaciones, en tanto que los hombres profesores ganan menos que hombres con características similares que se desempeñan en otras ocupaciones.</p> <p>Un problema que sí tienen las remuneraciones de los profesores en Chile es su falta de conexión con el desempeño de los maestros, los salarios docentes son extremadamente parejos independientemente del esfuerzo y el desempeño del profesor. En este sentido, las autoras señalan que tanto la introducción del SNED como el acuerdo firmado entre el MINEDUC y el Colegio de Profesores (Ley N° 19.715 de enero del 2001) donde se establece que los docentes que acrediten su excelencia pedagógica en aula recibirán un incentivo individual constituyen avances importantes.</p> <p>Al respecto, se indica que en Chile se ha estado produciendo un cambio en la cultura tradicional docente que se traduce en la creciente aceptación de prácticas de evaluación estandarizadas a nivel nacional y del hecho que las remuneraciones estén ligadas a esta evaluación. Dicho cambio cultural, explicaría, por ejemplo, los crecientes grados de consenso en torno al SNED entre los profesores.</p>
DISPONIBILIDAD	Texto completo disponible en la Web: http://www.webmanager.cl/prontus_cea/cea_2002/site/asocfile/ASOCFILE120030327162452.pdf

AÑO	2003.
TÍTULO	Abriendo la caja negra del sector servicios en Chile y Uruguay. Los resultados del estudio fueron expuestos en una ponencia Seminario Internacional "Género, Familias y Trabajo: rupturas y continuidades. Desafíos para la investigación y la acción pública". Universidad de la República - CLACSO, Montevideo, Uruguay 11 y 12 abril de 2003.
AUTORA	Arraigada, Irma.
OBJETIVOS	Comparar algunas de las dimensiones de continuidad y ruptura en Chile y Uruguay en la evolución del sector servicios.
METODOLOGÍA	Análisis de fuentes secundarias de información.
PRINCIPALES RESULTADOS	<p>Los resultados del estudio sugieren que la feminización del sector de servicios es continua, puesto que se registró un aumento de la participación masculina en el sector pero el aumento femenino fue mayor. Este aumento se realizó, sin embargo, en determinados segmentos: específicamente en los servicios de producción y en los de distribución en el caso de Chile y sólo de producción en el caso de Uruguay.</p> <p>Respecto de los cambios por género en la participación laboral del sector servicios, en Chile hombres y mujeres muestran un comportamiento similar con aumento porcentual del empleo en los sectores de producción y distribución, mantención en los servicios sociales y reducción en los personales. En Uruguay, en cambio, en tanto los hombres disminuyen su participación en todos los segmentos del sector servicios, con la excepción de los servicios de producción, las mujeres aumentan en los servicios de distribución, producción y sociales y sólo la reducen en los servicios personales.</p> <p>Las tendencias apuntan hacia un doble movimiento en el sector terciario de Chile hacia las actividades más modernas que se concentran en el sector de servicios a la producción y en el sector de distribución que concentra el comercio mayorista y minorista, sector que mantiene cierta heterogeneidad en la medida que incluye comercio altamente sofisticado con sectores de comercio minorista que comprende tanto comercio moderno como el autoempleo de baja productividad. En Uruguay el crecimiento se produce sólo en el sector más moderno de servicios que es el de servicios de producción, en tanto disminuye el sector de comercio minorista.</p> <p>En lo relativo a las características de la mano de obra ocupada en el sector servicios, cabe señalar que se puede apreciar la superposición de sectores de empleo tradicional femenino con sectores modernos que se diferencian en la edad promedio: más alta en los tradicionales como servicios personales y de distribución y menor en los de producción. Los niveles educativos promedio de las mujeres en Chile y Uruguay son superiores a los masculinos, salvo el de las mujeres empleadas en el sector de servicios personales.</p> <p>Tanto en Chile como en Uruguay se confirma la dualidad de inserción del empleo femenino para el sector servicios. Por una parte, una inserción tradicional en servicios personales, que ocupa mano de obra femenina de niveles de escolaridad menores y con bajos ingresos. De otro lado, existe una creciente participación femenina en sectores modernos, como por ejemplo, el sector de servicios de producción. La mano de obra femenina ocupada en servicios a las empresas, banca y seguros, corresponde a mujeres de menor edad que el promedio, con niveles de escolaridad mayores y con ingresos superiores a los percibidos por el conjunto de las mujeres pero que mantienen altos niveles de discriminación salarial respecto de los ingresos masculinos.</p>
DISPONIBILIDAD	Puesto a disposición por la autora.

AÑO	2003.
TÍTULO	Caracterización del trabajo a domicilio y mujeres.
AUTOR	Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, SENCE.
EJECUTOR	Centro de Estudios de la Mujer, CEM.
OBJETIVOS	<p>Establecer un perfil sociodemográfico y laboral, así como de las necesidades de capacitación de las trabajadoras a domicilio, sea por cuenta propia y/o de terceros, que viven en las comunas de menor ingreso de la Región Metropolitana.</p> <p>Proponer recomendaciones para propuestas de políticas de capacitación que tengan en cuenta la realidad actual y las expectativas laborales y personales de este grupo.</p>
METODOLOGÍA	<p>Análisis de la Encuesta CASEN 1998.</p> <p>Encuesta aplicada a 256 mujeres que viven y trabajan en 10 comunas pobres de la Región Metropolitana.</p> <p>Grupos de discusión con mujeres de comunas pobres que trabajan en su domicilio (uno con mujeres de la zona poniente, otro, de la zona sur)</p>
PRINCIPALES RESULTADOS	<p>Conforme se establece en el estudio, el trabajo que se realiza en la vivienda es mayoritariamente femenino, particularmente el que se realiza por cuenta ajena. Se postula que éste parece constituir una opción para mujeres en etapa de crianza, puesto que la mayor parte de ellas tiene entre 30 y 44 años. Por otra parte y no obstante el nivel educacional de hombres y mujeres que trabajan en su vivienda es relativamente alto, la capacitación específicamente orientada al trabajo es muy baja.</p> <p>Las ramas que más concentran el empleo femenino que se realiza en la vivienda son la industria manufacturera, servicios personales, comunales y sociales y el comercio, todas, ramas feminizadas en el mercado de trabajo.</p> <p>Las condiciones de trabajo de las mujeres trabajadoras a domicilio son precarias, a pesar de lo cual, manifiestan un alto grado de satisfacción con su trabajo. La precariedad se expresa en que el trabajo es mayoritariamente unipersonal, que casi todas las personas integradas a esas unidades son familiares no remunerados, que el trabajo es muy irregular a lo largo del año y que tienen escaso acceso a la seguridad social.</p> <p>Los principales problemas percibidos por las mujeres son la falta de capital para potenciar el negocio, adquirir herramientas de trabajo, y mejorar o crear un espacio especial y exclusivo para el trabajo. En materia de capacitación, se observa que algunas han participado en cursos de diversa índole y que mientras muchas desconocen las posibilidades de capacitación que existen, otras manifiestan no contar con financiamiento para asistir o carecer de tiempo para ello. No obstante estas dificultades, casi todas reconocen la necesidad de capacitarse en áreas como contabilidad, microemprendimiento y autogestión empresarial.</p>
DISPONIBILIDAD	Centro de documentación SENCE.

AÑO	2004.
TÍTULO	El trabajo que tenemos, el trabajo que queremos. Diagnóstico sobre la situación de las trabajadoras del sector público.
AUTOR	Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
EJECUTOR	Centro de Estudios de Género y Cultura para América Latina de la Facultad de Filosofía y Humanidades de la Universidad de Chile, CEGECAL
OBJETIVOS	<p>Diagnosticar los problemas que enfrentan las trabajadoras del sector público en su vida laboral.</p> <p>Estudiar los mecanismos institucionales y culturales que generan discriminación y segregación entre hombres y mujeres.</p> <p>Determinar las principales áreas de intervención para las políticas de igualdad y entregar medidas concretas.</p> <p>Sensibilizar y movilizar a las protagonistas para un compromiso con la igualdad de oportunidades en el sector laboral público.</p>
METODOLOGÍA	<p>Análisis de fuentes secundarias de información.</p> <p>Entrevistas en profundidad a informantes estratégicos del sector público.</p> <p>Cuestionario participativo aplicado a 222 trabajadoras del sector y encuesta aplicada a una muestra de funcionarias compuesta por 500 mujeres.</p> <p>Seminarios y talleres de liderazgo con dirigentas y funcionarias, talleres de diagnóstico con funcionarios/as y dos encuentros masivos.</p>
PRINCIPALES RESULTADOS	<p>Los resultados del estudio revelan que existe una tensión entre la vida privada y el trabajo, tensión que queda de manifiesto en diferentes ámbitos: la prevalencia de un ethos del cuidado (tensión entre ser para sí y ser para otros), la maternidad, el cuidado de los hijos e hijas, la vida de pareja y la violencia intrafamiliar.</p> <p>Además, se postula que en el empleo público existe discriminación, segregación y marginación de género, aspectos que se harían patentes en el sistema de personal, en la carrera funcionaria, en la jubilación, en los recursos e infraestructura disponible y en las remuneraciones. Desde esta perspectiva, se advierte que las relaciones sociales de género encuentran expresión en las relaciones de poder, el riesgo de acoso sexual y moral, la dificultad para la participación gremial de las mujeres y la dificultad que encuentran en el ejercicio de sus derechos. Por otra parte, se afirma que existe un conflicto de valores entre la ética del servicio público y los compromisos adquiridos en el marco de la modernización del Estado. Adicionalmente, el análisis de la regulación jurídica del contrato laboral, revela que existe un sesgo de género implícito.</p> <p>Entre las propuestas generadas a partir del estudio se destaca:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Fortalecer los órganos reguladores existentes y dotarlos de contenidos de Igualdad de Oportunidades. 2. Reforzar los contenidos de Igualdad de Oportunidades al interior de los gremios y en el Departamento de la Mujer de la CUT. 3. Generar un organismo autónomo de Defensoría de los Derechos e Igualdad de Oportunidades para las mujeres en el sector público.
DISPONIBILIDAD	Departamento de Estudios SERNAM.

AÑO	2004.
TÍTULO	El empleo en el sector financiero en Chile. Nuevas oportunidades, conocidas discriminaciones. Cuadernillo de trabajo N° 58, Serie Mujer y Desarrollo.
AUTORA/ INSTITUCIÓN	Mauro, Amalia. Comisión Económica para América Latina y el Caribe, CEPAL.
OBJETIVOS	Analizar la estructura del empleo en el sector financiero de Chile, los perfiles educacionales de mujeres y hombres, así como sus condiciones de trabajo.
METODOLOGÍA	Análisis de Datos Estadísticos: Encuesta CASEN 1990 y 2000, Censo de Población y Vivienda 1992 y 2002; Banco Central de Chile (2001) Indicadores Económicos y Sociales 1960-2000; INE (2004) Estadísticas económicas, Centro Nacional de la Productividad y la Calidad (2002 y 2000); Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras (2004); Banco Central de Chile, Cuentas Nacionales.
PRINCIPALES RESULTADOS	<p>La mayoría de las mujeres ocupadas en los servicios financieros cuenta con niveles de estudios técnicos o universitarios, lo que precisamente les facilita la entrada a este sector económico, por cuanto éste se caracteriza por la constante incorporación de innovaciones técnicas- financieras y la consecuente demanda de personas con alta cualificación. De allí que el mayor incremento de la ocupación femenina lo haya experimentado la categoría de "profesionales y técnicas", pasando de 3.000 a 29.000 mujeres.</p> <p>Desde el punto de vista estadístico las ocupadas en el sector financiero gozan de mejores condiciones laborales que el conjunto de las ocupadas en términos de estabilidad y calidad laboral; esta situación se expresa en el predominio de contratos indefinidos y en el acceso a la protección social.</p> <p>Sin embargo, aún persisten diferentes grados de discriminación de género en cuanto a remuneraciones y ocupación de cargos directivos. Las mujeres ocupadas en el sector financiero ganan en promedio el equivalente al 62,8% de lo que reciben los varones. La mayor brecha de género en los ingresos se observa en el grupo de técnicos y profesionales de nivel medio y entre los empleados de oficina: estas empleadas reciben el 60,9% y 63,6%, respectivamente, de lo que ganan los hombres. Sólo un 1% de las mujeres ocupan cargos gerenciales en el sector financiero.</p> <p>Los resultados del estudio sugieren que la edad suele constituir un criterio que define alguna preferencia de los empleadores del sector para la contratación de trabajadoras. La mitad de las mujeres que trabajan en el sector financiero son jóvenes de menos de 35 años. La situación familiar no suele un criterio de contratación para los hombres, pero sí lo es en cierta medida para las mujeres. El alto porcentaje de mujeres ocupadas en el sector que son cónyuges y o jefas de hogar (51,8% y 16,5% respectivamente) permiten inferir que probablemente una gran parte de ellas tiene responsabilidades familiares.</p>
DISPONIBILIDAD	Biblioteca virtual CEPAL, texto completo disponible en formato pdf: http://www.cepal.cl/cgi-bin/getProd.asp?xml=/publicaciones/xml/5/19625/P19625.xml&xsl=/mujer/tpl/p9f.xsl&base=/tpl/top-bottom.xslt

AÑO	2004.
TÍTULO	Trayectorias laborales en el sector financiero. Recorridos de las mujeres. Cuadernillo de Trabajo N° 59, Serie Mujer y Desarrollo.
AUTORA/ INSTITUCIÓN	Mauro, Amalia. Comisión Económica para América Latina y el Caribe, CEPAL.
OBJETIVOS	Reconstruir las trayectorias laborales de las mujeres ocupadas en el sector financiero de Chile, destacando los factores que inciden en cómo y dónde se insertan y qué oportunidades y dificultades encuentran para el desarrollo de una carrera profesional. Analizar la opinión de las mujeres y de otros interlocutores en las relaciones laborales.
METODOLOGÍA	Aplicación de entrevistas semiestructuradas a trabajadoras de distintos tipos de entidades (bancos, compañías de seguros, AFP), que ocupan diversos puestos y niveles jerárquicos. La que va acompañada de un breve cuestionario que permite captar datos básicos personales y de su empleo actual. Las edades de las entrevistadas fluctúan entre los 28 años y los 50 años, llevan más de 4 años trabajando en el sector financiero y casi todas tienen estudios universitarios o técnicos profesionales.
PRINCIPALES RESULTADOS	La discriminación de género, observada en el estudio, se asocia a la acción conjunta de un complejo entramado de factores tales como la cultura empresarial, las imágenes de género y normas sociales propias del orden de género predominantes. No obstante el orden de género predominante, las entrevistadas contradicen los prejuicios existentes entre los empleadores respecto a la poca o nula capacidad e interés de las mujeres en el manejo de abstracciones y en ocupar cargos de responsabilidad en el área de informática. Se observa que las exigencias establecidas a mujeres y hombres para el desempeño de sus puestos son iguales, es decir, son exigencias pensadas para un trabajador hombre que no tiene responsabilidades familiares y domésticas, con lo cual se perpetua la división sexual del trabajo al interior de la pareja y la consecuente sobrecarga de trabajo para las mujeres. Otro elemento dentro del desarrollo profesional de las mujeres, lo constituye el significado que le atribuyen al trabajo, el cual influye en las decisiones que toman, en particular las decisiones laborales que afectan a la familia. El significado del trabajo no es siempre el mismo sino que puede modificarse en el curso de una trayectoria laboral, según circunstancias personales y de contexto. Las responsabilidades familiares operan con mucha frecuencia como barrera y se hacen sentir en particular frente a las oportunidades de capacitación y promoción. Dado que la conciliación entre trabajo remunerado y trabajo reproductivo no remunerado es considerada como una responsabilidad de las mujeres no sólo por los empleadores sino también por las propias mujeres, muchas se sientan obligadas a buscar soluciones por sí mismas.
DISPONIBILIDAD	Biblioteca virtual CEPAL http://www.cepal.cl/publicaciones/UnidadMujer/7/LCL2177/lcl2177e.pdf

AÑO	2004.
TÍTULO	Estudio de remuneraciones en plantas salmoneras de la X región.
AUTORA/ INSTITUCIÓN	Díaz, Estrella. Dirección del Trabajo.
OBJETIVOS	<p>Describir las estructuras de remuneraciones características de las plantas de procesamiento salmonero de la X Región, avanzando en el análisis de las escalas de montos, formas de cálculo, componentes fijos y variables para trabajadoras y trabajadores</p> <p>Avanzar en el conocimiento de las lógicas empresariales que se encuentran a la base de las estrategias remuneracionales y su recepción por parte de sindicatos y trabajadores.</p> <p>Tener una aproximación a los eventuales impactos que las estrategias remuneracionales con componentes variables pueden tener en la salud y en la vida personal y familiar de trabajadores y trabajadoras.</p>
METODOLOGÍA	Análisis del libro de remuneraciones y de los contratos y convenios colectivos vigentes en siete empresas líderes en la producción y procesamiento de salmón para la exportación y en el aporte a los montos de divisas retornados (plantas de proceso)
PRINCIPALES RESULTADOS	<p>Las empresas salmoneras de la X Región tienen un sistema de remuneraciones en lo formal bastante homogéneo, que se basa en cuatro componentes o ítems fundamentales: sueldo base, bono o incentivo de producción, horas extraordinarias y gratificación. En relación con los montos de sueldos base, hay plantas en las que éste se encuentra más bajo que el ingreso mínimo legal, sin embargo en todos los casos, la remuneración promedio final (bruta y líquida) sobrepasa este mínimo, y en varios lo supera con creces.</p> <p>Uno de los componentes importantes de la remuneración y que es utilizado en todos los puestos de trabajo de línea de producción de las plantas de proceso, es el bono o incentivo de producción. Este tiene estrecha relación principalmente con los volúmenes de materia prima a procesar, pero también en varias empresas con la calidad del procesamiento.</p> <p>Los resultados del estudio sugieren que, en estricto sentido, lo que se incentiva en las plantas de proceso es un aumento de la producción (bienes que la empresa produce y destina al mercado) e incluso una mejor producción, una producción de calidad.</p> <p>En casi la totalidad de las empresas se otorgan distintas asignaciones que completan la remuneración y que se combinan de manera diversa. Las más frecuentes son el bono de antigüedad y el de asistencia, materias que se encuentran además a la base del cálculo de sueldos base y bonos de producción.</p> <p>De acuerdo con la información analizada, las distintas plantas de proceso utilizan la denominada jornada ordinaria, que se extiende hasta 48 horas a la semana, distribuidas en cinco o seis días. La extensión de la jornada a través de horas extraordinarias no sería una práctica generalizada, hallazgo que contrasta con una denuncia casi histórica de los trabajadores del rubro, citada en estudios anteriores. Pero si bien las jornadas de trabajo pueden no extenderse mucho más allá de lo legal, sí parecen ser muy intensas.</p> <p>Los dirigentes sindicales están claros que a través de los procesos de negociación colectiva han legitimado la estrategia empresarial de flexibilizar las remuneraciones. Consideran que difícilmente pueden oponerse a ese tipo de propuesta, pues en general es la empresa la que comanda las negociaciones, y la modalidad de cálculo, basada en más producto más remuneración, forma parte de las nuevas prácticas de empleo. De cualquier forma sus mayores intentos se han centrado en buscar equilibrar los montos fijos y variables de la remuneración, y en lo posible ampliar la parte fija.</p>
DISPONIBILIDAD	Documento en publicación, puesto a disposición por la autora.

AÑO	2004.
TÍTULO	Consecuencias y costos para las mujeres trabajadoras de la agroexportación derivados de la precariedad del empleo. En: Frutas y flores de exportación. Las condiciones laborales de las trabajadoras en Chile y Colombia.
AUTORA/ INSTITUCIÓN	Caro, Pamela. Centro de Estudios para el Desarrollo de la Mujer, CEDEM.
OBJETIVO	Proveer de información sobre las experiencias y consecuencias de las trabajadoras del sector agroexportador, que sirva de insumo para investigaciones en profundidad sobre las relaciones entre comercio, trabajo y género, particularmente referidas a la realidad chilena actual.
METODOLOGÍA	Aplicación de entrevistas semiestructuradas a 10 asalariadas agrícolas de la cadena del sector agroexportador. Se trató de mujeres de distintas regiones (dos de la IV, una de la III, tres de la RM, tres de la V y una de la VII) y edades (entre 28 y 55 años), que trabajaban en empresas de distinto tamaño y capitales de diverso origen. Análisis de tabulados especiales de la CASEN 2000, solicitados a MIDEPLAN. Realización de una entrevista grupal con la participación de 10 dirigentas y/o líderes de grupos u organizaciones de temporeras.
PRINCIPALES RESULTADOS	El estudio de los 10 casos seleccionados, sugiere que en la actualidad las temporeras constituyen una mano de obra versátil que transita entre múltiples tareas y faenas en una misma temporada, lo que ha implicado abandonar o cuando menos matizar la tradicional división sexual de trabajo agrícola. Las razones aludidas por las mujeres para permanecer en el trabajo de temporada son fundamentalmente económicas, pero incluyen además aspectos tales como el desarrollo de su autonomía, la realización personal y la posibilidad de compatibilizar el empleo con el trabajo doméstico. A pesar de ello, todas manifiestan el interés de acceder a un trabajo permanente. El contraste entre los derechos laborales consagrados en la legislación chilena y las prácticas en el lugar de trabajo, revela que prevalece el incumplimiento de la mayor parte de las materias sujetas a regulación: <ul style="list-style-type: none"> - El contrato se escritura sólo cuando hay voluntad del empleador, cuestión que en la práctica no es lo más común. - En la práctica, las jornadas de trabajo superan lo establecido en la ley, en particular, cuando se trabaja en packing. - La mayoría pactó la remuneración a trato, obteniendo un ingreso mensual superior al mínimo, pero a costa de trabajar a destajo y, algunas veces, involucrando a sus hijos. Señalan que no es posible ejercer el derecho a la protección de las remuneraciones porque "día trabajado, es día pagado". También relatan experiencias en que el contratista no ha cancelado las remuneraciones y que las empresas mandantes no asumen responsabilidad. - Las mujeres en edad reproductiva están, en la práctica, desprotegidas de los derechos ligados a la maternidad. - Las condiciones sanitarias y ambientales básicas son vulneradas en la mayor parte de los casos, en especial en lo que dice relación con los baños, el agua, el lugar para alimentarse y el uso de ropa protectora de la luz solar. - Cuando se enferman, intoxican o accidentan, algunos empleadores afiliados a las mutuales las envían a los servicios de urgencia del sector para evitar que la tasa de cotización adicional sea aumentada. - Sin poder acceder al beneficio "FONASA sesenta días", acceden a las prestaciones de salud por la vía de ser cargas de sus maridos, mediante la tarjeta de indigencia o comprando una tarjeta en el mercado negro. Los costos ocultos que recaen en las mujeres son múltiples: la incertidumbre e inseguridad del monto del salario, los que derivan de la instalación del sistema de contratistas, el no tener previsión social, la sanción que pesa sobre quienes se convierten en dirigentas, la interrupción de la participación social, los costos en el ámbito familiar, en la salud física y mental, así como los costos en la calidad de vida, derivados de la jornada circular y la inexistencia del descanso durante la temporada.
DISPONIBILIDAD	Biblioteca CEDEM.

3

ESTUDIOS SOBRE LA EVOLUCIÓN DE LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL MERCADO DE TRABAJO

- Participación de la mujer en el sector manufacturero: patrones, determinantes y tendencias futuras.
- Informe de coyuntura. Evolución del empleo femenino 1990 – 1993.
- Informe de coyuntura. La jornada laboral que cumplen las mujeres y los hombres en Chile.
- Participación laboral de las mujeres desde la perspectiva de cohortes.
- Evolución del empleo en Chile, 1990 – 1996.
- Seguimiento al empleo femenino, 1982 – 1997.
- La inserción laboral de la mujer en Chile.
- Las Mujeres Chilenas en los noventa. Hablan las cifras.
- Modelo económico y evolución del empleo femenino en Chile: Sectores Agricultura y Salud.
- Chile: La calidad del empleo. Un análisis de género.
- Situación de la mujer en Chile 2000.
- Empleo femenino industrial en Chile.
- Situación de la mujer y las brechas de género. Análisis de la encuesta CASEN 1990 y 2000.
- Tendencias del empleo femenino en Chile y en el MERCOSUR en los años noventa.
- Trabajo, dignidad y cambios.
- Naturaleza del desempleo y sus efectos sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Mujeres chilenas. Tendencias en la última década. Censo 1992 – 2002.
- Mujeres, brechas de equidad y mercado de trabajo. Chile.

AÑO	1994.
TÍTULO	Participación de la mujer en el sector manufacturero: patrones, determinantes y tendencias futuras.
AUTOR/ INSTITUCIÓN	Unidad de Integración de la Mujer en el Desarrollo Industrial. Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial, ONUDI.
OBJETIVOS	Evaluar el nivel de participación de la mujer latinoamericana y caribeña en la economía de la región, particularmente en el sector manufacturero. Identificar estrategias apropiadas para disminuir las disparidades de participación femenina en el sector manufacturero de la región.
METODOLOGÍA	Análisis estadístico multivariado para agrupar países con características semejantes de participación económica de la mujer. Realización de un taller de trabajo ejecutado en Chile, con la participación de expertos regionales (Chile, Argentina, Brasil, El Salvador, Jamaica y México), observadores de organismos internacionales con base en Santiago y de instituciones chilenas que trabajan el tema de la participación de la mujer en el sector manufacturero.
PRINCIPALES RESULTADOS	Se identifican y caracterizan cinco grupos de países similares en el ambiente socio-económico, industrial, político y legal, dentro del cual se inserta el trabajo de la mujer. De esta forma, las estrategias y programas de acción responden a las necesidades de cada patrón y grupo de países. Se presentan los desafíos que enfrenta la mujer en cada uno de los grupos identificados y algunas tendencias globales de cambio dentro del sector manufacturero. Se proponen estrategias y planes de acción para hacer frente a los desafíos y restricciones específicos de cada grupo.
DISPONIBILIDAD	Centro de Documentación SERNAM.

AÑO	1994.
TÍTULO	Informe de coyuntura. Evolución del empleo femenino 1990 – 1993.
AUTOR	Servicio Nacional de la Mujer, SERNAM.
EJECUTOR	Programa de Economía del Trabajo, PET. Henríquez, Helia y Pérez, Ernestina.
OBJETIVO	Analizar las características y evolución de la inserción laboral de las mujeres en el mercado de trabajo en el período 1990 – 1993.
METODOLOGÍA	Análisis de los datos de la Encuesta Nacional de Empleo del Instituto Nacional de Estadísticas correspondientes al período 1989 -1993.
PRINCIPALES RESULTADOS	<p>A partir del análisis realizado, se establece que en el período que se extiende entre 1990 y 1993, la tasa de participación femenina se elevó de manera significativa, de tal modo que las mujeres ocuparon casi la mitad de los nuevos empleos.</p> <p>La expansión económica que tuvo lugar en el período, la preocupación por contar con mano de obra adecuadamente calificada para enfrentar requerimientos de competitividad y el desarrollo de un debate nacional que pone en cuestión las posiciones más tradicionales de la mujer en la sociedad, se cuentan entre los elementos que habrían propiciado dicha situación.</p> <p>Se estima que el incremento de la participación femenina en el mercado de trabajo da cuenta de un proceso que podría continuar avanzando, dado que entre las mujeres registradas como inactivas y entre las desempleadas existe disponibilidad a incorporarse al empleo.</p> <p>A pesar de estos signos positivos, se advierte que las mujeres más jóvenes siguen teniendo dificultades de empleo: bajaron su tasa de participación y se mantienen en niveles de alto desempleo.</p> <p>Entre los rasgos más importantes de la inserción femenina en el mercado laboral se destaca el hecho que las mujeres se ven afectadas, en mayor medida que los hombres, por la temporalidad del trabajo y las fluctuaciones estacionales del mercado.</p> <p>El análisis de la evolución de las categorías ocupacionales, da cuenta de una mayor formalización del empleo en el país como consecuencia del incremento de los "empleados" de ambos sexos, pero principalmente de mujeres. Las asalariadas se ubican, principalmente, como empleadas y obreras, al tiempo que pierden significación los empleos por cuenta propia y disminuyen las trabajadoras de servicio.</p> <p>Por otra parte, se señala que la concentración del empleo femenino en las regiones metropolitana, V, VIII, VII y X no muestra indicios de cambio y que, por el contrario, su peso se mantiene. Se añade que las regiones agrícolas registran un fortalecimiento de su especificidad productiva y que el empleo femenino en la actividad agraria creció en el período. En paralelo, se observa que los servicios sociales, personales y comunales pierden importancia relativa, en favor del aumento de empleo en actividades productivas.</p>
DISPONIBILIDAD	Centro de documentación SERNAM.

AÑO	1995.
TÍTULO	Informe de coyuntura. La jornada laboral que cumplen las mujeres y los hombres en Chile.
AUTOR	Servicio Nacional de la Mujer, SERNAM.
EJECUTOR	Programa de Economía del Trabajo, PET. Henríquez, Helia y Pérez, Ernestina.
OBJETIVO	Analizar la evolución de la jornada laboral que cumplen mujeres y hombres en Chile.
METODOLOGÍA	Análisis de los datos de la Encuesta Nacional de Empleo del Instituto Nacional de Estadísticas.
PRINCIPALES RESULTADOS	<p>El estudio señala que entre 1980 y 1995, en Chile, al igual que en muchos países, la jornada laboral se prolongó. Se advierte, no obstante, que mientras la jornada laboral masculina registró una clara tendencia en sentido antes mencionado, la femenina se mantuvo relativamente constante, siendo más corta que la que cumplían los hombres.</p> <p>Tanto los hombres como las mujeres se ven afectados/as por dinámicas de generalización de la jornada laboral ordinaria que se explica tanto por la disminución del número de trabajadores con jornada muy extensa, como por la de quienes trabajan en jornada parcial. El acceso de las mujeres a empleos con jornada completa fue, incluso, más acelerado que el de los hombres.</p> <p>La mayor parte de las mujeres trabajan en empleos de jornada ordinaria y, ya sea porque el mercado no se los permite, porque no es su opción o por las desventajosas condiciones en las que éste tiene lugar, los empleos femeninos de tiempo parcial no registraron aumento. Este punto es especialmente importante porque, según se advierte, para muchas mujeres la reducción del tiempo de trabajo fuera del hogar sería una fuerte aspiración dado que les permitiría compatibilizar mejor la participación en el mercado laboral con las obligaciones familiares.</p> <p>En cuanto a las horas de trabajo, el estudio establece que la mejoría en el empleo, asociada al crecimiento económico registrado en el período, se tradujo en una disminución importante del número de trabajadores con jornada extensa, cambio que favoreció especialmente a las mujeres.</p>
DISPONIBILIDAD	Documento de circulación interna, no publicado.

AÑO	1997.
TÍTULO	Participación laboral de las mujeres desde la perspectiva de cohortes. En : Estadística y Economía N° 15.
AUTORAS/ INSTITUCIÓN	Mauro, Amalia y otras. Instituto Nacional de Estadística.
OBJETIVOS	Conocer con mayor precisión las transformaciones que han afectado a la participación económica de las mujeres chilenas en los últimos treinta años. Revisar las tendencias laborales seguidas por las jóvenes de los sesenta y compararlas con los caminos que recorren las jóvenes de hoy, detectando si ha habido cambios significativos en la vida laboral.
METODOLOGÍA	Análisis de datos de los Censos de Población y Vivienda (INE). El artículo se basa en los resultados de la investigación "Las diferencias generacionales en las trayectorias laborales de las mujeres chilenas. Un insumo necesario para las políticas públicas", realizada en 1996 por Virginia Guzmán y Amalia Mauro con el Fondo de Investigación para el Estudio de Género del Consejo Nacional de Ciencias y Tecnología (CONICYT).
PRINCIPALES RESULTADOS	Registro de cambios intercohortes en las tasas de actividad según edades, al igual que en la participación de las mujeres casadas. En el transcurso de las últimas décadas se modifica la tendencia a participar en el mercado laboral de las mujeres de 15 años y más. Una permanencia más prolongada en el mercado de trabajo, junto con la mayor participación observada a todas las edades en el último decenio, debilitan la creencia que sólo trabajan las mujeres que tienen necesidades económicas o las que poseen altas calificaciones y ponen de manifiesto que en la actualidad se trata más bien de una experiencia común a la mayoría de las mujeres. Las casadas en general, y en particular las que pasan de los 20-29 a los 30-39 años, exhiben en el presente una tasa de actividad económica más alta que hace veinte años y hacen el mayor aporte al crecimiento de la fuerza de trabajo de su cohorte. Se observa que las posibilidades de ocuparse en ciertas ramas de actividad difieren no sólo entre las edades sino también entre cohortes; lo mismo ocurre en el ingreso y movilización a ciertas ocupaciones.
DISPONIBILIDAD	Centro de Documentación INE.

AÑO	1998.
TÍTULO	Evolución del empleo en Chile, 1990 – 1996.
AUTOR	MIDEPLAN. División Social, Departamento de Estudios Sociales.
OBJETIVOS	Caracterizar las principales tendencias que ha mostrado el mercado de trabajo en Chile entre 1990 y 1996, analizando la evolución de la fuerza de trabajo, ocupación, desocupación y los ingresos provenientes del trabajo en el período 1990 - 1996. Examinar la fuerza de trabajo ocupada en 1996.
METODOLOGÍA	Análisis de datos de las Encuestas de Caracterización Socioeconómica Nacional, CASEN 1990, 1992, 1994 y 1996.
PRINCIPALES RESULTADOS	<p>La situación de empleo de la población en Chile experimentó importantes cambios en el período 1990-1996. El número de ocupados creció a un ritmo promedio anual de 3,1%. Este crecimiento permitió que la tasa de desocupación se redujera desde 8,3% en 1990 a 5,7% en 1996, favoreciendo especialmente a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - las mujeres, - las personas de edad media y mayores de 65 años, - quienes han completado la educación superior y - quienes no son jefes de hogar. <p>Por otra parte, se mantuvo la concentración de los empleos en la Región Metropolitana, particularmente en el caso de las mujeres. Además, se redujo notablemente la incidencia de la indigencia y de la pobreza entre los ocupados, en especial, de las mujeres ocupadas.</p> <p>El ingreso mensual de la ocupación principal de los ocupados registró un incremento promedio anual de 5,7% en términos reales. Asimismo, se mantuvo una fuerte dispersión de los ingresos del trabajo entre los ocupados. Los grupos analizados que se vieron más favorecidos por el aumento de los ingresos en el período fueron:</p> <ul style="list-style-type: none"> - las personas de entre 40 y 54 años, - las mujeres, - quienes tenían estudios superiores, - los residentes de zonas urbanas (especialmente en la R. Metropolitana y en las regiones del norte del país. <p>Las mayores brechas salariales se presentan según categorías y grupos ocupacionales, así como según los niveles de educación de los ocupados.</p>
DISPONIBILIDAD	http://www.mideplan.cl/estudios/empleo01.pdf

AÑO	1998.
TÍTULO	Seguimiento al empleo femenino, 1982 – 1997. Documento de Trabajo N° 1.
AUTORA/ INSTITUCIÓN	Selamé, Teresita Centro de Estudios, Asesorías y Capacitación Mujer y Trabajo.
OBJETIVO	Analizar algunas de las circunstancias que rodean la incorporación de la mujer al trabajo remunerado en relación con las que afectan a los varones y en comparación con la década anterior.
METODOLOGÍA	Análisis de fuentes secundarias de información: Encuesta Nacional de Empleo trimestre enero - marzo de 1997 (INE) y CASEN 1996.
PRINCIPALES RESULTADOS	<p>La fuerza de trabajo del país tiende a concentrarse en zonas urbanas y en 1997 estaba constituida en un 32% por mujeres.</p> <p>Tanto en el nivel regional como en el país en general, la participación laboral femenina es muy inferior a la masculina alcanzando proporciones de 1:2 y de 1:3 en el nivel nacional y en el contexto de las zonas rurales, respectivamente. Esta situación se revela persistente en el período de análisis, aunque se registra un leve aumento.</p> <p>El empleo femenino se concentra en el sector terciario, particularmente en el sector servicios comunales, sociales y personales y en el comercio, situación que se mantiene constante en el período analizado.</p> <p>La mayoría de las mujeres trabajadoras es asalariada y, entre ellas, la mayor parte depende del sector privado. Al comparar la situación prevaleciente en el año 1982 y el 1997, se advierte un notable avance en las formas de contratación y en las modalidades de inserción laboral de la mujer, por cuanto se han ido desplazando desde trabajos mal remunerados y poco prestigiados a otros que implican mejor reconocimiento social y estabilidad.</p> <p>La desocupación femenina que había comenzado a decrecer desde 1991 a 1994, experimenta un repunte en el año 1997.</p> <p>En general, en los distintos quintiles de ingreso, la remuneración promedio de los varones supera con creces la de las mujeres y, cualquiera sea el nivel de ingreso, la proporción de trabajadores desprotegidos legalmente (por no escrituración de sus contratos) es superior entre las mujeres que entre los varones.</p>
DISPONIBILIDAD	Centro de Documentación Mujer y Trabajo.

AÑO	2000.
TÍTULO	La inserción laboral de la mujer en Chile.
INSTITUCIÓN	Cámara de Comercio de Santiago.
OBJETIVOS	Analizar el fenómeno de la participación laboral de la mujer chilena en el mundo del trabajo, sus antecedentes históricos, su estado actual y sus perspectivas dentro del siglo XXI.
METODOLOGÍA	Análisis de fuentes secundarias de información.
PRINCIPALES RESULTADOS	<p>Pese a haber tenido una ventajosa posición respecto de otros países de la región en materia de inserción laboral femenina, en Chile, una proporción mayoritaria de mujeres aún no puede ingresar al mundo del trabajo y, quienes lo hacen, deben enfrentar considerables obstáculos en perjuicio de su calidad de vida y la del grupo familiar. En relación al resto de América Latina, Chile exhibe tasa de participación de un rango medio, sin un gran crecimiento en los años recientes.</p> <p>La discriminación horizontal (definida como el rechazo a la presencia de mujeres en determinados trabajos, asociado a un concepto tradicional de los roles sexuales) ha cedido más terreno que la vertical (definida como el diferencial de salarios entre un hombre y una mujer por desempeñar el mismo trabajo) Esta última, es considerada un escollo de mayor complejidad, habida cuenta que ningún país ha logrado distribuir los costos de la salud reproductiva entre un mayor número de agentes. Los sistemas exitosos corresponden a países desarrollados, con baja natalidad y en los cuales se asume la igualdad en los roles sexuales incorporando al hombre al sistema pre y post natal y distribuyendo el costo del permiso entre empresas, presupuesto público y el sistema previsional y de salud.</p> <p>Las mujeres pertenecientes a sectores de bajos ingresos enfrentan como obstáculos una escolaridad incompleta, falta de acceso a la contracepción, a la planificación familiar y a los servicios de apoyo para el cuidado de los hijos y las labores domésticas. En tanto, las mujeres que acceden a cargos ejecutivos y directivos, ganan el equivalente al 60% de lo que percibe un hombre por asumir responsabilidades comparables. Por otra parte, en el plano empresarial, las mujeres viven un proceso de creciente participación al punto que un poco menos del 25% de las empresas son dirigidas por mujeres.</p> <p>La legislación chilena, siguiendo una línea de discriminación positiva, ha sido objeto de importantes avances a favor de la mujer, sobre todo en lo que respecta al régimen patrimonial del matrimonio.</p> <p>A pesar de todo lo anterior, se reconoce que tal como está diseñado el sistema previsional, la legislación laboral y el fuero maternal, los empleadores chilenos tienden a ver al personal femenino más como un pasivo que como un capital humano a potenciar.</p> <p>Se concluye que, considerando el beneficio de una mayor inserción laboral femenina para toda la economía, es necesario enfrentar este cuadro con soluciones pragmáticas, oportunas y adecuadas a la realidad nacional, desafío que compete tanto a las mujeres como a los hombres.</p>
DISPONIBILIDAD	Biblioteca Central Pontificia Universidad Católica de Chile.

AÑO	2000.
TÍTULO	Las Mujeres Chilenas en los noventa. Hablan las cifras.
AUTORA/ INSTITUCIÓN	Rico, María Nieves. (coordinadora) Comisión Económica para América Latina y el Caribe, CEPAL.
OBJETIVO	Contribuir al diseño de políticas públicas con equidad de género en Chile, aumentando así el conocimiento de la situación comparativa de las mujeres durante los años noventa y la comprensión de las disparidades por razones de género que las han afectado y que obstaculizan el ejercicio ampliado de su ciudadanía, desde una perspectiva integral de desarrollo.
METODOLOGÍA	Análisis de datos provenientes de las encuestas CASEN aplicadas en 1990 y 1998.
PRINCIPALES RESULTADOS	<p>A partir de los resultados del estudio se señala que, para llevar adelante políticas a nivel estatal que sean equitativas para mujeres y varones, se requiere que se reconozca la responsabilidad que le cabe a las entidades públicas de contrarrestar los mecanismos que generan desigualdad y mantienen la exclusión y la desventaja que afecta a las mujeres.</p> <p>Se añade que es necesario diseñar indicadores adecuados que permitan obtener datos e información sobre la variedad de situaciones que enfrentan las mujeres y cómo evolucionan con relación a los varones, así como las disparidades existentes por razones de género.</p> <p>Se destaca que los avances en la situación de las mujeres durante los años noventa se han visto potenciados por la creación del SERNAM.</p> <p>Se presentan hallazgos en cuanto a avances y tendencias de cambio en la situación de las mujeres para el período comprendido entre 1991 y 1998, en relación con los siguientes temas: comportamiento demográfico; ciclo de vida, inserción familiar y pobreza; oportunidades económicas; oportunidades de educación; salud y previsión; participación política; participación social; institucionalización de las políticas de género; legislación y sistema jurídico. A partir de estos hallazgos se hacen algunas propuestas de políticas públicas considerando como objetivo el mejoramiento de la calidad de vida de las mujeres y la equidad de género, de forma simultánea con el desarrollo del país.</p>
DISPONIBILIDAD	Centro de Documentación SERNAM.

AÑO	2000.
TÍTULO	Modelo económico y evolución del empleo femenino en Chile: Sectores Agricultura y Salud. Documento de Trabajo N° 4.
AUTORA/ INSTITUCIÓN	Selamé, Teresita. Centro de Estudios, Asesorías y Capacitación Mujer y Trabajo.
OBJETIVO	Contrastar la situación laboral de las mujeres en la Agricultura y en el Sector Salud tomando como referencia el período 1990 - 2000.
METODOLOGÍA	Análisis secundario de datos estadísticos de nivel macro.
PRINCIPALES RESULTADOS	<p>Como parte del análisis contextual, el estudio señala que en el Chile actual todos los ámbitos de la vida social están marcados por criterios de mercado, de tal manera que el acceso al empleo, la educación, la previsión social, la vivienda y la capacitación laboral, se encuentran determinados por decisiones que toman los privados. En este marco, se afirma, existen ciertas situaciones socialmente indeseadas, tales como la escasez de oportunidades de empleo, la inestabilidad en los puestos de trabajo, la falta de organización y de orgánicas adecuadas que permitan a los trabajadores defender sus derechos laborales, afectan en forma más pronunciada al segmento femenino de la fuerza de trabajo.</p> <p>El análisis de las características que presenta la inserción laboral femenina en la Agricultura ha permitido poner en evidencia la gran precariedad que presenta el empleo femenino en el sector, en términos de falta de acceso a la propiedad de la tierra, bajas remuneraciones e insuficiente acceso a la previsión social. En el período analizado se reduce la brecha entre los ingresos promedio percibidos por mujeres y hombres.</p> <p>En el sector de la Salud, casi dos tercios de la fuerza de trabajo está constituido por mujeres, una parte considerable de la fuerza laboral femenina y masculina es asalariada del sistema público de salud y una proporción mayoritaria de las mujeres tiene elevados niveles de calificación.</p>
DISPONIBILIDAD	Centro de Documentación SERNAM.

AÑO	2000.
TÍTULO	Chile: La calidad del empleo. Un análisis de género. En: ¿Más y mejores empleos para las mujeres?. La experiencia de los países del MERCOSUR y Chile. Valenzuela, M. E. y Reinecke, G. (editores).
AUTORAS/ INSTITUCIÓN	Mauro, Amalia; Todaro, Rosalba y Yáñez, Sonia. Oficina Internacional del Trabajo, OIT.
OBJETIVO	Analizar el desarrollo de la calidad del empleo femenino en Chile entre 1987 y 1996.
METODOLOGÍA	Análisis de datos de la Encuesta Nacional del Empleo del INE, de las Encuestas CASEN 1990, 1992, 1994, así como de otras fuentes secundarias.
PRINCIPALES RESULTADOS	<p>El estudio establece que, pese a los avances en el tema, las mujeres chilenas siguen siendo fuertemente discriminadas en cuanto al acceso al trabajo remunerado, calidad del empleo y reconocimiento de sus derechos laborales. En estos temas existen grandes diferencias no sólo entre hombres y mujeres, sino también entre las propias mujeres.</p> <p>El concepto de calidad de empleo femenino encierra, además de las dimensiones universales que caracterizan la calidad del empleo, el factor de la segregación de género en el mercado laboral y en los procesos productivos y del trabajo.</p> <p>Importantes aspectos de la calidad del empleo de las mujeres, tales como la regularidad y estabilidad laboral, los ingresos, los ambientes de trabajo, la protección laboral y social, las oportunidades que ofrecen para el desarrollo personal, el estatus social que proporciona el empleo y los derechos laborales, están siendo fuertemente permeados por la segregación de género.</p> <p>Pese a que el incremento de la tasa de participación de las mujeres fue bastante más marcado que el de los hombres, la brecha con relación a los niveles que presentan los varones sigue siendo significativa.</p> <p>Entre 1987 y 1996 las mujeres han entrado, en muchos casos en forma notable, en sectores económicos, grupos ocupacionales y categorías de ocupación no tradicionalmente femeninos. Sin embargo, estas tendencias no han significado una alteración importante en la segregación sexual del empleo.</p>
DISPONIBILIDAD	Biblioteca OIT.

AÑO	2001.
TÍTULO	Situación de la mujer en Chile 2000. Documento N° 11.
AUTOR	MIDEPLAN. División Social, Departamento de Estudios Sociales.
OBJETIVO	Caracterizar la situación de la mujer en referencia a la situación del hombre, analizando las principales diferencias de género en cuanto a la posición de las mujeres en áreas tales como el trabajo, la salud y la educación.
METODOLOGÍA	Análisis de datos de las Encuestas de Caracterización Socioeconómica Nacional, CASEN 1990 y 2000.
PRINCIPALES RESULTADOS (Sólo actividad económica e ingreso)	<p>Durante la década, la tasa de participación femenina en la fuerza de trabajo se incrementó sostenidamente, pasando del 32.4% en 1990, al 39,3%, el 2000.</p> <p>El 49,3% de las mujeres jefas de hogar integra la fuerza de trabajo pero, en las jóvenes y adultas jóvenes (15 a 44 años), los porcentajes de participación se elevan sobre el 70%.</p> <p>Son las mujeres de entre 15 y 29 años las que en mayor medida buscan empleo y, en particular, aquellas que integran los dos quintiles de más bajos ingresos. En general, se mantiene una tasa de desocupación más elevada entre las mujeres (11,5%) que entre los hombres (9,4%). La brecha es especialmente pronunciada en las zonas rurales, lo que se traduce en una diferencia de 4.5 puntos porcentuales.</p> <p>La situación contractual de las mujeres asalariadas es peor que la de los hombres pues éstas poseen contrato de trabajo en un 72,1% de los casos, mientras que los hombres lo hacen en un 77,2%; esta situación se da en todos los quintiles de ingreso, siendo más significativa la brecha entre aquellos de menores ingresos. En el quintil de ingresos más bajo, sólo el 39,7% de las mujeres asalariadas posee contrato de trabajo, lo que constata un deterioro en las condiciones de trabajo de este grupo, con respecto a años anteriores.</p> <p>Comparando la situación salarial de hombres y mujeres, se constata que las mujeres ganan un 35,7% menos que los hombres por concepto de ocupación principal. La brecha salarial es mayor a medida que aumenta la edad, a mayor escolaridad y a mayor responsabilidad de acuerdo a la categoría ocupacional.</p>
DISPONIBILIDAD	Internet, texto completo disponible en formato pdf: http://www.mideplan.cl/sitio/Sitio/estudios/documentos/mujer2000.pdf

AÑO	2002.
TÍTULO	Empleo femenino industrial en Chile. En: Estadística y Economía N°22.
AUTOR/ INSTITUCIÓN	García, G. Instituto Nacional de Estadística, INE.
OBJETIVO	Responder a diversas interrogantes respecto de la baja tasa de participación de la mujer en el mercado de trabajo de una sociedad del grado de desarrollo económico y social como la chilena.
METODOLOGÍA	Análisis de fuentes secundarias de información.
PRINCIPALES RESULTADOS	<p>A partir del estudio se establece que la baja tasa de participación femenina en el empleo exhibida en el país contrasta con la acelerada y profunda transición demográfica experimentada por la población chilena a partir de los años sesenta.</p> <p>La tasa de participación aumentó desde un 50,6% en 1986 a un 56% hacia 1993 y el nivel de empleo femenino creció en más de 50% en diez años. Desde la perspectiva de los grupos etarios, la participación de la mujer en el mercado de trabajo, presenta la forma tradicional de campana; sin embargo, a partir de los 20 años de edad su intensidad tiende a estancarse, alcanzando el máximo a los cuarenta años.</p> <p>En 1996 se mantienen problemas de empleo bajo las formas de desempleo abierto y subempleo. La incorporación de la mujer al mercado de trabajo, tiende a darse en ocupaciones que se asemejan, en cierto modo, a las labores del hogar que desempeñan las dueñas de casa. Se observa una alta participación de mujeres en ocupaciones relacionadas con actividades de tipo terciario, particularmente en servicios personales, en puestos de trabajo de bajo rango, de bajos requerimientos de calificación y de bajas remuneraciones. Gracias al empleo en el sector público y en los servicios financieros privados, el volumen absoluto de mujeres empleadas en ocupaciones de tipo técnico y profesional (239 mil en 1996) excede al número de varones y casi excede al actual número de empleadas domésticas que se ha mantenido en un volumen casi constante desde 1986.</p> <p>En cuanto a niveles educativos, el empleo femenino se diferencia notoriamente respecto del empleo masculino: la proporción de mujeres con niveles educativos equivalentes a 12 años o más de estudio, como porcentaje del empleo femenino total, es mucho mayor que entre los hombres.</p>
DISPONIBILIDAD	Centro de Documentación INE.

AÑO	2002.
TÍTULO	Situación de la mujer y las brechas de género. Análisis de la encuesta CASEN 1990 y 2000. Documento N° 15.
AUTOR	MIDEPLAN. División Social, Departamento de Estudios Sociales
OBJETIVOS	Actualizar los análisis sobre la situación de las mujeres y la brecha de género existente en el país, incorporando los resultados de la encuesta CASEN del año 2000 y comparándolos con los del año 1990.
METODOLOGÍA	Análisis de datos de las Encuestas de Caracterización Socioeconómica Nacional, CASEN 1990 y 2000.
PRINCIPALES RESULTADOS (Sólo Participación Económica)	<p>Se observa una creciente participación en el mercado de trabajo de mujeres de todos los estratos de ingresos y desde los 20 a los 60 años, pero esta difiere entre mujeres de hogares pobres y no pobres y entre urbanas y rurales, lo que muestra la heterogeneidad existente entre ellas.</p> <p>Las mujeres continúan encontrando dificultades para incorporarse a algunos tipos de ocupaciones y para ocupar cargos de decisión, los que todavía se consideran reducto masculino, pese a que la brecha de género en cuanto a ocupación se redujo en el período.</p> <p>Se evidencia la mayor vulnerabilidad de las mujeres respecto a condiciones laborales tales como la situación contractual, la duración de las jornadas y las remuneraciones. Se destaca el hecho que las mujeres que trabajan de forma dependiente tienen contratos de trabajo en menor proporción que los varones y que, cuando lo tienen, a menudo es de carácter temporal o por tiempo definido, lo que limita el acceso a los beneficios de la protección social.</p> <p>Asimismo, pese a trabajar remuneradamente en promedio un número de horas similar a la de los varones, se observa una disparidad en las remuneraciones femeninas promedio; esto se verifica para mujeres de todos los niveles de educación, aunque la brecha es más amplia entre las más educadas. Además, la concentración de mujeres que reciben menos de dos ingresos mínimos es superior a la de varones.</p> <p>Como responsables del trabajo doméstico, las jornadas laborales de las mujeres - trabajo productivo y reproductivo- son, en muchos casos, más prolongadas. Al tener que conciliar ambos trabajos, las mujeres le dedican menos tiempo al trabajo productivo, lo que se traduce en menores ingresos, menor protección social y menores oportunidades de hacer carrera en su trabajo.</p>
DISPONIBILIDAD	http://www.mideplan.cl/sitio/Sitio/estudios/estudiomujer.pdf

AÑO	2002.
TÍTULO	Tendencias del empleo femenino en Chile y en el MERCOSUR en los años noventa. En: Políticas de empleo. Salarios y género en Chile.
AUTORA/ INSTITUCIÓN	Abramo, Laís. Organización Internacional del Trabajo, OIT.
OBJETIVOS	Analizar la evolución del empleo femenino en los años noventa en América Latina, en los países del cono sur y, entre ellos, Chile.
METODOLOGÍA	Análisis de fuentes secundarias de información.
PRINCIPALES RESULTADOS	<p>Mientras en los años noventa las economías de los países latinoamericanos se expandieron moderadamente (a un promedio anual de 3.3%), se registró un aumento persistente de la participación laboral de las mujeres, en especial de las más pobres, a una tasa del 4.9% por año entre 1990 y 1998.</p> <p>En 1998, las mujeres representaban casi el 40% de la PEA urbana de América Latina y su tasa de participación había subido desde el 39% en 1990 al 45% en 1998. En el período, la tasa de ocupación femenina creció muy por sobre la masculina, contribuyendo a reducir la brecha de género, así como la que existe entre las mujeres pobres y las de ingresos medianos y altos. Mejoró asimismo la escolaridad, aumentó el número de hogares encabezados por mujeres y disminuyó moderadamente la diferencia salarial entre los sexos. No obstante estos avances, persisten grandes diferencias de género y, en algunos indicadores, hubo retrocesos. Así, por ejemplo, mientras en términos absolutos la desocupación femenina pasó del 5% en 1990 al 11% en 1998, en términos relativos, la brecha de género en los que a desempleo se refiere, se incrementó desde el 20% al 47% en el mismo período. Además, se mantuvo la sobrerrepresentación de la mujer en el sector informal, disminuyó su grado de protección social y la mejoría en los años de escolaridad cursados, no le permitió acortar la distancia de ingresos con el hombre a similar nivel educacional.</p> <p>En Chile, una de las economías con mayor crecimiento en la región en el período, se redujo la brecha de inserción laboral por sexo, y la de las mujeres pobres respecto de las no pobres, pero en ambos casos por debajo del desempeño latinoamericano. La tasa de participación femenina subió del 31% en 1990, al 38% en 1998 y, a su vez, la tasa de participación de las mujeres pobres creció al 4.1% anual en el período, por sobre otros países del cono sur, pero aún por debajo del promedio regional. La tasa de ocupación femenina creció al 3.9% anual, incremento algo inferior al promedio de la región (4.1%).</p> <p>El desempleo femenino en Chile creció menos que en América Latina, lo que contribuyó a reducir levemente la brecha respecto de los hombres entre 1990 y 1998. No obstante, mientras en la región una de cada cinco mujeres pobres estaba desempleada en 1998, en Chile esa proporción era de una de cada cuatro.</p> <p>Si se le compara con otros países latinoamericanos, Chile obtuvo algunos avances alentadores (el empleo informal femenino se redujo levemente, al igual que la brecha de informalidad entre hombres y mujeres), pero mantuvo un mal desempeño en algunas áreas (la brecha salarial entre hombres y mujeres es superior al promedio regional y la protección social de las mujeres es inferior a la de los hombres)</p> <p>En consecuencia, se afirma que en los noventa asistíamos a una situación ambivalente, en la que se registraron algunas tendencias hacia la disminución de la inequidad de género en algunos parámetros, mientras en otros, la situación empeoró o se mostró reacia a retroceder. Según se argumenta, este panorama confiere mayor relevancia a la necesidad de incorporar la variable de género en las políticas públicas.</p>
DISPONIBILIDAD	Biblioteca Central Pontificia Universidad Católica de Chile.

AÑO	2003.
TÍTULO	Trabajo, dignidad y cambios. En: Cuánto y cómo cambiamos los chilenos. Balance de una década. Censo 1992- 2002. INE.
AUTOR	Bravo, David.
OBJETIVO	Evaluar las tendencias presentes en el mercado laboral chileno en el período 1992 - 2002.
METODOLOGÍA	Análisis estadístico del 5% de los datos correspondientes a los Censos Nacionales de Población y Vivienda 1992 y 2002.
PRINCIPALES RESULTADOS	<p>Se observa que la tasa de la participación se mantuvo cercana al 52,5%, asociado al alza en la tasa de participación femenina en el mismo período, mostrando un aumento que va desde de 28.1% en 1992 a un 35,6% en el 2002.</p> <p>Las personas con mayor nivel educativo son también las que registran una mayor participación laboral. En los niveles de mayor educación se tiende a hacer menor la brecha de la participación laboral entre hombres y mujeres.</p> <p>En relación a la actividad económica de los trabajadores ocupados, en el caso de la agricultura de abarcar al 16,1% del empleo total en 1992, pasó a representar el 10,7% en el año 2002. La industria también registra una disminución de 5 puntos porcentuales, pasando de dar cuenta del 17,6% del empleo a un 12,3%. En tanto, los sectores que han incrementado su importancia en el empleo total son fundamentalmente el sector financiero y en menor medida el comercio. En el primero aumentó de un 5,8% a un 11,2% entre 1992 y el 2002 y en el segundo, los trabajadores ocupados aumentaron de un 18,9% a un 22,5%. El Censo del 2002, muestra que la informalidad disminuyó a 21%.</p> <p>El salario promedio de los ocupados aumentó casi 50% real en 10 años; los aumentos superiores se produjeron en los trabajadores con educación superior, manteniéndose una tendencia a aumentar la desigualdad salarial.</p>
DISPONIBILIDAD	Biblioteca FLACSO.

AÑO	2003.
TÍTULO	Naturaleza del desempleo y sus efectos sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
AUTOR	Servicio Nacional de la Mujer, SERNAM.
EJECUTOR	Programa de Economía del Trabajo Valparaíso.
OBJETIVO	Determinar el efecto que produce en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres la proyección de la dinámica del mercado de trabajo.
METODOLOGÍA	Encuesta aplicada a una muestra nacional de empresas de distintas ramas de actividad económica. Entrevistas a expertas y expertos. Análisis de fuentes secundarias de información.
PRINCIPALES RESULTADOS	<p>El ritmo y la forma en el que las mujeres se insertan en el mercado de trabajo se ven condicionados y tensionados por diversos factores:</p> <p>La segregación horizontal y vertical del mercado laboral.</p> <p>La vinculación de las mujeres al ámbito de lo doméstico y lo reproductivo.</p> <p>Una distribución desigual de oportunidades entre las propias mujeres, tanto entre profesionales y operarias, como entre quienes participan de nichos productivos de alta o baja competitividad.</p> <p>El incremento de la inserción de los hombres en sectores y subsectores de actividad que el mercado hasta ahora había asignado sólo a las mujeres.</p> <p>La evidencia en cuanto a que los sectores que concentran el empleo femenino están constituidos principalmente por PYMES, intensivas en mano de obra pero con tendencias a la precarización.</p> <p>Se postula además que el actual modelo es generador de desempleo, tanto porque expulsa a hombres y mujeres desde ramas de actividad no competitivas en los circuitos internacionales, como porque empieza a generar empleos a un ritmo decreciente. El estudio revela que aún cuando la tasa de participación de las mujeres registra un crecimiento sostenido en los últimos 16 años, sigue siendo significativamente inferior a la de los hombres, en particular, en los segmentos etéreos medios. Además, el desempleo afecta diferencialmente a hombres y mujeres, de modo tal que, en épocas de crisis, las mujeres son expulsadas del mercado en una proporción que triplica la de los hombres, afectándolas en todos los sectores.</p> <p>Teniendo presente que el grupo de las desocupadas está envejeciendo y que la población joven parece estar mejor preparada para enfrentar las exigencias de un mercado laboral que ha cambiado aceleradamente, se recomienda:</p> <p>Consensuar una política de empleo que promueva la creación de puestos de trabajo intensivos en mano de obra para mujeres.</p> <p>Identificar con precisión los nichos de empleo potenciales.</p> <p>Definir estrategias e instrumentos para enfrentar la tarea.</p> <p>Asumir que la maternidad es un obstáculo al trabajo femenino.</p>
DISPONIBILIDAD	Documento de circulación interna, no publicado.

AÑO	2004.
TÍTULO	Mujeres chilenas. Tendencias en la última década. Censo 1992 – 2002.
AUTOR	Servicio Nacional de la Mujer, SERNAM.
EJECUTORA	Bravo, Rosa.
OBJETIVO	Caracterizar las tendencias que ha seguido la situación de las mujeres con relación a los hombres entre los años 1992 y 2002.
METODOLOGÍA	Análisis estadístico de los datos emanados del Censo de Población y Vivienda 2002.
PRINCIPALES RESULTADOS	<p>En la década 1992 – 2002 se produjeron importantes transformaciones, algunas de las cuales se asocian con cambios positivos en la situación de las mujeres. Entre ellos, destaca el mayor reconocimiento de la jefatura de hogar femenina en hogares biparentales, el descenso en la tasa de fecundidad, la mayor incorporación de las mujeres al mercado de trabajo y la mayor presencia de los hombres en el trabajo doméstico no remunerado.</p> <p>Entre los aspectos que aún se revelan problemáticos, cabe destacar la realidad de los embarazos adolescentes que, aún cuando presentan una leve disminución en el período, continúa limitando las oportunidades de educación para las mujeres y de acceder a una mejor calidad de vida.</p> <p>En materia educativa, persiste la subrepresentación de las mujeres en especialidades profesionales y técnicas del área de las ciencias físicas, matemáticas e ingeniería y una mayor presencia relativa en el área de la educación.</p> <p>Se ratifica, de igual modo, la segregación sexual del mercado de trabajo, la alta concentración de las mujeres en ramas de actividad económica de menor productividad y su escasa representación en cargos directivos y como empresarias.</p> <p>Como temas emergentes destacan el acelerado proceso de envejecimiento de la población chilena –proceso que afecta de manera diferenciada a mujeres y hombres- y el mayor peso de las uniones consensuales.</p>
DISPONIBILIDAD	Centro de documentación SERNAM.

AÑO	2004.
TÍTULO	Mujeres, brechas de equidad y mercado de trabajo. Chile.
AUTORA/ INSTITUCIONES	Selamé, Teresita. Oficina Internacional del Trabajo – Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.
OBJETIVO	Indagar en torno a las brechas de género relacionadas con el mundo del trabajo que se encuentran estrechamente vinculadas con la pobreza.
METODOLOGÍA	Análisis de tabulaciones especiales solicitadas a MIDEPLAN, realizadas con base en la Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional, CASEN 1990, 1992, 1994, 1996, 1998 y 2000. Análisis de la información proporcionada por las Encuestas Nacionales de Empleo del Instituto Nacional de Estadísticas, INE.
PRINCIPALES RESULTADOS	<p>Los resultados del estudio revelan que los niveles de indigencia y pobreza que afectaron a la mujer en el período 1990 – 2000 fueron reiteradamente más elevados que los que afectaron a los hombres. Al mismo tiempo, se observa una tendencia a la disminución general de los índices de pobreza (con una caída de 18.5 puntos porcentuales para las mujeres y de 17.5, para los hombres) que, sin embargo, no fue acompañada de una distribución más equitativa del ingreso.</p> <p>A nivel nacional, la indigencia tuvo una mayor incidencia en las zonas rurales y la condición de pobreza no indigente, en las zonas urbanas.</p> <p>El análisis de la exclusión de la mujer <i>en</i> el mercado de trabajo (que remite al examen de las condiciones económicas y culturales que representan obstáculos a la inserción de la mujer en actividades remuneradas) se ve reflejada no sólo en una tasa de participación laboral femenina persistentemente inferior a la de los hombres, sino también, en tasas de desocupación más elevadas y períodos de búsqueda de empleo más prolongados.</p> <p>El estudio da cuenta de una elevada concentración del empleo femenino en los rubros “servicios comunales, sociales y personales” y “comercio” . En cuanto a la categoría ocupacional, los segmentos de “asalariadas”, “trabajadoras por cuenta propia” y “empleadas del servicio doméstico” son los más numerosos.</p> <p>Otro hallazgo importante se vincula con la directa asociación existente entre inserción laboral precaria y pobreza femenina, puesta en evidencia a partir del hecho de que las trabajadoras pertenecientes a hogares clasificados en los dos primeros quintiles de ingreso, suelen estar más expuestas que sus pares masculinos a situaciones que inciden negativamente en el logro de la autonomía económica.</p> <p>Los resultados del estudio dan cuenta de la existencia de una situación ambivalente en relación con la inserción ocupacional femenina: si bien su participación laboral se ha visto incrementada cuantitativamente (al menos hasta 1999), esa participación se ve afectada por fuertes condicionantes negativas en el mercado de trabajo, como la segmentación ocupacional en un sentido horizontal y vertical. De este modo, se afirma, la mujeres trabajadoras, en general, y las trabajadoras pertenecientes a los segmentos de bajos recursos, en particular, sufren por partida doble el “castigo” que se les impone al ingresar al mercado de trabajo. Ello, por un lado, porque el desempeño ocupacional se concentra en un abanico limitado de opciones laborales y, por otro, la marginalidad ocupacional tiene una carga regresiva al involucrar condiciones precarias de empleo, inseguridad laboral e inestabilidad económica, todo lo cual incrementa la condición de vulnerabilidad femenina.</p> <p>Por último, se sostiene que no sólo la condición de mujer hace proclive a la trabajadora a tener una inserción laboral de baja calidad, sino además, y tal vez en mayor medida incluso, su condición de pobreza.</p>
DISPONIBILIDAD	Biblioteca OIT.

4

ESTUDIOS DEL MERCADO DE TRABAJO PARA FACILITAR LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS MUJERES

- Cambio tecnológico en la empresa, ¿igualdad de oportunidades para la mujer?
- Sistematización de antecedentes del mercado laboral de la mujer a nivel regional.
- Diagnóstico del comportamiento del mercado de trabajo. Región Metropolitana.
- Cambio tecnológico y empleo.
- Lo posible y lo no posible en el mercado de trabajo. Percepción de las mujeres pobres.
- ¿Por qué es tan increíblemente baja la tasa de participación de las mujeres en Chile?

AÑO	1995.
TÍTULO	Cambio tecnológico en la empresa, ¿igualdad de oportunidades para la mujer? En: Flexibilidad y condiciones de trabajo precarias. Agacino, Rafael y Echeverría, Magdalena (eds)
AUTORAS/ INSTITUCIÓN	Abramo, Lais y Armijo, Marianela. Proyecto ejecutado según convenio entre la Agencia Canadiense para el Desarrollo Internacional y el Equipo Técnico Multidisciplinario de la OIT en Chile.
OBJETIVOS	Analizar la situación y perspectivas del trabajo femenino en contextos de cambio tecnológico, en función de las estrategias de productividad incorporadas por las empresas, considerando la mediación de las políticas de recursos humanos, por una parte, y la participación de los trabajadores en los procesos de negociación colectiva, por otra.
METODOLOGÍA	Taller de investigación – acción en el que participaron sindicalistas y gerentes de recursos humanos de 16 empresas chilenas en las cuales estaban ocurriendo procesos de cambio técnico y/u organizacional y que contaban con una significativa participación femenina en la producción. Las empresas seleccionadas pertenecían al sector industria (textil, confección, calzado, laboratorios farmacéuticos y gráfica) y servicios (bancos, telecomunicaciones, distribución de combustibles y una empresa estatal) Entrevistas en profundidad a cada uno de los participantes del taller y que fueron sistematizadas para servir de documento base para las discusiones que se dieron en su marco.
PRINCIPALES RESULTADOS	Los resultados de la investigación sugieren que la heterogeneidad de situaciones iniciales desde las cuales partían las empresas industriales y las del sector servicios no ha disminuido, sino, por el contrario, ha aumentado a raíz de los procesos de cambio observados. Además, se pone en evidencia la importancia del fenómeno de la segmentación ocupacional de género para explicar la situación de la mujer en el trabajo. La posición que ella tiene en la estructura ocupacional es un elemento de primer orden en la determinación de su salario, sus condiciones de trabajo, sus oportunidades de promoción y capacitación, así como en la manera en que es afectada por los procesos de cambio tecnológico. En las empresas del sector industrial, los procesos de modernización tecnológica y organizacional no han alterado la tradicional división sexual del trabajo en el sentido de abrir mayores oportunidades de acceso de la mujer a nuevas profesiones y ocupaciones o a puestos de trabajo mejor remunerados y de mayor responsabilidad jerárquica. Se identificaron, por el contrario, casos en los que los hombres ingresan a secciones o puestos de trabajo tradicionalmente ocupados exclusivamente por mujeres, tales como las secciones de aparato en la industria del calzado y de revisado en la industria de la confección. En cambio, en las empresas del sector servicios, los procesos modernizadores han ido acompañados de una disminución de la discriminación sufrida por la mujer. Este avance se manifiesta en mayores oportunidades de acceso al empleo, de entrada a nuevas ocupaciones, capacitación, ascenso y promoción. Dicha tendencia, aparece más acentuada en aquellas empresas cuya estrategia de modernización enfatiza los elementos organizacionales, en el marco de una filosofía que busca el aumento de calidad. No obstante, se afirma, corresponden a tendencias frágiles aún, y que dependen en gran medida de dos factores: <ol style="list-style-type: none"> 1. una coyuntura específica del mercado de trabajo chileno, marcada por el crecimiento de la actividad económica y una baja tasa de desempleo, lo que incrementa las posibilidades de acceso de la mujer al mercado de trabajo. 2. políticas específicas de recursos humanos y, particularmente, la actuación de algunos gerentes especialmente preocupados por la valorización de la mano de obra femenina.
DISPONIBILIDAD	Biblioteca CEDEM.

AÑO	1995.
TÍTULO	Sistematización de antecedentes del mercado laboral de la mujer a nivel regional.
AUTOR	Servicio Nacional de la Mujer, SERNAM.
EJECUTORA	Henríquez, Helia.
OBJETIVOS	Analizar las características que adopta el empleo femenino en las regiones del país. Identificar áreas y sectores o subsectores de la economía en los que resulta de interés implementar programas de capacitación para las mujeres.
METODOLOGÍA	Entrevistas a informantes claves: empleadores, gerentes, dirigentes sindicales y profesionales expertos. Análisis de datos provenientes de la Encuesta Nacional de Empleo del INE correspondiente al trimestre abril – junio de 1991.
PRINCIPALES RESULTADOS	<p>El estudio presenta un análisis regional de la fuerza de trabajo ocupada por rama de la producción y sexo, distinguiendo en el caso de la participación femenina, su inserción entre el sector formal, informal y el de las trabajadoras de servicio. Adicionalmente, se proporciona información acerca de algunos sectores y subsectores de la economía en los que las mujeres tienen una participación significativa: industria de la confección y del plástico, fruticultura, pesca, turismo y administración pública. Junto con entregar algunas notas acerca de su desarrollo y su significación para la economía, se formulan sugerencias de capacitación. Se incluye, además, un análisis de las evoluciones del empleo femenino entre 1970 y 1990.</p> <p>Entre los rasgos comunes que presenta la participación de las mujeres en las distintas regiones y que se consideran relevantes para definir capacitación se cuentan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Su concentración en el sector servicios, el comercio y la industria. - La inserción en el trabajo formal alcanza a alrededor del 50% del empleo y tanto el trabajo informal, como el de las trabajadoras de servicio, entre el 20 y el 25%. <p>En cuanto a la capacitación, se concluye que los programas implementados por sí solos son un instrumento importante, pero insuficiente para mejorar el empleo femenino. En tal sentido, se sugiere integrar la capacitación dentro de un programa más integral en el que lo clave sea capacitar para el empleo que efectivamente se vaya a generar y, luego, tener cierta garantía de acceso a esos empleos; para conseguirlo, resulta central conocer las demandas de capacitación de los empleadores y comprometerlos para que empleen efectivamente a las mujeres capacitadas. En cuanto a la capacitación para el trabajo independiente, se sugiere incluir tanto los aspectos técnicos, como los relativos a la gestión empresarial. Estos programas también debieran formar parte de un plan mayor que incluya apoyo financiero, tecnológico y de comercialización.</p>
DISPONIBILIDAD	Centro de documentación SERNAM.

AÑO	1997.
TÍTULO	Diagnóstico del comportamiento del mercado de trabajo. Región Metropolitana.
AUTOR	Departamento de Empleo del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, SENCE.
OBJETIVOS	<p>Recopilar información que permita identificar los sectores con mayor dinamismo versus aquellos sectores deprimidos.</p> <p>Sistematizar, procesar e interpretar información de distintos niveles para estimar los requerimientos de mano de obra en los distintos sectores de actividad.</p> <p>Identificar informantes claves que puedan proveer de información confiable acerca del comportamiento de las distintas ramas de actividad económica para los fines de diagnóstico.</p>
METODOLOGÍA	<p>Revisión y análisis de fuentes secundarias</p> <p>Entrevistas a agentes claves (funcionarios públicos, ejecutivos bancarios, empresarios y miembros de asociaciones gremiales)</p> <p>Grupos focales con representantes de organismos capacitadores.</p>
PRINCIPALES RESULTADOS	<p>El acelerado proceso de tecnificación que experimentan algunos sectores supone exigencias de mayor calificación de la mano de obra que deben enfrentarse de manera diferenciada: semicalificar a quienes quieren ingresar al mercado de trabajo y especializar a trabajadores/as que ya cuentan con capital técnico y humano de base.</p> <p>Existen problemas en la calidad de la oferta de capacitación existente y dificultad de acceso particularmente entre las empresas de menor tamaño. Las medianas y pequeñas empresas se encuentran en la paradoja de que si invierten en infraestructura carecen de trabajadores capacitados para operarla y, si lo hacen, existe una tendencia a que estos cambien de empleo.</p> <p>Se advierte como una posibilidad cada vez más real la incorporación de la mujer al trabajo independiente y se postula que ello significaría reorientar la capacitación que se dirige a las Mujeres Jefas de Hogar y actuar con mayor rigurosidad en la selección de beneficiarias para asegurarse de que cuenten con un perfil adecuado a la generación de proyectos independientes.</p>
DISPONIBILIDAD	Centro de Documentación SENCE.

AÑO	1997.
TÍTULO	Cambio tecnológico y empleo. Documento de Trabajo N° 50.
AUTOR	Servicio Nacional de la Mujer, SERNAM.
EJECUTORES	Henriquez, Lisette y Velásquez, Mario.
OBJETIVOS	Establecer las principales tendencias en materia de empleo y ocupaciones derivadas del proceso inversionista y producto del cambio tecnológico. Asociar tales tendencias con las oportunidades que se abren para el empleo femenino.
METODOLOGÍA	Análisis de fuentes secundarias de información tales como publicaciones sectoriales y estudios sobre inversión y empleo. Entrevistas en profundidad a once informantes calificados.
PRINCIPALES RESULTADOS	<p>El estudio establece proyecciones de empleo referidas al período 1995 – 2000, asociadas a las oportunidades para las mujeres, según las cuales:</p> <p>La Construcción debía significar un importante aporte a la generación de empleos, pero escasas oportunidades para las mujeres debido a las fuertes barreras culturales y circunstanciales que bloquearían su incorporación al esa rama de actividad.</p> <p>El Comercio y el Turismo debieron hacer la mayor contribución al empleo del período. Se postula que aunque no presentan mayores barreras de entrada para las mujeres, sería necesario avanzar en materia legislativa, de acceso a crédito y capacitación para evitar la precariedad.</p> <p>Transporte y Comunicaciones aparece como uno de los sectores generadores de empleos y, si bien presenta barreras culturales para la incorporación de la mujer, éstas son susceptibles de ser modificadas.</p> <p>La Minería no habría de incrementar el empleo directo permanente a nivel nacional, pero sí sería de importancia en algunas regiones. En el sector existen fuertes barreras culturales y circunstanciales para la incorporación de la mujer. Así como en la Construcción, se espera que el cambio tecnológico contribuya paulatinamente a disminuir tales barreras.</p> <p>En los Servicios Financieros se previó un activo desarrollo y se observa que parecen no existir barreras para la incorporación de la mujer.</p> <p>En la Industria se identifican algunas barreras para la inserción de las mujeres que podrían verse modificadas por el cambio tecnológico.</p> <p>Energía es un sector con alta productividad pero poco generador de empleo, por lo que no se visualizan mayores oportunidades para las mujeres.</p> <p>Los sectores agricultura, forestal y pesca se verían presionados a incrementar su productividad y afectados por procesos de automatización. Se afirma que en la actividad silvícola las barreras culturales para la inserción de mujeres se han ido reduciendo, mientras que en la agricultura, no obstante la relevancia de su rol, la mujer enfrenta precarias condiciones de trabajo.</p> <p>Servicios personales y sociales es un sector en el que se previó un impacto ocupacional significativo, lo que se estima favorable a causa de las bajas barreras de ingreso para las mujeres; se observa, sin embargo, que se trata habitualmente de empleos de baja calidad.</p>
DISPONIBILIDAD	Centro de documentación SERNAM.

AÑO	1998.
TÍTULO	Lo posible y lo no posible en el mercado de trabajo. Percepción de las mujeres pobres. Documento de Trabajo N° 62
AUTOR	Servicio Nacional de la Mujer, SERNAM.
EJECUTOR	Departamento de Estudios Sociológicos Universidad Católica, DESUC.
OBJETIVOS	Analizar las barreras que enfrentan las mujeres pobres para insertarse y permanecer en el mercado de trabajo.
METODOLOGÍA	Grupos de discusión y entrevistas en profundidad. Encuesta aplicada a una muestra de 513 mujeres activas e inactivas de los grupos socioeconómicos D y E del Gran Santiago.
PRINCIPALES RESULTADOS	<p>Los empleos de las mujeres pobres son fundamentalmente precarios y de baja calidad. No obstante la cuantía y diversidad de empleos a los que acceden, así como las bajas barreras de entrada, una vez que ingresan, estas mujeres no logran movilidad laboral ni mejorar sus condiciones de trabajo. En este sentido, las barreras se refieren a las posibilidades de permanecer en sus trabajos y satisfacer sus expectativas y necesidades.</p> <p>Elas no son víctimas pasivas del mercado, sino que construyen su propia historia laboral. Quienes consiguen un espacio laboral adecuado son mujeres con una sólida cultura laboral.</p> <p>Las barreras se superponen y actúan como filtros sucesivos en las trayectorias laborales de las mujeres. En general, se observa que las malas condiciones laborales están vinculadas a los obstáculos que se producen en otras dimensiones (la familia, la identidad laboral y los recursos individuales). La actividad de las mujeres se explica por una estrecha articulación entre factores estructurales y la percepción subjetiva que las mujeres tienen de ellos.</p>
DISPONIBILIDAD	Centro de Documentación SERNAM y www.sernam.cl

AÑO	2004.
TÍTULO	¿Por qué es tan increíblemente baja la tasa de participación de las mujeres en Chile? En foco N° 33.
AUTORA/ INSTITUCIÓN	Schkolnik, Mariana. Expansiva.
OBJETIVO	Analizar las causas de la baja tasa de participación femenina en el empleo.
METODOLOGÍA	Análisis de fuentes secundarias de información.
PRINCIPALES RESULTADOS	<p>En el análisis del tema se sostiene que la inserción laboral de la mujer (como un "segundo miembro de la familia") se relaciona con la posibilidad de los hogares indigentes y pobres de salir de su situación de pobreza. Para los sectores medios y altos, en tanto, la participación de la mujer en el mercado de trabajo se vincula con la posibilidad de acceder a la creciente oferta de bienes de consumo y nuevos servicios.</p> <p>A las hipótesis tradicionales que intentan explicar la baja tasa participación femenina en el empleo, la autora suma dos nuevas hipótesis de carácter exploratorio. La primera apunta a las características propias del mercado del trabajo en Chile, que desincentivan a las mujeres a incorporarse a él, ya que se trata de un mercado con diseño "masculino": jornadas extensas, falta de flexibilidad de jornadas, horarios y lugares de trabajo, un escaso reconocimiento económico y una brecha de remuneraciones entre hombres y mujeres, así como la exclusión de cargos directivos. La segunda hipótesis se vincula a la inexistencia de un apoyo a la planificación familiar y la falta de políticas de control del embarazo adolescente, a la vez de una baja cobertura de salas cunas y jardines infantiles para los sectores más desposeídos.</p> <p>La autora señala que, hasta ahora, no se registran políticas destinadas a facilitar el paso de la mujer de su condición de madre a trabajadora y que dentro de las prioridades de política pública el tema del cuidado del hijo menor de 5 años aparece desperfilado (tal y como lo revela la lenta ampliación de la cobertura preescolar), ya que se entiende que la madre permanece en la casa. Añade que el diseño de las políticas sociales en Chile se sostiene en el principio de que el hombre es proveedor y las mujeres son eminentemente esposas y madres y cuentan con el tiempo suficiente para acceder a una abundante cantidad de programas y subsidios –de salud, educación, monetarios y habitacionales, entre otros–, por lo que, en definitiva, no solo cumplen un rol de cuidadoras sino que también de "recolectoras de programas". Finalmente, se concluye que es importante asumir que cada vez que se crea un programa social adicional, cuya contraparte es la mujer, se está postergando su inserción al mercado del trabajo, y junto con ello, su posibilidad de salir de manera autónoma de la pobreza.</p>
DISPONIBILIDAD	Biblioteca virtual Expansiva, texto completo disponible en formato pdf: www.expansiva.cl

5

ESTUDIOS SOBRE PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD Y CUIDADO INFANTIL

- Análisis de sistemas de cuidado de hijos de mujeres trabajadoras.
- Las normas que protegen la maternidad en Chile: el comportamiento de las empresas.
- Estudio comparativo de diversas estrategias y modalidades de cuidado infantil no convencionales.
- Estimación del costo unitario de una sala cuna estándar nivel país y regiones.
- Salas Cunas: determinación del factor cultural.
- Los costos laborales de la Protección a la Maternidad y del cuidado Infantil.
- Licencias para el cuidado de los hijos/as: la opinión de los pediatras.
- Análisis de gasto en subsidios por incapacidad laboral y sus determinantes.
- La mujer en el trabajo y protección a la maternidad en Chile.
- Análisis de las razones por las cuales las mujeres hacen uso de licencias por enfermedad grave de hijos/as menores de un año.

AÑO	1995.
TÍTULO	Análisis de sistemas de cuidado de hijos de mujeres trabajadoras.
AUTOR	Servicio Nacional de la Mujer, SERNAM.
EJECUTOR	Programa Interdisciplinario de Investigaciones en Educación, P.I.I.E Edwards, Verónica; Cancino, María Gloria; Hernández, María Soledad; Dalpiaz, María Marta y Latorre, Carmen Luz.
OBJETIVOS	Contribuir a la elaboración de una propuesta de política y estrategias de atención infantil. Caracterizar y categorizar la demanda de atención infantil existente en las mujeres trabajadoras. Identificar y caracterizar las diversas alternativas de atención infantil. Evaluar las alternativas existentes en función de la demanda que al respecto existe de parte de las mujeres trabajadoras. Estimar y analizar comparativamente sus costos.
METODOLOGÍA	Análisis de fuentes secundarias de información. Encuesta aplicada a una muestra de 550 madres trabajadoras en las comunas de Talagante, Huechuraba y Lo Espejo. Entrevistas a empleadores de empresas representativas de las comunas en análisis. Aplicación de un cuestionario autoadministrado a un total de 14 directoras de centros, 28 técnicos o auxiliares de párvulos y 54 madres beneficiarias de los servicios prestados por diferentes tipos de jardines infantiles en las comunas seleccionadas. Evaluación oferta/demanda de sistemas de cuidado infantil para hijos e hijas de madres trabajadoras y estimación de costos.
PRINCIPALES RESULTADOS	La demanda potencial de vacantes para niñas/os menores de 6 años supera con creces la oferta de sistemas de atención gratuitos que, entre programas convencionales y no convencionales alcanzan sólo al 21.05%. La oferta se distribuye desigualmente por tramos de edades, dándose la más baja cobertura entre las/os menores de 2 años (1.4%). Por otra parte, se señala que los programas de atención existentes carecen de la flexibilidad necesaria para que las mujeres puedan incorporarse al mercado laboral en condiciones adecuadas y sin que la atención de sus hijas/os sea una preocupación permanente. Se recomienda ampliar la cobertura en base a distintas modalidades de atención, focalizando las políticas hacia las madres que dejan a sus hijos solos, las que tienen un mayor número de hijas/os o niñas/os menores de 2 años, quienes viven en sectores rurales o en la periferia de las grandes ciudades y las madres que están desocupadas. También se sugiere desarrollar un programa de capacitación para mejorar las relaciones entre los centros de cuidado infantil y las familias, así como un estudio acerca de la relación entre madres ocupadas y la cobertura de atención preescolar por regiones y comunas. Las estimaciones de costos indican que, entre las alternativas tradicionales, la más onerosa es el jardín infantil de la JUNJI y, entre las no tradicionales, el centro con madres colaboradoras de CEANIM.
DISPONIBILIDAD	Documento de circulación interna, no publicado.

AÑO	1997.
TÍTULO	Las normas que protegen la maternidad en Chile: el comportamiento de las empresas.
AUTOR	Dirección del Trabajo. Henríquez, Helia y Riquelme, Verónica.
OBJETIVOS	Evaluar cómo operan en la práctica las normas laborales que protegen la maternidad en Chile y recabar opinión de los actores laborales acerca de estos derechos. El objetivo de carácter político fue contar con información útil para definir las modificaciones a esta legislación que, se estimaba, tendrían lugar en corto plazo.
METODOLOGÍA	Encuesta a 400 empresas privadas con alto empleo femenino, de las regiones Valparaíso, O'Higgins, Bío-Bío y Metropolitana, que en los últimos 3 años tuvieron alguna trabajadora embarazada entre su personal. Se aplicaron tres instrumentos: encuesta al empleador o gerente, encuesta a un dirigente sindical, encuesta a la trabajadora que estuvo embarazada o lo estaba en el momento. Grupos focales para completar y precisar información.
PRINCIPALES RESULTADOS	Quizás debido a que son derechos antiguos en nuestra legislación, la mayor parte de las normas que protegen la maternidad muestran un grado aceptable de cumplimiento. Pero algunas regulaciones como las prohibiciones de esfuerzos excesivos para la salud durante el embarazo y, sobre todo las prácticas de hostigamiento sobre las trabajadoras embarazadas para llevarlas a renunciar al empleo, constituyen un problema mayor de incumplimiento legal. La cuarta parte de las entrevistadas dijo haber sido hostilizada y muchas de ellas sufrieron severos daños psicológicos. Si bien, los derechos de la maternidad son relativamente conocidos por los actores, respecto de algunos puntos el conocimiento es errado. La legitimidad de estas instituciones es, asimismo, relativamente alta, tanto la que confieren los trabajadores como los empleadores; lo que se quiere es mantenerlas pero introducirles modificaciones: lo que apareció más importante fue alargar los permisos de distintos tipo para cuidar al hijo: postnatal, por enfermedad del niño, para alimentación del niño. Respecto del derecho de sala cuna, lo más reiterado fue la universalización de este derecho al que hoy acceden las trabajadoras de empresas con veinte o más empleadas contratadas. También fue significativa la opinión de empleadores y trabajadoras a favor de distribuir el costo entre las partes.
DISPONIBILIDAD	Dirección del Trabajo.

AÑO	1997.
TÍTULO	Estudio comparativo de diversas estrategias y modalidades de cuidado infantil no convencionales.
AUTOR	Servicio Nacional de la Mujer, SERNAM.
EJECUTORA	Kotliarenco, María Angélica.
OBJETIVOS	Realizar un análisis comparativo entre modalidades de cuidado infantil utilizadas por las mujeres incorporadas al Programa Jefas de Hogar, evaluando sus ventajas y desventajas y la manera en que las características sociodemográficas de las mujeres pueden afectar la elección que hacen. Realizar un análisis comparativo de los efectos que distintas modalidades de cuidado infantil tienen sobre niños y niñas.
METODOLOGÍA	Entrevistas individuales a mujeres y niños/as. Grupos de discusión con 20 mujeres. Aplicación de pruebas de evaluación del desarrollo psicomotor a niños/as (EEDP a menores de 2 años y TEPSI al grupo de entre 2 y 5 años) y cuestionario de observación de la conducta del niño/a en clases a profesores/as. Revisión y análisis de fuentes secundarias (libros de clases de niños y niñas)
PRINCIPALES RESULTADOS	La modalidad formal no convencional (MFNC) resulta útil e interesante para la mujer trabajadora con hijos/as menores de 12 años, logrando cumplir con el objetivo de permitir su acceso al trabajo remunerado, cautelando simultáneamente el cuidado y protección de sus hijos/as. La modalidad formal convencional (MFC) plantea con frecuencia la problemática de su insuficiente extensión horaria. Por otra parte, se aprecia que entre las mujeres que optan por modalidades informales prevalecen las que pertenecen a familias extensas, quienes optan por dejar a sus hijos/as con familiares o con sus hijos/as mayores. Los resultados de las pruebas aplicadas a lactantes y preescolares evidencian que quienes asisten a una MFC rinden a un nivel superior que el resto de sus pares, lo que se relaciona con los objetivos que cada una de las modalidades persigue. En tal sentido, los menores resultados obtenidos por los y las menores que participan de la MFNC se explicarían porque esta no tiene un fin educativo ni de estimulación, sino únicamente de cuidado y protección.
DISPONIBILIDAD	Documento de circulación interna, no publicado.

AÑO	1998.
TÍTULO	Estimación del costo unitario de una sala cuna estándar nivel país y regiones.
AUTOR	Servicio Nacional de la Mujer, SERNAM.
EJECUTOR	Departamento de Economía, Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, Universidad de Chile.
OBJETIVO	Estimar el costo de acceder a una Sala Cuna Estándar considerando las posibles diferencias regionales de costos y el resto de factores que pueden ser críticos en esa estimación.
METODOLOGÍA	Encuesta aplicada a una muestra aleatoria de 149 establecimientos privados registrados por la JUNJI en la R. Metropolitana y en el resto del país.
PRINCIPALES RESULTADOS	<p>La oferta de Salas Cuna en el país es, en general, compatible con los estándares y la normativa vigente. No obstante ello, en la perspectiva de ampliar el beneficio, sería necesario modificar algunas de sus características, especialmente en lo que a extensión horaria y condiciones de higiene y salud.</p> <p>Los valores promedio para matrícula, la mensualidad y los costos con que operan son de \$40.730, por niño/a al año para la primera variable, y \$87.046 y \$63.000 al mes por niño/a para las dos restantes, respectivamente. Descontada la matrícula, la mensualidad por niño/a incorpora un margen promedio del 38% por sobre los costos operacionales.</p> <p>Las diferencias más relevantes se verifican entre las Salas Cunas Exclusivas, los establecimientos ubicados en la R. Metropolitana y aquellos que han sido empadronados por la JUNJI, todos los cuales tienden al alza.</p> <p>El valor del subsidio que se estudia otorgar debería ser definido en torno a los \$67.000 a \$70.000 pesos por niño/a al mes, valor que debería ser diferenciado en un cierto porcentaje a favor de la Región Metropolitana.</p>
DISPONIBILIDAD	Documento de uso interno, no publicado.

AÑO	1998.
TÍTULO	Salas Cunas: determinación del factor cultural.
AUTOR	Servicio Nacional de la Mujer, SERNAM.
EJECUTOR	Santiago Consultores Asociados.
OBJETIVO	Determinar un procedimiento para estimar de manera válida y confiable el número de madres que enviarían a sus niños de 4 a 24 meses de edad a Sala Cuna, dentro del marco de una nueva normativa legal.
METODOLOGÍA	Abordaje cuantitativo: Encuesta probabilística dirigida a madres entre 18 y 40 años con hijos menores de dos años, pertenecientes a los niveles socioeconómicos C1, C2, C3 y D y que habitan en zonas urbanas. Tras la generación de datos cuantitativos, se utilizaron modelos alternativos de cálculo de probabilidades de envío a Salas Cuna y de subutilización del sistema.
PRINCIPALES RESULTADOS	La subutilización actual del envío de menores a Salas Cuna asciende al 50.82%, situación en la que inciden factores culturales (se percibe despreocupación, falta de personal idóneo, inseguridad) y no culturales, tales como la constatación de que los niños y niñas que asisten a Salas Cuna se enferman con mayor frecuencia que quienes no lo hacen. No obstante ello, la mayoría de las madres que lo han utilizado, volverían a hacerlo, motivo por el cual se le considera una adecuada alternativa de crianza. El empleo femenino crecería en un 28% debido a la aplicación del sistema, siendo especialmente significativo el incremento para el nivel socioeconómico D. Esto, en el supuesto que el nuevo sistema permitirá el acceso al trabajo de aquellas mujeres inactivas que declaran que no pueden trabajar por no tener con quién dejar a sus hijo/as. Se calcula que el porcentaje de niños/as que asistiría a Salas Cunas oscilaría entre el 63.1% y el 69%. La probabilidad de envío se incrementa cuando: <ul style="list-style-type: none"> - Se ha enviado antes un/a hijo/a a una Sala Cuna. - La escolaridad de la madre es menor. - La madre está sin pareja. - Existe un mayor número de hijos/as. - Existe una mayor disposición a copagar el servicio.
DISPONIBILIDAD	Documento de circulación interna, no publicado

AÑO	2001.
TÍTULO	Los costos laborales de la Protección a la Maternidad y del cuidado Infantil. En: Mujer en el Trabajo: Un Reto para el Desarrollo. BID, Unidad Mujer en Desarrollo.
AUTORA	Abramo, Laís.
OBJETIVOS	Generar información acerca de los costos laborales asociados a la contratación de hombres y mujeres en Argentina, Brasil, Chile y México, prestando especial atención a aquellos referidos a la protección de la maternidad y la crianza de los hijos.
METODOLOGÍA	Análisis de fuentes secundarias de información (legislación, fuentes demográficas y ocupacionales, registros de licencias – maternidad)
PRINCIPALES RESULTADOS	<p>Los costos monetarios directos para el empleador, asociados a la contratación de mujeres según la legislación vigente, son reducidos, hecho que se relaciona con la baja incidencia anual de los embarazos entre las trabajadoras asalariadas. Esto se fundamenta, además, en el hecho que las prestaciones monetarias que reciben las trabajadoras durante la licencia – maternidad, son financiadas directamente por el Estado (Chile) o por la Seguridad Social (Argentina, Brasil y México). Tampoco aparecen elevados los costos de la protección a la maternidad que son financiados a través de los fondos de carácter compensatorio.</p> <p>En Chile los costos laborales a cargo del empleador corresponden al 1.8% de la remuneración bruta mensual y pueden desglosarse del siguiente modo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sala Cuna: 1.27% - Alimentación del hijo/a: 0.48% - Reemplazo: 0.08% <p>Se advierte, además, la posibilidad de un costo indirecto de reemplazo asociado a la licencia de maternidad que se expresa en determinados problemas de productividad o de organización del proceso de trabajo, aún cuando se carece de antecedentes confiables que permitan estimar este aspecto.</p>
DISPONIBILIDAD	Biblioteca FLACSO.

AÑO	2001.
TÍTULO	Licencias para el cuidado de los hijos/as: la opinión de los pediatras.
AUTOR	Centro de Estudios de la Mujer, CEM.
OBJETIVO	Indagar en los riesgos de enfermedad que tienen los niños y las niñas en distintas edades y consignar la opinión de médicos pediatras sobre la necesidad de que la madre cuente con permiso para cuidar a los hijos enfermos.
METODOLOGÍA	Entrevistas en profundidad a diez médicos pediatras: cuatro mujeres y seis hombres. Se seleccionaron médicos que atendieran a diferentes estratos socio económicos de la población y algunos lo hicieran en clínicas privadas, otros en consultas particulares y otros en hospitales.
PRINCIPALES RESULTADOS	Los entrevistados entregaron información sobre el alto riesgo de enfermedad que tiene el niño en su primer año de vida, período en el cual es altamente vulnerable; aunque baja en el segundo año, el riesgo sigue siendo alto. Sobre la base de este diagnóstico, la mayoría opina que el permiso para cuidar al hijo enfermo debe extenderse hasta los dos años de edad. La mayoría también declaró que cuando lo estima conveniente otorga licencia a la madre para que cuide a su hijo enfermo y, en general les parece que ésta es una actuación profesionalmente correcta, que atiende a una situación de carencia. La necesaria atención al hijo menor enfermo se relaciona con la licencia de maternidad a la madre, respecto de la cual, los entrevistados en forma unánime opinaron que el período postnatal es inadecuadamente breve y que debe ampliarse a seis meses por lo menos. Los médicos opinaron espontáneamente en el tema de la maternidad, más allá de las preguntas específicas que se les formularon, haciendo ver la necesidad de enfrentar de manera distinta la reproducción y apuntando implícitamente a una responsabilidad más compartida, de carácter social.
DISPONIBILIDAD	Centro de Documentación CEM.

AÑO	2001.
TÍTULO	Análisis de gasto en subsidios por incapacidad laboral y sus determinantes.
AUTORES/ INSTITUCIÓN	Rodríguez, J y Tokman, M. Dirección de Presupuestos, Ministerio de Hacienda
OBJETIVO	Estudiar la evolución y los determinantes del gasto en el Subsidio por Enfermedad y Medicina Curativa y en el Subsidio por Reposo Maternal y Enfermedad Grave de Hijo menor de un año.
METODOLOGÍA	Análisis de fuentes secundarias de información.
PRINCIPALES RESULTADOS	<p>En el período 1991 – 1999 se verifica un incremento de 118% en el gasto por concepto de Subsidios por Incapacidad Laboral. En términos dinámicos, destaca el aumento del gasto en el “Subsidio por reposo maternal” y en el de “Enfermedad grave de hijo menor a un año”, siendo este último el que registra un aumento más explosivo (882% en el período analizado)</p> <p>En cuanto al “Subsidio por Enfermedad y Medicina Curativa”, mientras en el caso de las Isapres no existiría una tendencia hacia la sobreutilización del beneficio, se verifica la situación opuesta entre los cotizantes de FONASA, donde probablemente los factores epidemiológicos sean incapaces de explicar todo el aumento en la tasa de incapacidad laboral. (TIL)</p> <p>Respecto al “Subsidio por Enfermedad grave de hijo menor a un año”, se observa que el incremento de la TIL se evidencia tanto para cotizantes de Fonasa como para los de Isapres. Se plantea que tal situación se fundamenta en los bajos incentivos de fiscalización de las entidades pagadoras porque este subsidio, a diferencia del anterior, es de cargo fiscal. Si bien se reconoce que estos subsidios son eficaces en permitir el debido reposo a los trabajadores que se encuentran temporalmente incapacitados para trabajar, se observa que su diseño no ha contemplado restricciones presupuestarias, que es más generoso que beneficios similares en el resto del mundo y que sólo ha incorporado incipientemente herramientas de resguardo ante potenciales abusos del beneficio.</p> <p>Si se mantiene la tendencia de uso y no se introducen modificaciones, el gasto público en Subsidios por Incapacidad Laboral podría llegar a representar el 40% del gasto público en salud del año 2010. En consecuencia se plantea indispensable introducir modificaciones en el diseño de los subsidios, reconociendo su necesidad pero también realizando esfuerzos en orden a generar los incentivos correctos a los agentes involucrados de manera que se evite una sobreutilización de los beneficios más allá de las justificaciones médicas.</p>
DISPONIBILIDAD	Dirección de Presupuestos, Ministerio de Hacienda.

AÑO	2002.
TÍTULO	La mujer en el trabajo y protección a la maternidad en Chile. Revista Economía & Administración Universidad de Chile.
AUTORES/ INSTITUCIÓN	Poduje, Leonor y Walker, Francisco. Universidad de Chile.
OBJETIVO	Reflexionar acerca de las vinculaciones entre el trabajo de la mujer en Chile y la normativa existente sobre protección a la maternidad.
METODOLOGÍA	Análisis de la normativa chilena en materia de protección a la maternidad. Análisis de fuentes secundarias de información.
PRINCIPALES RESULTADOS	<p>Se concluye que el gran problema del mundo contemporáneo es conciliar las normas de protección a la maternidad con los cambios producidos en el sistema de relaciones laborales, donde existen cada vez más empleos precarios y grandes dificultades en materia de empleo.</p> <p>Se sostiene que la importancia de la mujer en el contexto laboral chileno, así como la continuación de su rol activo como parte fundamental de la familia hacen necesario una legislación que apoye su gestión, fomente el aumento de su contribución al mercado laboral, salvaguardando los intereses familiares y evitando la discriminación de que es objeto.</p> <p>La incorporación de la mujer en la vida laboral se ve dificultada por diversas razones. Entre ellas, los autores ponen de relieve la existencia de múltiples sentimientos de culpa inherentes a la mayoría de las madres al delegar la crianza de los hijos en manos de terceros. Se argumenta que es preciso aminorar tal sentimiento, porque dificulta su incorporación en la fuerza laboral y que alternativas que pueden contribuir en este aspecto son el trabajo a distancia, la flexibilidad horaria y la incorporación de tecnología, entre otros. Otro elemento que dificulta la inserción laboral de la mujer es el que puede ser víctima de discriminaciones por parte de los empleadores que ven más "cara" su contratación. Esto se da, particularmente, con las mujeres en edad fértil, quienes al quedar embarazadas pueden alterar el normal desempeño de la unidad productiva donde trabajan, producto de las licencias y fuero que tienen por objeto proteger la vida que está por nacer. A juicio de los autores, en este punto, es preciso reconocer que los abusos y problemas no nacen sólo de los empleadores sino también, en ciertas ocasiones, de la mujer embarazada que busca tomar ventaja de su posición, particularmente vía fuero maternal, lo que va generando recelos por ambas partes.</p> <p>Dado que el derecho a la protección de la maternidad constituye un derecho fundamental, derivado del derecho a la vida, no puede ser suprimido de ninguna manera. No obstante, manteniendo inalterados los aspectos primordiales de la legislación vigente, se sugiere introducir alguna flexibilización, destinada a compatibilizar los derechos de la mujer como madre y trabajadora.</p>
DISPONIBILIDAD	Biblioteca Facultad de Economía y Administración Universidad de Chile.

AÑO	2003.
TÍTULO	Análisis de las razones por las cuales las mujeres hacen uso de licencias por enfermedad grave de hijos/as menores de un año.
AUTOR	Servicio Nacional de la Mujer, SERNAM.
EJECUTOR	Universidad Alberto Hurtado.
OBJETIVO	Conocer el perfil y las razones que llevan a las mujeres a solicitar licencia para cuidar a los hijos/as menores de un año.
METODOLOGÍA	Análisis de información estadística secundaria de la Superintendencia de Isapres, de la Superintendencia de Seguridad Social y de la encuesta CASEN 2000. 10 focus group con mujeres trabajadoras que tienen hijos menores de 3 años
PRINCIPALES RESULTADOS	Los resultados de la investigación indican que las mujeres que solicitan licencia para cuidar a sus hijos/as menores de un año son preferentemente jóvenes y tienen otros/as hijos/as pequeños/as. No viven con familiares y cuentan con ingresos medios o bajos, motivos que dificultan contar con el apoyo de otra persona que se haga cargo de los y las menores. En cuanto a las razones para hacer uso de licencias, se observa que las mujeres, indistintamente de su estrato social, consideran que la madre es siempre la persona más idónea para cuidar a los hijos e hijas en caso de enfermedad. Ello, porque la madre tendría una habilidad de relación con su hijo/a imposible de ser reemplazada por otra persona, incluso el padre. Cuando los hijos e hijas tienen una enfermedad considerada grave, las mujeres manifiestan abiertamente su opción por ser madres antes que trabajadoras. En cambio, cuando se trata de una enfermedad que definen como leve, utilizan la red de apoyo constituidas por familiares directas o vecinas, en el caso de las mujeres de nivel socioeconómico bajo. El apoyo institucional de Salas Cunas y Jardines Infantiles es bien evaluado en términos de su carácter educativo y fuente de entretenimiento, pero señalado como fuente de contagio de enfermedades.
DISPONIBILIDAD	Documento de circulación interna, no publicado.

6

ESTUDIOS SOBRE LAS POSIBILIDADES DE COMPATIBILIZAR LOS ÁMBITOS
DE LA PRODUCCIÓN Y LA REPRODUCCIÓN

- Habla la Gente: Trabajo y Familia, una relación compleja.
- Análisis de experiencias en empresas sobre compatibilización de la vida laboral y familiar.
- Conciliación entre vida laboral y vida familiar de trabajadores y trabajadoras.
- Conciliación de la vida familiar y laboral. Análisis de las medidas en las empresas y visibilización del tema.
- ¿Cómo afrontar desde la política pública la tensión trabajo v/s cuidado de los hijos pequeños?

AÑO	1999.
TÍTULO	Habla la Gente: Trabajo y Familia, una relación compleja.
AUTOR	Servicio Nacional de la Mujer, SERNAM.
EJECUTOR	Departamento de Economía de la Universidad de Chile.
OBJETIVOS	Disponer de información sobre la opinión existente en la población respecto a las áreas prioritarias de acción del SERNAM en lo relativo a las responsabilidades familiares y laborales y la priorización que la población le da a dichos temas. Conocer diversos aspectos relativos a la relación entre responsabilidades familiares de las personas y sus obligaciones laborales y cómo dicha situación se maneja al interior de la familia.
METODOLOGÍA	Encuesta aplicada en 1.063 hogares de la Región Metropolitana a una muestra representativa de personas con responsabilidades laborales y familiares de ambos sexos.
PRINCIPALES RESULTADOS	La necesidad de reorganizar las relaciones entre trabajo y vida familiar se ve obstaculizada por la vigencia de prácticas tradicionales de los roles de género en el ámbito doméstico. La incorporación de la mujer al trabajo remunerado ha significado una mayor cuota de responsabilidad de la mujer respecto a cómo distribuir su tiempo entre trabajo doméstico y remunerado, y cómo reorganizar la carga de trabajo para cumplir ambas responsabilidades. La percepción mayoritaria sobre la mujer que trabaja remuneradamente es su eficiencia para organizar su tiempo y su mayor compromiso con las responsabilidades familiares. Las personas con responsabilidades familiares tienden a posiciones igualitarias en el plano de los ideales y a estar divididas entre lo tradicional y lo moderno en el plano fáctico. La imagen de mujer transmitida por la televisión, que predomina en los encuestados es la de mujeres sensuales y bellas conquistando a los hombres. Luego está la imagen tradicional: mujeres hogareñas realizando tareas domésticas. Otra imagen relativamente moderna de trabajadoras sonrientes atendiendo público. Pasan inadvertidas imágenes de ejecutivas dirigiendo una empresa y de madres cuidando a sus hijos. No existen diferencias significativas entre las imágenes que priorizan hombres y mujeres.
DISPONIBILIDAD	Centro de Documentación SERNAM.

AÑO	1999.
TÍTULO	Análisis de experiencias en empresas sobre compatibilización de la vida laboral y familiar. Documento de Trabajo N° 67.
AUTOR	Servicio Nacional de la Mujer, SERNAM
EJECUTOR	SUR Profesionales Consultores.
OBJETIVO	Analizar medidas o iniciativas de empresas privadas y públicas de distintos países orientadas a compatibilizar la vida laboral y familiar de sus trabajadores y la elaboración de políticas sobre el tema.
METODOLOGÍA	Estudio de casos sobre la experiencia de cinco países que implementan medidas de compatibilidad de la vida laboral y familiar. La información fue obtenida a través de: - Fuentes secundarias, mediante la recopilación y análisis bibliográfico de experiencias nacionales e internacionales. - Fuentes primarias, mediante la aplicación de una encuesta en 75 empresas chilenas y de entrevistas en otras 4.
PRINCIPALES RESULTADOS	La compatibilización de la vida laboral y familiar está aún en una etapa inicial y aunque se comienzan a tomar medidas al respecto, la tensión entre ambos aspectos subsiste. Sea por iniciativa del Estado o de la sociedad civil organizada, los avances y logros más relevantes tienden a ubicarse principalmente en el ámbito de políticas y programas del Estado, más que en el de las empresas y sus trabajadores/as. En Chile no se constataron experiencias muy innovadoras. Las iniciativas analizadas son clasificadas como medidas internas a las empresas o externas a ellas. Mientras las primeras son generalmente de corte casuístico y se identifican con permisos para ausentarse o flexibilidad horaria, las segundas, que suelen estar reglamentadas de manera unilateral o bilateral y refieren al cuidado infantil y apoyo escolar, bonos ante eventos del ciclo familiar, salud para el trabajador y su familia, apoyo para la vivienda, préstamos para necesidades familiares, actividades educativas y apoyos para traslados de ciudad. El estudio de casos revela que la idea de "trabajador con responsabilidades familiares" se asocia generalmente a obligaciones económicas para con el grupo familiar, en segundo término a responsabilidades con los hijos y sólo excepcionalmente, se piensa en obligaciones respecto de otros miembros del grupo familiar. No obstante las medidas implementadas se reconocen como derechos universales para todos los trabajadores, estas cuestiones son consideradas como "cuestiones de mujeres que trabajan". Se estima que los hombres manifiestan escaso interés en estas materias y que, por lo tanto, tanto el cuidado de los hijos/as y de las tareas familiares sigue siendo una problemática del género femenino.
DISPONIBILIDAD	Centro de Documentación SERNAM

AÑO	2002.
TÍTULO	Conciliación entre vida laboral y vida familiar de trabajadores y trabajadoras.
AUTOR	Servicio Nacional de la Mujer, SERNAM.
EJECUTOR	Time Research.
OBJETIVO	Investigar acerca de las medidas de conciliación que se han implementado en distintos tipos de empresas.
METODOLOGÍA	Catastro de medidas de conciliación trabajo/familia en empresas pequeñas, medianas y grandes del país. Entrevistas en empresas con experiencias exitosas en materia de conciliación. Taller con expertos en temáticas de género, desarrollo organizacional e imagen corporativa.
PRINCIPALES RESULTADOS	A partir de los resultados del estudio se establece que en las empresas chilenas no existen "modelos" de conciliación trabajo/familia, sino una suma de "medidas" y "prácticas" inarticuladas. En tal sentido, se afirma que las acciones empresariales destinadas a la conciliación, lejos de cristalizar en estrategias o políticas, existen sólo en un nivel operacional. Por otra parte y no obstante la importancia atribuida a la materia -expresada en el "malestar" que sienten los trabajadores y que advierten empresarios y directivos- ésta se torna invisible: no se alcanza a percibir como un tema a plantear ni, menos aún, como un derecho. La evidencia aportada por la investigación sugiere que, en Chile, priman medidas de conciliación referidas a la prestación de apoyo económico, apoyo a la salud y al acercamiento a la familia. Dicha realidad, se concluye, no resulta consistente con el concepto de conciliación trabajo/familia que refiere a formas de compatibilizar responsabilidades familiares para con los/as hijos/as u otras personas, especialmente en lo que se refiere a la jornada de trabajo. Las principales dificultades diagnosticadas por los expertos para conseguir una mejor conciliación trabajo/familia dicen relación con aspectos tales como las representaciones sociales predominantes en lo que refiere al mundo del trabajo y el diseño organizacional, al déficit de conciencia acerca del tema, a la cultura chilena y su extensa jornada laboral, a las prioridades de las empresas en las actuales condiciones económicas, así como a las exigencias de competitividad que hacen cada vez más necesarias la capacitación, especialización y reeducación restando del tiempo personal familiar los espacios para ello.
DISPONIBILIDAD	Centro de documentación SERNAM. Internet, texto completo disponible en formato pdf: http://www.sernam.cl/estudios/abstracts/8.htm

AÑO	2002.
TÍTULO	Conciliación de la vida familiar y laboral. Análisis de las medidas en las empresas y visibilización del tema.
AUTOR	Servicio Nacional de la Mujer, SERNAM.
EJECUTOR	Escuela de Administración de la Pontificia Universidad Católica de Chile.
OBJETIVOS	<p>Recolectar información acerca del uso, difusión y valoración que hacen los trabajadores de las medidas de conciliación trabajo – familia en cuatro empresas del país.</p> <p>Analizar los costos y beneficios, tanto cualitativos como económicos, que tiene la aplicación de estas medidas de conciliación para las compañías que las implementan.</p> <p>Realizar un balance neto económico de estas medidas para determinar si son un “buen negocio” para las organizaciones que las aplican.</p>
METODOLOGÍA	Encuesta aplicada a trabajadores/as de tres empresas (Salud, Tecnología de la información y Servicios) y estudio de casos en una empresa cuyo núcleo de negocios es la Tecnología de la información.
PRINCIPALES RESULTADOS	<p>En general, se observó un alto grado de conocimiento de parte de los trabajadores y trabajadoras acerca de la existencia de medidas de conciliación en las empresas, pero éste varía al interior de cada organización y entre ellas. Se percibe que las políticas son aplicadas en forma justa, sin discriminación y con apoyo de las jefaturas y se advierte que las medidas implementadas han sido difundidas principalmente a través de sistemas formales de comunicación.</p> <p>No obstante ello, el nivel de utilización de tales medidas es bajo. Existe una relación directa entre conocimiento de la medida y utilización de la misma. Las políticas usadas con mayor frecuencia por hombres y mujeres son diversas, así también como las que utilizan los trabajadores y trabajadoras con hijos de distinta edad. La mayor parte de ellos/as estima que estas iniciativas les permiten acceder a una mejor calidad de vida.</p> <p>Se observa una parcial falta de alineamiento entre las medidas más valoradas por los empleados y las que efectivamente se ponen en funcionamiento en las empresas, lo que sugiere la necesidad de establecer ajustes que trasunten en mayores niveles de satisfacción entre los empleados y mejores tasas de productividad para la empresa.</p> <p>Los beneficios más relevantes de la aplicación de medidas de conciliación trabajo – familia son la mejora en el clima laboral y el mayor nivel de productividad en las empresas. Al cuantificar económicamente el impacto de la implementación de este tipo de medidas se obtiene un balance neto positivo.</p>
DISPONIBILIDAD	Documento de circulación interna, no publicado.

AÑO	2004.
TÍTULO	¿Cómo afrontar desde la política pública la tensión trabajo v/s cuidado de los hijos pequeños? En foco N° 34.
AUTORA/ INSTITUCIÓN	Rojas, Carolina. Expansiva.
OBJETIVO	Aportar una perspectiva diferente a la discusión del diseño de políticas públicas en atención parvularia, de manera de dejar en evidencia aspectos hasta ahora no considerados.
METODOLOGÍA	Análisis de fuentes secundarias de información.
PRINCIPALES RESULTADOS	<p>El estudio señala que existe una barrera de tipo cultural que dificulta asumir la atención de los niños pequeños como una preocupación social, dado que el cuidado de los hijos se asume como una acción de la vida privada y de responsabilidad de las mujeres.</p> <p>El análisis realizado da cuenta de algunas de las limitaciones instaladas en el debate sobre la materia, entre ellas: la feminización del problema, la generación de nuevas inequidades de acceso al servicio de atención infantil y la falta de pertinencia de las políticas implementadas respecto de los desafíos que plantean las nuevas tendencias del empleo.</p> <p>La solución al dilema planteado pasa, en opinión de la autora, por hacerse cargo de necesidad de contar con un sistema de atención parvularia de calidad, equitativo y pertinente. Se apunta que, al igual que en el resto de la región, durante la última década la atención parvularia se instaló en el debate nacional y adquirió prioridad política, principalmente, porque la atención parvularia se entiende como un factor condicionante en la incorporación femenina al mercado de trabajo. No obstante este acuerdo, se observa también que existen discrepancias y disensos con respecto a los énfasis y las medidas a tomar. Así, están aquellas posturas que consideran que el tema central es la cobertura, hay otras que señalan que es la calidad y, por último, están las posiciones que creen que la alternativa es la flexibilidad laboral. Las tres posturas, levantan el tema de la incorporación de la mujer al trabajo como el principal argumento para posicionar políticamente sus propuestas. Producto de esto desaparece la discusión mayor, asociada a la inseguridad, provocada por la tensión trabajo / familia. La pérdida de una visión más compleja del tema hace que el debate tienda a feminizar el problema. Manifestación de esto es que la responsabilidad social de la atención preescolar se transfiere a la mujer, individualizándolo, y se la perpetúa como responsable del cuidado de los hijos, sin que exista una intervención o cuestionamiento de los roles tradicionales de género, desconociendo de esta forma las responsabilidades paternas al no considerar a los hombres como beneficiarios de las políticas de atención parvularia.</p> <p>Se sostiene, por último, que al abordar las políticas públicas en esta área es necesario tener en consideración de qué manera las transformaciones socioeconómicas plantean nuevos escenarios a la familia, cómo se pueden fomentar cambios culturales hacia el establecimiento de relaciones más igualitarias entre hombres y mujeres, y cómo se avanza en entender la atención de los niños pequeños como un derecho de estos de contar con el cuidado, afecto y estímulo necesarios para un desarrollo adecuado.</p>
DISPONIBILIDAD	Biblioteca virtual Expansiva, texto completo disponible en formato pdf: www.expansiva.cl

7

INVESTIGACIÓN SOBRE SEGURIDAD SOCIAL

- La situación de las mujeres en el nuevo sistema previsional chileno.
- Evaluación de la idoneidad del sistema de pensiones de capitalización individual para las trabajadoras chilenas.
- La situación de la mujer trabajadora en el sistema de Isapres.
- Salud previsional y cobertura femenina. Análisis de la cobertura femenina en el sistema privado de salud previsional y propuestas para una política pública en el tema de salud previsional femenina.
- Análisis de género en el sistema de administración privado de pensiones.
- Estudio diagnóstico sobre la situación previsional de las trabajadoras temporeras de la sexta región. Chile.
- Chile: Bases para una reforma del sistema de pensiones.
- Primera Encuesta de Protección Social. Historia laboral y de Seguridad Social.
- Estudio diagnóstico sobre cobertura y situación previsional de la mujer en Chile.

AÑO	1995.
TÍTULO	La situación de las mujeres en el nuevo sistema previsional chileno. Documento de Trabajo N° 34.
AUTOR	Servicio Nacional de la Mujer, SERNAM.
EJECUTORAS	Elter, Doris y Briant, Marie Helene.
OBJETIVO	Caracterizar la posición de las mujeres en el sistema de AFP, con especial atención en la situación de las trabajadoras de casa particular y de las temporeras agrícolas. Elaborar lineamientos para investigaciones ulteriores que permitan obtener un diagnóstico más acabado del tema.
METODOLOGÍA	Análisis de fuentes secundarias de información, tales como publicaciones relativas al tema, textos legales y publicaciones estadísticas. Entrevistas a informantes estratégicos (INE, Sindicato de Trabajadoras de Casa Particular, Superintendencia de AFP y SERNAM)
PRINCIPALES RESULTADOS	El estudio pone de manifiesto que las mujeres tienen mayores lagunas previsionales que los hombres, lo que sumado a la menor duración de su vida laboral, implica acumular un menor número de cotizaciones. Además, a causa de las diferencias salariales, el importe de tales cotizaciones es menor, todo lo cual se traduce en una menor acumulación de ahorros previsionales. En tales circunstancias, una proporción importante de las mujeres no dispondrá de un saldo suficiente para financiarse una pensión igual o superior a la mínima, requiriendo, para ello, del aporte estatal. Muchas mujeres, se afirma, ni siquiera cumplirán con los 20 años de cotizaciones previsionales que constituyen el mínimo para tener derecho a ese aporte. El nuevo sistema previsional de capitalización individual presenta insuficiencias que lo vuelven inadecuado tanto para las trabajadoras como para los trabajadores de temporada, pero que afectan en mayor medida a las mujeres, en virtud de sus modalidades de participación laboral (enfrentan períodos de cesantía más extenso que los hombres y acceden a empleos peor remunerados) En cuanto a las trabajadoras de casa particular, se observa que las variables que más afectan su adquisición de derechos a pensión corresponden al bajo nivel remuneracional y a la subdeclaración del ingreso imponible. En los restantes aspectos, las trabajadoras de casa particular no estarían enfrentando una situación más precaria que el resto de las trabajadoras.
DISPONIBILIDAD	Centro de Documentación SERNAM

AÑO	1995.
TÍTULO	Evaluación de la idoneidad del sistema de pensiones de capitalización individual para las trabajadoras chilenas.
AUTOR	Servicio Nacional de la Mujer, SERNAM.
EJECUTORAS	Elter, Doris y Briant, Marie Helene.
OBJETIVO	Profundizar la caracterización de la situación de desventaja que afecta a las mujeres trabajadoras en el Sistema Previsional Chileno.
METODOLOGÍA	Análisis de fuentes secundarias de información.
PRINCIPALES RESULTADOS	<p>El sistema previsional vigente permite únicamente a los hombres alcanzar tasas de sustitución superiores al 70%, ello, si se tiene como reales escenarios optimistas de rentabilidad del Fondo, equivalentes al 5.5% y 6.5% real anual.</p> <p>Se observa que los principales determinantes del nivel de las pensiones que difieren según sexo (nivel de ingreso, densidad de cotización, expectativa de vida) inciden fuertemente en la acumulación de los ahorros previsionales. Se confirma la desventaja que experimentan las mujeres respecto de los hombres: en general, la tasa de sustitución inicial de una afiliada (con lagunas previsionales promedio) que se retira a los 60 años, no superará el 55% de la tasa de sustitución de un afiliado con cónyuge que se jubila a los 65 años. Esta situación de desventaja se explica, en parte, por desigualdades en la inserción laboral de la mujer. Se advierte que, en las actuales condiciones, muchas mujeres no podrán acogerse a la opción de pensión mínima garantizada por el Estado al no cumplir con el requisito mínimo de 20 años de cotización.</p> <p>Se afirma que existe una interdependencia entre el comportamiento reproductivo de la sociedad y la sustentabilidad del sistema. De este modo, cualquier medida que se implemente para compensar el perjuicio que sufren las mujeres debido a sus responsabilidades familiares contribuirá además a fortalecer el sistema de pensiones.</p>
DISPONIBILIDAD	Centro de Documentación SERNAM

AÑO	1998.
TÍTULO	La situación de la mujer trabajadora en el sistema de Isapres. En: Economía y Trabajo en Chile. Informe anual N° 7.
AUTORA/ INSTITUCIÓN	Ramírez, Apolonia. Programa de Economía del Trabajo, PET.
OBJETIVO	Analizar la situación de las mujeres trabajadoras en el Sistema de Isapres, basado en los seguros privados de salud.
METODOLOGÍA	Análisis de fuentes secundarias de información.
PRINCIPALES RESULTADOS	<p>La autora sostiene que las particularidades que plantea la atención de salud de la mujer, particularidades derivadas de su función reproductiva, se ha convertido en un factor discriminatorio en su contra que viene a acentuar las desventajas que enfrenta para insertarse en el mercado laboral.</p> <p>Empleando una perspectiva de género, se analizan las particularidades de la atención de salud de la mujer y se caracteriza la participación de las mujeres en el Sistema de Isapres. Adicionalmente, se evalúa la eficiencia del sistema en la consecución del objetivo de proteger la salud de la mujer, mediante el examen de las barreras de entrada y las barreras de uso de las prestaciones. Al respecto, se apunta que una de las más graves limitaciones del Sistema de Isapres para la mujer beneficiaria (sea ésta cotizante o carga familiar) es que funciona con restricciones estructurales al uso de las prestaciones</p> <p>Se concluye que el Sistema de Isapres por sus características (algunas de las cuales son inherentes a los seguros privados de salud y, otras, específicas del marco legal con el que operan en Chile) es ineficiente para proteger la salud de las mujeres en general, y de las trabajadoras, en particular. La ineficiencia, aumenta si se considera la situación de las mujeres de bajos salarios, empleos precarios, mal estado de salud y/o edad avanzada.</p>
DISPONIBILIDAD	PET.

AÑO	1998.
TÍTULO	Salud previsional y cobertura femenina. Análisis de la cobertura femenina en el sistema privado de salud previsional y propuestas para una política pública en el tema de salud previsional femenina. Documento de Trabajo N° 61.
AUTOR	Servicio Nacional de la Mujer, SERNAM.
EJECUTOR	López, Diego.
OBJETIVOS	Establecer las bases y consideraciones que fundamentan el trato desigual a las mujeres en el sistema privado de salud previsional. Analizar los elementos y contenidos que debiera incluir una política en el tema de salud previsional femenina.
METODOLOGÍA	Entrevistas a informantes calificados. Análisis de fuentes secundarias de información: circulares de la Superintendencia de Isapres, artículos de especialistas y prensa que alude al tema de los proyectos de reforma legal en tramitación.
PRINCIPALES RESULTADOS	Se establece que una mejoría en la cobertura femenina, sólo es abordable acabando con las representaciones de género que se traducen en el encarecimiento de la atención de salud femenina: imponer exclusivamente a las mujeres la responsabilidad procreativa resulta discriminatorio y limita la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Para acabar con ello, sería necesario crear un fondo solidario que cubra los costos de atención de parto y que podría ser financiado con porcentajes de las cotizaciones de salud de todos los afiliados y afiliadas del sistema de isapres. A partir del análisis de líneas de acción pública en la materia, se sugiere: <ul style="list-style-type: none"> . Abaratar los costos de la atención de parto mediante el expediente de no incluir -necesariamente- la intervención de un médico y disminuir los días de reposo post parto. . Informar acerca de los derechos legales de las cargas familiares respecto de la cobertura de salud previsional contratada. Al respecto, también se considera pertinente exigir a las isapres que el plan de salud cubra no sólo a las personas que el afiliado haya declarado como cargas, sino a todas sus cargas familiares legalmente reconocidas. . Evaluar la posibilidad de segmentar el mercado según el nivel de las remuneraciones de las/os cotizantes para maximizar el aprovechamiento de la cotización legal de salud de los sistemas previsionales. . Estudiar la evolución práctica de los beneficios de la contratación colectiva para determinar el nivel de mejoramiento real que esta representa respecto de la cobertura contratada individualmente. . Difundir las diversas alternativas que ofrece el sistema de isapres a usuarias y/o afiliadas para facilitar el acceso a la mejor alternativa de cobertura femenina entre los planes de salud comercializados.
DISPONIBILIDAD	Centro de documentación SERNAM.

AÑO	1999.
TÍTULO	Análisis de género en el sistema de administración privado de pensiones. En: Políticas de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en el Trabajo. 1994 – 1999.
AUTOR	Subsecretaría del Trabajo.
EJECUTOR	Corporación de Investigación, Estudio y Desarrollo de la Seguridad Social, CIEDESS.
OBJETIVO	Proponer recomendaciones orientadas a mejorar la situación de la mujer en el Sistema de Administración Privada de Pensiones.
METODOLOGÍA	Revisión y análisis de la legislación previsional contenida en el D. L. N° 3.500 y de datos estadísticos sobre empleo femenino y previsión en general.
PRINCIPALES RESULTADOS	<p>En Chile la pensión termina siendo financiada en su mayor parte por el rendimiento del fondo de pensiones (bajo el supuesto de rentabilidades reales entre el 5% y el 7% anual por espacio de 30 años) en porcentajes de entre un 58.8% y un 77.7%, para el caso de las mujeres y de entre el 63.6% y el 82.1%, para el de los hombres.</p> <p>La proporción de mujeres que cotiza en el sistema de AFP alcanza sólo al 48.9% de la fuerza laboral femenina. Las pensiones que obtienen las mujeres se ven afectadas negativamente por el menor nivel salarial que, en relación al hombre, obtienen durante su vida laboral activa, el menor número de años que aportan al sistema por acceder a la jubilación 5 años antes que el hombre y la mayor expectativa de vida que tienen.</p> <p>Bajo la lógica del sistema, cualquier posible solución orientada a eliminar las diferencias, significará, invariablemente, un incremento de los costos que deberá financiar la mujer o su empleador, redundando, en el primer caso, en una menor remuneración líquida y, en el segundo, en discriminación en la contratación de mano de obra femenina.</p> <p>Las remuneraciones de las mujeres son inferiores a las de los hombres aún de la misma edad, cargo, sector de actividad económica o profesión. En general, las mujeres perciben una pensión equivalente al 82.5% de aquella que perciben los hombres, situación que si se quisiera igualar, implicaría aumentar la actual tasa de cotización en un 54% o, fijar la edad de jubilación en los 65 años. Se ha determinado que cerca del 15% de las mujeres cotizantes no lograrán financiar con sus aportes y la rentabilidad de éstos, el capital necesario para pagar una pensión mínima.</p>
DISPONIBILIDAD	Centro de Documentación SERNAM

AÑO	2000.
TÍTULO	Estudio diagnóstico sobre la situación previsional de las trabajadoras temporeras de la sexta región. Chile.
AUTORAS/ INSTITUCIÓN	Selamé, Teresita y Morales, Lucía. Centro de Estudios, Asesorías y Capacitación Mujer y Trabajo.
OBJETIVO	Levantar un diagnóstico acerca de la situación previsional que afecta a las/os trabajadoras/es temporeras/os de la sexta región.
METODOLOGÍA	Encuesta no probabilística autoaplicada por 252 personas que se desempeñan como trabajadoras/es agrícolas de temporada (185 mujeres y 65 hombres) residentes en cuatro comunas de la sexta región (San Fernando, Rengo, Nancagua y Placilla)
PRINCIPALES RESULTADOS	<p>Como resultado del estudio, se puntualizan una serie de elementos a considerar al momento de formular propuestas sobre previsión social para el segmento de las temporeras.</p> <p>La propuesta del SERNAM, en orden a ampliar la cobertura del sistema de seguridad social en materia de pensiones, supone graduar los requisitos referentes a tiempo de cotización exigidos para acceder a la pensión mínima de vejez garantizada por el Estado, de manera de permitir niveles escalonados de acceso proporcionales a la cotización que se acredite. La propuesta incluye, asimismo la introducción de estímulos para incentivar el ahorro previsional que consistirían en:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Reconocer y abonar a la trabajadora temporera un año de cotización por cada hijo que haya tenido, - Otorgar puntaje adicional para acceder al subsidio que apoya la adquisición de la casa propia, según los años registrados de cotizaciones, y - Otorgar un puntaje especial para acceder a becas escolares, en la medida que se registre cierto grado de ahorro previsional. <p>Respecto de tal propuesta, se hacen las siguientes observaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - No sólo los temporeros son cotizantes irregulares, sino la mayor parte de los y las trabajadoras del país. Ante esta realidad, se plantea, es dable esperar por parte del Estado una reforma estructural al actual sistema previsional, sustentada en el principio de que la previsión es una responsabilidad social y no de carácter individual. - Considerando la breve vida laboral de los trabajadores temporales y aún rebajando el tiempo requerido de cotizaciones, el mínimo de cotizaciones exigidas en el marco de la propuesta del Servicio resultaría todavía un límite demasiado elevado de alcanzar. - Dado que no existe un sistema de previsión alternativo (a excepción de un subsidio municipal de indigencia) resulta más razonable tratar de asegurar una pensión base subsidiada por el Estado y terminar con el requisito de un mínimo de meses de cotizaciones efectivas. - Si bien el sistema propuesto por el SERNAM elevaría las probabilidades de que las temporeras accedieran al beneficio previsional, la mayor parte de ellas, sólo alcanzaría a percibir la mitad, monto que no les estaría asegurando ingresos suficientes para sobrevivir.
DISPONIBILIDAD	Centro de Documentación Mujer y Trabajo.

AÑO	2004.
TÍTULO	Chile: Bases para una reforma del sistema de pensiones.
AUTOR	Instituto de Normalización Previsional, INP.
EJECUTOR	Centro de Estudios Nacionales de Desarrollo Alternativo, CENDA.
OBJETIVOS	Efectuar una proyección de la población afiliada y cotizante a las AFP, por ramas de actividad, género y región, así como también por tramos etáreos.
METODOLOGÍA	Análisis de estadísticas oficiales de la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones.
PRINCIPALES RESULTADOS	<p>El estudio revela que, asumiendo una rentabilidad promedio futura del fondo de pensiones de 4,5% anual, con el modelo de ingreso constante y con los valores del caso promedio en cuanto a edad, densidad de cotizaciones, capital e ingreso imponible actual, los afiliados hombres alcanzan una pensión levemente superior a la mínima y logran exactamente las 240 cotizaciones requeridas para garantizarla. Las mujeres en cambio, y logran una pensión bastante inferior a la mínima, cuya garantía no logran puesto que alcanzan sólo 186 cotizaciones al jubilar. Los valores promedio de los cotizantes en cambio, les permiten alcanzar pensiones superiores a la mínima, pero sus tasas de reemplazo, es decir, la pensión como proporción de la remuneración, son bajas: del orden del 50% en el caso de los hombres y del 40% en el caso de las mujeres.</p> <p>Si se consideran los valores del caso mediana (esto es, aquel bajo el cual está el 50% de los afiliados), los resultados son inferiores: ni hombres ni mujeres logran alcanzar la pensión mínima con sus propios recursos, ni tampoco la garantía de ella, porque no alcanzan las cotizaciones requeridas. En el caso de los cotizantes, las densidades medianas permiten alcanzar la garantía de pensión mínima, pero el capital acumulado no les permite superarlas. Las tasas de reemplazo son muy bajas, con pensiones que en todos los casos resultan inferiores a la mitad, y son inferiores a la tercera parte de la remuneración actual en todos los casos excepto en el de los cotizantes varones.</p> <p>Este panorama revela que, en las condiciones actuales, la mitad de los afiliados no logrará superar la pensión mínima ni tampoco la garantía estatal de la misma. Por otro lado, más la mitad de los cotizantes no logrará superar la pensión mínima y deberá depender de la garantía estatal. En definitiva, menos de la mitad de los cotizantes (que equivalen a menos de un tercio de los afiliados) logrará beneficios del sistema que excedan la garantía estatal de pensión mínima, y más de la mitad de los afiliados quedará sin cobertura de garantía y con una pensión muy inferior a la mínima.</p>
DISPONIBILIDAD	Texto completo disponible en formato pdf en: www.cep.cl

AÑO	2004.
TÍTULO	Primera Encuesta de Protección Social. Historia laboral y de Seguridad Social.
AUTOR	Subsecretaría de Previsión Social.
EJECUTOR	Universidad de Chile, Facultad de Economía y Administración. Bravo, David y Behrman, Jere.
OBJETIVOS	Obtener antecedentes adicionales sobre algunos aspectos relevantes de la evolución del sistema, con el propósito de avanzar hacia la conformación de una masa crítica de información dirigida a sustentar la generación de políticas, dictación de normativa legal, creación de instituciones, etc., destinados a mejorar la estructura y sustancia del modelo de prestaciones y beneficios previsionales del sistema de pensiones de capitalización individual chileno.
METODOLOGÍA	Encuesta probabilística aplicada a una muestra representativa de los afiliados al sistema de previsión estatal (INP) y al sistema privado (AFP)
PRINCIPALES RESULTADOS	<p>En relación, a las expectativas que tienen los afiliados respecto de su retiro de la fuerza laboral, se observa que alrededor de la mitad espera continuar trabajando, o bien, no visualiza dejar de trabajar. La proporción de quienes declaran tener expectativas de trabajar siempre es de 43% entre los ocupados, 48% entre los desocupados y 23% entre los inactivos. La proporción de hombres que proyecta continuar trabajando para el mercado es muy superior a la de las mujeres.</p> <p>Cuando se consulta por la afiliación a un sistema previsional, el 81,4% responde estar afiliado a una AFP, el 16,4% al INP, el 0,3% a cajas de la defensa y el 1,9% dice no estar afiliado.</p> <p>En referencia a la capacidad de ahorro y ahorro previsional, un 32% de los encuestados declaró ahorrar. Los afiliados con educación media completa o superior tienen una probabilidad de ahorrar que puede ser el doble de aquellos con baja educación.</p> <p>En el caso de las cotizaciones voluntarias, del 37% que dijo conocerlas pero no realizarlas, algo menos de la mitad señaló no hacerlas por tener bajos ingresos y otra proporción similar por no estar interesado. En cuanto al ahorro voluntario el 13% dijo haberlo realizado, la mitad argumentó que los fondos de AFP eran una buena forma de inversión, mientras que casi un 4% rescató la facilidad con que es posible realizarlo y el hecho que se descuenta por planilla.</p> <p>En relación con el conocimiento en el sistema de pensiones, el 49% de los encuestados señaló conocerlo. Los afiliados al sistema de AFP tienen un mayor conocimiento de los descuentos que sus pares del INP.</p> <p>En relación con los pensionados del sistema de AFP, se observa que un 48% corresponde a pensiones anticipadas. En el 42% de los casos esto aparece asociado a la posibilidad de aumentar los ingresos sea que se tenga o no un empleo actualmente, en un 30% de los casos, a razones de retiro efectivo (el afiliado quería hacer otras cosas, quería pasar más tiempo con su familia, realizaba trabajos pesados, o la empresa le ofreció un plan de retiro) y en un 16%, a razones de salud.</p> <p>Dado que la obligatoriedad de cotizar para el sistema sólo se aplica a los trabajadores dependientes, se produce una significativa brecha en la cobertura entre trabajadores dependientes e independientes.</p> <p>Al desagregar la información según sexo se observa que las mujeres tienen una cobertura previsional superior en 3 puntos porcentuales a la de los hombres. Se argumenta que esta tendencia debe ser tomada con cautela puesto que menos del 40% de las mujeres en edad de trabajar participan efectivamente en el mercado laboral; si bien el índice de cobertura indica que hay una mayor proporción de ocupadas protegidas que de ocupados protegidos, no se debe perder de vista que casi dos tercios de las mujeres económicamente activas no tienen cobertura previsional en el sistema de pensiones por el sólo hecho de ser inactivas.</p>
DISPONIBILIDAD	Texto completo disponible en formato pdf en: www.proteccionsocial.cl

AÑO	2004.
TÍTULO	Estudio diagnóstico sobre cobertura y situación previsional de la mujer en Chile.
AUTORA/ INSTITUCIÓN	Selamé, Teresita. Centro de Estudios, Asesoría y Capacitación Mujer y Trabajo.
OBJETIVO	Analizar la situación previsional que afecta a la mujer trabajadora, y, particularmente, a las trabajadoras agrícolas de temporada.
METODOLOGÍA	Análisis de fuentes secundarias de información.
PRINCIPALES RESULTADOS	<p>El estudio pone de relieve las diferencias de género que aparecen al calcular los beneficios previsionales en el marco del actual sistema privado de pensiones y que, por diversas razones, no estuvieron presentes en el proceso de reforma. La edad de retiro (5 años antes que los hombres), las mayores expectativas de vida para la mujer, la falta de continuidad de la presencia femenina en el mercado laboral y los menores ingresos percibidos por su trabajo, son factores que inciden en que las mujeres se hagan más fácilmente acreedoras que los hombres de una pensión mínima garantizada por el Estado, situación que, además, se traduce en un desincentivo para su participación en el sistema previsional.</p> <p>El actual sistema exige a las mujeres haber alcanzado los 60 años y tener 240 meses de cotizaciones para acceder a la pensión mínima garantizada por el Estado (\$83.072 a mayo de 2003, esto es, US\$ 137.3 dólares norteamericanos) En tales circunstancias, las trabajadoras de temporada que trabajan 4 meses cada año debieran trabajar unos 60 años (suponiendo que tuvieran contrato y sus cotizaciones al día) para acceder a dicho beneficio.</p> <p>Por otra parte, los antecedentes aportados por la CASEN del año 2000, indican que el 37.2% de la población ocupada no cotiza en el sistema previsional y que las mujeres se encuentran en una situación de desventaja respecto de sus pares hombres (36.2% de los hombres no cotiza y el 39% de las mujeres se encuentra en análoga situación) Los principales problemas en esta área se localizan en el segmento de las trabajadoras pertenecientes al primer y segundo quintil de ingresos quienes tienden a desempeñarse en empleos más precarios, con un bajo nivel de formalización de las relaciones contractuales y, por ende, un bajo cumplimiento de las obligaciones previsionales por parte de sus empleadores. Además de la importancia numérica del segmento de ocupados/as que no cotiza, otro problema del sistema es la significativa merma en la relación entre cotizantes activos y afiliados históricamente (desde un 44% en 1999 a un 41.5%, el 2003)</p> <p>El análisis de la cobertura del sistema privado de pensiones revela asimismo, que el sector silvoagropecuario exhibe la más exigua cobertura entre el conjunto de sectores económicos en el período que se extiende entre el año 1993 y el 2003, año en que no alcanzaba ni siquiera a un tercio de la fuerza de trabajo ocupada en el sector (31.3%); ello, no obstante se ha registrado una tendencia al mejoramiento e la situación previsional de los trabajadores del sector (en 1993 menos del 20% se encontraba al día con sus ahorros previsionales). Se argumenta que la falta de "cultura" previsional en las zonas en que se desarrollan las actividades propias del sector silvoagropecuario podría significar, a futuro, el mantenimiento de importantes contingentes de población agrícola en condiciones de pobreza e indigencia, lo que impactará severamente las finanzas públicas por las transferencias de recursos que el Estado tendrá que dirigir hacia esos sectores</p> <p>En lo que respecta a la mujer, su participación en la afiliación total se ha visto incrementada significativamente, pasando desde un 31.4% en 1985, a un 42%, en el año 2002. En el período 1992 – 2002, las cifras sobre cobertura previsional ocupacional (relación cotizantes/ ocupados) muestran una tendencia al mejoramiento general de la situación previsional que favoreció, en mayor medida, a los hombres; la cobertura efectiva (relación cotizantes/ fuerza de trabajo), en tanto, registró un retroceso que afectó en mayor medida a las mujeres.</p>
DISPONIBILIDAD	Centro de documentación Mujer y Trabajo.

8

INVESTIGACIÓN SOBRE DERECHOS LABORALES

- Protección a la Maternidad.
- La fiscalización del trabajo femenino: generación de una propuesta destinada a mejorar la protección de las trabajadoras.
- Estudio sistemático de la legislación extranjera y nacional de trabajo a domicilio.
- Flexibilidad y empleo femenino: un análisis de la institucionalidad y normativa laborales vigentes.
- Legislación laboral relativa a las mujeres en los países del MERCOSUR y Chile: Un estudio comparativo.
- Trabajo y Maternidad. Las normas que protegen la salud de las trabajadoras embarazadas.
- Incidencia del acoso sexual en el trabajo y factibilidad de legislar: análisis de opiniones y percepciones sobre la materia.

AÑO	1994.
TÍTULO	Protección a la Maternidad.
AUTOR	Servicio Nacional de la Mujer, SERNAM.
EJECUTORA	Sánchez, Ivonne.
OBJETIVO	Analizar los diversos beneficios o garantías que se han establecido para proteger las funciones maternas y parentales contenidos en la legislación chilena.
METODOLOGÍA	Análisis de la legislación nacional en materia laboral y previsional.
PRINCIPALES RESULTADOS	<p>La normativa vigente establece las siguientes medidas de protección:</p> <ul style="list-style-type: none"> - El cambio de faenas para trabajadoras que están habitualmente ocupadas en labores que pudieran ser perjudiciales para su salud. - El fuero maternal para asegurar la estabilidad o inamovilidad en el trabajo de la mujer embarazada. - La prohibición de trabajar durante los períodos de descanso respecto de las mujeres embarazadas y puerperas, y la obligación de los empleadores de conservarles sus empleos en tanto éstos duren. - La obligación de los empleadores que ocupan 20 o más trabajadoras de disponer de salas cunas. - El derecho de la madre trabajadora que amamanta de disponer de tiempo para alimentar a su hijo/a de 2 años o menos. - Licencias de maternidad que incluyen el derecho a descanso prenatal (contemplando además, la posibilidad de un descanso suplementario y de una prórroga), descanso postnatal y descanso puerperal prorrogado. - Permiso y subsidio por enfermedad grave del hijo menor de un año, otorgado a la madre o al padre, a elección de la madre. <p>En esta línea, existen también otros permisos parentales que benefician indistintamente a ambos padres o a los trabajadores que asuman como tales producto de tener a su cargo la tuición del menor o una medida de protección. Cabe hacer presente que para determinar si una licencia dará o no derecho a pago de subsidio, se establecen como requisitos la afiliación y la cotización.</p> <p>El estudio analiza también la particular situación de las trabajadoras de casa particular y de temporada en estas materias, así como sus dificultades para acceder a ciertos beneficios. El fuero maternal no es aplicable en el caso de las trabajadoras de casa particular; respecto del caso de las temporeras se afirma que, en principio, no pueden ser alejadas de su empleo sino una vez que el juez competente lo autorice, dado que una de las causas que permite el desafuero es el vencimiento del plazo fijado en el contrato. Se propone establecer un fuero maternal especial para ambos segmentos de trabajadoras que obligue al empleador a mantener a la trabajadora embarazada hasta no más de los siete meses y medio en que se inicia su prenatal o, establecer directamente un subsidio pre y postnatal a quienes se encuentren cesantes por haber perdido o terminado el contrato de trabajo en el período de gestación.</p>
DISPONIBILIDAD	Documento de circulación interna, no publicado.

AÑO	1995.
TÍTULO	La fiscalización del trabajo femenino: generación de una propuesta destinada a mejorar la protección de las trabajadoras.
AUTORAS / INSTITUCIÓN	Elter, Doris y Quezada, Gladys. Programa de Economía del Trabajo, PET.
OBJETIVO	Elaborar una propuesta de medidas y acciones a ser emprendidas desde distintos niveles y en diferentes instancias de la fiscalización que puedan contribuir al mejor resguardo de los derechos laborales de las trabajadoras y reducir las desigualdades que las afectan en el ámbito laboral.
METODOLOGÍA	Análisis de fuentes secundarias de información. Entrevistas a 5 dirigentes/as sindicales, 10 funcionarios/as de la Dirección del Trabajo y a un abogado integrante del Equipo de Reformas Legales del SERNAM. Dos talleres con dirigentas y dirigentes sindicales. Dos grupos de discusión con fiscalizadores de la Región Metropolitana y de Rancagua. Observaciones a actividades rutinarias de las Inspecciones del Trabajo.
PRINCIPALES RESULTADOS	Se pone en evidencia que la acción fiscalizadora está fuertemente condicionada por los contextos en que se inserta, entre los cuales cobran mayor importancia el aspecto legal, la doctrina y el marco que regula la Dirección del Trabajo y el contexto institucional y laboral del propio fiscalizador. No obstante, se advierte que en la acción fiscalizadora existen espacios de libertad para prestar más atención a los problemas que afectan a las trabajadoras, su efectividad dependerá en gran medida de la sensibilidad y actitud de cada fiscalizador ante las desigualdades y discriminaciones que experimentan las mujeres en razón de su pertenencia de género. Cambios en la normativa legal, en el procedimiento de fiscalización y en las prioridades de la Dirección del Trabajo, podrían potenciar el alcance de la fiscalización en relación a los problemas específicos de las trabajadoras. Las propuestas formuladas son diversas en cuanto a objetivos, medios, instancias e implicancias, pero en su conjunto refieren a los siguientes ejes temáticos: <ul style="list-style-type: none"> - Construcción de un diagnóstico evaluativo de distintas materias laborales bajo una óptica de género. - El tipo y el procedimiento de fiscalización requerido para mejorar el resguardo de los derechos laborales de las mujeres. - Actividades de capacitación integrando la perspectiva de género. - Difusión de los derechos laborales. - Medidas a nivel institucional.
DISPONIBILIDAD	PET.

AÑO	1995.
TÍTULO	Estudio sistemático de la legislación extranjera y nacional de trabajo a domicilio.
AUTOR	Servicio Nacional de la Mujer, SERNAM
EJECUTORA	Olate, Sara.
OBJETIVOS	Conocer y analizar comparativamente la legislación de varios países y la doctrina sobre el trabajo a domicilio, en la perspectiva de modificar la legislación nacional que en 1981 calificó como independiente a esta modalidad de trabajo, dejándola por tanto, fuera de la protección laboral.
METODOLOGÍA	Revisión de la doctrina moderna sobre trabajo a domicilio y de la legislación comparada.
PRINCIPALES RESULTADOS	<p>La revisión de la evolución histórica de la legislación chilena muestra la pérdida de protección que experimentaron estos empleos, que son desempeñados mayoritariamente por mujeres. Hasta el momento del estudio, seguían calificadas como independientes y no contaban con el amparo de la legislación laboral.</p> <p>La revisión y el análisis comparativo de la legislación de numerosos países mostró que se suelen hacer distinciones al interior del trabajo a domicilio y que se señalan requisitos más precisos que en Chile para establecer si se trata de trabajo asalariado o independiente. Predomina la idea que gran parte del trabajo a domicilio es asalariado y se establecen medidas para asegurar su protección.</p> <p>Se revisó la legislación de Portugal, Italia, España, Perú, República Dominicana, Honduras, Haití, Brasil, Uruguay, Paraguay, Argentina, Canadá, Filipinas, Etiopía.</p> <p>La opinión de la consultora es que la norma general debiera ser considerar al trabajo a domicilio como dependiente.</p>
DISPONIBILIDAD	Documento de circulación interna, no publicado.

AÑO	1997.
TÍTULO	Flexibilidad y empleo femenino: un análisis de la institucionalidad y normativa laborales vigentes.
AUTOR/ INSTITUCIÓN	López, Diego. Centro de Estudios de la Mujer, CEM.
OBJETIVO	Analizar los tópicos de la legislación laboral chilena que se presentan como especialmente sensibles para el empleo femenino.
METODOLOGÍA	Análisis de fuentes secundarias de información. Análisis comparado de la regulación legal en los países miembros del MERCOSUR respecto de materias sensibles para el trabajo femenino.
PRINCIPALES RESULTADOS	<p>El estudio establece que un porcentaje importante del empleo femenino es desempeñado fuera de las protección legal sobre el trabajo asalariado o bien, en modalidades que suponen una disminución de los derechos individuales y colectivos de las trabajadoras.</p> <p>Se postula además que el Código Laboral es excesivamente rígido y no ofrece mayores posibilidades de adaptar los contenidos del contrato de trabajo a los nuevos desafíos productivos ni a las características especiales del empleo femenino; esta situación, se afirma, tiende a facilitar las modalidades flexibilizadoras más perniciosas para las trabajadoras.</p> <p>El trabajo femenino no se encarece necesariamente más que el masculino por la sola aplicación de normas protectoras de la madre trabajadora; sólo en el caso de la obligación de instalar sala cuna comporta un encarecimiento directo de la mano de obra femenina, lo que, a su vez, nace de una premisa discriminatoria para la mujer que le impone el costo de la reproducción y del cuidado infantil de forma exclusiva.</p> <p>Durante el gobierno en curso, las iniciativas de reforma dirigidas a mejorar el reconocimiento legal de los derechos de la madre trabajadora apuntan a dos objetivos: facilitar el acceso de la mujer al empleo y proteger a las trabajadoras garantizándoles determinadas condiciones de trabajo; dado que estas iniciativas conforman un sistema, en la medida en que las leyes no son aprobadas como inicialmente se propusieron, éste se desarticula y pierde consistencia. Además, se apunta, el reforzamiento legal de los derechos de las trabajadoras supone un análisis previo respecto de las nuevas estructuras del mercado de trabajo en Chile y de la forma en que éstas repercuten sobre la cobertura y aplicación normativa.</p> <p>El análisis comparado de la normativa laboral vigente en los países del MERCOSUR revela que existen diversas modalidades de flexibilización laboral. El estatuto de la protección a la madre trabajadora es similar en la región y Chile se encuentra en una situación intermedia: no es la legislación más proteccionista ni la más débil.</p>
DISPONIBILIDAD	Centro de Documentación CEM.

AÑO	1998.
TÍTULO	Legislación laboral relativa a las mujeres en los países del MERCOSUR y Chile: Un estudio comparativo.
AUTOR/ INSTITUCIÓN	Márquez, M. Oficina Internacional del Trabajo, OIT.
OBJETIVO	Comparar las legislaciones laborales en los países de la región miembros del MERCOSUR, (Argentina, Brasil, Paraguay, Uruguay) y Chile, con vista a la armonización a que se refiere el Tratado de Asunción.
METODOLOGÍA	Análisis comparado de la legislación laboral de los países miembros del MERCOSUR y Chile.
PRINCIPALES RESULTADOS	<p>Cabe señalar una apreciable similitud básica en la regulación del trabajo de las mujeres en los cinco países considerados, sin perjuicio de diferencias en aspectos particulares. Todos los países han consagrado -con distintas formulaciones- en sus normas constitucionales y en la legislación laboral el principio de igualdad y no discriminación. Sin embargo, es posible aún detectar en todas las legislaciones un remanente de disposiciones que contradicen aquel principio y una marcada insuficiencia de normas que tiendan a su aplicación efectiva promoviendo la igualdad sustancial.</p> <p>Respecto a las condiciones de trabajo se percibe una clara tendencia a derogar las normas discriminatorias en perjuicio de la mujer.</p> <p>La diferencia de remuneración en relación con los trabajadores de sexo masculino -que sigue constituyendo según todas las investigaciones un aspecto central de la discriminación en perjuicio de las trabajadoras- no es atacada con medidas concretas por ninguna de las legislaciones consideradas.</p> <p>Se señala como positiva la tendencia a establecer disposiciones de protección en cuanto a la seguridad e higiene en el trabajo comunes a ambos sexos.</p> <p>En las normas relativas a la maternidad se detectan ciertos avances en algunos países. En Chile: licencia por enfermedad de hijo o para cuidado de menor a cargo, extensible a ambos integrantes de la pareja; reinstalación de trabajadora embarazada cuando se le ha despedido desconociendo su estado de gravidez; concesión de licencia postnatal al padre cuando la madre ha fallecido en el parto; se comienza a discutir la prohibición y sanción de test de embarazo.</p> <p>Los mecanismos de control de cumplimiento de las normas de igualdad de oportunidades y de trato resultan insuficientes y no se registran progresos en la consagración de normas más eficientes.</p>
DISPONIBILIDAD	Biblioteca OIT.

AÑO	1998.
TÍTULO	Trabajo y Maternidad. Las normas que protegen la salud de las trabajadoras embarazadas.
AUTOR	Oficina Internacional del Trabajo, OIT.
OBJETIVO	Actualizar y socializar, desde una perspectiva multidisciplinaria los conocimientos médicos, laborales y legales respecto de la protección de los derechos y promoción de la igualdad de la trabajadora embarazada.
METODOLOGÍA	Recoge los resultados de un Seminario realizado en Diciembre de 1997, organizado conjuntamente por la OIT y la Dirección del Trabajo de Chile, que se propuso promover un debate tripartito sobre la normativa protectora de la maternidad a la luz de la promoción de la igualdad de oportunidades.
PRINCIPALES RESULTADOS	<p>Las normas que regulan las condiciones de salud de la trabajadora embarazada constituyen un tema generalmente ausente de la discusión respecto de la salud de los trabajadores y de las condiciones de trabajo de las mujeres.</p> <p>Entre las mujeres que trabajan existe una gran proporción de mujeres solteras y sin hijos, proporción que supera a la que se da comparativamente en la población en general.</p> <p>Se redefinieron conceptos como el "daño reproductivo", el que abarca a la madre como persona, así como también al hijo.</p> <p>Las líneas de acción que se adopten deben conciliar el mejoramiento de la protección de estas trabajadoras sin que eso signifique que al mismo tiempo, sean objeto de una mayor discriminación.</p> <p>Queda en evidencia la duda acerca de si las mujeres que trabajan están cubiertas efectivamente o si las normas terminan protegiendo a un segmento muy pequeño.</p> <p>Surge la necesidad de transformar en procedimientos operativos todo lo que tiene que ver con la salud reproductiva, así como con el diseño de políticas públicas respectivas.</p> <p>Se requiere de la formación de técnicos- profesionales que puedan abordar estas materias tanto en el desempeño de las empresas como en las instituciones públicas.</p>
DISPONIBILIDAD	Biblioteca OIT.

AÑO	2000.
TÍTULO	Incidencia del acoso sexual en el trabajo y factibilidad de legislar: análisis de opiniones y percepciones sobre la materia.
AUTOR	Servicio Nacional de la Mujer, SERNAM.
EJECUTOR	Centro de Estudios de la Mujer, CEM.
OBJETIVO	Analizar las opiniones y percepciones en torno al tema del acoso sexual.
METODOLOGÍA	<p>Catastro de empresas levantado mediante entrevistas telefónicas y/o fax dirigidas a jefes de personal, jefes administrativos, recursos humanos, gerentes o dueños de empresas de distinta índole.</p> <p>Aplicación de entrevistas semiestructuradas a informantes calificados (ocho dirigentes sindicales, dos fiscalizadores, dos psicólogos organizacionales, dos abogados laboralistas, dos encargados de Recursos Humanos y dos empresarios)</p> <p>Realización de cuatro grupos focales compuestos por mujeres y hombres que pertenecen a las categorías de profesionales y de empleados u obreros.</p>
PRINCIPALES RESULTADOS	<p>El estudio indica que si para los hombres el acoso sexual está en el orden de lo que podría llamarse un juego de seducción donde no importa mucho la aceptación explícita de ella, para las mujeres, en cambio, se inscribe en el orden de las conductas discriminatorias y del abuso de poder por parte del hombre.</p> <p>A la base de la situación de acoso se encuentra lo que se conceptúa como "chispa latina", junto con señales poco claras y que propician intencionadamente una ambigüedad de sentido que, lejos de ser neutra, se revela como manipulada y utilizada por el acosador.</p> <p>Respecto a los efectos del acoso sexual en el trabajo, se advierte que la tolerancia a él hace vulnerable a la población trabajadora en general, y a las mujeres, en particular.</p> <p>La naturalización de conductas masculinas constitutivas de acoso sexual, asimilándolas a comportamientos de seducción y conquista, estimula y favorece su ocurrencia y justificación social. De igual modo, se naturaliza la sumisión de las mujeres, lo que facilita la culpabilización y autoculpabilización de ellas por sus supuestas conductas "provocadoras" del acoso.</p> <p>Se estima que la legislación en la materia vendría a disminuir, en algún grado, tal culpabilidad al reconocer la falacia de la afirmación de "naturalidad" del acoso sexual, situándolo en un contexto evitable, denunciado y sancionable, responsabilizando formal y legalmente al acosador y no a la víctima.</p> <p>A nivel de propuestas se sugiere:</p> <ul style="list-style-type: none"> - que el proyecto de ley en la materia sea ampliado a ámbitos no laborales, incluyendo también el acoso entre pares. - sacar el acoso del contexto que lo acerca a la seducción y al cortejo, para situarlo en el de la discriminación y la violencia. - institucionalizar esta última mirada a través de los instrumentos con que cuenta el Estado, contemplando la sensibilización y capacitación de los encargados y encargadas de llevar adelante estos cambios.
DISPONIBILIDAD	Documento de circulación interna, no publicado.

9

**ESTUDIOS QUE PROPORCIONAN INFORMACIÓN CUANTITATIVA PARA UNA
GESTIÓN EMPRESARIAL QUE REDUZCA LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO**

- Estudio de costos laborales por sexo.
- Inserción laboral de las mujeres: el punto de vista empresarial.
- Costos laborales de hombres y mujeres. El caso de Chile.
- Encuesta de remuneraciones y de costo de la mano de obra. Análisis por sexo.

AÑO	1996.
TÍTULO	Estudio de costos laborales por sexo.
AUTOR	Servicio Nacional de la Mujer, SERNAM.
EJECUTOR	Centro de Estudios de la Mujer, CEM. Todaro, Rosalba y Lerda, Sandra.
OBJETIVO	Determinar la diferencia de costos de la mano de obra por sexo, según sector y tamaño de la empresa, categoría ocupacional y tipos de puestos de trabajo.
METODOLOGÍA	Realización de entrevistas en doce empresas de distintos tamaños y sectores (industria manufacturera, comercio y servicios) Aplicación de una encuesta para medir costos laborales en cinco de las empresas previamente seleccionadas.
PRINCIPALES RESULTADOS	<p>Los resultados del estudio indican que los costos medibles no son más altos para la mano de obra femenina que para la masculina. Los costos salariales de la mano de obra femenina son siempre menores y, los no salariales, sólo resultan levemente superiores en el caso de una de las empresas analizadas. De acuerdo a los datos arrojados en el estudio, los costos no salariales corresponden a una proporción que varía entre el 9.4% y el 25.1% de los costos laborales totales, lo que indica que, aunque fueran más altos en el caso de las mujeres que en el de los varones, por sí solos no representan una parte importante de los costos totales de las empresas.</p> <p>Dado que las mujeres perciben sueldos más bajos, los costos no salariales que se les vinculan, aparecen como una proporción muy alta en el costo total. Se argumenta que esto podría explicar la opinión emitida por algunos empresarios respecto a que las mujeres serían relativamente "más caras" que los hombres.</p> <p>Por otra parte, los datos sugieren que el nivel de costos laborales relativos no es determinante en la presencia o ausencia de mujeres en las distintas categorías ocupacionales y que, por ende, factores vinculados al género podrían explicar de mejor manera la asignación de tareas y ocupaciones diferenciadas a hombres y mujeres.</p> <p>No se identificó ningún componente de costos que pudiera ser claramente "femenino", motivo por el cual, la idea de que las remuneraciones de las mujeres son inferiores para compensar los costos no salariales en que incurrirían las empresas al contratarlas, no encuentra fundamento alguno. Las opiniones planteadas en las entrevistas tampoco permiten inferir con seguridad que los eventuales costos derivados de un mayor ausentismo o del mayor uso de licencias sean más altos para las mujeres. Por otra parte, los empresarios que ya emplean mujeres reconocen que, aunque significaran costos más altos, ellas tienen una mayor productividad y representan ciertas ventajas frente a la fuerza laboral masculina.</p> <p>Se recomienda aplicar la Encuesta de Remuneración y Costos de la Mano de Obra del INE desglosada por sexo y realizar una encuesta que analice con mayor detalle el punto de vista empresarial respecto de los costos comparados de mano de obra femenina y masculina.</p>
DISPONIBILIDAD	Documento de circulación interna, no publicado.

AÑO	1999.
TÍTULO	Inserción laboral de las mujeres: el punto de vista empresarial.
AUTORAS/ INSTITUCIÓN	Abramo, L.; Godoy, L.; Todaro, R. Centro de Estudios de la Mujer, CEM
OBJETIVO	Analizar la percepción de los empresarios en torno al desempeño de mujeres y hombres en el trabajo y a los costos de la mano de obra femenina
METODOLOGÍA	Encuesta a 203 empresas de diversas regiones del país, de todos los sectores productivos y de distintos tamaños. Entrevistas en profundidad en 17 empresas de Santiago. Taller de discusión con 9 empresarios de distintos sectores productivos.
PRINCIPALES RESULTADOS	<p>El análisis de los costos laborales se relaciona estrechamente con la evaluación que hacen empresarios y ejecutivos sobre el desempeño laboral de hombres y mujeres y su percepción respecto a la identidad de cada uno en el trabajo.</p> <p>Los empresarios coinciden en señalar que los costos salariales femeninos son más bajos, pero en cuanto a sus costos indirectos existe mayor divergencia. Un porcentaje significativo señala que son más altos en razón de la maternidad, "abusos" relativos a licencias falsas o compra de vacaciones, la alteración en el comportamiento de hombres y mujeres (acoso sexual, "líos de faldas") y el ausentismo. Se deduce que este tipo de opiniones acerca de costos indirectos puede generar actitudes negativas respecto de la incorporación de mujeres en el trabajo.</p> <p>Esto varía significativamente de acuerdo al carácter específicamente femenino o masculino atribuido socialmente a las ocupaciones. El trabajo se organiza en función de las habilidades que se asignan a hombres y mujeres. Así, los hombres aparecen vinculados al manejo de poder y toma de decisiones, innovación e improvisación, cierto grado de agresividad y, en general, mayor status. Las mujeres, en cambio, aparecen ligadas a actividades repetitivas y estresantes, que suponen poca toma de decisiones y manejo de poder y en general, menos status.</p> <p>Las imágenes presentes en el discurso empresarial son las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Las mujeres son una fuerza laboral secundaria. - Existe inestabilidad en las trayectorias laborales femeninas. - Las mujeres no pueden asumir ciertas labores, tales como trabajos nocturnos, hacer horas extraordinarias y viajar en servicio.
DISPONIBILIDAD	Biblioteca de Ciencias Sociales, Universidad de Chile

AÑO	2002.
TÍTULO	Costos laborales de hombres y mujeres. El caso de Chile. En: Cuestionando un mito: costos laborales de hombres y mujeres en América Latina. Abramo, Laís y Todaro, Rosalba. (editoras)
AUTORAS/ INSTITUCIÓN	Todaro, Rosalba. Oficina Internacional del Trabajo, OIT.
OBJETIVO	Ampliar el conocimiento de los factores que inciden en las decisiones de contratación de hombres y mujeres, así como en la calidad de los empleos a los que acceden.
METODOLOGÍA	Análisis de fuentes secundarias de información: Encuesta CASEN 1998, Encuesta Laboral de la Dirección del Trabajo y de una encuesta aplicada en 137 empresas de la Región Metropolitana.
PRINCIPALES RESULTADOS	<p>A partir del estudio se establece que el costo laboral promedio de las mujeres asalariadas alcanza solamente al 87,6% del costo promedio de contratar a un hombre.</p> <p>En el caso de las trabajadoras con contrato permanente, el costo laboral por hora se mantiene en un nivel inferior al de los hombres. La situación inversa se evidencia en el caso de los contratos no permanentes, básicamente, a causa del diferencial en las remuneraciones.</p> <p>Se observa que las remuneraciones y los seguros de accidentes son mayores para los hombres. El costo de las vacaciones es mayor como resultado de las remuneraciones más altas y la indemnización por despido resulta superior para ellos porque las mujeres terminan la relación contractual en mayor medida por renuncia voluntaria y porque los hombres tienen mayor antigüedad en el empleo.</p> <p>El costo por capacitación es más alto para ellos porque los planes destinados a los hombres tienen un valor superior a los dirigidos a las mujeres.</p> <p>Sólo los costos derivados de la protección a la mater-paternidad de cargo de la empresa, inexistentes para los hombres, determinan que los costos no salariales sean superiores para las mujeres.</p>
DISPONIBILIDAD	Biblioteca OIT.

AÑO	2002.
TÍTULO	Encuesta de remuneraciones y de costo de la mano de obra. Análisis por sexo. Documento de Trabajo N° 75
AUTOR	Servicio Nacional de la Mujer, SERNAM.
EJECUTOR	Centro de Estudios de la Mujer, CEM. Todaro, Rosalba.
OBJETIVO	Analizar las diferencias en los costos laborales por sexo, tanto en lo relativo a su magnitud, como a sus componentes.
METODOLOGÍA	Análisis de la Encuesta de Remuneración y Costo de la Mano de Obra realizada por el INE.
PRINCIPALES RESULTADOS	El estudio establece que los costos laborales promedio por persona son inferiores para la mano de obra femenina que para la masculina y lo son de manera muy significativa. Las remuneraciones de las mujeres no son inferiores para compensar los costos no salariales en que incurrirían las empresas por la contratación de mujeres. La hipótesis contraria, parece sostenerse más en imágenes de género que en los datos objetivos de medición de costos o productividad. Así, representaciones de las identidades femeninas y masculinas reproducidas social y culturalmente, estarían incidiendo en la idea, usualmente presente en el discurso de los empresarios, respecto a que los mayores costos no salariales vinculados a las mujeres, son compensados con menores remuneraciones para ellas.
DISPONIBILIDAD	Internet, texto completo disponible en formato pdf: (http://www.sernam.cl/estudios/abstracts/5.htm)

10

ESTUDIOS PARA EVALUAR EN QUÉ MEDIDA LA POLÍTICA DE GÉNERO HA PERMEADO Y TIENE IMPACTO EN LA INSTITUCIONALIDAD ESTATAL

- La Construcción de las Mujeres en la Política Social.
- Igualdad de Oportunidades en la Oficina Municipal de Colocaciones.
- Seguimiento de la situación ocupacional de mujeres participantes en la línea de capacitación laboral Programa Mujeres Jefas de Hogar.
- Evaluación de efectividad e impacto del Plan Piloto de Apoyo a Jefas de Hogar de Escasos Recursos.
- Propuestas estratégicas en trabajo para la elaboración de políticas focalizadas en trabajadoras temporeras de la agroexportación y la agroindustria.
- Estudio de evaluación y seguimiento del Programa de Apoyo a Mujeres Jefas de Hogar de Escasos Recursos.
- Evaluación ex – post de la Línea de Capacitación Laboral del Programa de Apoyo para Mujeres Jefas de Hogar.
- Propuesta de Política para la participación de la mujer en la industria manufacturera.
- Propuesta para el mejoramiento de la acción pública coordinada referente al acceso y uso de pesticidas y su relación con las mujeres temporeras y productoras.
- Evaluación de impacto “Programa de habilitación laboral para mujeres de escasos recursos preferentemente jefas de hogar” Segunda fase 1998 – 2000
- Estudio de impacto Programa ProEmpleo. Línea Bonificación para el Aprendizaje.

AÑO	1995.
TÍTULO	La Construcción de las Mujeres en la Política Social.
AUTORA/ IINSTITUCIÓN	Provoste, Patricia. Instituto de la Mujer.
OBJETIVO	Analizar desde la perspectiva de las mujeres de sectores populares los primeros años de la aplicación de políticas de equidad de género.
METODOLOGÍA	Encuesta aplicada a 918 mujeres de 15 a 18 años, ubicadas en niveles socioeconómicos desde medio- bajo a muy bajo, de las comunas de Conchalí, Santiago y La Florida.
PRINCIPALES RESULTADOS	<p>En lo que a empleo refiere, el estudio midió la situación del empleo y la calidad de éste en términos de estabilidad y contrato, el acceso a cuidado infantil y las principales dificultades percibidas por las mujeres.</p> <p>Se plantea que el trabajo remunerado femenino es tal vez el campo más complejo para las políticas, tanto por la diversidad de problemas que plantea a las mujeres, como porque las soluciones tocan al conjunto de la vida social, así como a las políticas sociales, legislativas y económicas. Constituye, sin embargo, el área menos abordada de una manera integral y coherente por las políticas sociales.</p> <p>Los datos relevados en la investigación muestran que la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo, va acompañada de altas tasas de desocupación y de una extrema precariedad en las condiciones de ocupación (el 40% realiza una actividad ocasional y el 62%, trabaja sin contrato; sólo un tercio de las ocupadas tiene un empleo que sea estable y con contrato simultáneamente, lo que indica que el problema de precariedad es más agudo y extendido que el de la desocupación)</p> <p>Las principales dificultades percibidas por las mujeres en esta área son la falta de tiempo para atender el cuidado de la casa y de los hijos (71.4%), el que los hombres no compartan el cuidado de la casa y de los hijos (39.1%) y el percibir salarios más bajos que los hombres (32.%) DE este modo, tanto los factores asociados a la pobreza como los referidos a las responsabilidades en el hogar, condicionan la inserción femenina en el trabajo remunerado. Mientras la participación en la fuerza de trabajo se asocia con mayor intensidad a la posición en el hogar y a la edad, la precariedad depende más claramente del nivel de pobreza y, en particular, del nivel educacional de las mujeres.</p> <p>La principal conclusión extraída del análisis es la imposibilidad de definir los problemas de las mujeres de bajo nivel socioeconómico de manera homogénea y unívoca. En este contexto, dos son las principales necesidades de política: elevar el nivel educacional (principalmente para concluir la educación media y mejorar la inserción laboral de las mujeres) y desarrollar sistemas de cuidado infantil que permitan un mayor acceso de las mujeres al empleo.</p>
DISPONIBILIDAD	Centro de Documentación SERNAM.

AÑO	1995.
TÍTULO	Igualdad de Oportunidades en la Oficina Municipal de Colocaciones.
AUTORA/ IINSTITUCIÓN	Provoste, Patricia; Bustos, Clara; Guerrero, Elizabeth y Rioseco, Luz. Instituto de la Mujer.
OBJETIVO	Relevar la importancia de la gestión municipal para la construcción de Igualdad de Oportunidades en el área del empleo.
METODOLOGÍA	Análisis de las fichas de registro de la Oficina de Colocaciones de la Municipalidad de Santiago. Entrevistas a usuarias y a encargados de la Oficina de Colocaciones de esa comuna.
PRINCIPALES RESULTADOS	<p>El estudio compara los resultados obtenidos por mujeres y hombres en su postulación al empleo y recoge las percepciones de las mujeres usuarias del servicio, apuntando los factores de género que reproducen el menor éxito relativo de las mujeres en este tipo de servicios.</p> <p>Los resultados del estudio revelan que el sistema de intermediación laboral reproduce las características del mercado de trabajo, de modo tal que las mujeres en general,, pero particularmente las más jóvenes, encuentran menores oportunidades de empleo, tanto si se observa la cantidad de colocaciones, como si se atiende al tipo de ocupaciones a las que ellas acceden. Cuando las postulantes no logran acceder a empleos adecuados, tienden a aceptar ocupaciones que están por debajo de sus calificaciones y expectativas, empleos que, dicho sea de paso, prontamente deben abandonar por la falta de cuidado para sus hijos. Esta situación les hace perder las habilidades adquiridas durante sus estudios por la falta de práctica, situación que reduce aún más sus oportunidades de ocupación.</p> <p>Los múltiples factores que inciden en estos resultados indican que si bien las Oficinas de Colocaciones pueden ampliar su aporte a la ocupación femenina , las soluciones exceden la labor de este servicio. Se requiere entonces, de una política integral de empleo tendiente a ampliar y diversificar las oportunidades ocupacionales de las mujeres y sus condiciones de empleo, proveer servicios de cuidado infantil y supervisar la discriminación laboral.</p> <p>Finalmente, se plantea que el desafío central es integrar las metas del plan de igualdad de oportunidades en la política comunal.</p>
DISPONIBILIDAD	Centro de Documentación SERNAM.

AÑO	1995.
TÍTULO	Seguimiento de la situación ocupacional de mujeres participantes en la línea de capacitación laboral Programa Mujeres Jefas de Hogar.
AUTOR	Servicio Nacional de la Mujer, SERNAM
EJECUTORES	Holz, Pedro y Riesemberg, Nora.
OBJETIVOS	<p>Evaluar el impacto de la línea de capacitación para mujeres participantes del PMJH en su versión 1994.</p> <p>Detectar la percepción de los empresarios y de las mujeres frente a la capacitación recibida y a su inserción laboral.</p> <p>Determinar la incidencia de la participación de las mujeres en las otras líneas del programa en el desenlace laboral.</p> <p>Determinar la correspondencia entre los oficios aprendidos y las características macroeconómicas de las localidades de residencia de las mujeres.</p>
METODOLOGÍA	<p>Encuesta a una muestra estadísticamente representativa de las mujeres que participaron durante el año 1994 en la línea de Capacitación laboral.</p> <p>Encuesta aplicada a una muestra de empresarios.</p> <p>Análisis de fuentes secundarias de información.</p>
PRINCIPALES RESULTADOS	<p>En cuanto al desenlace laboral de las mujeres capacitadas, se señala que el 63% trabaja y, quienes no lo hacen, aducen motivos relativos a no encontrar empleo y al cuidado infantil.</p> <p>En términos de calidad del empleo, se indica que el 38% trabaja sólo tiempo parcial, casi un tercio tiene contrato y que la mayoría percibe menos de \$60.000 mensuales (de 1994)</p> <p>Los empresarios señalan que casi el 55% de las mujeres en práctica laboral cumple con las expectativas que se tienen de ellas, pero sólo el 17.3% de ellas es contratado una vez terminada la práctica.</p> <p>Las mujeres, por su parte, evalúan todos los componentes de la línea de capacitación como útiles. La mayor parte se percibe "distinta" respecto de la situación anterior al curso y opinan que sus relaciones con las personas de su entorno mejoraron.</p> <p>De las otras líneas de Programa, las más usadas son la línea de salud (64%) y la de cuidado infantil (45%).</p> <p>Se constata que, en la mayoría de los casos, existe correspondencia entre las características macroeconómicas de las comunas y los cursos ofrecidos.</p>
DISPONIBILIDAD	Documento de circulación interna, no publicado.

AÑO	1995.
TÍTULO	Evaluación de efectividad e impacto del Plan Piloto de Apoyo a Jefas de Hogar de Escasos Recursos.
AUTOR	Servicio Nacional de la Mujer, SERNAM.
EJECUTOR	Valenzuela, Juan Pablo.
OBJETIVO	Analizar el impacto logrado por el Plan Piloto de Apoyo a Jefas de Hogar de Escasos Recursos aplicado entre 1992 y 1993 en cinco comunas del país: Arica, San Antonio, Conchalí, Santiago y Coronel.
METODOLOGÍA	Encuesta panel a 1250 mujeres beneficiarias del Plan en 1992 y en 1994, así como a un grupo de control de 200 mujeres que no fueron invitadas a participar. Se aplicó un muestreo no probabilístico.
PRINCIPALES RESULTADOS	<p>El análisis de la efectividad de la línea de capacitación laboral exhibe precarios resultados y una reducción de su efectividad a través del tiempo. Por otra parte, el impacto en la situación laboral de las mujeres es positivo pero reducido:</p> <ul style="list-style-type: none"> - la línea de capacitación laboral no implicó un incremento considerable en el porcentaje de mujeres capacitadas que trabajan luego del curso. - a nivel general, no existen mayores diferencias en la reducción del desempleo al terminar o no la capacitación, - son las condiciones de la economía y no la participación en los cursos lo que explica el aumento de los salarios reales, - el incremento en la formalidad del empleo tiende a ser mayor en el caso de las mujeres capacitadas que entre las que no recibieron capacitación, pero no en todas las comunas, - se observa una leve reducción de la indigencia, hecho que se explica en parte, porque los ingresos de los otros miembros del grupo familiar no se modificaron. <p>El análisis de efectividad de la línea de cuidado infantil evidencia una baja cobertura pero un cumplimiento de expectativas satisfactorio. En términos de impacto se observa que:</p> <ul style="list-style-type: none"> - no es el plan piloto el que permite reducir el riesgo de cuidado infantil, - las mujeres no perciben el sistema que utilizaban previamente como deficiente, - la decisión de trabajar depende de otros motivos más que de resolver problemas de cuidado, - el incremento en el ingreso no se explica por la participación en la línea, - a pesar del incremento del porcentaje de mujeres que accede a empleos formales, la mayoría se mantiene en empleos informales.
DISPONIBILIDAD	Documento de circulación interna, no publicado.

AÑO	1998.
TÍTULO	Propuestas estratégicas en trabajo para la elaboración de políticas focalizadas en trabajadoras temporeras de la agroexportación y la agroindustria.
AUTOR	Servicio Nacional de la Mujer, SERNAM.
EJECUTORAS	Díaz, Estrella y Riquelme, Verónica.
OBJETIVO	Elaborar un plan de acción trienal para el sector trabajo, que posibilite desarrollar acciones orientadas a proponer a las instancias competentes contenidos de política, programas o medidas focalizadas en trabajadoras temporeras asalariadas vinculadas a las cadenas exportadoras y agroindustriales.
METODOLOGÍA	Análisis de fuentes secundarias de información: materiales informativos producidos por instituciones públicas (MINTRAB, DITRAB, SENCE, INP, Superintendencia de Seguridad Social y de AFP.), estadísticas elaboradas por la Dirección del Trabajo y periódicos que analizan la coyuntura del sector agroexportador (La Época, El Mercurio, La Segunda y Estrategia). Entrevistas y/o consultas a profesionales a un conjunto de 13 expertos/as en la materia, constituido por profesionales y funcionarios del sector trabajo y de otros servicios estatales.
PRINCIPALES RESULTADOS	El plan preliminar para el trienio 1998 – 2000 diseñado a partir del estudio, identifica cinco ejes de intervención, señalando, para cada uno de ellos, las demandas planteadas por las trabajadoras temporeras en el área, objetivos, actividades propuestas, interlocutores, recursos y estrategias requeridas, indicadores de resultados y una estimación de los plazos vinculados a la consecución de estos últimos. Los ejes de intervención identificados son los siguientes: 1. Fiscalización. 2. Capacitación, subdividida en capacitación técnico laboral y capacitación en derechos laborales. 3. Seguridad Social. 4. Organizaciones sindicales y negociación colectiva. 5. Estudios y Estadísticas. En atención a distintos elementos de juicio (formar parte de la agenda para la igualdad de oportunidades entre los géneros impulsada por el SERNAM, estar vinculados estrechamente con la misión del PMTT, requerir de los aportes propositivos y de la capacidad de negociación de instancias interinstitucionales, sintonizar con las demandas laborales de las trabajadoras temporeras y constituir líneas estratégicas para un cambio cualitativo de las condiciones laborales de las trabajadoras temporeras) se sugiere que el Programa de Mujeres Trabajadoras Temporeras considere como prioritarios los siguientes ejes y objetivos de intervención: 1. Desde el eje Fiscalización, promover que la selección de las empresas a ser fiscalizadas se realice en base a criterios establecidos tales como un mayor incumplimiento de la norma, localización geográfica o tipo de producción. 2. Desde el eje Capacitación, revisar exhaustivamente la ley N° 19.518, para aprovechar las oportunidades que pudieran ser utilizadas por las trabajadoras temporeras. 3. Desde el eje Seguridad Social, operacionalizar a través de un proyecto de ley las modificaciones al actual sistema de previsión social para el segmento específico de las/os temporeras/os. 4. Respecto del eje Organizaciones sindicales y negociación colectiva, promover la participación de las temporeras en organizaciones laborales propias y/o articuladoras de otros segmentos de trabajadores del agro.
DISPONIBILIDAD	Documento de circulación interna, no publicado.

AÑO	1998.
TÍTULO	Estudio de evaluación y seguimiento del Programa de Apoyo a Mujeres Jefas de Hogar de Escasos Recursos.
AUTOR	Servicio Nacional de la Mujer, SERNAM.
EJECUTOR	Consultora MULTIVAC.
OBJETIVOS	Indagar sobre los factores que se asocian a las barreras más relevantes para avanzar en el trabajo de coordinación intersectorial con Trabajo, Salud y Cuidado Infantil. Identificar los factores que favorecen o dificultan la ejecución autónoma del Programa por parte de los municipios Evaluar el impacto del Programa sobre las condiciones de vida de las mujeres
METODOLOGÍA	Entrevistas en profundidad a informantes claves pertenecientes a los sectores comprometidos en la ejecución del Programa, así como a ejecutores del mismo. Entrevistas a mujeres participantes del Programa. Análisis de documentos de los ámbitos regional y nacional, y de los proyectos elaborados por las comunas.
PRINCIPALES RESULTADOS	En términos de coordinación intersectorial, y en relación con el SENCE, se evidencia una falta de diagnósticos para seleccionar cursos adecuados, una desigual distribución de las oportunidades de capacitación entre las distintas comunas y la necesidad de mejorar la supervisión del trabajo de los Organismos Técnicos de Capacitación. Asimismo, hace falta fortalecer las relaciones entre el Programa, las Oficinas Municipales de Intermediación Laboral y las Secretarías Comunales de Planificación, así como mejorar los procedimientos de selección de las mujeres que participan de la línea. En cuanto a la municipalización del Programa, se señala como obstaculizador la carencia de financiamiento adecuado, la tendencia a limitar su inserción a la Dirección de Desarrollo Comunitario y la excesiva concentración del programa en sus coordinadoras, en circunstancias que éstas no tienen las atribuciones necesarias y, en ocasiones, carecen del perfil profesional más adecuado para llevarlo adelante. Entre los aspectos que favorecen la implementación del programa, se destaca la valoración que se hace en los municipios de la línea de capacitación laboral
DISPONIBILIDAD	Documento de circulación interna, no publicado.

AÑO	1998.
TÍTULO	Evaluación ex – post de la Línea de Capacitación Laboral del Programa de Apoyo para Mujeres Jefas de Hogar.
AUTORES	Servicio Nacional de la Mujer – Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.
EJECUTOR	Centro de Investigación y Educación, CIDE
OBJETIVO	Evaluar el impacto de la línea de capacitación del Programa para Mujeres Jefas de Hogar sobre la inserción laboral, condiciones de trabajo y la capacidad de generación de ingresos entre las mujeres beneficiarias, determinando el grado y la forma en que distintas variables han incidido en el logro de estos objetivos.
METODOLOGÍA	Encuestas aplicada a beneficiarias del Programa, a empresarios y a compañeros de trabajo/ práctica de las empresas seleccionadas. Entrevistas semi- estructuradas a directores de OTEC participantes del Programa, instructores de OTEC, encargados de Oficinas Municipales de Colocación u Oficinas Municipales de la Mujer Análisis curricular de los cursos (se eligió una muestra del total de cursos ejecutados) y análisis de contenido de la información.
PRINCIPALES RESULTADOS	Entre las fortalezas asociadas a la línea de capacitación laboral destacan: <ul style="list-style-type: none"> - conocimiento de temas relativos al desarrollo personal y el ejercicio de derechos, a partir del taller de acogida y formación para el trabajo, - la preparación para la búsqueda de empleo mediante la adquisición de conocimientos técnicos que incide favorablemente en su autoestima y posibilidad de acceder a mejores empleos, - un incremento real del 15% en la inserción laboral, así como un mayor número de mujeres con contrato a plazo fijo e indefinido, - el incremento en el nivel de remuneraciones de algunas mujeres. Entre las debilidades, se pone de relieve: <ul style="list-style-type: none"> - la deficiencia en la difusión del Programa por la vía municipal - el proceso de selección de beneficiarias, mediante el cual se incluye también a mujeres que no son jefas de hogar, - el cuidado infantil, y - la baja correspondencia entre el último empleo y el contenido de la capacitación.
DISPONIBILIDAD	Centro de Documentación SENCE.

AÑO	1999.
TÍTULO	Propuesta de Política para la participación de la mujer en la industria manufacturera.
AUTOR	Servicio Nacional de la Mujer, SERNAM.
EJECUTORES	Wurgfat, José y García – Huidobro, Guillermo.
OBJETIVOS	Analizar las actitudes hacia el trabajo femenino, tanto de los empleadores como de las propias trabajadoras, así como los problemas que enfrenta la mujer para insertarse en el mercado del trabajo y aquellos que tiene una vez incorporada. Determinar la percepción respecto a las políticas públicas a favor de la participación de la mujer.
METODOLOGÍA	50 entrevistas en profundidad realizadas a informantes claves (empresarios, trabajadores, dirigentes empresariales, dirigentes de trabajadores, funcionarios y representantes de gobierno) realizadas en las regiones Metropolitana, VI y VII.
PRINCIPALES RESULTADOS	<p>La percepción respecto del trabajo de las mujeres en la industria es heterogénea. Varía según se trate de actividades de producción, administración y contabilidad, profesionales o de dirección.</p> <p>Es necesario definir políticas y acciones en un ámbito muy amplio y de diferentes características: políticas globales y de largo plazo, particularmente en relación con los aspectos culturales y educacionales, y políticas específicas e instrumentales, para algunos problemas puntuales.</p> <p>Las tasas de participación femenina han sido relativamente bajas en Chile, y su reciente crecimiento ha sido moderado frente al desarrollo económico, social y demográfico del país.</p> <p>En el período 1986 – 1996, la tasa de participación de la mujer creció desde un 29,3% a un 35,2% y el nivel de empleo pasó de 1.1 millón de mujeres a casi un 1.7 millones. El empleo femenino industrial creció a una tasa acumulativa anual superior al 5%, en tanto que la participación de las mujeres se elevó desde un 25% a casi el 27%. El promedio de remuneraciones de las mujeres es un 30% inferior al de los varones.</p>
DISPONIBILIDAD	Centro de Documentación, SERNAM.

AÑO	1999.
TÍTULO	Propuesta para el mejoramiento de la acción pública coordinada referente al acceso y uso de pesticidas y su relación con las mujeres temporeras y productoras.
AUTOR	Servicio Nacional de la Mujer, SERNAM.
EJECUTOR	Centro de Estudios para el Desarrollo de la Mujer, CEDEM. Valdés, Ximena; Wilson, Angélica y Bello, Álvaro.
OBJETIVO	Elaborar una propuesta de mejoramiento de la acción pública en materia de acceso y uso de pesticidas.
METODOLOGÍA	Realización de mesas de trabajo regionales con representantes de la CONAMA, MINSAL, MINEDUC, MINIAGRI, MOP, Municipios, SERNAM y Universidades ejecutados en las regiones IV, V, VI, VII, VIII, IX y RM.
PRINCIPALES RESULTADOS	<p>Entre las propuestas de corto plazo, se sugiere:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entregar lineamientos de la Agenda Ambiental del Gobierno (Agenda 2000) respecto a sustancias químicas y pesticidas a todos los sectores involucrados, especificando indicadores de cumplimiento y resultados. 2. Incluir las explotaciones agrícolas y forestales en el nivel de Declaración de Impacto Ambiental, cuando menos. 3. Avanzar en el diseño de una política en relación con las sustancias químicas que incluya a los pesticidas, contribuya a reforzar la institucionalidad ambiental y establezca un ordenamiento normativo en la materia. 4. Elaborar una propuesta para el mejoramiento y racionalización de la infraestructura y equipamiento para el análisis epidemiológico, así como sistemas de registro de la información y resultados. 5. Sistematizar información acerca de los efectos de los pesticidas en la salud de las temporeras y productoras agrícolas y entregar los resultados al conjunto de las instituciones públicas con atribuciones en la materia. 6. Establecer mecanismos transparentes para conocer los resultados de exámenes de salud y contribuir al fortalecimiento de un sistema de alerta epidemiológica que de cuenta de los impactos diferenciados en hombres y mujeres del uso de pesticidas. 7. Sistematizar información y analizar los materiales educativos existentes sobre la materia y proponer un procedimiento para racionalizar su edición, utilización y contenidos. 8. Establecer una coordinación para dar seguimiento a la Agenda 2000 en el sector público e incorporar a organismos de la sociedad civil. 9. Que el SERNAM incorpore la Agenda 2000 como instrumento para la potenciación de su quehacer. 10. Realizar un taller para el traspaso de información entre distintos sectores institucionales como mecanismo de seguimiento de la Agenda 2000. 11. Evaluar los distintos programas y acciones en el sector de las temporeras. 12. Establecer una coordinación con INDAP para que incorpore en su quehacer la dimensión ambiental y de riesgo frente al uso de pesticidas en el sector de los pequeños productores agrícolas. 13. Establecer protocolos de coordinación SERNAM – MINSAL – MINTRAB y definir líneas de acción para abordar integralmente los aspectos relativos a la salud ocupacional, derechos laborales e igualdad de oportunidades. 14. Establecer un protocolo de coordinación MINSAL – MINTRAB para instaurar un sistema de traspaso de información y derivación. 15. Desarrollar un sistema de capacitación, chequeo y derivación para lograr mayor eficiencia en las labores de fiscalización. 16. Coordinar acciones de fiscalización y derivación, así como realizar un programa de capacitación dirigido a fiscalizadores del SAG, MINSAL y MINTRAB. <p>Como propuestas de mediano plazo se sugiere incorporar la dimensión ambiental y de salud ocupacionales en la formación de profesionales y técnicos, fortalecer la coordinación institucional mediante instrumentos operativos formales y estudiar las normativas legales en el ámbito de los plaguicidas.</p>
DISPONIBILIDAD	Documento de circulación interna, no publicado.

AÑO	2001.
TÍTULO	Evaluación de impacto "Programa de habilitación laboral para mujeres de escasos recursos preferentemente jefas de hogar" Segunda fase 1998 – 2000.
AUTOR	Servicio Nacional de la Mujer, SERNAM
EJECUTORES	Espinoza, Vicente y otros.
OBJETIVOS	Conocer la situación de las participantes del Programa de habilitación laboral para mujeres de escasos recursos preferentemente jefas de hogar luego de su paso por éste. Analizar los aspectos institucionales relacionados con la gestión del programa. Elaborar recomendaciones para la planificación de acciones futuras.
METODOLOGÍA	Análisis de fuentes secundarias de información. Entrevistas a informantes estratégicos. Ocho focus group con mujeres participantes del programa. Talleres de reflexión con miembros de los equipos profesionales que se coordinan localmente para la implementación del programa en las regiones III, IV, V y X. Encuesta aplicada a una muestra representativa de las mujeres participantes y otra, a un grupo de control.
PRINCIPALES RESULTADOS	Los resultados del estudio sugieren que los mayores efectos del programa se dan con relación al trabajo independiente, oportunidad que las mujeres visualizan como la más adecuada a sus horarios y responsabilidades. Se advierte que su viabilidad depende en buena medida de la posibilidad de acceder a recursos iniciales de inversión y de contar con la capacidad y disposición a arriesgar, elementos no siempre presentes en ellas. Si bien las trabajadoras independientes se encuentran empleadas con mayor probabilidad que el resto, sus ingresos rara vez alcanzan el tramo superior. El principal problema de diseño del programa en las actuales condiciones económicas es que incentiva la participación en mujeres que previamente se encontraban fuera del mercado de trabajo. Aún cuando el programa promueve la formación en oficios no relacionados con los roles tradicionales de género, las mujeres prefieren lo contrario porque se sienten más seguras y creen que las pueden contratar. Al respecto, no hay evidencia que la capacitación en oficios no tradicionales tenga efectos en los ingresos o en las condiciones de vida de las participantes. Se agrega que el programa deja a buena parte de las participantes sin capacitación laboral alguna, no obstante es ésta es una de las principales expectativas que ellas asocian a su inclusión en el mismo. En términos de la gestión institucional, la coordinación institucional, el rol del SERNAM en el proceso de implementación del programa y su incorporación como parte de las acciones locales son los aspectos de mayor relevancia.
DISPONIBILIDAD	Documento de circulación interna, no disponible.

AÑO	2002.
TÍTULO	Estudio de impacto Programa ProEmpleo. Línea Bonificación para el Aprendizaje.
AUTOR	Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, SENCE.
EJECUTOR	Universidad Adolfo Ibáñez.
OBJETIVOS	<p>Conocer el impacto del Programa de Bonificación para el Aprendizaje en la disminución de la cesantía, en la empleabilidad de los/as beneficiarios/as, en su continuidad en el puesto de trabajo y eventuales cambios en su remuneración cuando el programa finaliza y la persona se mantiene en la empresa.</p> <p>Conocer el impacto en el incentivo para iniciar nuevos proyectos de inversión privada y en el proceso de reactivación económica del país.</p>
METODOLOGÍA	<p>Encuesta telefónica a 1129 empresas y encuesta presencial a 300 beneficiarios/as de las regiones V, VII, VIII, X y Metropolitana.</p> <p>Entrevistas en profundidad en 60 empresas.</p>
PRINCIPALES RESULTADOS	<p>Conforme se establece en el estudio, el programa de promoción de la contratación de jefes y jefas de hogar cesantes, diseñado por la Subsecretaría del Trabajo y ejecutado por el SENCE, tuvo una buena acogida desde el mundo empresarial. No obstante ello, se verifica débil en su pretensión de impactar significativamente en la generación de nuevos proyectos de inversión privada y contribuir al proceso de reactivación económica del país.</p> <p>De parte de los y las beneficiarias existe una evaluación positiva, la mitad de los cuales opinó que sus posibilidades laborales mejoraron con la participación en el programa. Tras el fin del subsidio, el 46.9% de las empresas recontrató a los trabajadores y trabajadoras y en ese proceso se verificó un incremento del salario mínimo.</p> <p>Sin embargo, mientras la proporción de hombres recontratados es del 66.8%, sólo el 33.2% de las mujeres fue recontratado después de los 4 meses de bonificación al empleo. En este mismo sentido, junto a los hombres, sobresalen las personas más jóvenes (el 71.2% de los/as recontratados/as tienen hasta 35 años)</p>
DISPONIBILIDAD	Centro de Documentación SENCE.

11

INVESTIGACIÓN SOBRE TRABAJO FEMENINO Y TRANSFORMACIÓN CULTURAL

- La mujer chilena hoy: Trabajo, familia y valores.
- Las mujeres en la toma de decisiones económicas. Participación de las mujeres en los cargos directivos y ejecutivos superiores de entidades chilenas públicas y privadas.
- Trabajo, sexualidad y poder. Mujeres de Santiago.
- Transformaciones en la familia con motivo de la incorporación de la mujer en el trabajo.
- Modernidad agraria y construcción de identidades. Identidad social, identidad laboral y proyectos de vida de temporeras/os frutícolas en Chile.
- Mujeres y trabajo: una mirada cultural a los proyectos de vida de las jóvenes.
- Encuesta nacional. Opinión y actitudes de las mujeres chilenas sobre la condición de género.
- Vida privada, modernización agraria y modernidad.
- Género, socialización escolar y trabajo. Estereotipos de roles sexuales.
- Trayectorias laborales de mujeres. Cambios generacionales en el mercado de trabajo.
- Trabajo y relaciones de género: Percepciones y prácticas de los varones.
- Estructura del empleo por género y análisis de la concentración del empleo femenino en el sector terciario. Estudio de casos.
- Hablan las personas: Situación de las mujeres en el mundo laboral.
- Participación femenina en el mercado laboral chileno ¿cuánto importan los factores culturales?.
- Jóvenes frente al estudio y el trabajo: Nuevos elementos para la interpretación.

AÑO	1995.
TÍTULO	La mujer chilena hoy: Trabajo, familia y valores. En: Estudio Nacional de Opinión Pública N° 2.
AUTOR	Centro de Estudios Públicos, CEP.
OBJETIVO	Sin información.
METODOLOGÍA	Encuesta aplicada a una muestra de 1.503 personas mayores de 18 años que fueron entrevistadas en sus hogares. El método de muestreo es probabilístico.
PRINCIPALES RESULTADOS	<p>Aunque en general la población considera conveniente y deseable que la mujer tenga un rol más activo laboralmente, las opiniones se diferencian básicamente por niveles socioeconómicos, educación y área geográfica.</p> <p>En la sociedad chilena cohabitan dos culturas: una más tradicional y otra más moderna o menos tradicional, y éstas se diferencian básicamente por el grado de educación de la población.</p> <p>Los hombres, las mujeres inactivas, las mujeres con hijos, y los evangélicos tienden a tener una visión más tradicional respecto del rol que le compete a la mujer en la sociedad.</p> <p>Al parecer, las mujeres que no están trabajando remuneradamente lo están haciendo básicamente por una decisión personal o de familia, esto es, porque al marido no le gusta o porque prefieren la vida doméstica y estar más con los niños. La fuerza con que aparecen estas explicaciones deja relegado a un segundo o tercer plano posibles fallas o falencias estructurales del mercado que impiden la inserción de la mujer al campo laboral.</p> <p>Las mujeres que sí trabajan remuneradamente, están optando por este camino para aumentar el ingreso familiar y por realización personal.</p> <p>No se observan visiones globalizantes con respecto a el o los roles que le competen a la mujer chilena hoy; más bien la opinión pública general está mostrando una valoración tanto del rol de madre y esposa como aquel de la mujer trabajadora.</p>
DISPONIBILIDAD	Centro de Documentación SERNAM.

AÑO	1995.
TÍTULO	Las mujeres en la toma de decisiones económicas. Participación de las mujeres en los cargos directivos y ejecutivos superiores de entidades chilenas públicas y privadas.
AUTOR	Servicio Nacional de la Mujer, SERNAM.
EJECUTOR	Departamento de Economía, Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad de Chile. Pardo, Lucía y Gómez, Juan E.
OBJETIVOS	Determinar el nivel de participación de las mujeres en los niveles ejecutivos y directivos de la toma de decisiones en el ámbito económico del país. Caracterizar la actividad directiva y ejecutiva de la mujer e identificar los principales obstáculos que existen para que ella desempeñe estos cargos.
METODOLOGÍA	Realización de un catastro sobre la participación de las mujeres en los cargos directivos y ejecutivos superiores de entidades chilenas públicas y privadas. Análisis de la evolución de la composición según sexo del ingreso y la titulación de la carrera de Ingeniería Comercial de la Universidad de Chile entre 1984 y 1994. Encuesta aplicada a una muestra de ingenieros comerciales de la Universidad de Chile tituladas/os el año 1984. Aplicación de entrevistas en profundidad a hombres y mujeres ejecutivos/as en cuatro empresas.
PRINCIPALES RESULTADOS	El estudio establece que las mujeres ejecutivas se concentran en los cargos directivos de menor jerarquía, estimando que su participación en directorios de empresas y entidades gremiales es inferior al 5% y, de alrededor del 20%, en cargos administrativos superiores. Por otra parte, el creciente ingreso y titulación de mujeres en la carrera de Ingeniería Comercial, conduce a proyectar un incremento significativo de su disponibilidad para desempeñar cargos ejecutivos. La generación de ingenieros comerciales del año 1984 presenta una clara diferenciación de género en cuanto a los cargos y las empresas en las cuales se desempeñan. La mayor parte señala que el desempeño de un cargo ejecutivo resulta difícil -aunque no incompatible- para la mujer que tiene responsabilidades familiares, al tiempo que reconoce un perfil de "hombre ejecutivo" distinto del de "mujer ejecutiva". Tal diferenciación emanaría de los diversos cargos que a unos y otras les ha tocado asumir, de tal modo que mientras los hombres han tendido a desarrollar en mayor medida las características de dirección, planeación y toma de decisiones, las mujeres han desarrollado preferentemente las de ejecutar órdenes. El análisis de casos de empresas sugiere que las mujeres tienden a desarrollar estilos de gestión diferentes a los de los hombres y que aquellas empresas con estilos modernos de gestión ofrecen menor resistencia a la incorporación de mujeres en los niveles ejecutivos.
DISPONIBILIDAD	Documento de circulación interna, no publicado.

AÑO	1996.
TÍTULO	Trabajo, sexualidad y poder. Mujeres de Santiago.
AUTORAS/ INSTITUCIÓN	Gysling, Jacqueline y Benavente, María Cristina Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, FLACSO.
OBJETIVO	Caracterizar la visión de las mujeres de las relaciones de poder hombre/mujer en su vida sexual y reproductiva, y la variabilidad en las relaciones de poder entre mujeres con diferentes inserciones laborales.
METODOLOGÍA	Entrevistas a mujeres de clase media alta de la comuna de Santiago, con hijos y con pareja estable o separación reciente y a dueñas de casa.
PRINCIPALES RESULTADOS	<p>En cuanto a las relaciones de poder en la sexualidad, se afirma que hay una tendencia hacia la construcción de relaciones más igualitarias y un cierto empoderamiento de la mujer en ese ámbito. Por ejemplo, existe una decisión compartida respecto de la opción de casarse o convivir y hay mayor iniciativa de la mujer en la decisión de tener hijos. No obstante, se presentan dificultades, como es el caso de la existencia de presiones por tener relaciones sexuales cuando ellas no quieren, situación frente a la cual no es infrecuente que las mujeres acepten por miedo a represarías. A su vez, la anticoncepción tiene problemas para las mujeres y no siempre es posible separar la sexualidad y reproducción. Esto inhibe la vida sexual de muchas mujeres en su edad fértil y produce trastornos en el placer. Igualmente la maternidad afecta la vida sexual de las mujeres, en especial en el período de crianza.</p> <p>Se consideran tres tipos de relaciones de poder en torno a la reproducción y sexualidad: jerárquicas (negación el placer, las mujeres no tienen poder en su capacidad reproductiva, ya sea porque no utilizan o utilizan mal los métodos anticonceptivos, o porque el marido impone sus opiniones), intermedio (reivindican el placer, disfrutan de su sexualidad, pero son parcialmente activas en buscar su satisfacción. Intentan separar la sexualidad y la reproducción) e igualitario (representa la afirmación del placer y de su búsqueda activa. Representan, además la posibilidad más cercana de separación de la sexualidad de la reproducción).</p> <p>En cuanto a las relaciones de poder en la pareja en general, el estudio advierte sobre la incorporación de un nuevo concepto de paternidad en la distribución e tareas domésticas y en la redefinición de roles. Es en el ámbito de la vida cotidiana donde los hombres se incorporan con mayor facilidad y frecuencia, realizando tareas de cuidado de los niños en forma habitual, pero es más difícil que asuman responsabilidades en labores domésticas como el aseo.</p> <p>En relación al trabajo remunerado, las mujeres entrevistadas presentan diferencias en cuanto al significado y la importancia que le atribuyen en su propio proyecto de vida, destacándose tres tipos. El primero hace referencia al rol materno como eje central de la vida de la mujer. El segundo, trabajo y maternidad se complementan en la vida de la mujer. Por último, están las mujeres que consideran al trabajo como eje articulador de su vida.</p>
DISPONIBILIDAD	Biblioteca FLACSO.

AÑO	1996.
TÍTULO	Transformaciones en la familia con motivo de la incorporación de la mujer en el trabajo.
AUTOR	Servicio Nacional de la Mujer, SERNAM.
EJECUTORES	Rivera, Diana y Guajardo, Gabriel.
OBJETIVOS	<p>Observar si los mecanismos que las familias emplean para resolver las tareas parentales y domésticas, apuntan a generar condiciones de mayor paridad entre sus miembros en términos instrumentales, expresivo-comunicacionales o bien reproducen relaciones de género desiguales.</p> <p>Observar los cambios que los sistemas familiares perciben y experimentan actualmente ante el hecho de la incorporación de la mujer al mercado del trabajo.</p>
METODOLOGÍA	12 entrevistas grupales a familias, 7 grupos focales y 18 entrevistas individuales. Se considera como informantes a miembros de familias biparentales, nucleares y extensas, de sectores populares de Santiago, en situación de pobreza y donde ambos cónyuges se encuentran incorporados al mercado de trabajo.
PRINCIPALES RESULTADOS	<p>A través del estudio se pone de relieve lo significativo que es el aporte económico de los ingresos femeninos, especialmente en el caso de trabajadoras a tiempo completo y en el de familias donde los ingresos proporcionados por los demás miembros son inestables y/o escasos.</p> <p>El número de horas destinadas al trabajo remunerado es, en el caso de las entrevistadas un factor que influye significativamente en la dinámica familiar. De esta suerte, la modalidad de inserción de las trabajadoras a tiempo parcial permite compatibilizar el rol de madre y esposa con el de trabajadora, sin que la inserción laboral constituya un elemento perturbador en el orden familiar de acuerdo al sistema de género. Otra es la situación que enfrentan las trabajadoras a tiempo completo, quienes manifiestan mayores tensiones y sobrecargas, puesto que las tareas domésticas y el cuidado de las/os niñas/os no se distribuyen equitativamente entre los miembros de la pareja.</p> <p>Los hallazgos del estudio indican que, pese a que en las familias de las trabajadoras se han desarrollado mecanismos de adaptación, ellas son concientes de que viven una experiencia que no cuenta con el consenso de su entorno familiar y social inmediato. Sin embargo, existe conciencia de que su trabajo genera beneficios colectivos (tales como la mejoría en la calidad de vida y una flexibilización de los roles de género) y personales, como la distracción y el bienestar en la salud mental. Entre sus motivaciones se cuentan la posibilidad de controlar el dinero que perciben, de aumentar su capacidad de consumo y de tener un autoconcepto más positivo, lo que verbalizan como un "mirarse" distinto.</p> <p>Se advierte que el área que presenta los mayores cuestionamientos para la inserción laboral femenina es la del cuidado infantil, ámbito en el que se requiere intervenciones públicas y privadas que promuevan una mejor distribución de las tareas domésticas y parentales, un mayor acceso y ampliación horaria de los jardines infantiles y/o centros abiertos.</p>
DISPONIBILIDAD	Centro de Documentación SERNAM.

AÑO	1998.
TÍTULO	Modernidad agraria y construcción de identidades. Identidad social, identidad laboral y proyectos de vida de temporeras/os frutícolas en Chile.
AUTORA/ INSTITUCIONES	Arteaga, Catalina. Facultad Latinoamérica de Ciencias Sociales, FLACSO – Centro de Estudios para el Desarrollo de la Mujer, CEDEM.
OBJETIVO	Determinar el impacto de la modernización agrícola y del trabajo temporal asalariado en la construcción de la identidad social y laboral de las temporeras y temporeros, así como en sus proyectos de vida.
METODOLOGÍA	Análisis de fuentes secundarias de información. Realización de 6 entrevistas a informantes clave entre los que se cuentan funcionarios gubernamentales y dirigentes locales de la localidad de El Palqui. Entrevistas en profundidad aplicadas a temporeras/os agrícolas o campesinos, ex temporeras/os y a un parcelero de El Palqui (10 mujeres y 4 hombres de entre 17 y 85 años de edad). Observación participante.
PRINCIPALES RESULTADOS	<p>Los hallazgos derivados del estudio sugieren que el proceso de modernización agraria, la apertura de nuevas fuentes laborales y la urbanización del pueblo han impactado en el significado que adquiere la identidad social para sus habitantes. Aunque estos cambios son vividos de modos diversos, predomina la percepción de una creciente diferenciación y desarticulación social que corre paralelamente a los cambios estructurales vividos en la localidad, lo que conlleva una sensación de pérdida de los vínculos comunitarios. El sentido de lo social se establece a partir de dos mitos que expresan una tensión: el mito comunitario anclado en el pasado y que representa valores tradicionales ligados al grupo y la participación, y el mito de la diferenciación social, vinculado a las experiencias más recientes y que representa valores consumistas, mercantiles e individualistas. Frente a esta tensión se articulan dos discursos contrapuestos: aquél que añora el pasado criticando el proceso modernizador y el que se proyecta al futuro, en la esperanza de construir un proyecto de vida distinto al tradicional. Si bien estos mitos se ubican en espacios concretos (el pueblo antiguo y el pueblo nuevo), la tensión desaparece simbólicamente mediante la celebración de ritos comunitarios, como la fiesta de la Virgen.</p> <p>En cuanto a la construcción de la identidad laboral, se afirma que las características de la división sexual del trabajo en los packings, a la vez que las condiciones y organización laboral en la que se desempeñan, atentan en contra de la constitución de una identidad colectiva por parte de las trabajadoras. Se asiste a la pérdida de ciertos referentes centrales vinculados a una identidad campesina tradicional centrada en la importancia de la tierra y en valores como la cooperación y la solidaridad, frente a la asunción de nuevos referentes que pasan a formar parte de su definición como trabajadores agrícolas, como son la innovación, la competencia y la individualidad.</p> <p>Por parte de las temporeras, la afirmación de una identidad individual y de mayor seguridad en sí mismas, a la vez que la construcción de una identidad laboral, repercuten en algunos casos en cuestionamientos de las identidades de género, lo que incide en un reordenamiento y reorientación de los proyectos de vida, así como en reacomodos de las relaciones de género en los hogares. En otros casos, estos cambios están ausentes, lo que conduce a que la experiencia laboral sea vivida con grandes conflictos familiares.</p> <p>Son sobre todo los más jóvenes quienes se ven planteados ante la posibilidad de desarrollar nuevos proyectos de vida. Entre las mujeres jóvenes destaca la elaboración de proyectos individuales, vinculados a la capacitación laboral y a la educación que posponen e incluso cuestionan la formación de pareja y familia. Las mujeres de edades intermedias y mayores, proyectan en sus descendientes los deseos y expectativas que ellas no pudieron realizar. Sin embargo, prevalece en unas y otras una fuerte sensación de frustración ligada a la precariedad de sus condiciones de vida y la carencia de recursos materiales y culturales que les permitan acceder a otras oportunidades educativas y laborales.</p>
DISPONIBILIDAD	Biblioteca CEDEM.

AÑO	1998.
TÍTULO	Mujeres y trabajo: una mirada cultural a los proyectos de vida de las jóvenes. En: Prospectiva y Mujer.
AUTOR	MIDEPLAN.
EJECUTORAS	Gálvez, Thelma y Sánchez, Francisca.
OBJETIVO	Explorar en los proyectos de las jóvenes los sentidos de género que participan de la relación familia- trabajo, que contribuyan a aclarar la cualidad del cambio cultural.
METODOLOGÍA	Tres grupos de discusión con mujeres jóvenes de la Región Metropolitana de entre 17 y 24 años que viven con su familia de origen, un grupo de discusión con hombres jóvenes de sectores medios - altos que cursan carreras universitarias. Cuatro entrevistas semiestructuradas a mujeres jóvenes de estrato medio-bajo. Entrevistas a expertos.
PRINCIPALES RESULTADOS	La maternidad es para todas las jóvenes el eje que organiza la experiencia femenina, pero entre ellas hay quienes visualizan la responsabilidad de los/as hijos/as como indelegable y quienes buscan compartir dicha responsabilidad con otros miembros de la familia o delegarlo en terceros. En cuanto al modelo de pareja se distinguen proyectos que sostienen la relación mujer dueña de casa – hombre proveedor y otros, en los que ambos proveen y asumen responsabilidades dentro de la familia y la casa En relación con el tema trabajo, las diferencias se dan entre quienes lo consideran instrumentalmente (medio para ayudar con los ingresos aportados por el hombre o como estrategia para lograr visibilidad social) y quienes lo entienden como un espacio de realización personal. A partir de estas distinciones, se configuran tres tipos de proyectos: <ul style="list-style-type: none"> - Maternidad indelegable, opuesta a lo laboral. - Maternidad y trabajo como esfuerzo personal de conciliación - Trabajo integrado al proyecto maternal
DISPONIBILIDAD	Biblioteca MIDEPLAN.

AÑO	1999.
TÍTULO	Encuesta nacional. Opinión y actitudes de las mujeres chilenas sobre la condición de género.
AUTOR	Grupo Iniciativa Mujeres.
OBJETIVOS	Identificar las percepciones, opiniones y actitudes de las mujeres respecto de la democracia, el trabajo, la vida privada, la familia y las condiciones de vida en Chile.
METODOLOGÍA	Encuesta probabilística que fue aplicada a una muestra constituida por 1.250 mujeres y 550 hombres representativas/os de la población de 20 años y más, que habita en las ciudades de Arica, Iquique, Calama, Antofagasta, Copiapó, La Serena, Coquimbo, Valparaíso, Viña del Mar, Quilpué, Rancagua, Curicó, Talca, Chillán, Los Ángeles, Concepción, Talcahuano, Temuco, Valdivia, Osorno, Puerto Montt y Gran Santiago.
PRINCIPALES RESULTADOS (relativos al tema laboral y previsional)	<p>El estudio pone de manifiesto que, para la mayoría de las mujeres y especialmente para las más jóvenes, el trabajo es percibido como un valor, un derecho, una fuente de realización personal, un espacio de sociabilidad y una aspiración legítima. Pese a ello, existe conciencia respecto a que las mujeres tienen menor acceso al trabajo que los hombres y, para muchas, su principal actividad continúa siendo el quehacer del hogar. A este respecto, las mujeres en situación más aventajada son aquellas que pertenecen a los sectores altos, que tienen la más alta participación laboral y la menor tasa de cesantía; en su antípoda, las mujeres más pobres, tienen menos empleo y registran mayores niveles de cesantía.</p> <p>La mayor parte de las mujeres se reconocen en situación de desventaja frente a los hombres al buscar empleo y opinan que no existen condiciones igualitarias para unos y otros en el acceso al mundo laboral. Entre otras limitaciones, señalan la existencia de menos empleos para ellas, las mayores exigencias que se les hacen y las menores remuneraciones que obtienen. No creen que el mercado resuelva por sí solo tales dificultades pero sí algunas medidas públicas tales como reformas laborales que protejan el trabajo femenino, programas que faciliten el cuidado de los niños en edad preescolar y escolar y acceso a la capacitación y a recursos productivos.</p> <p>Por otra parte, el estudio revela que tanto entre las mujeres como entre los hombres prevalece la opinión de que "es bueno para la mujer que ella trabaje fuera de la casa" y que "toda mujer tiene derecho a trabajar si así lo decide".</p> <p>En cuanto a los sistemas de protección social, se observa que éstos cubren menos a las mujeres que a los hombres: casi el 60% de ellas no está afiliada a sistema de pensión alguno, situación que comparte un tercio de los hombres. En el caso de la previsión en salud, se replica esta situación, siendo particularmente desfavorable para las mujeres más pobres; si bien en el caso de la salud es mayor la proporción de mujeres protegidas, más de la mitad es carga de alguien, lo que significa que su acceso a la salud depende de otra persona.</p>
DISPONIBILIDAD	Biblioteca CEDEM.

AÑO	1999.
TÍTULO	Vida privada, modernización agraria y modernidad.
AUTORAS/ INSTITUCIÓN	Valdés, Ximena y Araujo, Kathya. Centro de Estudios para el Desarrollo de la Mujer.
OBJETIVOS	Conocer las consecuencias que ha traído la masiva incorporación de las mujeres al trabajo asalariado y la significación que puede tener este fenómeno en la vida privada y las relaciones de género de los temporeros de la fruta.
METODOLOGÍA	Realización de 90 entrevistas semiestructuradas a hombres y mujeres temporeras (y a un grupo de control de dueñas de casa y a otros de jefas de hogar). Los/as entrevistados/as residen en las comunas de Santa María y Sagrada Familia (V región) y pertenecen a tres generaciones: la de los nacidos antes de 1950, los nacidos durante la Reforma Agraria y quienes nacieron en los setenta.
PRINCIPALES RESULTADOS	<p>Los resultados de la investigación sugieren que las crisis económicas propias del modelo neoliberal condujeron a las mujeres al trabajo remunerado como forma de sostener la alimentación y la reproducción familiar en momentos en los que sus pares hombres se encontraban cesantes, ocupados a medio tiempo, temporales o estacionales. Su incorporación al mercado laboral asalariado viene a agrietar la función de mediación masculina propia de la época hacendal, expresada en el jefe de familia administrador de la fuerza de trabajo familiar, y del titular de familia que las deja en posición de dependientes, característica de la época de la Reforma Agraria. De esta suerte, las mujeres se posicionan como sujetos contractuales en el mercado de trabajo y, con ello, se socava uno de los pilares de la autoridad masculina: la provisión. En este tránsito, en el que inicialmente las mujeres salen a trabajar para paliar las necesidades básicas de sus hogares (y en el que su trabajo aparece como un "aporte" para la familia), empieza a incorporarse la idea de derechos y de la nueva posición de las mujeres. El salario en tanto medio para salir de la pobreza, es también una oportunidad de mayor autonomía para las mujeres que pone en cuestión la forma tradicional de ordenamiento de las relaciones de género en las cuales una de las atribuciones centrales a la figura masculina fue el rol de proveedor.</p> <p>Se argumenta asimismo que los cambios políticos, económicos, sociales y culturales asociados a la globalización, promueven la instalación de nuevas ideas y prácticas sociales, así como un reacomodo de la vida privada en el que las tradicionales relaciones de género comienzan a ser permeadas por la noción de igualdad de derechos. Se advierte, sin embargo, que ésta se expresa más en el ámbito de lo ideal y de las representaciones sociales, que en el de nuevas prácticas sociales.</p>
DISPONIBILIDAD	Biblioteca CEDEM.

AÑO	1999.
TÍTULO	Género, socialización escolar y trabajo. Estereotipos de roles sexuales.
AUTORAS/ INSTITUCIÓN	Ávila, P. y Troya, C. Centro de Investigaciones Sociales, Universidad ARCIS.
OBJETIVOS	Comprobar la existencia de una relación entre el proceso de socialización escolar, como proceso de afirmación de identidades de género, y el ámbito laboral, que genera que hombres y mujeres tengan una concepción distinta en torno al trabajo.
METODOLOGÍA	12 entrevistas semiestructuradas a profesionales que se desempeñan en actividades socialmente consideradas como típicamente femeninas (Pedagogía, Psicología) y típicamente masculinas (Ingeniería, Abogacía)
PRINCIPALES RESULTADOS	<p>Persisten estereotipos de género en la socialización, manifiestos en los ámbitos de desarrollo que se estimulan entre las mujeres (el mundo de los afectos) y entre los hombres (aspectos cognitivos y participación activa). Asimismo, y a diferencia de los hombres, las mujeres independientemente del tipo de colegio al que asistieron, reconocen haber tenido la experiencia de una suerte de "educación para el hogar".</p> <p>Los modelos parentales influyen en grado variable en la reproducción de los modelos culturales existentes y en la transmisión de estereotipos de género. Estos se traducen en un desigual posicionamiento de hombres y mujeres en el mercado de trabajo, de modo tal que estas últimas al decidir trabajar no excluyen las labores "propias" del rol de madre y dueña de casa, por lo que trabajar remuneradamente significa asumir una doble jornada.</p> <p>El trabajo masculino remunerado es visto como un espacio de realización y éxito, en tanto que el trabajo remunerado de las mujeres aparece más ligado a la fase del ciclo vital y, desde allí, a la idea de constituir una fuerza de trabajo secundaria.</p>
DISPONIBILIDAD	Biblioteca Ciencias Sociales, Universidad de Chile.

AÑO	1999.
TÍTULO	Trayectorias laborales de mujeres. Cambios generacionales en el mercado de trabajo.
AUTORAS/ INSTITUCIÓN	Guzmán, Virginia; Mauro, Amalia y Araujo, Katia. Centro de Estudios de la Mujer, CEM.
OBJETIVOS	Analizar el fenómeno de la participación laboral de la mujer chilena en el mundo del trabajo, sus antecedentes históricos, su estado actual y sus perspectivas dentro del siglo XXI.
METODOLOGÍA	Encuesta aplicada a una muestra probabilística estratificada compuesta por 1.000 mujeres del Gran Santiago que estaban trabajando al momento de la aplicación (1996) o que habían trabajado anteriormente y que pertenecían a las tres cohortes definidas en el estudio (de 25 a 34 años, nacidas entre 1961 y 1971; de 35 a 44 años, nacidas entre 1951 y 1961; de 45 a 55 años, nacidas entre 1940 y 1951) Entrevistas en profundidad a 25 mujeres seleccionadas entre quienes respondieron a la encuesta pertenecientes a diferentes cohortes y categorías de ocupación.
PRINCIPALES RESULTADOS	El estudio presenta las características de las trayectorias laborales de las tres cohortes en cuanto a oportunidades de inserción, permanencia y movilización en el mercado de trabajo. Se establece que el entorno familiar opera favoreciendo o limitando las posibilidades que tienen las mujeres de prepararse, calificarse e insertarse al mercado laboral. El inicio de la vida laboral está condicionado además por atributos personales (tales como la edad, el estado civil y la escolaridad) y por las estructuras ocupacionales propias del momento en que cada cohorte se incorpora al mercado de trabajo. En términos de permanencia en el mercado laboral, se establece que la mayor parte de las mujeres de las cohortes mayor e intermedia ha tenido itinerarios largos y trayectorias discontinuas, cambiando varias veces de empleo y suspendiendo por algún tiempo su participación laboral entre uno y otro trabajo. Analiza la influencia de factores familiares, culturales y sociales en las representaciones y el significado otorgado al trabajo por las mujeres de diferentes cohortes. Se concluye que la multicausalidad de factores que afectan las trayectorias laborales y sus condicionamientos de género evidencian la necesidad de intervenir en diferentes campos de la administración pública para que se tenga en cuenta las particularidades y necesidades de las mujeres trabajadoras no sólo en la definición de las políticas laborales, sino también en aquellas orientadas a las familias, la educación, la promoción de actividades productivas, entre otras. Todas las políticas en pro de la equidad deberían tener un carácter integral y orientarse tanto a solucionar los problemas específicos que enfrentan las mujeres por su doble presencia en el mundo familiar y laboral, como a promover sus procesos de individuación, superar su posición subordinada en el trabajo y la sociedad y redistribuir las oportunidades entre ambos sexos.
DISPONIBILIDAD	Biblioteca Central Pontificia Universidad Católica de Chile.

AÑO	2001.
TÍTULO	Trabajo y relaciones de género: Percepciones y prácticas de los varones.
AUTORAS/ INSTITUCIÓN	Mauro, Amalia; Godoy, Lorena y Guzmán, Virginia. Centro de Estudios de la Mujer, CEM
OBJETIVO	Detectar como se relacionan los cambios que experimentan los varones en el mundo del trabajo con lo que ocurre en las relaciones de género y como ambos acontecimientos inciden en la identidad de los hombres.
METODOLOGÍA	Entrevistas en profundidad y grupos de discusión con hombres de 25 a 55 años que viven en la ciudad de Santiago y que pertenecen a dos cohortes: una joven de 25 a 39 años y otra mayor, de 40 a 55 años.
PRINCIPALES RESULTADOS	<p>Se distinguieron tres grupos de biografías:</p> <ul style="list-style-type: none"> - En el primero, los modelos y normas tradicionales de las relaciones de género operan casi sin cuestionamiento - En el segundo, los varones expresan concepciones y comportamientos distantes de la división sexual del trabajo tradicional y de roles asociados a la masculinidad, pero no desarrollan propuestas alternativas. - En el tercero, se ponen de manifiesto nuevas concepciones acerca de las relaciones de género en la vida privada y en el trabajo, así como nuevas prácticas de vida. <p>Las posiciones más igualitarias asumidas por algunos varones aparecen revestidas de un carácter excepcional, y no se constituyen en referentes sociales. Muchos de los varones reconocen la existencia de la discriminación de género, tienen un discurso pro igualdad de género y afirman vivir en un clima cultural donde prevalecen las concepciones tradicionales y "machistas".</p> <p>Algunas diferencias en la experiencia laboral de hombres y mujeres son :</p> <ul style="list-style-type: none"> - El trabajo como parte fundamental de la identidad femenina se está abriendo camino lentamente en constante conflicto con los mandatos de feminidad tradicionales. - A las mujeres, aún cuando estén empleadas al igual que los hombres, no se les atribuye el ser proveedoras familiares. - Los varones perciben la cesantía no sólo como pérdida de ingresos, sino también como la pérdida de uno de los referentes de su identidad, a diferencia de lo que ocurre con las mujeres, para quienes el trabajo tiene carácter opcional.
DISPONIBILIDAD	Centro de documentación SERNAM.

AÑO	2002.
TÍTULO	Estructura del empleo por género y análisis de la concentración del empleo femenino en el sector terciario. Estudio de casos.
AUTORA/ INSTITUCIÓN	Quintana, Patricia. Departamento de Ingeniería Industrial, Universidad de Chile.
OBJETIVOS	Analizar la estructura sectorial y ocupacional del empleo por género, prestando especial atención a la concentración del empleo femenino en el sector terciario. Analizar las representaciones sociales de género que se proyectan en el mercado de trabajo y que constituyen fuente de segregación sexual del empleo.
METODOLOGÍA	Análisis secundario basado en la Encuesta CASEN 1998. Entrevistas aplicadas a mujeres que trabajan en el sector financiero y comercio.
PRINCIPALES RESULTADOS	A través del estudio se pone en evidencia la segregación de género en el mercado laboral, lo que se expresa tanto en la estructura sectorial como ocupacional del empleo. El sector terciario concentra el 82% del empleo femenino y casi la mitad de las mujeres trabaja en la rama de servicios sociales, comunales y personales. Existen dos niveles de segregación: por una parte, trabajos considerados más apropiados para mujeres u hombres y, por otra, la presencia de trabajos restrictivos a la participación de mujeres. Respecto de las barreras de ingreso, se afirma que el tema de la fertilidad, embarazo y crianza, así como la tradición y complicidad masculina están fuertemente presentes en las interacciones del rubro en estudio. En cuanto a las barreras de ascenso, se señala que las jefaturas percibirían una menor dedicación y compromiso entre las mujeres como producto del ejercicio de su rol de madre y dueña de casa. También se destaca la percepción de que las mujeres no poseen cualidades para ocupar cargos de responsabilidad y la idea de que las características adecuadas para un cargo de jefatura corresponden al imaginario social de lo masculino. En relación con las condiciones laborales del sector terciario, se afirma que en la ocupación femenina hay mayor incidencia de precariedad: trabajos más inestables, menos seguros y con salarios más bajos. A igual educación y experiencia, las mujeres perciben un salario 25% inferior al de los hombres del sector.
DISPONIBILIDAD	Biblioteca de Ciencias Sociales, Universidad de Chile.

AÑO	2003.
TÍTULO	Hablan las personas: Situación de las mujeres en el mundo laboral. Documento de Trabajo N° 77.
AUTOR	Servicio Nacional de la Mujer, SERNAM.
EJECUTORES	Unidad de Encuestas de la Facultad de Economía de la Universidad de Chile y Centro de Estudios de la Mujer, CEM.
OBJETIVO	Conocer las opiniones que tienen mujeres y hombres sobre algunos aspectos de la situación de la mujer en el ámbito del trabajo, así como de las relaciones de género que están en el debate y la agenda pública que ha sido privilegiada por el SERNAM en los últimos años.
METODOLOGÍA	Encuesta aplicada a 1000 personas, mujeres y hombres, de 18 a 65 años, que viven en áreas urbanas y rurales en todo el país.
PRINCIPALES RESULTADOS	<p>Según se establece en el estudio, la creciente participación de las mujeres en el mundo laboral no se ha traducido en una redefinición de las relaciones de género. El trabajo reproductivo sigue asociado a las mujeres, lo que frecuentemente les pone en la disyuntiva de elegir entre la familia y el trabajo remunerado.</p> <p>Compatibilizar el trabajo remunerado con las responsabilidades domésticas es un problema central especialmente para las mujeres en edad fértil, cónyuges y con hijos. Ellas plantean que éste les dificulta realizar las tareas del hogar y estar con los hijos y que, si tuvieran la posibilidad, elegirían el trabajo a tiempo parcial. No obstante ello, un 20% de las mujeres optaría por la jornada completa, opción particularmente relevante entre las jefas de hogar, las mujeres sin hijos/as, las de 25 a 39 años y las que ya trabajan. Los hombres, en cambio, se quejan porque trabajan menos horas de las que quisieran.</p> <p>En general, existe una importante adhesión a la alternativa de trabajo a tiempo parcial para las mujeres, lo que revela la hegemonía de concepciones tradicionales.</p> <p>Es sobre todo en las generaciones más jóvenes y con más estudios que se escuchan voces críticas respecto del orden de género. En esta línea, también destaca la opinión generalizada respecto a que los hombres podrían asumir responsabilidades en el cuidado de los hijos.</p> <p>En cuanto a los obstaculizadores para la incorporación de las mujeres al mercado laboral, se distinguen factores propios del trabajo, así como otros relativos a la familia. Prevalece la opinión que son pocos los factores que facilitan la participación de la mujer en el trabajo remunerado.</p> <p>Entre los temas que son relevados aparecen las licencias maternales y el acoso sexual. Respecto del primero se postula que debieran extenderse y flexibilizarse y en cuanto al segundo, que es un problema que se da con frecuencia en el ámbito laboral, especialmente entre las mujeres que se desempeñan en sectores de actividad y puestos de trabajo altamente feminizados.</p>
DISPONIBILIDAD	Centro de Documentación SERNAM.

AÑO	2004.
TÍTULO	Participación femenina en el mercado laboral chileno ¿cuánto importan los factores culturales?.
EJECUTORES/ INSTITUCIÓN	Contreras, Dante y Plaza, Gonzalo. Departamento de Economía Universidad de Chile.
OBJETIVO	Analizar el impacto de los distintos factores determinantes de la participación laboral femenina.
METODOLOGÍA	Análisis de los datos de la encuesta "Mujer y Trabajo, Familia y Valores" realizada por el Centro de Estudios Públicos de Chile (CEP) durante Diciembre de 2002. El universo está constituido por la población mayor a 18 años, de zonas urbana y rural, residente a lo largo del país (salvo la Isla de Pascua). La muestra está conformada por 1.505 personas, entre hombres y mujeres, que fueron encuestadas en sus hogares en 144 comunas del país.
PRINCIPALES RESULTADOS	<p>El estudio analiza los determinantes de la participación femenina en el mercado laboral. En una primera etapa se analizan los determinantes clásicos de la participación: edad, escolaridad, estado civil y el número de hijos, todos, factores que inciden en la participación femenina. A mayor escolaridad, mayor es la participación de la mujer, a su vez, a mayor edad, mayor es la participación, pero dicho efecto crece a tasas decrecientes. Por otra parte, las mujeres casadas tienen una participación menor que las no casadas. La evidencia también sugiere que el número de hijos se relaciona negativamente con la decisión de participar en el mercado del trabajo.</p> <p>En segundo lugar, el artículo contribuye con evidencia respecto a características culturales sobre la participación femenina: grado de machismo y valores. Se establece que elevados índices de machismo se relacionan negativamente con la participación. Esto significa que, a mayor grado de machismo en el entorno de la mujer, menor será la participación en el mercado del trabajo. Adicionalmente, mientras más conservadora es la posición de la mujer en temas valóricos, menor es también su participación.</p> <p>Finalmente, se señala que ambos factores culturales considerados conjuntamente contrarrestan en más del doble el efecto positivo de las variables de capital humano. En promedio, estas últimas logran aumentar en un 9% la probabilidad que una mujer decida participar en la fuerza laboral, mientras que los factores culturales la disminuyen en un 23%. El aporte del factor machismo reduce en un 13% y el valórico un 10% la participación femenina. Esta situación explicaría la baja participación femenina en Chile a pesar de buenos indicadores de educación.</p>
DISPONIBILIDAD	Departamento de Economía, Universidad de Chile.

AÑO	2004.
TÍTULO	Jóvenes frente al estudio y el trabajo: Nuevos elementos para la interpretación. En: Los nuevos escenarios (inter)nacionales. Chile 2003-2004.
AUTOR/ INSTITUCIÓN	Madrid, Sebastián. Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, FLACSO- Chile El artículo se basa en los resultados de le estudio realizado por FLACSO para el Instituto Nacional de la Juventud "Evaluación del diseño de las políticas de empleo orientadas a los y las jóvenes chilenos/as"
OBJETIVOS	Describir y analizar los significados que los/las jóvenes populares le asignan a sus experiencias educativas y laborales. Determinar la forma en que los jóvenes construyen estos significados y la relación que tienen con el contexto sociocultural desde el cual hablan. Analizar las implicancias prácticas de estas significaciones, en términos de los factores que eventualmente estarían asociados a la implementación de políticas públicas dirigidas a este grupo.
METODOLOGÍA	Realización de 15 grupos focales, distribuidos equitativamente entre las ciudades de Santiago, Valparaíso y Concepción. En cada uno de ellos participaron entre 7 y 10 jóvenes, hombres y mujeres, de entre 15 y 24 años, pertenecientes a estratos populares y que han asistido a modalidades de enseñanza técnica profesional y científico humanista.
PRINCIPALES RESULTADOS	En general, al hablar de educación y trabajo, los y las jóvenes chilenos/as, estructuran su discurso en base a dos ejes. El primero, hace referencia al área instrumental estratégica y se relaciona con el deseo de alcanzar objetivos específicos que se estructura principalmente desde la necesidad y que otorgan sentido en el corto plazo. Un segundo eje articulador es el emotivo/personal, eje orientado al crecimiento como individuo, a la inserción en determinados grupos y que otorga un sentido de pertinencia a largo plazo. Con relación a los significados asociados a la experiencia de la educación, se observa que los y las jóvenes catalogan la educación, como un medio clave para acceder al mercado de trabajo e importante para incrementar las oportunidades en la vida e impulsar la movilidad social. Como aprendizaje significativo para el desarrollo de competencias laborales, la educación provee competencias de carácter generativo, esto es, competencias sobre las cuales se pueden construir otras competencias. La deserción escolar es considerada un proceso de larga duración en donde intervienen varios motivos o factores individuales, tales como el embarazo adolescente (maternidad, paternidad), problemas de conducta, falta de estímulo y apoyo, problemas económicos y falta de motivación personal. Por otra parte y en lo que dice relación con los significados asociados a la experiencia del trabajo, se postula que los y las jóvenes le otorgan un sentido en el plano instrumental, dejando de lado la idea del trabajo como integrador social y conformador de identidades. Para la mujer el trabajo representa la posibilidad de no depender exclusivamente de sus padres y sus parejas, alcanzando de este modo mayor control sobre su vida. Los jóvenes menores de 19 años ven al trabajo como un instancia para satisfacer sus necesidades de consumo; en tanto, los mayores de esa edad y hasta los 24 años, valoran al trabajo como medio para obtener mayores ingresos y contribuir a la subsistencia del núcleo familiar. Otro aspecto de interés abordado en el estudio es el de la discriminación: los y las jóvenes sienten que han sido discriminados/as laboralmente por diversos motivos, entre los cuales se cuentan el ser joven, la falta de experiencia laboral, la apariencia física, la comuna de residencia y colegio en el que cursaron sus estudios.
DISPONIBILIDAD	Biblioteca FLACSO.

12

ESTUDIOS SOBRE RELACIONES INTERNACIONALES Y EMPLEO FEMENINO

- Implicancias del Acuerdo de Libre Comercio de América del Norte para las mujeres de Chile.
- Mujer y globalización: marco jurídico internacional para la igualdad.
- La globalización y el trabajo de la mujer en América Latina: el caso chileno.
- El género en la Economía.
- Acuerdos Comerciales: un Nuevo Desafío para las Trabajadoras y los Trabajadores en Chile.
- Panorama de la Legislación Laboral Chilena. El caso de la Agroindustria y la trabajadora temporal.

AÑO	1996.
TÍTULO	Implicancias del Acuerdo de Libre Comercio de América del Norte para las mujeres de Chile. Documento de Trabajo N° 47.
AUTOR	Servicio Nacional de la Mujer, SERNAM.
EJECUTORAS	Frohmann, Alicia y Romaguera, Pilar.
OBJETIVOS	Identificar la manera en que el modelo de desarrollo exportador ha impactado y/o abierto oportunidades a las trabajadoras y cuáles son las tendencias que se perciben para el futuro.
METODOLOGÍA	Análisis de fuentes secundarias de información.
PRINCIPALES RESULTADOS	<p>A partir del estudio se señala que las implicancias del acuerdo sobre la situación laboral de la mujer chilena van a estar determinadas por el impacto específico que éste tenga en sectores productivos que concentran mano de obra femenina. Por ese motivo, se considera importante atender a las repercusiones que el acuerdo pudiera tener sobre en los siguientes ámbitos de la actividad económica: servicios, agricultura, agroindustria e industria manufacturera ligada al sector textil y del vestuario.</p> <p>Se advierte además, que la creciente integración de la economía chilena como proveedora de servicios al resto de los países latinoamericanos, podría incidir positivamente en el empleo femenino. Otro impacto potencial provendría del efecto "comparación" que vendría a aumentar la presión por la apertura de espacios laborales para las mujeres.</p> <p>Del estudio surgen las siguientes recomendaciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Generar más información sobre el impacto de los procesos de integración sobre las mujeres mediante la preparación de modelos de equilibrio dinámico que incorporen la variable de género. Se considera de gran relevancia desplegar acciones que sensibilicen a los organismos multilaterales y a las agencias de financiamiento, para que exijan la inclusión de esta variable en los estudios que encargan o financian. 2. Promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres mediante la implementación nacional y supranacional de políticas de igualdad que permitan ir eliminando los mecanismos que invisibilizan a las mujeres en el mundo del trabajo. 3. Promover el concepto de derechos laborales y, en ese marco, otorgar un tratamiento más profundo a la discusión sobre aspectos relativos a la salud y derechos reproductivos de la mujer. 4. Concebir los procesos de integración económica como oportunidad en la cual sean posibles encadenamientos virtuosos entre los profundos cambios que están afectando la condición de las mujeres y las transformaciones que se desarrollan en la economía internacional.
DISPONIBILIDAD	Centro de documentación SERNAM.

AÑO	1999.
TÍTULO	Mujer y globalización: marco jurídico internacional para la igualdad. En: Políticas de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo. Oxman, Verónica y Galilea, Silvia (compiladoras)
AUTOR	Lazo, Pablo.
OBJETIVOS	Analizar el marco jurídico internacional que promueve la Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el contexto de la globalización.
METODOLOGÍA	Análisis de fuentes secundarias de información.
PRINCIPALES RESULTADOS	Se plantea que uno de los sectores más fuertemente tensionados a causa de la globalización es el compuesto por el género femenino. En este contexto, se hace ver la necesidad de analizar las consecuencias que la competencia en mercados cada vez más abiertos puede traer sobre los trabajadores más precarios, en la medida que acarrearán pérdidas de puestos de trabajo o que algunos vean una oportunidad para sostener su competitividad en los menores costos laborales. En consecuencia, se juzga que ante los procesos de integración es imprescindible considerar la dimensión social, midiendo cuidadosamente los efectos positivos y/o negativos de tales iniciativas, especialmente, en aquellos sectores más desprotegidos. Una dimensión que aparece con fuerza en el concierto internacional es la preocupación por los aspectos de género y, particularmente, por las discriminaciones y dificultades que encuentran las mujeres en ingresar al trabajo y por las trabas que dentro de él aparecen.
DISPONIBILIDAD	Centro de documentación SERNAM.

AÑO	2001.
TÍTULO	La globalización y el trabajo de la mujer en América Latina: el caso chileno. En: Mujer en el Trabajo: Un Reto para el Desarrollo. BID, Unidad de Mujer en Desarrollo.
AUTORES	Contreras, Dante; Puentes, Esteban y Rau, Tomás.
OBJETIVOS	Contribuir al análisis de los efectos de la apertura comercial y de la cuenta de capitales sobre las diferencias salariales, tasa de participación, tipo de inserción laboral y cambios en la demanda por trabajo femenino.
METODOLOGÍA	Aplicación de métodos econométricos y no paramétricos. Para el análisis de diferencias salariales, se utiliza la metodología descrita por Oaxaca y Blinder; para la tasa de participación, análisis de cohortes; para el tipo de inserción, regresiones y para los cambios en la demanda por trabajo femenino, la metodología propuesta por Katz y Murphi.
PRINCIPALES RESULTADOS	<p>La apertura comercial afectó negativamente la tasa de participación femenina, siendo el proceso que va desde el '74 al '79 el más violento, y el que se da entre el '84 y el '92 un poco más suave, con efectos negativos de 1.5 y 0.2 puntos porcentuales sobre la tasa de participación.</p> <p>Si bien la mayor competencia internacional puede incentivar a las empresas a minimizar costos, esto no se traduce en prácticas salariales que beneficien más a hombres que a mujeres ni a la inversa. En consecuencia, esta situación no afecta la posición relativa de las mujeres en términos de salarios.</p> <p>Se observa la persistencia de una brecha salarial que no puede ser explicada por factores observables, aún cuando las mujeres han incrementado su salario por hora en mayor proporción que los hombres. Durante los '90, existe una mayor polarización entre mujeres calificadas y no calificadas.</p> <p>Se verifica una reasignación no muy importante de trabajo femenino del sector transable al no transable producto de los efectos intrasectoriales.</p> <p>En cuanto al tipo de inserción, se observa una disminución del trabajo Part - Time siendo ésta mayor para los hombres que para las mujeres. Si se considera esta modalidad como una fuente de trabajo precario, se puede afirmar que la liberalización tendría efectos negativos, por cuanto la reducción de este tipo de empleos ha sido desigual entre hombres y mujeres.</p>
DISPONIBILIDAD	Biblioteca FLACSO.

AÑO	2001.
TÍTULO	El género en la Economía.
AUTORAS/ INSTITUCIÓN	Rodríguez, R. y Todaro, R. Centro de Estudios de la Mujer, CEM.
OBJETIVO	Aplicar el enfoque de género en el ámbito de la Macroeconomía dejando planteadas algunas interrogantes sobre nuevos temas en los cuales trabajan diversas investigadoras.
METODOLOGÍA	Análisis de fuentes secundarias de información.
PRINCIPALES RESULTADOS	<p>El estudio advierte que existe una profunda interdependencia entre los procesos económicos y el orden de género, motivo por el cual se hace necesario contar con nuevos marcos de análisis que permitan una comprensión integral de la dinámica económica, considerando procesos y actores que hasta ahora no han sido contemplados en los análisis económicos convencionales.</p> <p>Así, por ejemplo, se plantea la necesidad de valorar el trabajo doméstico y de enfrentarse al dilema de asignarle valor de mercado para impedir que permanezca invisible.</p> <p>Por otra parte, se muestra la innovadora experiencia de Sudáfrica a propósito del inicio de los llamados "presupuestos de mujeres", iniciativa que propone analizar los presupuestos gubernamentales con perspectiva de género. Al respecto, se observa que los gastos fiscales son una herramienta indispensable para realizar un análisis completo de las políticas públicas y de igualdad de oportunidades, aunque se reconoce que hay enormes dificultades para abordar con éxito esa tarea.</p> <p>Finalmente, se establece una relación entre los procesos de globalización y la mayor incursión de las mujeres en el mundo de los negocios. Destaca el proceso por el cual éstas tienen un papel creciente en la creación de empleo, desde el autoempleo y la microempresa, hasta el que ofrecen mujeres de todos los niveles sociales que inician nuevas empresas.</p>
DISPONIBILIDAD	Centro de Documentación CEM.

AÑO	2003.
TÍTULO	Acuerdos Comerciales: un Nuevo Desafío para las Trabajadoras y los Trabajadores en Chile.
AUTOR	Programa de Economía del Trabajo, PET.
OBJETIVO	Colaborar en el fortalecimiento de las organizaciones de trabajadoras y trabajadores para enfrentar los impactos que los acuerdos comerciales producirían en el mercado del trabajo y sus condiciones laborales en Chile, con especial énfasis en las trabajadoras pobres.
METODOLOGÍA	Análisis de fuentes secundarias de información. Aplicación de entrevistas a informantes claves. Reuniones con dirigencias del mundo sindical y del trabajo independiente. Focus Group con trabajadoras y trabajadoras del sector agrícola, portuario y del trabajo independiente.
PRINCIPALES RESULTADOS	<p>Como resultado del estudio, se establece que, aún cuando existen oportunidades para algunos sectores de la economía, las condiciones laborales y previsionales generales de los trabajadores en Chile no parecen tener expectativas de mejorar con los tratados. Además, las organizaciones sociolaborales y sindicatos deberán enfrentar la profundización de la atomización productiva, la competitividad y la disminución de las trabajadoras y los trabajadores asalariados. Junto a otros factores de la economía, con la implementación de los TLC, las autoridades y los grandes empresarios esperan un aumento del empleo en cifras globales, pero este empleo se proyecta en términos generales de menor calidad. Se prospecta, asimismo que la situación de las trabajadoras en general se ve amenazada con mayor flexibilización y en el caso de los sectores más sensibles y/o "perdedores" se enfrentarán a menos y cada vez más precarizados empleos. En particular, la posibilidad de que las microempresarias y los microempresarios se beneficien con los tratados son remotas y más bien parecen amenazados. Los microproductores se deberán reconvertir al comercio menor de "baratijas" importadas o aumentar su situación de pobreza. Por otra parte, el aumento de autoempleados seguirá obligando a las mujeres jefas de hogar o a las sin calificación a buscar oportunidades para la sobrevivencia familiar, sin que existan redes de sustento y protección al trabajo de la mujer con hijos. En este contexto, se postula que la apuesta del gobierno es que las trabajadoras y los trabajadores expulsados de los sectores no competitivos serán reinsertados en los sectores exportadores o dinámicos. Sin embargo, existen diferencias entre trabajadores sin calificación, una calificación específica o con formación superior técnica o profesional. Esta diferencia se acentúa en el caso de las mujeres, dado que disminuyen las oportunidades para ellas por razones geográficas y de mayores responsabilidades familiares y sociales.</p> <p>Finalmente, se formulan las siguientes propuestas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Establecer una política de seguimiento y control con participación activa de las organizaciones sindicales y sociolaborales de los impactos de los tratados. 2. En cuanto a la educación y calificación para el empleo, se debería reestructurar la política de fomento de manera que permita capacitar para el nuevo contexto y las nuevas oportunidades. 3. Modificar la legislación para adecuar la orgánica sindical para la nueva estructura productiva desvinculándola del concepto formal de empresa. 4. Fomentar a la micro actividad económica con políticas en sintonía con la realidad política económica del país y sus apuestas de desarrollo. 5. Promover la asociatividad en la producción y en la comercialización, fortaleciendo su inserción en mercados con más oportunidades. 6. Mejorar la normativa laboral para las condiciones materiales y de trabajo de acuerdo a nuevas condiciones de producción y generación de servicios. 7. En cuanto a la fiscalización, otorgar posibilidades a las organizaciones sindicales y sociolaborales para participar efectivamente en el cumplimiento de la normativa, dotar de herramientas y recursos a las inspecciones y reformar el sistema judicial laboral.
DISPONIBILIDAD	OXFAM, documento no publicado.

AÑO	2004.
TÍTULO	Panorama de la Legislación Laboral Chilena. El caso de la Agroindustria y la trabajadora temporal. En: Frutas y flores de exportación. Las condiciones laborales de las trabajadoras en Chile y Colombia.
AUTOR	López, Diego.
OBJETIVO	Analizar la situación de los derechos laborales de las trabajadoras de la agroexportación en Chile.
METODOLOGÍA	Análisis de fuentes secundarias de información
PRINCIPALES RESULTADOS	<p>El estudio ofrece un análisis general sobre la actual situación institucional de los derechos laborales en Chile, las medidas de protección adoptadas desde la transición democrática y sobre la posibilidad de que, en el mediano plazo, se aborden los aspectos pendientes de la agenda política de mejoramiento de tales derechos. Complementariamente, se presenta una evaluación de la situación que atraviesa el sector agroexportador en el marco de la suscripción de Tratados de Libre Comercio.</p> <p>En dicho marco, se analiza la situación de los derechos laborales y previsionales de las trabajadoras de la agroexportación, comparando la regulación contenida en la legislación chilena, con las prácticas empresariales que predominan en el sector. Las temáticas abordadas son: contrato de trabajo, estabilidad laboral, remuneraciones, jornada de trabajo, libertad sindical, negociación colectiva, protección a la maternidad, seguridad social, salud previsional, seguridad en la empresa y seguro de desempleo.</p> <p>Adicionalmente, se expone una selección bibliográfica sobre derechos laborales, legislación del trabajo en Chile y Tratados de Libre Comercio</p>
DISPONIBILIDAD	Biblioteca de Ciencias Sociales Universidad de Chile..

13

ESTUDIOS SOBRE SINDICALISMO Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- Temporeras del sector agrario. Sindicatos débiles en búsqueda de nuevas perspectivas.
- Sindicalismo latinoamericano y la acción por la igualdad de oportunidades para las mujeres.
- Componentes de las demandas de las mujeres trabajadoras del sector agroindustrial (hortícola y frutícola), de la industria manufacturera y de la pesca.
- Sindicalismo, género y flexibilización en el MERCOSUR y Chile. Inserción laboral femenina.
- Catastro de organizaciones de trabajadoras temporeras y estudios de casos de trayectoria de éstas.
- Negociación colectiva y equidad de género en Chile.

AÑO	1994.
TÍTULO	Temporeras del sector agrario. Sindicatos débiles en búsqueda de nuevas perspectivas. Material de Trabajo N° 106.
AUTORAS/ INSTITUCIÓN	Henríquez, Helia; Román, Patricia y Selamé, Teresita. Programa de Economía del Trabajo, PET.
OBJETIVOS	Describir y analizar las características sociales, económicas y ocupacionales de la mujer temporera, las relaciones que mantienen con las organizaciones sindicales campesinas y las formas posibles de participación sindical.
METODOLOGÍA	Encuesta aplicada a una muestra intencional de 45 mujeres temporeras de las regiones V, VI y Metropolitana. Entrevistas semiestructuradas a dirigentes y dirigentas de tres organizaciones sindicales campesinas de segundo nivel.
PRINCIPALES RESULTADOS	<p>En contraste con el éxito de la actividad frutícola y hortícola desarrollada en la zona central, las condiciones laborales de los trabajadores del sector son de las más bajas del país, lo que hace sindicarlo como un ejemplo paradigmático de la distancia entre productividad y equidad. En él aparecen explícita y dramáticamente las nuevas formas de dominación que ejerce el capital sobre el trabajo: empleo flexible, alta exigencia de productividad, intensificación del ritmo y extensión de la jornada de trabajo, así como minimización de los costos de reposición de la fuerza de trabajo.</p> <p>El principal obstáculo para que mejoren sus condiciones laborales es la escasa protección legal de la que es objeto y, en particular, la restricción a la negociación colectiva que pesa sobre los temporeros. El fenómeno de la temporalidad del empleo desafía a un movimiento sindical que aparece indefenso y carente de mecanismos para evitar que el desempleo esporádico se convierta en el principal factor de deterioro de la condición de vida de los trabajadores. La insuficiente protección frente a la pérdida del empleo, ha hecho surgir la propuesta de implementar un seguro de desempleo.</p> <p>En el caso de las mujeres, la destrucción de puestos de trabajo en los meses de invierno es mucho más significativa que en el de los hombres. Si bien, para una parte de las temporeras su opción es integrarse al trabajo sólo en la cosecha, otra parte desea seguir trabajando y aspira a un empleo más estable y formal. Ante la vulnerabilidad de este sector debieran dirigirse políticas específicas de empleo.</p>
DISPONIBILIDAD	Biblioteca Central Pontificia Universidad Católica de Chile.

AÑO	1995.
TÍTULO	Sindicalismo latinoamericano y la acción por la igualdad de oportunidades para las mujeres.
AUTORAS/ INSTITUCIÓN	Feres, María Ester y Henríquez, Helia. Organización Internacional del Trabajo, OIT.
OBJETIVOS	Identificar las principales necesidades de las mujeres trabajadoras respecto al logro de la igualdad de oportunidades en el mundo del trabajo. Determinar los avances alcanzados en la materia hacia el interior de las respectivas organizaciones sindicales.
METODOLOGÍA	Análisis comparativo de los informes presentados por las organizaciones sindicales de 7 países de América del Sur (Chile, Argentina, Bolivia, Brasil, Colombia, Paraguay y Venezuela) desarrollados a partir de encuestas llevadas a cabo por sus centrales durante los años 1992 y 1994.
PRINCIPALES RESULTADOS	<p>Los resultados del estudio sugieren que para los/as dirigentes/as entrevistados/as la situación laboral de las mujeres trabajadoras está marcada por la dificultosa relación entre trabajo y familia, por un lado, y la situación más desmedrada de las trabajadoras en el ámbito laboral propiamente, por otro.</p> <p>Respecto de la participación femenina en la organización sindical, se advierte que las secretarías de la mujer, establecidas formalmente a fines de los 80, tienen un rango bajo dentro de la estructura sindical, tiene una ubicación aislada, no se coordinan de modo sistemático con otras secretarías, no son resolutivas y tienen, en general, atribuciones de menor rango. Además de su posición en la estructura sindical, la participación de la mayor parte de las dirigentas en la negociación colectiva se limita a aspectos laterales permaneciendo excluidas de un asunto tan central como es la fijación de salarios.</p> <p>Los resultados que informan acerca de la participación femenina en la formación sindical, establecen que su formación está más dirigida a entender y a enfrentar los problemas de género y, en menor medida, a conocer los problemas que son centrales en las relaciones laborales. Además, se puntualiza, su participación en las actividades de capacitación es más pasiva, todo lo cual incide en su baja ingerencia en las definiciones medulares del sindicalismo.</p> <p>En cuanto a la elaboración de un plan de acción positiva sindical, se argumenta que es necesario considerar el diagnóstico actual, pero también, profundizar en él, a fin de dar cuenta de manera más precisa de las situaciones de discriminación y superar las ambigüedades y vacíos de conocimiento que aún existen. Se sugiere, por otra parte, apoyar la acción reivindicativa entregando elementos técnicos, puesto que el reconocimiento de problemas de género no llega al grado de otorgársele fácilmente rango sindical. Se afirma que una línea de apoyo podría ser difundir los contenidos específicos que se vienen reivindicando, así como los instrumentos a través de los cuales se hace, para aprovechar acciones exitosas que sirvan de modelos de acción, haciendo visibles los logros del movimiento de mujeres. de igual modo, se sugiere impulsar una estrategia comunicacional que ponga estos temas en el debate nacional y presione al propio sindicalismo a incluirlos. Además, a partir de la constatación de un aislamiento o segregación de lo femenino en la estructura sindical, se plantea la necesidad de avanzar a la integración plena. Asimismo, se plantea la necesidad de una mayor eficacia en el plano de la fiscalización y de la demanda de una regulación legal para asegurar la igualdad, como líneas de acción dirigidas al Estado. A su vez, se sugiere revisar la formación de las mujeres trabajadoras y promover la vinculación de las mujeres organizadas sindicalmente con organizaciones sociales de otro tipo.</p>
DISPONIBILIDAD	Biblioteca OIT.

AÑO	1998.
TÍTULO	Componentes de las demandas de las mujeres trabajadoras del sector agroindustrial (hortícola y frutícola), de la industria manufacturera y de la pesca.
AUTOR	Servicio Nacional de la Mujer, SERNAM.
EJECUTORES	Instituto de la Mujer y Centro de Estudios para el Desarrollo de la Mujer, CEDEM.
OBJETIVOS	Detectar los obstáculos que se interponen a la participación de las mujeres en las organizaciones del mundo sindical. Detectar los principales componentes de sus demandas como trabajadoras.
METODOLOGÍA	Entrevistas efectuadas a tres tipos de informantes calificados: trabajadoras sindicalizadas, dirigentes de ambos sexos y profesionales especializados.
PRINCIPALES RESULTADOS	<p>El estudio establece que una parte importante de las barreras que se interponen a la participación activa de las mujeres trabajadoras en las organizaciones sindicales es su condición de género. Ello, porque elementos tales como la doble jornada de trabajo, la invisibilidad de sus intereses y necesidades específicas, las escasas posibilidades de acceso a estructuras de poder y una cultura organizativa fundamentalmente masculina, inciden negativamente en las posibilidades reales que ellas tienen de participar.</p> <p>Tanto en el nivel de las trabajadoras como en el de dirigentas se detecta carencia de información respecto a derechos y normativas laborales, convenios y acuerdos internacionales suscritos por Chile y a los mecanismos y coberturas de políticas sociales destinadas a facilitar el acceso de las mujeres al mercado de trabajo.</p> <p>De este modo, se hace manifiesta la necesidad de implementar instancias y mecanismos de capacitación para el trabajo y formación en Derecho y legislación laboral desde la educación formal. También se sugiere implementar políticas comunicacionales y de difusión que estimulen el interés de las mujeres trabajadoras por participar activamente en las organizaciones sindicales.</p> <p>Por otra parte, se detecta la necesidad de establecer espacios de coordinación y estrategias conjuntas entre los organismos del Estado vinculados a mujeres, sus intereses, derechos y necesidades como ciudadanas en igualdad de oportunidades.</p> <p>Otra sugerencia que se desprende de la investigación, es la de realizar estudios desagregados por sexo para establecer las características y dinámicas que conforman el mundo sindical, así como las modalidades y motivaciones de la inserción de las mujeres en él.</p>
DISPONIBILIDAD	Documento de circulación interna, no publicado.

AÑO	1999.
TÍTULO	Sindicalismo, género y flexibilización en el MERCOSUR y Chile. Inserción laboral femenina.
AUTORES/ INSTITUCIÓN	Insignia, Jaime y Yáñez, Sonia. Centro de Estudios de la Mujer, CEM.
OBJETIVO	Contribuir al debate del tema al interior de los países miembros del MERCOSUR y Chile y de los actores sociales involucrados en este ámbito.
METODOLOGÍA	Ponencias discutidas y debatidas en el Seminario Internacional sobre políticas de género "Género, flexibilización e inserción laboral de las mujeres en el MERCOSUR". Participaron en este evento alrededor de sesenta personas.
PRINCIPALES RESULTADOS	<p>La incorporación masiva de la mujer al empleo ha provocado un interesante cambio en la estructura del mercado laboral. En Chile, la incorporación femenina al mercado laboral representa el 34,9% de la población económicamente activa.</p> <p>La flexibilidad laboral se ha incorporado a las nuevas tendencias del mercado laboral de la región, afectando a importantes sectores de los trabajadores típicos urbanos, incidiendo en el deterioro de la calidad del empleo, impactando en la creciente importancia de las mujeres en el mercado del trabajo y su concentración en empleos de baja calidad, así como en la escasa participación y representación sindical de las mujeres.</p> <p>Existe la necesidad de construir un concepto de flexibilidad desde los trabajadores de ambos sexos que, lejos de eliminar la dimensión colectiva de sus intereses, atienda las crecientes diferenciaciones grupales y preferencias individuales. La incorporación de una mirada de género sería un aporte de primer nivel para diseñar una flexibilidad laboral regulada y protegida. Esta tendría que responder tanto a necesidades económicas como a intereses de hombres y mujeres, permitiendo replantear las relaciones de género en el ámbito productivo y reproductivo. Se propone profundizar en la conceptualización de la flexibilidad laboral de tal modo de distinguir entre flexibilidad laboral empresarial y flexibilidad laboral opcional.</p>
DISPONIBILIDAD	Centro de Documentación CEM.

AÑO	2000.
TÍTULO	Catastro de organizaciones de trabajadoras temporeras y estudios de casos de trayectoria de éstas.
AUTOR	Servicio Nacional de la Mujer, SERNAM.
EJECUTOR	Centro de Estudios para el Desarrollo de la Mujer, CEDEM. Caro, Pamela y Wilson, Angélica.
OBJETIVOS	Generar información que sirva de base para impulsar el desarrollo de acciones tendientes a fomentar la participación, asociatividad y liderazgo de mujeres temporeras. Identificar los principales obstáculos y potencialidades que presentan las organizaciones y/o iniciativas de participación y liderazgo de las mujeres temporeras, de modo que éstas sirvan de orientación a las acciones futuras para el fortalecimiento de su ciudadanía y ejercicio de sus derechos.
METODOLOGÍA	Elaboración de un catastro de organizaciones mediante el análisis de fuentes secundarias de información, el sondeo con dirigentas de organizaciones de mujeres rurales y visitas a terreno. Aplicación de entrevista grupal a organizaciones de trabajadoras temporeras. Constitución de una mesa de trabajo con representantes de diversos servicios públicos y de organizaciones funcionales donde se discutieron los resultados preliminares del estudio.
PRINCIPALES RESULTADOS	Los resultados del estudio revelan que la proporción de mujeres temporeras organizadas es baja en relación al universo estimado de ellas y que la mayor parte de sus organizaciones no están nucleadas en torno a su identidad laboral; esto, se estima, refleja que se trata de una identidad débil y que lo que las convoca son, preeminente, formas de asociatividad de carácter productivista o funcional, por sobre aquellas de carácter reivindicativo – laboral. En la mayor parte de las organizaciones catastradas se plantea la voluntad explícita de modificar las situación laboral en la que se encuentran, mediante iniciativas productivas autónomas que les reporten ingresos más estables, bajo condiciones de flexibilidad horaria (para compatibilizar con los roles domésticos y de crianza de los/as hijos/as). Esta inquietud encuentra explicación en el hecho de que la mayoría de las temporeras sólo se desempeña como asalariada agrícola una parte del año y, por lo tanto, requieren mantener los niveles de ingreso familiar también en los meses azules. Se plantea además que la alta inestabilidad ocupacional que caracteriza al trabajo agrícola de temporada contribuye al desperfilamiento de las organizaciones de carácter gremial ordenadas en torno a planteamientos más reivindicativos. Aspectos que dificultan la posibilidad de constituir organizaciones de carácter más gremial son: <ul style="list-style-type: none"> - La lejanía territorial (algunas provienen de zonas rurales y otras, urbanas) - El establecimiento de relaciones laborales de diversa naturaleza. - Una inserción en el empleo de temporada de distinta regularidad (coexisten temporeras permanentes con ocasionales y otras que tienen largos períodos de inactividad laboral) - Un movimiento sindical debilitado a causa de las prácticas antisindicales provenientes del sector empresarial, la inexistencia de mecanismos de negociación colectiva y la flexibilización de las relaciones laborales. Los intereses que vinculan a las temporeras a sus organizaciones son múltiples y sobrepasan el ámbito de lo laboral (está presente lo económico, pero también lo formativo, lo recreativo y lo social), de tal manera que sus organizaciones constituyen espacios donde convergen “todo”, todo lo que podría estar asociado a la experiencia cotidiana de las mujeres donde la multiplicidad de roles es una constante. Producto del estudio, se formulan además una serie de propuestas orientadas al Programa de Mujeres Trabajadoras Temporeras del SERNAM.
DISPONIBILIDAD	Servicio Nacional de la Mujer, documento de circulación interna.

AÑO	2002.
TÍTULO	Negociación colectiva y equidad de género en Chile.
AUTOR	Oficina Regional de la OIT para las Américas y Oficina de Actividades para los Trabajadores. Proyecto Negociación Colectiva y Equidad de Género en América Latina.
OBJETIVOS	Examinar si hay y qué características tienen las demandas de género que se incorporan a los contratos o convenios colectivos.
METODOLOGÍA	Revisión de 28 acuerdos colectivos celebrados entre 1996 y 2001, seleccionados según el sector productivo, incluyendo diversas ramas de la industria y distintas actividades de servicios. Realización de 13 entrevistas a directivas sindicales. Análisis de 5 pliegos de peticiones.
PRINCIPALES RESULTADOS	Se encontraron 228 cláusulas relativas a algún aspecto de los derechos de las trabajadoras o a las relaciones de género, lo que significa un promedio de 8 cláusulas por instrumento colectivo. Tres cuartos de las cláusulas se refieren a la maternidad/paternidad, y un cuarto, a las condiciones de trabajo. El 30 por ciento consiste en beneficios de permiso o asignaciones por muerte de familiares, nacimiento de hijos o matrimonio del trabajador. Otra proporción significativa es ayuda escolar. Sin embargo, no se encontró cláusula alguna sobre equidad de género o sobre no discriminación, sea de manera general o específica. Las entrevistas a directivas sindicales mostraron que es muy restringida la agenda sobre problemas de género. Lo que tiene más presencia es el mejoramiento de los derechos de maternidad y los beneficios familiares. No hay mirada a favor de mayor equidad de género.
DISPONIBILIDAD	Biblioteca OIT.

14

INVESTIGACIÓN SOBRE TRABAJO FEMENINO Y SALUD

- La salud ignorada: las trabajadoras de la confección.
- Condiciones de trabajo, salud y demanda de atención médica en trabajadoras de la industria pesquera.
- La salud ignorada. Temporeras de la fruticultura.
- Dar en la tecla. Condiciones de trabajo y salud laboral: digitadoras del sector financiero.
- Condiciones de trabajo y salud ocupacional de los profesores de la Región Metropolitana.
- La organización piramidal de la producción del calzado, la exposición a tóxicos y sus efectos en la salud.

AÑO	1994.
TÍTULO	La salud ignorada: las trabajadoras de la confección.
AUTORAS/ INSTITUCIÓN	Díaz, Ximena y Schlaen, Norah. Centro de Estudios de la Mujer, CEM.
OBJETIVO	Conocer el perfil de salud de las trabajadoras de la industria que requiere mayor cantidad de mano de obra femenina y su relación con las condiciones de trabajo remunerado y no remunerado en las que se desenvuelven.
METODOLOGÍA	Encuesta semi estructurada que se aplicó a una muestra de 325 trabajadoras de empresas grandes, medianas y pequeñas de la industria de la confección, representativa de 18.429 mujeres que trabajan en fábricas de tejido de punto y en fabricación de prendas de vestir de la Región Metropolitana.
PRINCIPALES RESULTADOS	<p>Se revela un perfil de salud- enfermedad en el que se pueden identificar:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Enfermedades asociadas a condiciones específicas del trabajo que derivan de la exposición a condiciones de riesgo del ambiente de trabajo (ruido, iluminación, polvo, temperatura, entre otras). 2. Enfermedades cuya causalidad trasciende los límites del ambiente laboral, llamadas "inespecíficas", en cuyo desarrollo ejercen influencia determinante tanto las condiciones de riesgo del espacio laboral como factores extra laborales (carga de trabajo doméstico de la mujer que trabaja). <p>Se postula que las enfermedades auditivas deben ser consideradas como enfermedades laborales específicas que afectan a las trabajadoras de este sector de la industria.</p> <p>La disminución de visión aparece como cuarta en importancia en el abanico de enfermedades que definen el perfil salud-enfermedad de las trabajadoras de la confección.</p> <p>Dentro de las enfermedades inespecíficas se analizaron los denominados problemas de salud posturales. La mayor parte de las trabajadoras califican sus posturas en el trabajo como incómodas, lo que deriva de sillas inadecuadas, del diseño de las máquinas y de los movimientos repetitivos y sin pausa que deben realizar durante largas horas. De las posturas incómodas, derivan problemas de salud reproductiva.</p> <p>Los aspectos relativos a la organización del proceso de trabajo, la forma de pago a trato y la extensión de la jornada parecen ser determinantes del desarrollo de patologías y enfermedades propias del estrés.</p>
DISPONIBILIDAD	Centro de Documentación CEM.

AÑO	1994.
TÍTULO	Condiciones de trabajo, salud y demanda de atención médica en trabajadoras de la industria pesquera.
AUTORAS/ INSTITUCIÓN	Díaz, Ximena; Medel, Julia y Schlaen, Norah. Centro de Estudios de la Mujer, CEM.
OBJETIVOS (Obj. de la investigación, vinculados a un programa más amplio, que incluye también a trabajadoras de la confección y de la fruticultura)	Identificar los principales problemas de salud de las trabajadoras de la industria de la confección, del sector frutícola y de la industria pesquera. Evaluar las condiciones en las que se realiza el trabajo remunerado y doméstico. Evaluar el acceso de las trabajadoras a la atención médica y describir los problemas que dificultan ese acceso, tanto aquellos derivados del trabajo pagado, como de las exigencias del trabajo doméstico y de los sistemas de atención médica. Sugerir lineamientos para mejorar la atención de las trabajadoras y/o proponer fórmulas alternativas de atención más asequibles para las trabajadoras. Elaborar propuestas y recomendaciones para los organismos competentes a fin de mejorar las condiciones de trabajo y salud de las trabajadoras.
METODOLOGÍA	Estudio cualitativo de casos y grupos de discusión en cada sector estudiado. Encuesta aplicada a una muestra de trabajadoras de cada sector: Confección: 325 casos de trabajadoras que se desempeñan en industrias grandes, medianas y pequeñas de la Región Metropolitana. Frutícola: 300 trabajadoras estacionales de la uva de exportación en las regiones V y Metropolitana. Pesquero: 659 casos de trabajadoras permanentes, eventuales y hombres, como grupo de comparación, de las regiones V y VIII.
PRINCIPALES RESULTADOS	Según revelan los resultados de la investigación, en los tres sectores estudiados se destacan con nitidez tres grupos de enfermedades de alta prevalencia: 1. enfermedades asociadas al diseño de los puestos de trabajo (principalmente lumbago y várices, pero también tendinitis), 2. enfermedades asociadas a las condiciones específicas del ambiente de trabajo (dermatitis entre las trabajadoras frutícolas y de la industria pesquera; enfermedades respiratorias en los tres casos; disminución de la audición, más frecuente en las trabajadoras de la confección; enfermedad de Raymond, acrocianosis, cistitis y hongos en pies y manos, en el caso de las trabajadoras del sector pesquero), y 3. enfermedades y malestares asociados a la fatiga y el stress del trabajo (neurosis, úlcera y gastritis, presentes en trabajadoras de los tres sectores). Aún cuando la relación entre el desarrollo de estas enfermedades y las condiciones propias del puesto de trabajo es indiscutible, los resultados del estudio revelan que no es menos importante la relación entre carga de trabajo doméstico y dichas dolencias. De acuerdo a los testimonios de las trabajadoras, de las enfermedades que definen los rasgos de su perfil epidemiológico muy pocas son consideradas como enfermedades de origen ocupacional. Esto, las posiciona en la encrucijada que las obliga a optar entre la búsqueda individual de atención en salud o, simplemente, ignorar los síntomas y postergar la consulta y el tratamiento hasta que las circunstancias lo permitan, siendo este último, el camino que se sigue con mayor frecuencia. En los tres sectores, más de la mitad de las trabajadoras no había consultado a un médico frente a la percepción de síntomas claros de enfermedad, principalmente por falta de tiempo, dinero o por no pedir permiso en el trabajo. Esta situación se traduce en el ocultamiento del perfil epidemiológico de las trabajadoras, con serias implicancias en materia de prevención, atención y rehabilitación de la salud de las mujeres que trabajan.
DISPONIBILIDAD	Centro de Documentación CEM.

AÑO	1994.
TÍTULO	La salud ignorada. Temporeras de la fruticultura.
AUTORAS/ INSTITUCIÓN	Medel, Julia y Riquelme, Verónica. Centro de Estudios de la Mujer, CEM.
OBJETIVOS	Identificar los principales problemas de salud de las trabajadoras del sector frutícola. Evaluar las condiciones en las que se realiza el trabajo remunerado y doméstico. Evaluar el acceso de las trabajadoras a la atención médica y describir los problemas que dificultan ese acceso. Sugerir lineamientos para mejorar la atención de las trabajadoras y/o proponer fórmulas alternativas de atención más asequibles para las trabajadoras. Elaborar propuestas y recomendaciones para los organismos competentes a fin de mejorar las condiciones de trabajo y salud de las trabajadoras.
METODOLOGÍA	Encuesta a una muestra de 300 trabajadoras estacionales de la uva de las regiones V (comunas de San Esteban, Rinconada, San Felipe y Santa María) y Metropolitana (comunas de Colina, Buin, Paine y Talagante). La aplicación tuvo lugar en los meses de mayo y junio de 1992.
PRINCIPALES RESULTADOS	Los resultados del estudio respecto a la percepción general del estado de salud de las temporeras, dan cuenta de un perfil diferenciado entre el período de trabajo agrícola y el de desocupación. Así, mientras el 51.7% de las entrevistadas califica su estado de salud como regular o malo durante la temporada pasada, el 65.6% lo califica del mismo modo respecto del período de desocupación; si en la temporada dicha percepción se asocia a malestares musculares, al alto nivel de cansancio y estrés, y a la presencia de otras enfermedades, en el período de desocupación prevalecen problemas "de los nervios", malestares inespecíficos (dolores de cabeza y jaquecas) y enfermedades respiratorias. Las enfermedades que se mencionan con mayor frecuencia son várices, disminución de la visión, lumbago, dermatitis y neurosis. Al reflexionar en torno a las condiciones asociadas al puesto de trabajo, las temporeras definen las posturas en el huerto y el packing como incómodas, forzadas y cansadoras; además, la mayoría declaró tener molestias tales como dolores de huesos, de piernas y cansancio muscular. Los factores que producen más malestar a las trabajadoras de huerto son el calor y las sustancias tóxicas y a las de packing, el ruido, el frío, las sustancias tóxicas y el calor. Es importante destacar que si bien la tercera parte de las trabajadoras declaró problemas de salud provocados por sustancias tóxicas, la mayoría desconoce sus nombres y los riesgos asociados a su exposición. Entre los síntomas y malestares provocados por este tipo de sustancias destacan los malestares generales (dolores de cabeza y estómago, vómitos, náuseas y ahogos, entre otros), los problemas de la piel (alergias y dematitits), los problemas visuales y, en menor medida, los respiratorios.
DISPONIBILIDAD	Centro de documentación CEM.

AÑO	1994.
TÍTULO	Dar en la tecla. Condiciones de trabajo y salud laboral: digitadoras del sector financiero.
AUTORA/ INSTITUCIONES	Díaz, Estrella. Instituto de la Mujer – Confederación de Sindicatos de Trabajadores de Empresas Bancarias y Afines.
OBJETIVO	Analizar el impacto de las condiciones de trabajo en la salud laboral de las digitadoras del sector financiero.
METODOLOGÍA	<p>Análisis de fuentes secundarias de información.</p> <p>Entrevistas a informantes estratégicos entre los cuales se cuentan dirigentes sindicales, digitadoras, funcionarios de Mutuales de Seguridad, así como personal médico y de enfermería.</p> <p>Constitución de 5 grupos homogéneos en 4 empresas del sector financiero, cada uno de los cuales estuvo constituido por un promedio de entre 10 y 12 personas, que en 5 o 6 sesiones de trabajo analizaron sus puestos de trabajo, construyeron diagramas de flujo y mapas de riesgo de los lugares y puestos de trabajo.</p> <p>Observación no participante en los lugares de trabajo.</p> <p>Sondeo de opinión aplicado a trabajadoras/es de empresas bancarias, Isapres y prestadoras de servicios (129 mujeres y 59 hombres, en total)</p> <p>Realización de evaluaciones médicas a trabajadoras/es de empresas bancarias, Isapres y prestadoras de servicios (17 mujeres y 3 hombres, en total)</p>
PRINCIPALES RESULTADOS	<p>Los resultados del estudio revelan que las condiciones y medio ambiente de trabajo que acompañan la introducción de nuevas tecnologías computacionales entrañan múltiples factores de riesgo para la salud de las digitadoras. Éstos, se relacionan especialmente con:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. el ambiente físico, respecto del cual los principales inconvenientes revelados se refieren al espacio físico, la temperatura y la ventilación, 2. la sobrecarga muscular producto de posturas inadecuadas, 3. la sobrecarga mental asociada a factores tales como la monotonía, repetitividad, falta de creatividad y presión de tiempo, 4. equipos y mobiliario muchas veces carentes de un diseño ergonómico. <p>Las empresas en las que prevalecen condiciones más desmedradas y en las que las trabajadoras están más expuestas a situaciones de inseguridad, son las prestadoras de servicios de digitación.</p> <p>Según se establece en el estudio, el puesto de digitación es altamente sobreexigido producto de condicionantes laborales y extra-laborales, lo que lo hace generador de mucha fatiga y poco bienestar, situación que puede derivar en daños tanto para la salud física como psíquica. Los trastornos de la salud que aparecen como relevantes son: la tendinitis o tendosinovitis, la fatiga visual, problemas posturales y síntomas o signos de stress.</p> <p>Por otra parte, se pone de relieve la carencia de un marco regulador que proteja adecuadamente a las/os trabajadoras/es del sector y el hecho que los procesos modernizadores tienden a transferir buena parte de los costos asociados a los objetivos de acumulación del capital sobre el factor humano. Al respecto, se plantea como imprescindible la defensa que las/os propias/os trabajadoras/es pueden hacer de la integridad de su salud, convirtiéndose en protagonistas de una acción preventiva. En este panorama de relación riesgo – daño del puesto de trabajo de digitación, las medidas de carácter preventivo, aparecen como las más valederas y necesarias; asimismo, se recomienda atender a la normas reglamentarias que se aplican y fiscalizan en otros países. Finalmente, se afirma que el objeto de estudio de la salud y el trabajo de la mujer debiera constituir una reivindicación central para la cuestión femenina, apuntando a su igualdad.</p>
DISPONIBILIDAD	Centro de documentación SERNAM.

AÑO	1998.
TÍTULO	Condiciones de trabajo y salud ocupacional de los profesores de la Región Metropolitana. Documento de Trabajo N° 2.
AUTORA/ INSTITUCIÓN	Selamé, Teresita. Centro de Estudios, Asesorías y Capacitación Mujer y Trabajo.
OBJETIVO	Analizar el grado de incidencia que desde la percepción de los propios trabajadores de la Educación tienen ciertas condiciones físico - ambientales y psicosociales que rodean el desempeño del trabajo docente.
METODOLOGÍA	Revisión y análisis de fuentes secundarias. Encuesta aplicada a 134 educadores/as de la Región Metropolitana. Levantamiento diagnóstico a través de dos talleres de formación de dirigentes del sector educación. Entrevistas con dirigentes del Directorio Nacional del Colegio de Profesores y con especialistas que prestan servicios profesionales de apoyo al Colegio de Profesores.
PRINCIPALES RESULTADOS	En cuanto a la extensión de las jornadas de trabajo se advierte que una parte significativa de los y las docentes tiene jornadas extensas, a las que se suman las tareas complementarias a la docencia que realizan en sus hogares y/o labores domésticas. El horario "normal" de trabajo para la mayoría de los entrevistados es de 61 horas semanales o más. Una alta proporción de docentes asisten a consultas médicas, siendo las enfermedades asociadas con el ejercicio de su profesión aquellas que las motivaron en el 65% de los casos. Entre las mujeres esta proporción es más elevada que en el caso de los varones. Las enfermedades que destacan por su prevalencia son las fatigas física, bucal y mental, las enfermedades nerviosas y el desgaste muscular. Debe observarse que mientras entre las mujeres 10 de las 15 dolencias en consulta se manifiestan con frecuencia para la mayoría, entre los varones sólo 2 de ellas sobresalen. La aparición y el número de enfermedades profesionales experimentadas por los y las docentes se dan en mayor medida entre quienes cumplen jornadas más extensas. Entre los factores que tanto para las mujeres como para los varones constituyen algún riesgo para su estado de salud se encuentran el tamaño excesivo de los cursos, los bajos salarios, la contaminación ambiental y las presiones del tiempo.
DISPONIBILIDAD	Centro de Documentación SERNAM.

AÑO	2003.
TÍTULO	La organización piramidal de la producción del calzado, la exposición a tóxicos y sus efectos en la salud.
AUTORA/ INSTITUCIÓN	Medel, Julia. Centro de Estudios de la Mujer, CEM.
OBJETIVO	Obtener un perfil de salud y caracterización de las trabajadoras de talleres y domicilio.
METODOLOGÍA	Estudio de casos a una muestra voluntaria de trabajadoras/es de talleres y domicilio de la comuna de Peñaflo. Se incluyeron 66 casos, de los cuales 52 se desempeñan en talleres y 14, en sus casas.
PRINCIPALES RESULTADOS	<p>La producción del calzado basada en la externalización sacó hacia los talleres y domicilio el aparato y un conjunto de actividades anexas que en lenguaje del oficio se denomina "manual". En tanto, el diseño, corte y armado se desarrollan en la fábrica de la empresa mandante.</p> <p>Las mujeres representan entre el 60 y el 80% del total de quienes trabajan en talleres y casi el 100% de quienes lo hacen a domicilio. Son principalmente mujeres de edades intermedias y mayores; al parecer, no hay menores de edad participando de estas tareas. La mayoría está casada y tiene hijos. Algunas trabajaron antes en la empresa mandante, pero predominan las que llevan menos de un año en la actividad. Hay quienes alternan este trabajo con el trabajo agrícola de temporada y hay también quienes han trabajado como temporeras antes.</p> <p>El 61.5% de las trabajadoras de talleres tienen contrato y todas las que trabajan a domicilio carecen de él. El 59% tiene acceso a la salud por derecho propio, el 11.5% es carga del esposo y el 21.3% tiene tarjeta de gratuidad. La jornada de las trabajadoras a domicilio puede ser similar o más extensa que la jornada de los talleres; además tiene el agravante del trabajo nocturno y el trabajo doméstico que, en estos casos, se tiende a delegar menos. Los salarios semanales en los talleres fluctúan entre los \$20.000 y los \$29.000, y a domicilio, se encuentran dos polos, uno que percibe menos de \$15.000 y otro, que gana \$30.000 o más a la semana.</p> <p>Mientras el 22.7% declara no tener problemas en el trabajo, el resto indica que la principal dificultad son los bajos salarios que perciben. Las trabajadoras a domicilio refieren en mayor medida a la dificultad de conciliar la vida familiar y la vida laboral, en tanto que las que se desempeñan en talleres, destacan la falta de permisos y el maltrato de jefes y supervisores.</p>
DISPONIBILIDAD	Centro de Documentación CEM.

15

ESTUDIOS SOBRE EDUCACIÓN, CAPACITACIÓN LABORAL Y TRABAJO FEMENINO.

- Educación y Ocupación de la mujer desde 1875 a 1992: Aspectos evolutivos de la modernización en 117 años.
- Situación socioeducativa de la fuerza de trabajo femenina.
- Caracterización del acceso de la mujer al sistema formal de educación para el trabajo.
- Capacitación laboral de la mujer en Chile.
- La capacitación laboral de la mujer: análisis de la capacitación vía franquicia tributaria 1994 –1997.
- Participación de las Mujeres en los Programas de Capacitación Laboral y Perfeccionamiento Vía Franquicia Tributaria. Análisis de su participación y las causas de su escasa presencia. Período 1998 – 2002.

AÑO	1994.
TÍTULO	Educación y Ocupación de la mujer desde 1875 a 1992: Aspectos evolutivos de la modernización en 117 años.
AUTORA/ INSTITUCIÓN	Cooper, Doris. Universidad Tecnológica Metropolitana- Departamento de Humanidades.
OBJETIVOS	Colaborar al conocimiento de las características de alfabetismo, niveles educacionales y ocupacionales de la población total de nuestro país, en el transcurso de los sucesivos Censos, desde 1875 a 1992. Colaborar al conocimiento de las características señaladas diferencialmente según sexo y grados de urbanidad y ruralidad en cuanto a la ubicación ecológica de la población.
METODOLOGÍA	Análisis de datos secundarios extraídos de cada uno de los Censos de población realizados en Chile entre 1875 y 1992.
PRINCIPALES RESULTADOS	En una primera etapa histórico censal se dan diferencias significativas de alfabetización en detrimento de la mujer. Éstas se minimizan comparativamente en relación a los niveles de alfabetismo de los varones a medida que se incrementa el nivel de urbanización del área considerada. Los niveles de educación primaria y secundaria no presentan estas diferencias según sexo ya a partir de 1920. Sin embargo, a nivel universitario, aunque la participación de la mujer se ha incrementado paulatinamente, aún en 1970 se encuentran diferencias de gran magnitud. La mujer se incorpora a la educación superior en forma paulatina y tardía, comparativamente a los varones. Aún hasta 1992 se presenta el rol adscrito femenino tradicional, en el tipo de profesiones u de ocupaciones en que se desempeñan las mujeres. Éstas son más tradicionales a medida que el nivel de urbanización es menor. La modernización de las profesiones y ocupaciones ocurre primero en el sexo masculino. Ellas se sumarían en menor proporción y tardíamente en el desarrollo relativo de la estructura ocupacional y económica nacional. El volumen de la población activa femenina no se ha incrementado al menos hasta 1992. Su participación paulatina y tardía, pareciera tender a un ámbito de igualdad probablemente creciente. Los datos del SERNAM 1992 relativos al poder económico y político eminentemente masculino, indican que la mujer es aún marginada de la toma de decisiones.
DISPONIBILIDAD	Centro de Documentación SERNAM.

AÑO	1998.
TÍTULO	Situación socioeducativa de la fuerza de trabajo femenina. Artículo incluido en el Documento de Trabajo N° 3, "Acceso de la mujer a los sistemas de educación formal y de capacitación laboral en Chile".
AUTORA/ INSTITUCIÓN	Selamé, Teresita. Centro de Estudios, Asesoría y Capacitación Mujer y Trabajo.
OBJETIVOS	Analizar los niveles de escolaridad de la fuerza de trabajo en Chile, comparando la situación de los hombres respecto de las mujeres y su evolución en el tiempo. Analizar la evolución que ha experimentado el acceso de la mujer a cargos directivos en el período comprendido entre 1982 y 1997. Analizar la distribución de la fuerza de trabajo femenina y masculina según grupo ocupacional para el país, en general, y para la regiones metropolitana, V, VI y VII, en particular.
METODOLOGÍA	Análisis de información estadística extraída de: <ul style="list-style-type: none"> - Tabulados especiales realizados por el INE sobre la base de la Encuesta Nacional de Empleo del trimestre enero – marzo de 1997. - Las Encuestas Nacionales de Empleo del INE de los trimestres septiembre – noviembre de 1997, octubre – diciembre de 1990 y octubre – diciembre de 1980. - Tabulados emanados de la División de Planificación y Presupuesto del Ministerio de Educación.
PRINCIPALES RESULTADOS	El nivel de escolaridad promedio de la población económicamente activa alcanzaba a los 9.57 años en 1995, siendo la escolaridad femenina superior a la masculina (10.33 y 9.2 años, respectivamente). En cuanto a su evolución, el estudio advierte que entre 1982 y 1995, se registró un incremento de 1.77 años para el caso de las mujeres y de 1.62 años, para el de los hombres. Por otra parte, se advierte que tanto en 1980, como en 1990 la proporción de analfabetismo en la fuerza de trabajo femenina era inferior a la masculina y la proporción de mujeres con niveles post- secundarios de educación, superior a la de los hombres que componían la fuerza de trabajo. Si bien esta tendencia se mantiene en 1997, es del caso destacar que debido a la escasa participación femenina en la fuerza de trabajo (33%), las mujeres con elevados niveles de escolaridad no son cuantitativamente más numerosas que los hombres. Por otra parte, el estudio señala que a pesar de existir entre la fuerza de trabajo femenina una importante proporción de profesionales, es poco frecuente que la mujer ocupe cargos directivos. Entre 1982 y 1997, la proporción de mujeres en tales cargos ha experimentado un leve incremento, tanto con respecto a la fuerza de trabajo total, como con respecto a la fuerza de trabajo femenina.
DISPONIBILIDAD	Centro de documentación SERNAM.

AÑO	1998.
TÍTULO	Caracterización del acceso de la mujer al sistema formal de educación para el trabajo. Artículo incluido en el Documento de Trabajo N° 3, "Acceso de la mujer a los sistemas de educación formal y de capacitación laboral en Chile".
AUTORA/ INSTITUCIÓN	Selamé, Teresita. Centro de Estudios, Asesoría y Capacitación Mujer y Trabajo.
OBJETIVOS	Analizar las principales características que asume el acceso de la mujer al sistema de educación para el trabajo.
METODOLOGÍA	Análisis de información estadística extraída de: <ul style="list-style-type: none"> - Las Encuestas Nacionales de Empleo del INE y tabulados especiales solicitados a la institución. - Tabulados de la encuestas de empleo del Programa Economía del Trabajo 1988, 1989 y 1991. - Tabulados emanados de la División de Planificación y Presupuesto del Ministerio de Educación.
PRINCIPALES RESULTADOS	<p>Los resultados del estudio ratifican que la informalidad en el empleo se encuentra asociada a la posesión de bajos niveles de educación y a niveles de ingreso que se encuentran muy por debajo de lo registrado en el sector formal. Esta situación impacta especialmente en las mujeres: en 1990, el 42.2% del total de la fuerza de trabajo femenina se desempeñaba en el sector informal, frente al 24.2% de los hombres.</p> <p>El estudio sugiere que el incremento de la participación laboral femenina registrado entre 1982 y 1997 (desde el 17.4% hasta el 33.8% a nivel país) se asocia a la mayor escolaridad que ha alcanzado la mujer. Los antecedentes disponibles respecto del año 1993 indican, por ejemplo, que la tasa de participación laboral de las mujeres que han alcanzado estudios post secundarios casi cuadruplica aquella presentada por mujeres analfabetas y más que duplica la que presentan mujeres con estudios inferiores a la enseñanza media. La tasa de participación se eleva cuando se trata de mujeres de entre 25 y 44 años con estudios post secundarios (69.5%) y, más aún, tratándose de mujeres sin hijos (83.8%). Tales resultados confirman la importancia de la educación en la emancipación económica de la mujer.</p> <p>Por otra parte, el análisis de la posición de la mujer en el sistema de educación para el trabajo pone en evidencia que en la modalidad de enseñanza técnico - profesional predominan los hombres (52.9% del total en 1996), mientras en la enseñanza científico- humanista predominan las mujeres (54.1% en 1996). No obstante ello, desde 1985 la matrícula femenina en la modalidad técnico-profesional se ha venido incrementando tanto en términos absolutos como relativos, elevándose desde el 18.5% en 1985 hasta el 40.4% en 1996. Las especialidades técnicas prioritariamente escogidas por las mujeres (61.7% de la matrícula) son aquellas pertenecientes a lo que constituye la rama comercial y están vinculadas a las áreas de secretariado, contabilidad, administración, ventas, computación y publicidad. Una incidencia menor (29.2%) tienen las carreras de la llamada "área técnica femenina", entre las cuales están contempladas las carreras de alimentación, vestuario, atención de párvulos, atención social, peluquería y belleza, entre otras. En contraste, las otras ramas de esta modalidad de enseñanza se distingue por concentrar una bajísima proporción de la matrícula femenina: 4.7% en la rama industrial, 3% en la agrícola y 1.4% en la marítima. En consecuencia, las egresadas del sistema formal de educación para el trabajo provienen, mayoritariamente de carreras asociadas a funciones y roles que tradicionalmente ha desempeñado la mujer: secretariado, ventas, contabilidad y otros vinculados a su rol reproductor (atención de párvulos, alimentación, vestuario, peluquería, etc.) Se concluye que, en la medida que las pautas culturales que ofrecen resistencia al reconocimiento de que la mujer posee similares capacidades y talentos que el hombre y que continúe la discriminación de género en distintos ámbitos de la vida social, no habrán grandes cambios en las trayectorias educacionales de las alumnas, ni en la calidad de sus desenlaces ocupacionales.</p>
DISPONIBILIDAD	Centro de documentación Mujer y Trabajo.

AÑO	1998.
TÍTULO	Capacitación laboral de la mujer en Chile. Artículo incluido en el Documento de Trabajo N° 3, "Acceso de la mujer a los sistemas de educación formal y de capacitación laboral en Chile".
AUTORA/ INSTITUCIÓN	Selamé, Teresita. Centro de Estudios, Asesoría y Capacitación Mujer y Trabajo.
OBJETIVOS	Analizar la situación que afecta a la fuerza de trabajo femenina en Chile en lo que dice relación con sus posibilidades de acceso a la capacitación laboral.
METODOLOGÍA	Análisis de información estadística elaborada por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, SENCE.
PRINCIPALES RESULTADOS	<p>El estudio muestra una serie de antecedentes que permiten ilustrar la posición de las mujeres en las instancias de capacitación laboral, entre las cuales destacan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Programa de Habilitación Laboral para Mujeres de Escasos Recursos preferentemente Jefas de Hogar, en cuya línea de capacitación se ejecutaron un total de 218 cursos para 3.884 mujeres en el bienio 1995 – 1996. (Como punto de referencia, se señala que en 1996, la CASEN informaba de la existencia de 786.000 mujeres jefas de hogar en el país) - Programa de Capacitación Laboral para Jóvenes, respecto del cual se puntualiza que de las 18.439 becas adjudicadas en 1996, sólo el 34.8% benefició a jóvenes de sexo femenino, contra el 65.2% que favoreció a jóvenes de sexo masculino. - Sistema de Capacitación en la Empresa vía Franquicia Tributaria, en el cual las mujeres tenían también una baja representación (de las 451.934 personas que en 1996 recibieron capacitación, sólo el 23.9% eran mujeres, lo que contrasta con la participación laboral femenina, que a principios de 1997 alcanzaba al 33.8%) al punto que sólo un 6.6% de las mujeres ocupadas recibieron en 1996 capacitación por esta vía, cifra que contrasta con el 9.5% que corresponde a los hombres. <p>Los resultados del estudio sugieren que las mujeres trabajadoras comparten con sus pares hombres la problemática de no poder acceder a becas individuales que les permitan optar a capacitarse en lo que deseen, cuando y donde estimen conveniente, puesto que es otro actor - el empresariado – quien maneja las decisiones que competen al uso o al no uso de los fondos susceptibles de ser destinados a este objeto. No obstante, la situación de la mujer se ve agravada toda vez que su acceso a las actividades de capacitación organizadas por las empresas es bastante inferior al que le corresponde por su presencia en la fuerza laboral. Por el lado de la oferta, se hace sentir la falta de cursos diseñados "a la medida" de las necesidades de las beneficiarias, que correspondan a sus reales requerimientos de capacitación y que estén de acuerdo con la particular estrategia de inserción que cada cual decida utilizar. En este sentido, se hace sentir la falta de estudios diagnósticos que orienten los programas de capacitación de la mujer. Por otra parte, se sostiene que los programas de capacitación, especialmente los dirigidos a la mujer, requieren ser respaldados por estudios de seguimiento que permitan mejorar su eficacia, reformular sus objetivos y orientaciones, y elevar los niveles de satisfacción de las necesidades de desarrollo personal y de avance ocupacional de quien se capacita. Se juzga necesario además, elevar el conocimiento que tanto las trabajadoras como las organizaciones sindicales que las representan poseen acerca del modo de funcionamiento del sistema de capacitación, puesto que de por la vía de los comités bipartitos, los trabajadores pueden tener mayor injerencia en los planes de capacitación de la empresa.</p>
DISPONIBILIDAD	Centro de documentación Mujer y Trabajo.

AÑO	1999.
TÍTULO	La capacitación laboral de la mujer: análisis de la capacitación vía franquicia tributaria 1994 –1997. En : Políticas de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en el Trabajo. 1994 – 1999.
AUTOR	de la Maza, Gonzalo.
OBJETIVO	Analizar las principales características de la participación de la mujer en el sistema de capacitación por la vía de la franquicia tributaria.
METODOLOGÍA	Análisis basado en el informe preliminar del estudio "Grado de Participación de las Mujeres en el Sistema de Capacitación en la Empresa, vía Franquicia Tributaria", realizado en 1998 por el Departamento de Planificación y Estudios del SENCE.
PRINCIPALES RESULTADOS	<p>La capacitación laboral de la mujer por la vía de la franquicia tributaria ha crecido notablemente en el período, mejorando de manera significativa la situación global de las mujeres que trabajan. No obstante el ritmo de crecimiento supera al de los hombres, su cobertura es menor y alcanza al 8.4% de las mujeres trabajadoras.</p> <p>Las limitaciones para alcanzar mayores coberturas se ligan a la evidencia de que una parte importante del empleo femenino se ubica en áreas donde la franquicia no puede utilizarse. En general, las mayores coberturas de capacitación de mujeres se asocian a sectores modernos de la economía.</p> <p>La capacitación femenina está fuertemente concentrada en los niveles medios de ocupación y en las mujeres de entre 25 y 44 años. La franquicia está siendo utilizada del nivel de trabajadoras calificadas hacia arriba, de igual forma que lo que ocurre con los hombres. Las áreas más privilegiadas corresponden a Administración, Comercio, Servicios y Computación.</p> <p>La Región Metropolitana concentra el 62.3% de los cupos de capacitación de mujeres y, en tanto la capacitación masculina tiende a descentralizarse en el período, con las mujeres ocurre lo contrario.</p>
DISPOIBILIDAD	Centro de Documentación SERNAM

AÑO	2003.
TÍTULO	Participación de las Mujeres en los Programas de Capacitación Laboral y Perfeccionamiento Vía Franquicia Tributaria. Análisis de su participación y las causas de su escasa presencia. Período 1998 – 2002.
AUTOR	Servicio Nacional de la Mujer, SERNAM.
EJECUTORA	Selamé, Teresita.
OBJETIVOS	Identificar los factores obstaculizadores que explican la baja participación de las mujeres trabajadoras en los programas de capacitación laboral y perfeccionamiento vía franquicia tributaria. Analizar los eventuales efectos sobre las condiciones de trabajo de las mujeres que tiene la participación en acciones de capacitación y de nivelación de estudios.
METODOLOGÍA	Análisis de datos estadísticos proporcionados por SENCE y MIDEPLAN. Encuesta aplicada a una muestra de 90 trabajadoras de baja calificación laboral pertenecientes a 30 empresas de cinco regiones del país. Entrevistas semiestructuradas aplicadas a miembros de empresas privadas y a agentes externos que juegan un rol importante en el funcionamiento del sistema de capacitación vía franquicia tributaria.
PRINCIPALES RESULTADOS	El estudio establece que los factores que obstaculizan el acceso de las trabajadoras a las actividades de capacitación se vinculan tanto a la cultura y práctica empresarial en esa materia (y que también inciden negativamente en el acceso a la capacitación de los trabajadores varones), como a realidades que son específicas para el caso de las mujeres. Entre estas últimas, pueden señalarse los prejuicios vinculados a la baja consideración social del trabajo femenino, los estereotipos difundidos acerca de la relación de la mujer con el trabajo remunerado, la superposición de roles que las afecta y los horarios en que generalmente se dictan los cursos. Se destaca, además, que la participación en acciones de capacitación impacta positivamente en las mujeres que han tenido la oportunidad de acceder a estas. Los principales efectos en su situación laboral son la asignación de un cargo de mayor responsabilidad y, en menor medida, el incremento de las remuneraciones. Adicionalmente, las mujeres capacitadas identifican implicancias no laborales, tales como la adquisición de mayor seguridad en sí mismas, el sentirse mejor preparadas para continuar adquiriendo nuevos conocimientos y el considerar que, gracias a la capacitación, son mejor valoradas en sus hogares.
DISPONIBILIDAD	Centro de documentación SERNAM.