



***IGUALDAD DE OPORTUNIDADES:
LA EXPERIENCIA DE CHILE***

**Autora: Vanessa Marmentini,
Chile**

PANEL No. 08

“Igualdad de Oportunidades en las Políticas Públicas”

Reducción de Pobreza e igualdad de oportunidades : La experiencia de Chile

Vanessa Marmentini Sobrino.
Agosto 2002

RESUMEN

¿Qué se ha hecho en Chile, para procurar la igualdad de oportunidades para las mujeres pobres?

El documento presenta un recuento de las diversas estrategias para enfrentar la pobreza, especialmente de aquellas que consideran las características particulares de las mujeres pobres en Chile, respaldada por datos estadísticos confiables. La información recopilada se refiere a las intervenciones más importantes y se destacan también las acciones que hoy están teniendo vigencia, por tanto es una información muy actual. Por lo mismo, hace que de estas últimas no se tenga aún una mirada, evaluativa ya que se requiere un mayor tiempo de implementación para hablar con propiedad de logros e impactos.

En el recuento van apareciendo las inquietudes y preguntas que surgen en un tema de tanta trascendencia para la construcción de la democracia. La apuesta de “crecimiento con equidad “ que ha permanecido vigente en los tres gobiernos post dictadura, es el punto de tensión. Si bien el crecimiento ha sido sostenido, y ha permitido generar empleo y reducir la pobreza a la mitad de sus proporciones no se ha logrado una transformación profunda en la estratificación social . Chile sigue siendo un país de grandes diferencias. Y, esto incluye las desigualdades entre los sexos.

Históricamente la pobreza, ha afectado más a las mujeres no sólo por la carencia de ingresos y recursos productivos, sino también por la malnutrición, la mala salud, el acceso limitado a la educación y otros servicios básicos, la vivienda inadecuada y otros. La pobreza alude también a la falta de participación en el proceso de adopción de decisiones en la vida civil, social y cultural. La pobreza de las mujeres, requiere de una intervención intersectorial dado que restringe todo su desarrollo como persona y como grupo humano.

Haciendo referencia sólo a estas últimas décadas, las mujeres pobres han producido gran parte del alimento y de la riqueza de las exportaciones de los frutos de la tierra y del mar. Al tiempo que cocinan al interior de los hogares y levantan a los hijos propios y ajenos. Es decir, aportan riqueza al país y reproducen a las nuevas y nuevas creadoras de riqueza.

Una dirección para las políticas públicas, es la adecuación de las políticas macroeconómicas y de los programas de ajuste para evitar sus efectos negativos, así como a la creación de condiciones para reducir y superar la pobreza. Concretamente se centra en las políticas de asignación de recursos para aumentar las oportunidades de empleo y los salarios de las mujeres, asegurar la cobertura y calidad de la educación, el acceso a los servicios de salud, a una vivienda digna, y se resalta la necesidad de mejorar las condiciones que visualizan los aportes de las mujeres trabajadoras.

Si bien durante el período de transición a la democracia, la pobreza ha disminuido en forma importante y la tasa de participación económica de las mujeres se ha elevado, ella sólo alcanza al 35 %. Este tema es importante, dado que en el Chile actual los pobres son hombres y mujeres que trabajan remuneradamente, pero que sus ingresos no alcanzan a cubrir las necesidades mínimas de sus familias. Por esta razón, el documento se refiere principalmente a las mujeres que trabajan o que intentan incorporarse al mercado laboral.

Su aporte es clave en hogares con jefatura femenina, y como “segundo aportante” en hogares con jefe masculino.

Los esfuerzos en materia de superación de pobreza, provienen del gobierno y de la sociedad civil. Sus principales acciones han sido hacer visibles las demandas y necesidades de las mujeres pobres, diseñar y ejecutar programas que sirvan de modelo de intervención, intentando en su base ampliar el concepto de pobreza, para de este modo, mostrar su heterogeneidad. El Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM), impulsado desde el movimiento de mujeres y en concordancia con el concierto internacional, ha coordinado mucho de estos esfuerzos y en forma paralela, ha intentado “transversalizar” el enfoque de género, en el conjunto de políticas sociales y económicas que desafía al aparato público, creando condiciones para pensar en una sociedad más equitativa y armoniosa en las relaciones humanas

REDUCCIÓN DE POBREZA E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES : LA EXPERIENCIA DE CHILE

1. ANTECEDENTES Y CONTEXTO:

La historia de Chile, como la de cada uno de nuestros pueblos, se construyó con sus hombres y sus mujeres. Pero, estas últimas, como cuentan los libros de historia, poco y nada se notan. En Chile, la lucha por la sobrevivencia y la superación de la pobreza, por la paz y en contra de las guerras, la mujer se encuentra, a la sombra, construyendo las redes solidarias para amainar los dolores del hambre, de la enfermedad, de los terremotos, de la emigración, del frío y de la soledad. Su reconocimiento y auto reconocimiento ha costado y seguirá costando - quién sabe cuantos años - para que se exprese con fluidez en cada acto del diario vivir.

El país ha crecido y se ha desarrollado, observándose “un buen comportamiento de la economía”, en los 90, **con un aumento promedio anual del P.I.B. de 6.7% y un aumento de la productividad media laboral de 4.8%**. Sin embargo, este crecimiento no ha estado acompañado de generación de puestos de trabajo que responda al aumento en la fuerza de trabajo, lo que se ha traducido mayores índices de desempleo en los dos últimos años de la década.¹ En el año 2000, Chile sustentaba el título de líder en el desarrollo humano en América Latina, luego de Argentina.² En algunos ámbitos, mostrabas cifras cercanas a las de los países llamados industrializados, (un 96% de alfabetización, la esperanza de vida alcanzaba a 75.3 años; 5 de cada mil personas estaban conectadas a internet , 36% mujeres).

Sin embargo, cada día se hace más evidente que no hay un vínculo automático entre desarrollo humano, equidad social y crecimiento económico, por lo que **la verdadera medida de éxito se debe centrar en la forma en que estos logros económicos se traducen en oportunidades concretas para las personas**. Tampoco ha sido directa la relación entre el crecimiento económico y el acortamiento de las brechas entre hombres y mujeres: en **igualdad de oportunidades** para ambos sexos.

¹ Informe de Productividad N° 8 (CNPC) Centro Nacional de la Productividad y la Calidad)

² Informe PNUD del Índice de desarrollo humano(IDH) Año 2000

Entre los desafíos pendientes de la democracia, está: la libertad de los medios informativos, disminuir los gastos en defensa y derogar la ley que establece senadores designados y vitalicios. Y, una de nuestras mayores vergüenzas es estar entre los países con la peor distribución de los ingresos. Más grave aún es que esta vergüenza, es sólo sentida por una parte de nuestros compatriotas; la otra está convencida de que la pobreza es necesaria y natural. Tal como, lo demuestra una reciente encuesta en que se miden los niveles de discriminación e intolerancia. Se naturaliza la imagen que el mundo tiene que tener sus paisajes pobres y gentes pobres per se.

1. 2.Las transformaciones en el mundo laboral

Durante esta época, se convive con cambios bruscos que afectan al conjunto de las políticas sociales y son aquellos que ocurren en la esfera del trabajo y las relaciones laborales. Sus rápidas transformaciones, han impactado todos los aspectos de la vida. De la producción para las necesidades del consumo interno, estandarizado y en serie de las grandes empresas, el país se encumbra en los vaivenes del proceso de globalización productiva y de integración económica que obliga a la transformación de los sistemas de producción, comercio y comunicaciones. Surgen entonces, nuevas formas de empleo y de relaciones sociales y económico productivas.

Para los trabajadores y trabajadoras, las reglas del juego se desarmaron imponiéndose el trabajo eventual y temporal. Asimismo, se trabaja por servicios determinados, por comisión o por productos. La antigua seguridad social, da paso a la capitalización de responsabilidad individual y manejo privado. Este proceso de fuerte individualización, oculta el carácter social del desempleo y la pobreza haciéndolo sentir también como responsabilidad de cada uno.

Se conforman holding de empresas con vínculos internacionales y las grandes empresas que no lo logran se fragmentan. La mayor parte de la población trabajadora se ubica en unidades pequeñas y microempresas. Acompaña a estos procesos la desregularización del trabajo, dando paso a la precariedad del empleo, a los cambios permanentes. Son cada vez menos las trabajadoras y trabajadores que cuentan con un trabajo estable, un salario y una pensión. Se sienten compitiendo entre ellos y desamparados de protección social. Lo colectivo pasa a ser "el temor a perder la pega".

El rol del sector microempresarial pasa a ser clave. Cubre el 80% de las empresas y absorbe al 40% de los ocupados.³ Si bien por unos años se generan nuevas oportunidades de empleo, al comienzo del milenio se agota este crecimiento. Se requiere de menos recursos humanos con la introducción de nuevas formas de producción y los sectores dinámicos como la minería prácticamente no generan nuevos empleos. Se extienden los horarios de trabajo, llegando a límites "record". Se usan las jornadas flexibles, cortos plazos, y las labores "atípicas" que hacen tabla rasa de los derechos adquiridos. **Modalidades como el trabajo en el domicilio ocultan la sobreexplotación de las mujeres, con las consiguientes dificultades para conciliar la vida laboral con la familiar, problema generalizado. El costo y la carga para las mujeres de las nuevas relaciones pseudolaborales está siendo enorme. Y se deja ver en las estadísticas de salud mental.** El proceso se acompaña de una crisis en valores tradicionales. La identidad laboral se diluye en la falta de reconocimiento de los problemas comunes.

³ Mitos y realidades de la microempresa en Chile: Un análisis de género. M.Elena Valenzuela y Sylvia Venegas –CEM, 2001

Ante empleos precarios y de mala calidad resurge la alternativa de ganarse la vida con el trabajo por cuenta propia y el pequeño comercio. Aquí hay una fuerte presencia de mujeres y se están haciendo esfuerzos desde diversas instituciones para apoyarlas en la superación de la mera unidad de sobrevivencia familiar, buscando encontrar un rol en la reestructuración productiva. **La posibilidad que se abre es su integración en la cadena productiva aportando tareas que los grandes externalizan para abaratar costos.**

1.3. La distribución del ingreso

El último Censo (2001), arrojó que somos 15 .050.000 habitantes. La forma en que se distribuyen los ingresos es expresiva de las contradicciones en el país.⁴ El décimo decil percibe el 40 % de los ingresos, y son unas 50.000 familias (con promedio de tres personas). Se calcula un ingreso promedio mensual de 3.070 dólares per capita . Mientras, en el decil inferior, es decir el mismo 10% del otro extremo se percibe un promedio mensual de 130 dólares. Hoy se tienen diagnósticos certeros de 225.000 familias que viven en la extrema pobreza (pobreza dura). Estas son familias de cinco personas en promedio. Y, perciben menos de una canasta alimentaria básica. Se habla de 850.000 personan indigentes y de tres millones de pobres, es decir población bajo la línea de pobreza.- Una parte importante de esta población es de hogares donde el jefe o la jefa de familia trabaja. Esta realidad tan amplia de trabajadores(as) pobres es una de los aspectos que nos advierte los desafíos a los que estamos enfrentados.

2. REDUCCIÓN DE POBREZA Y AUTONOMÍA ECONÓMICA DE LAS MUJERES

Los gobiernos de Chile consideran dentro de sus problemas centrales el problema de la pobreza en la década de los noventa. Uno de los aspectos cruciales es la situación en que se encuentra la población al inicio de la década. A fines del régimen militar (1973-1989) las cifras obtenidas revelan que un 38% de los hogares y el 45,1% de la población estaban bajo la línea de pobreza, según mediciones de la Encuesta CASEN para el año 1987.

Los tres últimos gobiernos de transición democrática elegidos por votación popular, han establecido la reducción de la pobreza dentro de sus objetivos prioritarios. Esta se ha dado en un marco de crecimiento económico con políticas macro-económicas generales no sensibilizadas al género, estableciendo, por una parte, políticas de fomento productivo hacia sectores específicos -apoyo a la microempresa, a los pequeños productores agrícolas, a los pescadores artesanales y pequeña minería- y por otra, realizando acciones a través de las políticas sociales tradicionales y aumento del gasto social en –salud, educación, vivienda y previsión- así como creando nuevos programas dirigidos a grupos y localidades seleccionados por su " vulnerabilidad." Entre ellos se encuentran programas focalizados en mujeres trabajadoras y de escasos recursos, las que son consideradas de igual forma que los programas dirigidos a adultos mayores, la infancia, las minorías étnicas, o grupos de discapacitados.

Las políticas sociales acentuaron los componentes de inversión y disminuyeron aquellos contenidos más " asistencialistas" .Al tiempo que se crearon programas para distintos grupos sociales y temas, se adoptaron distintas modalidades de gestión que redundaron en novedosas formas de asignación de recursos, como los Fondos Concursables y otros. Estos

⁴ Ver anexo cuadro 1 de distribución de ingresos

permitieron establecer nuevos vínculos entre los servicios públicos y las organizaciones no gubernamentales .

El Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM) se crea en el año 91, con presencia de la Ministra Directora en el Gabinete Presidencial y es el lugar donde se articulan los esfuerzos en materia de igualdad de oportunidades para las mujeres, coordinando políticas y creando modelos de intervención para responder a las necesidades prácticas y estratégicas de género. Desde sus lineamientos se lee:

“En situaciones de pobreza y de mayor vulnerabilidad, no basta con promover la igualdad de oportunidades. Asegurar niveles aceptables de igualdad de resultados, es decir, contar con políticas de compensación a la desigualdad en las trayectorias de las personas, permitirá alcanzar la igualdad de oportunidades en las nuevas generaciones. Pero es necesario controlar que la protección de éstos sectores no sea estigmatizante ni se reproduzcan situaciones de subordinación sino, por el contrario, promueva la autonomía y el desarrollo de capacidades”⁽⁵⁾.

Con los actuales desafíos ,hoy se revisan estas estrategias en la búsqueda de fórmulas que den cuenta de las nuevas dinámicas que plantean mayores impactos. El Estado chileno sigue haciéndose cargo de políticas de inversión social las que devienen en una mayor igualdad de oportunidades y ejercicio ciudadano. También se hace necesario doblegar esfuerzos para comprender la heterogeneidad de la pobreza e intervenir fortaleciendo las potencialidades diversas: locales, provinciales y regionales. Ha costado esfuerzo sacar a las mujeres del marco de los grupos vulnerables aunque se han ido visibilizando sus potenciales. Hoy prácticamente la mayoría distingue entre lo significa ser una jefa de hogar o ser una dueña de casa. (En particular, a partir de las 70.000 jefas de hogar de escasos recursos que pasaron de la estigmatización de mujeres “solas” al orgullo de saberse proveedoras principales. Este es un ejemplo de intervención focalizada e intersectorial centrada en la habilitación laboral de estas trabajadoras que incorpora la perspectiva de género.

El resultado general del conjunto de intervenciones en los 90 es una fuerte disminución de la pobreza, producto, en gran medida de la generación de nuevos empleos y también de las políticas aplicadas. Las cifras muestran una disminución a la mitad. Esta situación es creciente y prometedora hasta el año 1996.

Aunque la medición se hace solamente en términos de ingreso y no da cuenta de los múltiples aspectos, no sólo materiales, que conforman la pobreza, se utiliza este indicador por la asociación entre éste y las principales carencias que acompañan a la pobreza. Si bien es un sistema muy criticado, recién hoy se está buscando una fórmula que considere la dinámica actual del contexto. Entre las sugerencias de los críticos se incluyen agregarle elementos similares al IDH (Índice de Desarrollo Humano :salud, educación, y otros) Otro sector sugiere incorporar los llamados “males del progreso” como el ambiente, polución del aire, del agua etc.

En los últimos años de los 90 y los dos primeros de la actual decenio, la pobreza va reduciéndose muy lentamente. Y, en las últimas cifras se detecta un estancamiento en la

⁵ “Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres: Lineamientos Generales 2000 – 2010” Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM),

disminución de la extrema pobreza. Como una reacción a esta situación se intensifican acciones para las familias en extrema pobreza y se levantan programas de subsidio al desempleo para paliar la desocupación.⁶

A fines de 1998, la población en situación de pobreza en el país alcanzaba a 3.160.000 personas en 666.000 hogares, (de un total de 3.742.683 hogares estimados). De estos, el 22,8% eran encabezados por mujeres. En el año 2000 el 16,6% de los hogares viven bajo la línea de pobreza (643.200 hogares).

2.1 Superación de la pobreza y Participación laboral femenina

Un resultado esperado de las políticas para la superación de la pobreza es el aumento del empleo femenino y la elevación de los ingresos en los sectores más pobres. Considerando representativo de éstos el 20% de hogares que tienen los ingresos per cápita más bajos (hogares del primer quintil), se constata que **ha sido difícil elevar la tasa de participación laboral de las mujeres más pobres, aún en un contexto de crecimiento económico**. A pesar de su aumento en 1998, siguen presentando los niveles más bajos de participación laboral, menores al promedio y también de las participación más bajas comparadas con los otros países de América Latina. En América Latina entre los años 90 y 98 el porcentaje general subió de 34 a 45. En Chile, en los mismos años subió de 31 a 38⁷

Por otra parte, el bajo promedio de años de estudio de las mujeres de escasos recursos, frente a un nivel de educación en ascenso en el conjunto de la población, la escasa cobertura de cuidado infantil disponible, la mala calidad de los trabajos a los que podrían acceder y su falta de conexiones para la búsqueda de trabajo, concurren a desalentar su participación y a elevar las tasas de desocupación cuando deciden ingresar o volver al mercado laboral.⁸

Las dificultades de acceso al mercado laboral que enfrenta este grupo de mujeres se reflejan en las altas tasas de desocupación, las que no se redujeron significativamente ni siquiera en 1996, año de muy buen desempeño económico. De las mujeres de 15 años y más, lograron ocuparse sólo el 13,2 % en 1990 y el 14,6% en 1998. La brecha de ingresos del trabajo entre mujeres y hombres del I quintil fue de -11,5% en 1998.

En el 40 % de los hogares más pobres las mujeres que trabajan en forma independiente son el 17,2% de las ocupadas (1998) pero a ellas se suman las desocupadas y las inactivas, como público potencial de los esfuerzos tanto por aumentar las tasas de ocupación como las de participación laboral entre las más pobres.⁹

En julio de 1990 se promulgó la Ley 18.989 que creó el **Fondo de Solidaridad e Inversión Social, FOSIS**, servicio público descentralizado cuya misión es participar en el esfuerzo del país por la superación de la pobreza, la que cumple mediante el “ *financiamiento en todo o en parte de planes, programas, proyectos y actividades especiales de desarrollo social* ” Entre sus estrategias para eliminar la pobreza, en conjunto con otros servicios públicos, ha establecido programas productivos de apoyo a la microempresa con capacitación, asistencia

⁶ Ver cuadro 2 anexo “ Evolución de la pobreza e indigencia 1990 – 2000”

⁷ Ver cuadro 3 anexo Incorporación de la mujer al trabajo Tasa de participación femenina”

⁸ Ver cuadro 4 anexo “Tasa de participación en la fuerza de trabajo y de desocupación de las mujeres “

⁹ Ver cuadro 5 anexo : Mujeres que trabajan en forma independiente 1998- 2000

técnica y asesoría en gestión y apoyo grupal, y otros programas de intermediación financiera para facilitar el acceso a crédito. A pesar de que el porcentaje de mujeres empresarias es bajo, su participación en estos programas ha sido muy exitosa. En 1998 su cobertura fue de 47.300 usuarios de los cuales 22.500 (47,6%) fueron mujeres. El masivo interés de las mujeres por mejorar sus ingresos, y la asociación de **SERNAM, MIDEPLAN** (Ministerio de Planificación y Cooperación) y el **Ministerio del Trabajo y Previsión Social con FOSIS y SENCE** (Servicio Nacional de Capacitación y Empleo) implementaron el Programa Piloto de apoyo al Trabajo Independiente, que promueve acciones de capacitación orientadas a la formación para el trabajo independiente de mujeres participantes en el Programa para Mujeres Jefas de Hogar, que se ejecuta en más de 100 municipios.

En el ámbito de todos sus programas orientados a los sectores más pobres, productivos y de desarrollo social, FOSIS estima que en 1998, de 242.000 usuarios, 142.000 (59%) fueron mujeres. El interés de las mujeres está demostrado. Quedan algunos desafíos pendientes para avanzar hacia una mayor cobertura de estos programas, como adecuar los instrumentos de fomento productivo en función de los beneficiarios más pobres y poner mayor atención a las condiciones específicas de las mujeres.

En 1998, 47.765 mujeres se capacitaron para la producción en 3.201 talleres. Estos forman parte de la **capacitación laboral de Fosis**, a los que se suman las capacitaciones realizadas por el Programa de Jefas de Hogar de **SERNAM y SENCE**, las de la Escuela de la Mujer de **PRODEMU**, y de **las ONG que trabajan con mujeres**.

2.2 Pobreza y autonomía económica de las mujeres del sector rural

En Chile la pobreza es mayor en las áreas rurales. Aunque no son cifras estrictamente comparables por cambios en la definición de "área rural", en 1990, el 48% de la población rural y el 38% de la urbana, vivían en hogares bajo la línea de pobreza. En los últimos años, ambos grupos de población han mejorado, y la brecha entre ellas se ha estrechado a la mitad¹⁰

Según el Censo de Población de 1992, el 16,4% de la población residía en áreas rurales, cifra que en 1999 desciende a 14,6 %, en tanto la población femenina rural de todas las edades es de 1.015.318 mujeres, 13,4% de todas las mujeres. (*Proyección INE-CELADE, Chile*).

Aumentar la participación de las mujeres del área rural en el trabajo remunerado es un objetivo de las políticas de fomento productivo, al igual que en las áreas urbanas. La participación económica de las mujeres en el área rural se subestima, porque los criterios de medición tienen más relación con el trabajo en las áreas urbanas, y el trabajo productivo de las mujeres en el campo no se registra totalmente. A pesar de ello, las cifras relativas muestran que en el período 1990 – 2000 se ha logrado un aumento, pero la participación registrada es mucho más baja entre las más pobres.¹¹

¹⁰ Ver anexo cuadro N 6 "Porcentaje de población clasificada como pobre según área de residencia"

¹¹ Ver anexo cuadro N 7 "Tasa de participación en la fuerza de trabajo de la mujer rural "

Tanto en las áreas rurales como urbanas, las jefas de hogar tienen un nivel de participación en la actividad económica muy superior al de las cónyuges. En 1998 se observan grandes diferencias entre ellas (de alrededor de 13 % en las urbana y 8% en las rurales).¹²

En el año 1998 se constituye la **RED PRORURAL**, que representa un intento innovador de abordar la pobreza rural. Esta Red se propuso, por una parte, superar las insuficiencias en cuanto a dispersión de los programas e instrumentos públicos, y, por la otra, procurar que la implementación de los mismos sea capaz de adaptarse a las características particulares de las diversas zonas rurales que se encuentran en situación de pobreza. Lo anterior requiere flexibilizar y descentralizar los instrumentos en función de una estrategia de intervención principalmente territorial, y que sea capaz de incorporar a los diversos actores locales en el diseño de intervenciones que en cada caso se decida. Sin descuidar líneas de acción asociadas al mejoramiento de la calidad de vida en las zonas rurales en general, el énfasis de la Red está en la generación de oportunidades económicas y productivas que tengan proyección en el tiempo y que permitan incrementar los ingresos de la población. Junto con ello se ha hecho un esfuerzo importante en la reflexión, incluyendo a las organizaciones rurales, ONGs rurales Municipalidades y Servicios del Estado para visualizar el quehacer futuro en la ruralidad dentro del contexto de globalización de los mercados. Una meta de esta Red al año 2001, era operar en 67 comunas del país. En el ámbito institucional, esta red opera a través de un Consejo Directivo Nacional (presidido por el Ministro de Agricultura e integrado por la Ministra de SERNAM, y subsecretarios y directivos de servicios e intendentes de las regiones involucradas), una Dirección Ejecutiva Nacional, Comité Técnico Nacional y equivalentes a nivel de las regiones y comunas.

2.3 Las Productoras agrícolas

Según el VI Censo Nacional Agropecuario levantado en abril de 1997, el 89% de las unidades productivas agrícolas y forestales son explotadas por productores individuales, que trabajaban el 49,6% de la superficie utilizada. Las productoras mujeres llegan a 63.610, el 22% del total de productores agrícolas y trabajan el 16% de la superficie utilizada. Su participación es proporcionalmente más alta en las explotaciones de menor tamaño y tecnología, donde son el 28% de los productores y trabajan el 23,2% de las superficies. Esto indica que, además de acceder a trabajar las tierras en una proporción muy inferior al 50%, las mujeres lo hacen en peores condiciones . Las productoras en explotaciones pequeñas empresariales y de subsistencia son 55.720.

Desde este diagnóstico, es posible valorar en qué medida las políticas públicas se han dirigido específicamente hacia las productoras. El gobierno, a través del Instituto Nacional de Desarrollo Agropecuario, **INDAP**, ha diseñado políticas para profundizar la modernización de la agricultura familiar campesina, proporcionando diferentes servicios de tipo financiero, asesoría técnica y riego. A partir de 1990 el Instituto cambió su enfoque tradicional sobre el rol de la mujer, reconociendo su contribución a los sistemas de producción y la falta de equidad hacia ellas en el acceso y control de los recursos necesarios para desarrollar sus actividades agrícolas, e inició una etapa de trabajo abriéndose a la participación a las mujeres.

¹² Ver anexo cuadro N 8 “ Tasa de Participación de las mujeres jefas de hogar y cónyuges en áreas urbanas y rurales “

El INDAP otorga crédito a pequeños productores individuales y a organizaciones de campesinos. **En el año 1998 se entregó financiamiento a 91 organizaciones productivas de mujeres rurales y se hizo capacitación en actividades productivas a 3.900 mujeres campesinas.** El número y la proporción de mujeres receptoras de crédito agrícola, aumentó de 7.280 usuarias (11% del total de usuarios) en 1995 a 9.348 (15% del total de usuarios) en 1998, ampliando la base de mujeres sujeto de crédito no sólo a las productoras sino a mujeres familiares de productores. Las mujeres acceden solamente al 9% de las colocaciones crediticias, y las cifras del Censo Nacional Agropecuario de 1997 demuestran que las productoras¹³ tienen relativamente menos recursos de infraestructura, maquinaria y equipos agrícolas. Considerando que las mujeres constituyen el 22.2% de los productores pequeños y de subsistencia y abarcan el 17,6 % de las superficies cultivadas, la proporción de crédito al que acceden las mujeres resulta muy baja.

Hasta la fecha el INDAP ha trabajado con cerca de 40.000 mujeres campesinas, en distintas vertientes. En las asesorías técnicas, el indicador para 1998 señala que aunque no se ha alcanzado la equidad de género, la diferencia es relativamente pequeña.

3. INTERVENCIONES FOCALIZADAS EN MUJERES TRABAJADORAS

En este capítulo se hace un breve recuento de las medidas más específicas de género, dando cuenta de los avances, logros u obstáculos encontrados en la implementación del Plan de Igualdad de Oportunidades:

El compromiso de revisar las políticas macro-económicas y estrategias de desarrollo contando con la participación de la mujer de las distintas regiones del país, era formulado en el Plan de Igualdad de Oportunidades 1994-99 como: *“Promover la incorporación y participación activa del SERNAM en las principales instancias de decisión respecto de la gestión del Estado y de las políticas de Gobierno.”*, entregando a SERNAM la responsabilidad de representar los intereses de las mujeres en las políticas públicas. La expresión de las mujeres organizadas en la sociedad civil también fue contemplada en el Plan y SERNAM ha impulsado acciones en distintas áreas, aunque no siempre de manera institucionalizada.

En la evaluación del Plan señala que *“Ha habido avances significativos en la legitimación e institucionalización en los Ministerios y Servicios del ámbito social, particularmente en Trabajo, Educación y Agricultura. ... La legitimación es menor en el ámbito de los ministerios políticos y económicos...”*

A pesar de no lograrse todavía la inserción de los temas de género en la perspectiva macro-económica, se ha podido hacer avances significativos en las formas de incidir al interior del aparato público. *“Se han diseñado y gestionado iniciativas piloto innovadoras en temas que no habían sido tratados antes por el Estado, mostrando así su relevancia y viabilidad como temas públicos. La mayoría de estos temas han adquirido gran visibilidad y se conciben desde el Estado y la sociedad como temas relevantes que requieren una intervención pública. Este es el caso de violencia intrafamiliar, embarazo adolescente, jefatura de hogar*

¹³ Se emplea el concepto de productor individual del Censo Agropecuario, que es toda persona natural que tiene la iniciativa económica y técnica del aprovechamiento de la explotación. En el caso de las personas naturales, es una sola por explotación.

femenina, entre otros."¹⁴ Lograr la visibilidad ha sido una etapa previa importante, necesaria pero no suficiente para que los temas levantados estén presentes y sean asumidos por las instancias correspondientes.

Por otra parte, las políticas sociales generales orientadas hacia los sectores más pobres no han incorporado explícitamente consideraciones de género. Las enseñanzas de la década sobre la realidad de las mujeres quedan como herencia para abordar el desafío pendiente de rediseñar cada una de las políticas sociales de manera que tengan un mayor impacto en las beneficiarias mujeres y, en consecuencia, un mejor resultado global.

3.1 Intervención intersectorial con Jefas de Hogar de escasos recursos

Dentro de las políticas específicas concebidas para mejorar la situación de pobreza de las mujeres la más importante ha sido el actualmente llamado "Programa de Habilitación Laboral para Mujeres de Escasos Recursos, preferentemente Jefas de Hogar", iniciado en 1992, y coordinado por el SERNAM hasta el año 2001. Los objetivos del Programa, recogidos en el Plan de Igualdad de Oportunidades, eran mejorar la calidad de vida de las jefas de hogar, garantizar sus derechos y mejorar su acceso a las políticas sociales y para ello se sugería ampliar el Programa, traspasando paulatinamente su responsabilidad a los municipios y favorecer el acceso al trabajo de las mujeres jefas de hogar y de núcleo .

El Programa fue dirigido a jefas de hogar económicamente activas, abordando el conjunto de problemas que impedían mejorar su trabajo y sus ingresos. Actualmente cubre las áreas de educación y capacitación laboral, apoyo para las iniciativas de trabajo independiente, salud, cuidado infantil, vivienda, empleo y protección legal y se ha implementado en 103 comunas a lo largo del país a través de convenios con las Municipalidades. Se ha convertido en uno de los programas sociales más innovadores impulsados por el Gobierno para combatir la pobreza, representando un modelo de intervención estatal de carácter integral, intersectorial, descentralizado y con alta participación evaluativa de las mujeres y en sus rediseños. Su presupuesto municipal ha aumentado y también lo ha hecho su **capacidad de movilizar grandes recursos de otros servicios estatales.**¹⁵ A partir del año 2002 el Sernam deja de transferir recursos a los municipios y la mayor parte de ellos continúa con el programa con recursos propios. El desafío fundamental para el programa es que los municipios mantengan recursos dedicados a las trabajadoras de sus comunas y articulen las atenciones y programas de los distintos ministerios resguardando su focalización en ellas.

Hasta el año 2001 habían participado 20.000 mujeres en cursos diversos de capacitación técnica. En un estudio realizado se constató que entre 1996 y 1997 el 40% de las capacitadas aumentó sus ingresos y 33% encontró trabajo en el área de su capacitación. En la segunda fase que se desarrolla en el período 1998-2001 de las 43.000 nuevas participantes, se estima que 14.000 accedieron a la nivelación básica de estudios.

El programa tuvo especial relevancia ya que incidió directamente en la creación de programas especiales surgidos de las demandas de las participantes en las evaluaciones permanentes., Entre ellos la motivación para crear un programa de educación de adultos

¹⁴ Centro de Estudios de la Mujer. Cuarto Informe de Avance del Plan de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres 1994 – 1999. Julio de 1999

¹⁵ Ver anexo Gráfico N°1 Recursos Sectoriales movilizadas por el PMJH.

para trabajadoras y trabajadores, con metodologías adaptadas a sus necesidades horarias y con una modalidad para educación básica y otra para educación media. Se creó también el Programa de Capacitación para jefas de hogar del SENCE (Servicio Nacional de Capacitación y Empleo) a través del cual se capacitó la mayor parte de las mujeres antes mencionadas. Se incluyó en ellos módulos especiales de formación para el trabajo y atención para los menores de las jefas de hogar y de núcleo. Se creó un Programa intersectorial de apoyo al trabajo independiente para jefas de hogar y un Programa de Atención Odontológica PAOI (Programa de Atención Integral para jefas de hogar) el que tiene en este año 2002 la meta de cubrir la atención integral de 14.000 mujeres, en más de 80 comunas. Este último Programa ha obtenido recientemente el reconocimiento y premio internacional otorgado por la OMS (Organización Mundial de la Salud) que se entregó en Ginebra en el mes de mayo del 2002. Entre los años 1992 y fines del año 2001 alrededor de 70.000 mujeres participaron en el programa con un sistema de ingreso - egreso. de acuerdo a metas personalizadas.

En síntesis, se ha logrado mostrar formas concretas de coordinación intersectorial para atender los problemas de las mujeres: cuidado infantil, capacitación, salud, y al mismo tiempo se han experimentado soluciones que podrían generalizarse a otros sectores de mujeres en empleos precarios, esporádicos, sin continuidad previsional y de bajos ingresos.

Los desafíos actuales de esta intervención son : lograr una mejor coordinación entre las asignaciones presupuestarias de los servicios públicos involucrados, resolver el financiamiento de los Municipios para absorber el aumento de la demanda de este Programa, para poder aprovechar su capacidad instalada especialmente en profesionales con experiencia en metodologías de trabajo con mujeres . Por otro lado, alcanzar una mayor sensibilización del sector empleador empresarial, resolver las dificultades para promover la inserción de las mujeres en empleos no tradicionalmente femeninos y vencer la inercia de otros organismos con programas sociales para atender grupos como éste, que implican mayores dificultades.

La jefatura de hogar en Chile, en la práctica y por razones culturales, es predominantemente masculina excepto en hogares en que no hay cónyuge presente. Por lo mismo, los hogares con jefatura femenina -generalmente monoparentales- están en mayor proporción en condiciones de pobreza y enfrentan más riesgos y carencias.¹⁶ Los valores negativos del indicador señalan una desventaja para los hogares liderados por mujeres, y se observa una relativa mejoría en la situación respecto a 1987. La disminución de la proporción de hogares pobres ha sido un poco más pronunciada para los hogares con jefatura femenina, que han disminuido en un 39% en 11 años, lo que puede considerarse un buen resultado. En 1998, el 17,9 % de los hogares encabezados por hombres y el 17,6 % de los hogares encabezados por mujeres eran indigentes y pobres.¹⁷ En el año 2000 continúan prácticamente equiparados y el número de hogares pobres con jefa mujer ha bajado en 62.359 hogares (es decir estos ya no son hogares pobres).

¹⁶ Ver cuadro anexo N° 10 Indicador diferencial de pobreza por sexo del jefe de hogar

¹⁷ Según la metodología aplicada a los datos recogidos por la encuesta CASEN, entre los hogares pobres se distingue un subgrupo de hogares indigentes y otro de pobres no indigentes. Aquí se hace referencia al conjunto de ambas categorías como "pobres".

Para focalizar mejor las políticas hacia mujeres que son responsables de mantener a su familia, se ha agregado aquellas que sin ser jefas de hogar son “**jefas de núcleo**”¹⁸. La jefatura femenina es alta al interior de los núcleos y creciente en el período (52,2% en 1990 y 55,8% en 1998), pero entre los pobres es mayor. En 1998 había 81 mil núcleos familiares encabezados por mujeres en hogares bajo la línea de pobreza. Con estos antecedentes, en ese año el universo potencial del Programa para Jefas de Hogar es de alrededor de 231.000 mujeres. La disminución de la pobreza ha alcanzado también a los núcleos a cargo de una mujer. En 1990, el 44,5% de ellos vivía en condiciones de pobreza, proporción que disminuye a 25,3% en 1996, en tanto la proporción de núcleos pobres dirigidos por hombres bajó a 17,3%, manteniéndose en 1998 una brecha desfavorable a las mujeres de – 8,3 puntos porcentuales. Las jóvenes de estos hogares muchas veces deben aportar al sustento del hogar o apoyar el trabajo doméstico, por lo que se ven afectadas sus posibilidades de estudiar.¹⁹ (El 12,7 % de las niñas son activas laboralmente (ocupadas y desocupadas) y el 13,2 % realizan trabajo doméstico, el 25,1% de los niños son activos laboralmente).

La innovadora intervención que articula a los servicios más diversos para una atención integral de los problemas de la jefatura femenina para su plena inserción laboral ha provocado el interés de algunos países de América Latina por conocer esta experiencia, particularmente en la Argentina, México, Honduras, Ecuador, Venezuela, Guatemala y Costa Rica donde se ha enviado materiales, o se ha asistido a difundir la experiencia.

3. 2 Programa para Trabajadoras Temporeras

Otro sector de mujeres relacionado con la agricultura (aunque en general es población urbana) que ha sido objeto de políticas específicas son las trabajadoras temporeras. No hay estadísticas que registren exactamente el trabajo temporal ligado a la agricultura, que se encuentra especialmente en la fruticultura de exportación. El Censo Nacional Agropecuario, levantado en abril de 1997, registró 217.000 mujeres trabajando en la agricultura (22,6% de la fuerza de trabajo en la agricultura, ganadería y silvicultura) de las cuales 70.000 eran temporeras. A ellas deben agregarse las que no estaban en labores agrícolas en la fecha del censo y las que ejecutan tareas relacionadas de manipulación y empaque de productos agrícolas, en establecimientos de carácter agroindustrial. Estimaciones no oficiales hablan de 200.000 mujeres temporeras en el año 2002.

La preocupación por la situación de las temporeras comenzó en 1990, apoyando desde SERNAM el establecimiento de centros de cuidado infantil para sus hijos, lo que en 1991 dio como fruto la creación de un Programa Social dirigido a ellas. Posteriormente, en 1994, se reformuló como un programa integral, que se ocupa de las condiciones laborales, salud ocupacional, previsión y seguridad social, educación, participación y cuidado infantil, administrado por SERNAM que coordina la participación de otros servicios e instituciones del sector público.

Las dimensiones del Programa en la temporada 1999 alcanza a **144 Centros de Atención a Hijos(as) de Mujeres Trabajadoras Temporeras, en 81 comunas del país**, los que

¹⁸ Los núcleos, al interior del hogar, son definidos estadísticamente como a) parientes que viven con su pareja, con o sin hijos; b) parientes sin pareja pero con hijos presentes; c) otras personas con lazo de parentesco, que viven bajo la autoridad de un jefe de familia reconocido por ellos; d) no parientes, en la medida que cumplan con condiciones similares a las de los núcleos anteriores; e) madres o padres solteros (o separados) con hijos.

¹⁹ Ver cuadro N °

11 Indicador de brecha de roles en jóvenes de hogares pobres

atienden a 10.000 niños entre los 2 y 12 años y benefician a 5.684 trabajadoras. A lo largo de la década se han llevado a cabo iniciativas intersectoriales dirigidas a ellas, como la entrega de información sobre sus derechos laborales en colaboración con las direcciones del Trabajo regionales (entre 1996 – 1998 se entregó información a 3.500 temporeras en 147 talleres), la focalización en predios, packing y agroindustrias de fiscalizaciones sobre sus condiciones de trabajo, y la formación en 1999 de una Comisión Interministerial para elaborar una propuesta previsional para el sector.

3.3 Una nueva forma trabajo en torno al empleo temporal agrícola

En el año 2000, a objeto de avanzar en mejorar la inserción, permanencia y condiciones laborales de las trabajadoras agrícolas de temporada, se plantea una nueva estrategia de trabajo que cuenta con el pleno respaldo del Presidente de la República. De esta manera todas las instituciones públicas asociadas al tema, analizan lo realizado a fecha y sobre esa base proyectan acciones, proyectos programas y medidas de políticas. Este conjunto de acuerdos se denomina "**Compromiso de Gobierno en torno al Empleo Temporal Agrícola**". Es así, que bajo la coordinación de la Ministra del Sernam, el Gobierno mediante un esfuerzo conjunto de los Ministerios de Trabajo, Salud y Agricultura, Servicios asociados y otros asumió una serie de compromisos en materia de cuidado infantil; información y fiscalización y capacitación sobre el uso de pesticidas, condiciones de higiene, seguridad salud en el trabajo y fiscalización del cumplimiento de las normas laborales.

Por otra parte, la nueva la estrategia considera un esfuerzo para la incorporación de las principales organizaciones de los empresarios del sector. Con este propósito, en enero de 2001, el SERNAM convoca a los máximos representantes de la Asociación de Productores de Frutas (FEDEFRUTA), Asociación de Exportadores de Frutas (ASOEX) y Sociedad Nacional de Agricultura a formar (SNA) a formar parte del "Comité Público – Privado en torno al Trabajo Agrícola de Temporada". De esta reunión, surgen cinco Comisiones Temáticas, ellas son:

- Salud Laboral, a cargo del Ministerio de Salud.
- Condiciones Laborales, a cargo del Ministerio del Trabajo
- Cuidado Infantil, a cargo de SERNAM.
- Plaguicidas, a cargo del Ministerio de Agricultura
- Capacitación Laboral, a cargo del SENCE

La coordinación general de estas Comisiones recae en el SERNAM.

En abril del mismo año se definieron las agendas de trabajo de cada Comisión, llegándose a acuerdos para implementar la temporada 2001 -2002 y medidas a implementar en el mediano plazo. Los /as Ministros /as y los Dirigentes empresariales acordaron dar a conocer públicamente estos acuerdos. En cada una de las comisiones ha habido avances sustantivos para mejorar las condiciones laborales de las trabajadoras de temporada.²⁰

4.POLÍTICAS PÚBLICAS PARA FACILITAR EL ACCESO Y MEJORAR LA POSICIÓN DE LA MUJER EN EL MERCADO DE TRABAJO

4.1 El contexto económico favorable de la década de los noventa fue acompañado de un gran incremento en el número de ocupados, especialmente de las mujeres, No obstante lo anterior al final de los 90 se han manifestado los efectos de la crisis

²⁰ Ver avances en anexo N° 2

internacional en un aumento de la tasa de cesantía cercanas a los dos dígitos para las mujeres. Los esfuerzos han estado centrados en **sensibilizar sobre las condiciones de acceso y de calidad al interior del mercado laboral que enfrentan las mujeres, así como en los cambios sociales necesarios para no aumentar la carga de trabajo total que recae en las mujeres por su rol tradicional en la familia.**

El gobierno ha mostrado su interés enviando al parlamento numerosas iniciativas sobre reformas legales que corrigen injusticias o mejoran la situación de las trabajadoras. El parlamento ha sido un activo espacio de discusión y negociación al respecto, lográndose la aprobación de leyes que contemplan algunos de los compromisos internacionales, pero vetando otros igualmente relevantes desde el punto de vista del gobierno.

En 1995 se ratificaron los Convenios 103 y 156 de la OIT sobre protección a la maternidad e igualdad de trato entre trabajadores y trabajadoras respectivamente, lo que ha constituido un marco favorable para el envío de algunas leyes al parlamento, como la ley sobre el descanso dominical, permiso especial a trabajadores y trabajadoras por enfermedad grave de sus hijos, fuero maternal para las trabajadoras de casa particular, prohibición a los empleadores de condicionar el empleo a la inexistencia de embarazo de la trabajadora.

En las reformas laborales recientemente aprobadas se explicitan los actos que son discriminatorios laborales como por ejemplo se prohíben prácticas discriminatorias en las ofertas de trabajo. Con esta modificación la legislación se adecua a los Convenios de la OIT. También se incorporan dos nuevas normas al código laboral que avanzan en la dirección de otorgar protección a los trabajadores/as a domicilio y se reconoce explícitamente "el teletrabajo". Otro aspecto significativo para las mujeres, por las dificultades de compatibilizar roles, es la disminución de la jornada de trabajo. **Se modifica el Art. 22, que disminuye la jornada ordinaria de trabajo de 48 horas semanales a 46 a partir del 1° de enero de 2005**, el Art. 27 que favorece a los trabajadores de telégrafos, teléfono, télex, servicios de luz, agua y teatros, se les repone el límite de 48 horas semanales y a partir del 2005 a sólo 46 horas semanales (Trabajan 10 horas diarias).; la modificación del Art. 27 también favorece a las personas que trabajan en hoteles, restaurantes, o clubes, seguirán en con 10 horas de trabajo, pero sólo trabajarán cinco días a la semana.; el Art. 32 limita el uso de las horas extraordinarias a dos diarias y deberán pactarse por escrito; por último la modificación del Art. 38 , otorga dos días de descanso al mes deben coincidir con dos días Domingo y no son acumulativos. Otro aspecto que se regula es el trabajo de media jornada, al modificar el Art. 40

La participación de las mujeres en las políticas de empleo o relacionadas con el trabajo remunerado ha tenido avances en la década. La Ministra Directora de SERNAM ha participado en los Comités Interministeriales: el Comité de Ministros del Área Social y el Comité de Desarrollo Productivo. Delegadas de SERNAM participan en las reuniones de trabajo tripartito entre gobierno, trabajadores y empresarios en los Foros de Desarrollo Productivo.

En 1995 se creó la Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres en el Trabajo, en la que participan el Ministerio del Trabajo y SERNAM por el ejecutivo, y la Central Unitaria de Trabajadores y la Confederación de la Producción y el Comercio por el sector privado, casi todos ellos con mujeres delegadas que a su vez dan cuenta a grupos de interés

sobre asuntos de mujeres en sus respectivas organizaciones. Se ocupa preferentemente de las mujeres asalariadas, buscando ampliar la igualdad de oportunidades en el ámbito del trabajo.

Otra instancia de participación es **la Mesa de Trabajo Mujer Rural**, donde concurren instituciones estatales y de la sociedad civil preocupadas por la situación de la mujer rural. Se han creado estos espacios en 12 regiones del país y una mesa a nivel central. En ella se desarrollaron propuestas que formaron la base de la Propuesta de Políticas de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres Rurales (1997). Por otra parte, el Instituto de Desarrollo Agropecuario (INDAP) ha incentivado la participación de las mujeres en los Comités de Agencias de Área, instancias locales de análisis de políticas y programas con los usuarios. En el año 2000 hay 93 Comités en todo el país, en los que las mujeres representan un 18% y en el 16% de ellos se han elegido mujeres como presidentas.

La participación institucional en esta área se ha dado a través del trabajo conjunto y la firma de convenios entre el Ministerio del Trabajo, la Dirección del Trabajo, el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) y el SERNAM. Otro componente de las políticas públicas en la década ha sido la preocupación por **conocer mejor la situación de las trabajadoras a través de estudios e investigaciones que han constituido antecedentes para los proyectos de ley, las modificaciones de normativas y definición de políticas. La mayor parte de ellos han sido iniciativas de SERNAM y de la Dirección del Trabajo de MINTRAB.**

4.2 Fomento Productivo

Durante los últimos años, el gobierno ha generado una serie de iniciativas orientadas a mejorar las políticas y programas de fomento productivo, con especial énfasis en las empresas de menor tamaño, las que debieran facilitar una mayor igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en relación con el acceso a recursos y mercados, dado que es en estos estratos de empresas donde se concentra la actividad empresarial de las mujeres.

En el año 1999, se conformó el Comité Público-Privado de la Pequeña Empresa, dando así respuesta a uno de los 12 compromisos adquiridos por el Presidente Lagos con este sector productivo durante su campaña. Esta es una instancia permanente de diálogo, en la que participan las principales organizaciones representativas del sector y los organismos públicos responsables de la formulación e implementación de las políticas de fomento productivo y el Servicio Nacional de la Mujer.

El 24 de Agosto del año 2000, se constituyó el consejo de Ministros para la Igualdad de Oportunidades; en la primera reunión uno de los acuerdos logrados es lo relacionado con la "Responsabilidad compartida en la reproducción". La Secretaría Ejecutiva de este Consejo está a cargo de la Ministra Directora del SERNAM.

En el año 2000 se constituyó el Comité de Fomento de la Micro y Pequeña Empresa, entidad de carácter gubernamental que pretende avanzar en una gestión coordinada que permitan logros de carácter sinérgico en el que hacer de las distintas instituciones que lo componen. Este Comité se ha organizado en diversas comisiones para abordar temas específicos; entre éstas cabe destacar la Comisión de Estudios, que, entre otras tareas, se ha propuesto mejorar los diagnósticos disponibles respecto a la micro y pequeña empresa, reconociendo que la perspectiva de género es uno de los aspectos que debía incorporarse en forma sistemática

a tales diagnósticos. El Sernam es también uno de los organismos participantes de dicha Comisión.

Durante el año 2001, se realizó un proceso de Consulta Ciudadana respecto a una propuesta de Estatuto para el Desarrollo de la Pequeña Empresa. Esta propuesta establece un conjunto de orientaciones para definir una Política de Estado en relación al fomento productivo para este sector empresarial. Este fue un proceso de consulta amplio, realizado en las distintas regiones del país, en el cual participaron directamente alrededor de 3 mil personas en talleres específicamente organizados para este efecto; los participantes eran tanto empresarios y empresarias, como organizaciones de apoyo entre las que se contaron ONGs con vasta experiencia de trabajo con mujeres micro y pequeñas empresarias, tanto en el ámbito de la acción como de la investigación. A partir de este proceso, durante el presente año se iniciará la etapa de operacionalización de las propuestas, a través de políticas específicas de desarrollo del sector, reorientación de programas públicos, definición de nuevos instrumentos, cambios normativos y/o legales

El Presidente de BancoEstado, estableció compromisos con las mujeres microempresarias al comenzar el año 2002. Entre estos compromisos se encuentran: Programas especializados de capacitación, utilizando Franquicia Tributaria (SENCE), (con costo cero para las clientes y en los temas de mujer y gestión empresarial). Además existe un crédito para mejorar la calidad de vida de la mujer, ayuda para acceder a estudios superiores y ampliación en un 40% de la cobertura de atención a la mujer. BancoEstado logró un acuerdo con FONASA y las AFPs para que las mujeres microempresarias puedan acceder tanto al sistema de salud público como previsional. También pueden acceder a seguros de vida y de salud.

Además, para facilitar la formalización y estimular las iniciativas productivas de las mujeres se editó el **Manual " Mujer y Trámite Fácil"**, de Sernam , en colaboración con las instituciones vinculadas al fomento productivo.

4.3 Acceso al mercado de trabajo asalariado

En un contexto de aumento del empleo femenino, sobre todo en los sectores medios y altos, las políticas para **facilitar el acceso se orientaron hacia los sectores más pobres**. Durante toda la década las mujeres han tenido tasas de desocupación superiores a las de los hombres, especialmente en estos sectores. Una medida implementada ha sido el diseño y difusión de un **Manual de la Mujer para la Búsqueda de Empleo** elaborado en el contexto de un proyecto regional de la OIT (Colombia, Uruguay y Chile). Este Manual está siendo utilizado por las Oficinas de Intermediación Laboral (OMIL) dependientes del SENCE en los Municipios.

En los diagnósticos sobre la condición de las mujeres en el mercado de trabajo se ha revelado que acceden relativamente más que los hombres a trabajos en el sector no estructurado o de baja productividad, generalmente menos protegidos y con ingresos medios inferiores a los del sector estructurado.²¹

La situación mejoró en el primer quinquenio de la década, pero empeoró entre 1996 y 1998, más fuertemente para los hombres. De todas maneras, en 1998 hay una **alta sobre**

²¹ Concepto y mediciones según la definición de CEPAL, que incluye en el sector no estructurado a empleadores y asalariados de empresas que emplean menos de 6 personas, a cuenta propia no profesionales ni técnicos, trabajadores del servicio doméstico y familiares no remunerados

representación de las mujeres en el sector no estructurado, debido principalmente al empleo doméstico. En 1990 el 18,3% de las mujeres ocupadas trabajaban en el servicio doméstico, proporción que disminuyó en el primer quinquenio de los 90 a un 16,3 % en 1996. Actualmente la cifra alcanza a 314.826 mujeres lo que corresponde al 16.5 % de todas las mujeres ocupadas del país (Casen 2000). El 80% trabaja “puertas afuera” y el 30% son jefas de hogar.

Aunque la legislación chilena presume que todo asalariado está cubierto por un contrato de trabajo, haya sido éste escrito y explicitado o no, las formas de trabajo precarias también se encuentran en el trabajo asalariado y existe una brecha en contra de las mujeres en su cobertura de contrato y en la cobertura de sistema previsional.²²

Entre los no asalariados el nivel es mucho más precario y la brecha en contra de las mujeres es más alta. En 1998 cotizaba en algún sistema previsional el 29% de los hombres y el 13,3% de las mujeres no asalariadas, con una brecha de género de -15,7 puntos en contra de las mujeres. Ha aumentado la brecha entre las asalariadas respecto de los asalariados con contrato de trabajo en estos últimos años.

4.4 Eliminación de segregación ocupacional y medidas antidiscriminatorias

El marco legal existente conservaba algunas discriminaciones que han sido eliminadas, como la de no acceder a determinadas faenas o a turnos nocturnos, mediante cambios legales. Actualmente la única ley aprobada, con disposiciones que limitan la discriminación de las mujeres en el trabajo, es la que prohíbe las pruebas de embarazo para la contratación y promoción laboral. Las iniciativas que atacan más directamente la discriminación, como el Proyecto de Ley sobre Acoso Sexual, presentado en 1995, que tipifica y sanciona el delito de acoso sexual, se discute actualmente en la Comisión de Trabajo de la Cámara de Diputados y no ha sido aprobado.²³

Durante este período no se ha avanzado en mediciones ni se han enviado proyectos de ley para corregir la discriminación de género en las remuneraciones para trabajos de igual valor. **Las diferencias globales de remuneración por hora entre asalariados, altamente desfavorables a las mujeres, mejoraron en el período, como también mejoró la relación de ingresos promedio totales entre mujeres y hombres. El aumento del empleo femenino fue acompañado de mejoría en el ingreso promedio, pero aumentó la desigualdad de ingresos entre asalariadas. La diferencia de ingresos entre mujeres y hombres continúa siendo grande^{24/25} y el mayor rasgo de discriminación en contra de ellas se observa cuando se constatan las diferencias de ingreso para iguales niveles de educación. También disminuyó la brecha entre ingresos en todos los niveles educacionales, excepto para aquellos que no han tenido educación formal.**

Otro aspecto de la discriminación de género al interior del mercado laboral se manifiesta en la segregación sexual de las ocupaciones, que genera desigualdades de ingreso difíciles de visibilizar. En un corte vertical de la estructura de ocupaciones, las mujeres en Chile no alcanzan al 50% de las ocupaciones de más alto nivel, pero participan en una proporción

²² Ver recuadro 12 indicadores de cobertura de riesgos de los asalariados

²³ Ver anexo recuadro 13 con Indicador de acciones legales

²⁴ Ver cuadro N° 14 Indicador de diferencias salariales

²⁵ Ver cuadro N° 15 Relación porcentual entre ingreso promedio del trabajo por mujer y por hombre, según nivel de educación formal

creciente y mayor que en el conjunto de los ocupados (43.1 % de los ocupados en el año 1998 son mujeres).

El mercado laboral continúa siendo segregado sexualmente, es decir que la distribución por ocupaciones de las mujeres es diferente a la de los hombres. Un índice de segregación ocupacional calculado para 1990 y 1996 indica una leve mejoría, al reducirse de 2,10 a 1,93 en el período, siendo el valor 1 indicador de ausencia de segregación.²⁶

4.5 Capacitación Laboral y Formación Profesional para las mujeres

Uno de los esfuerzos permanentes de la década y que ha dado frutos tiene relación con la preparación de las mujeres para enfrentar en mejores condiciones la inserción laboral. Sernam ha establecido una permanente y estrecha coordinación con el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), perteneciente al Ministerio del Trabajo, para facilitar el acceso a las mujeres trabajadoras, particularmente las de menores ingresos, a los diferentes programas en capacitación laboral que ofrece este Servicio. En la actualidad la participación de las mujeres en estos programas representa alrededor de un tercio en relación a la participación masculina.

En términos generales en el tema de capacitación laboral, formación profesional y empleo se han elaborado una serie de instrumentos y se han organizado otros tantos talleres de capacitación en temáticas de género y en el manejo de metodologías participativas para los(as) instructores(as) de Organismos Técnicos Capacitadores. De la misma forma se ha capacitado a los(as) funcionarios(as) de las Oficinas Municipales de Información Laboral (OMIL), que están encargados de algunos ámbitos de la intermediación laboral en el ámbito de las comunas. Entre las medidas recientes más importantes figuran:

Colaboración SERNAM-SENCE para aumentar el número de mujeres participantes en los programas de capacitación laboral que realizan las empresas vía franquicia tributaria (modalidad de liberación de impuestos) Se considerará un logro que al menos el 40% del total de capacitados corresponda a mujeres par que en este año (2002) el 50% de los capacitados/as corresponda a mujeres.

De acuerdo a los datos publicados por SENCE, destacan los bajos porcentajes de capacitación de los/as trabajadores/as de los sectores económicos de concentración femenina en comparación con los de mayor presencia masculina. Dada esta situación el SERNAM se ha planteado en conjunto con SENCE intensificar las acciones orientadas a superar la segmentación ocupacional femenina y las dificultades de acceso a la capacitación laboral.

Las acciones acordadas en este marco son: a) Coordinar esfuerzos con las instancias gremiales empresariales y destinar recursos de los remanentes de la franquicia tributaria a becas sociales de capacitación laboral para mujeres microempresarias, b) establecer un convenios para recaudar remanentes de empresas públicas u otras que permitan financiar

²⁶ CEPAL. División de Estadística y Proyecciones Económicas. *Utilización de las encuestas de hogares en países de América Latina para el cálculo de indicadores de género. El caso de Chile*. El índice de segregación divide el índice de diversificación de las mujeres por el de los hombres y tiende a 1 a medida que desaparece la segregación. El índice de diversificación mide, para cada sexo por separado, el grado en que la distribución de los ocupados difiere de la distribución promedio de ambos sexos, tendiendo a cero al igualarse ambas distribuciones.

cursos para mujeres y c) coordinar acciones para aumentar la cobertura femenina en el uso de la franquicia tributaria.

Coordinar en conjunto con SENCE una Comisión Interministerial de Capacitación para el Sector de trabajadoras Agrícolas de Temporada cuyo propósito es el mejoramiento de las condiciones de trabajo de este sector de trabajadoras. (mencionado en el tema de trabajo temporal) Forman parte de esta comisión las asociaciones empresariales FEDEFRUTA y ASOEX. Las acciones que esta comisión se ha planteado para este año son programas de capacitación laboral que permiten incorporar valor agregado al producto de las trabajadoras, mejorar la calidad y pertinencia de la capacitación laboral, campañas de sensibilización orientadas a los agricultores para mejorar y ampliar el uso de los instrumentos de capacitación existentes, mejorar los niveles de escolaridad, dado que la mayoría de ellos/ellas presentan escolaridad básica incompleta. Así como promover el establecimiento de salas cunas y cuidado de niños preescolares en las empresas y predios.

Contratación de un estudio para conocer las causas por las cuales las mujeres no acceden a los programas de capacitación laboral que implementan las empresas, a objeto de proponer medidas de políticas orientadas a superar los obstáculos que enfrentan las mujeres en el acceso a los programas de capacitación laboral. El estudio se centrará en los rubros donde históricamente se ha concentrado la mano de obra femenina.

- **Convenios de cooperación con Organismos Técnicos Intermedios(OTIC)**

En el año 2001 SERNAM ha establecido convenios de cooperación con dos OTIC (una pertenece al gremio de la pequeña y mediana empresa PROEM y la otra es representada por las empresas agroexportadoras AGROCAP). El propósito de este trabajo conjunto es orientar recursos de la empresa privada para la capacitación laboral de las mujeres de escasos recursos.

- **El Sernam ha tenido la permanente colaboración de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) para actividades de capacitación.** En el último período se ha destacado la agenda de trabajo conjunta para promover el Programa de Fortalecimiento Institucional de Género, Pobreza y Empleo en las instituciones públicas vinculadas a la capacitación , al empleo y al desarrollo productivo. La meta es realizar un taller en cada una de las trece regiones del país.

4.6 Programa de Generación de Empleos de Emergencia para mujeres

En los últimos dos años se han realizado distintas acciones en conjunto con las otras instancias del Estado vinculadas al empleo y desarrollo productivo, para promover la participación de las mujeres jefas de familia. (en la actualidad la PEA femenina es de aproximadamente 38% según la Encuesta CASEN 2000) en los Programas de generación de empleo que desarrolla el gobierno para bajar los niveles de desocupación que afecta en los meses de invierno.

Durante el año 2002, SERNAM forma parte de las instancias públicas que administran recursos para implementar un programa de Pro-Empleo especialmente para mujeres y cuyos objetivos se orientan a disminuir la desigualdad existente entre hombres y mujeres, particularmente de las jefas de familia, para enfrentar la desocupación e incrementar las probabilidades de que las mujeres logren regularidad de ingresos.

El énfasis de este programa está en el apoyo a la creación de iniciativas de auto-emprendimiento. Esta línea de trabajo considera Capacitación en gestión y comercialización, compra de herramientas y capital semilla (el costo es de aproximadamente 600 dólares por mujer)

4.7 Promoción de la armonización de las responsabilidades laborales y familiares de mujeres y hombres.

SERNAM cumplió un rol activo en la ratificación del Convenio 156 de la OIT sobre la igualdad de oportunidades y de trato a los trabajadores con responsabilidades familiares. Una vez ratificado dicho Convenio, ha elaborado cartillas de difusión y organizado seminarios tripartitos con la participación de expertos para promover y difundir medidas que permitan ajustar la legislación nacional a las medidas contenidas en este convenio. **La protección a la maternidad en el ámbito laboral ha tenido primera prioridad y se han aprobado diversas leyes en este sentido.** Se enumeran a continuación, destacando (en letras cursivas) aquellos elementos que promueven o facilitan que la crianza de los niños sea compartida por ambos padres.

Ley Nº 19.299. Base de cálculo de subsidio maternal. 8 de Marzo de 1994. Asegura a las trabajadoras un subsidio de monto similar a su remuneración real, eliminando la disminución de ingresos que sufrían durante el permiso pre y post natal.

Ley Nº 19.482. Descanso dominical. 3 de diciembre de 1996. Amplía el tipo de faenas que, no teniendo descanso dominical, son obligadas por esta ley a otorgar a sus trabajadores/as un día domingo de descanso al mes. *Aplicable a mujeres y hombres, facilita compartir el descanso dominical en familia.*

Dictamen 225-85 de 1996 de la Dirección del Trabajo, que otorga el Derecho a Sala Cuna para las trabajadoras de Centros Comerciales con una misma personalidad jurídica, como los "malls" y aquellos recintos que reúnan varios locales. Con ello se amplía la cobertura de trabajadoras con derecho a sala cuna, que era obligatoria sólo en establecimientos con 20 o más mujeres.

Ley 19.250 del 30 de Septiembre de 1993. Otorga Permiso por Adopción: postnatal y fuero para madres o padres adoptivos de menores de seis meses. En caso de nacimiento de un hijo, el padre tiene derecho a un día de permiso, sin descuento. Reconocimiento de permiso postnatal y fuero del padre en caso de muerte de la madre.

Ley Nº 19.505. Otorga permiso especial a trabajadores en caso de enfermedad grave de sus hijos. 25 de Julio de 1997. *El padre o la madre se pueden ausentar del trabajo hasta por 10 jornadas en un año en caso de enfermedad grave de un hijo menor de 18 años que requiera la atención de sus padres.*

Ley 19.591 de noviembre de 1998 modifica normas del Código del Trabajo en materia de protección a la maternidad. Prohíbe a los empleadores condicionar la incorporación, permanencia o promoción en el empleo a la ausencia o existencia de embarazo en la trabajadora (test de embarazo), concede fuero maternal a las trabajadoras de casa particular y amplía el Derecho a sala cuna para todas las mujeres de aquellas empresas con más de 20 trabajadoras, aún cuando se desempeñen en diferentes establecimientos de la misma empresa.

Se encuentra en discusión en la Comisión Trabajo del Senado un Proyecto de Ley que otorgaría derecho a fuero maternal a las mujeres que adopten niños/as al cual SERNAM ha incorporado una moción que *hace extensión del fuero para el padre adoptante viudo*, y un proyecto de flexibilización del permiso pre y post natal, permitiendo que las madres saludables y con autorización médica trasladen hasta 15 días del pre-natal al post-natal para el cuidado del recién nacido.

Ley 19.688 del 5 de agosto de 2000. Eliminación del embarazo o maternidad como impedimento para ingresar y permanecer en los establecimientos de educación de cualquier nivel.

Con el objetivo de que la protección a la maternidad consignada en las leyes no perjudique las oportunidades laborales de las trabajadoras, proponiendo cambios que protejan a la familia y permitan que el rol reproductivo sea asumido por padres y madres, en SERNAM se han promovido estudios e iniciativas para ampliar la cobertura de salas cunas (menores de 2 años) con un financiamiento que no se cargue directamente al empleo femenino, tarea que debe continuar. Los servicios públicos de cuidado infantil corresponden en su mayoría a la oferta de la Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI), a la Fundación de asistencia al menor INTEGRAL y al programa MECE del Ministerio de Educación. La cobertura de servicios para menores casi se duplicó en la década, pero sigue siendo muy baja.²⁷ En los casos de madres que desempeñan trabajo remunerado, de jefas de hogar y de mujeres del quintil de ingresos más alto, las coberturas son superiores: 11,9%; 4,9%; 14,7% respectivamente en 1996, año en que cobertura global fue de 4,7%.

Se han desarrollado actividades de sensibilización sobre responsabilidades familiares compartidas, desde SERNAM y a través del sistema educacional para llegar a las familias y también a los trabajadores de ambos sexos, difundiendo los contenidos de los Convenios 156 y 103 de la OIT en esta materia. Muchas de las normas vigentes aún no se expresan en una práctica, por la lentitud de los cambios culturales.

4.8 Promoción de la educación permanente de mujeres jóvenes y adultas.

El Ministerio de Educación desarrolla el Programa de Educación de Adultos, cuyo objetivo es la nivelación de estudios, que en parte resuelve problemas de analfabetismo funcional. La preocupación por el déficit educacional en educación básica de los trabajadores/as se plasmó en 1996 en el Plan y Programa Especial de Nivelación Básica, cuya duración es de tres años.

La enseñanza de adultos es funcional y flexible y se orienta de acuerdo a la diversidad de las actividades productivas desarrolladas por los alumnos. En el programa tienen preferencia, entre otras(os) las jefas de hogar del programa coordinado por SERNAM, integrándose la problemática de las inequidades de género al Programa de Educación de Adultos, mediante la focalización hacia grupos específicos de mujeres. Esta experiencia ha dado origen a instrumentos que vinculan la formación y la inserción laboral. Hasta 1997 aproximadamente, 3.000 mujeres jefas de hogar habían accedido a la nivelación de estudios básicos y medios. En 1998 se adecua el Programa Especial de Nivelación Básica para elevar su cobertura a 14.000 mujeres al 2001.

²⁷ Ver anexo cuadro N°17 Indicador de cobertura de cuidado infantil

4.9 El sistema Chile Solidario

Hace ya un tiempo se viene hablando, como imperativo ético de la sociedad, el que las políticas sociales y el gasto público deben garantizar un mínimo de condiciones sociales y asegurarlas²⁸. - Sin estos mínimos la inequidad puede ampliarse en el milenio.

La última intervención para superación de pobreza planteada por el gobierno en la cuenta anual presidencial es el sistema “ Chile Solidario”. Parte con el reconocimiento público de que el crecimiento no basta y que el “derrame o chorreo” no llega a los más pobres. El sistema está focalizado en las 225.000 familias de extrema pobreza de todos los rincones del país. Pretende, al contrario de lo que siempre se ha hecho, ubicarlas en su propio habitat para hacerles una oferta que parte de sus propios derechos ignorados. El diagnóstico arroja que muchas de estas familias están excluidas de los subsidios más elementales de carácter asistencial (subsidio único familiar (SUF) , asignaciones familiares por hijos menores, subsidio al agua potable, pensiones de invalidez) En el sistema se pretende asegurar los subsidios de derecho propio, además de una pensión mínima para los adultos mayores.

Se combinarán estas medidas claramente asistenciales con una atención directa sicosocial, exigiendo un compromiso de la familia para desarrollar determinadas condiciones mínimas según su condición, aludiendo a la confianza en su propio capital social, para, básicamente, incorporarse a las redes sociales y comunitarias. Con esto se pretende sacarlas de la exclusión e impulsar un proceso interno de motivación para romper el círculo reproductor de la pobreza.

En este Sistema, el apoyo sicosocial cuenta con profesionales que favorecen la comunicación de las familias con los distintos programas, apoyos, instrumentos e instituciones de acuerdo a las distintas necesidades . Existe una lista de las condiciones mínimas que tiene que cumplir la familia para egresar del programa. Estas van desde que cada persona tenga una cédula de identidad, estén inscritos en Servicios de Salud Primaria, que los discapacitados o los jóvenes privados de libertad estén incorporados a algún programa de rehabilitación, que en presencia de madre trabajadora , los menores tengan opción de cuidado infantil, alimentación escolar, que cuenten con una cama por cada miembro de la familia, con equipamiento básico, que ningún menor de 15 años abandone estudios por trabajar, que al menos un adulto trabaje de manera regular y tenga una remuneración estable. Todas ellas apuntan a proteger la subsistencia básica y se promueve la capacidad de reacción en crisis.

Para que este sistema funcione se requiere el máximo de las capacidades de articulación de servicios públicos, las municipalidades, las redes comunales.

Especial protagonismo tiene la mujer ya que ellas asumen la administración de los apoyos monetarios, como reconocimiento a que ellas hacen una mejor distribución de ellos.

Está previsto un seguimiento de cada familia y sus miembros. El sistema se está actualmente instalando en 312 municipios y funcionará los próximos cuatro años para alcanzar la meta.

5. MODERNIZACIÓN DEL ESTADO Y GÉNERO

“Se entiende que instalar en enfoque de género en el estado es un proceso de largo aliento que no sólo requiere ser planificado y programado en el marco de la reestructuración y modernización del Estado, sino que también conlleva un cambio en

²⁸“ Propuestas para la futura Política Social “ Fundación Nacional para la Superación de la Pobreza, julio 1999

la mentalidad de las autoridades y funcionarios. Este es un proceso que se inicia, por una parte, con el análisis comparativo por sexo en los temas de competencia de las políticas públicas; y, por otra, con la formación de los funcionarios públicos en los temas de género y en las metodologías para la elaboración de políticas públicas con este enfoque. Si bien, ambas cosas han sido parte importante del quehacer del Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM), es preciso intensificar y generalizar el trabajo en esa dirección”⁽²⁹⁾.

5.1 Avances generales

En el área de la modernización del Estado, los temas de género han ido penetrando la institucionalidad progresivamente, de manera que la existencia de una cultura de igualdad y pluralidad se expresa paulatinamente en políticas públicas que permiten una mayor focalización y una mayor eficacia de las acciones, tanto de parte de los Ministerios como de los Servicios Públicos y de las Empresas.

Si bien la incorporación de género en la gestión del Estado tiene larga data, primero en la agenda pública y luego en la institucional, ha tenido que pasar lógicamente, por el establecimiento de una institucionalidad dedicada exclusivamente al asunto de género como fue la creación del Servicio Nacional de la Mujer⁽³⁰⁾

Este avance sin duda ha permitido incorporar la perspectiva de género en los procesos de modernización del Estado, lo que ha significado, por una parte, la intervención en las estructuras de gobierno de alto nivel decisorial, frente a lo que la creación del Consejo de Ministros por la Igualdad de Oportunidades⁽³¹⁾ ha sido un avance muy significativo y el cual ha permitido dar un salto cuantitativo en la incorporación de políticas de igualdad de oportunidades en los organismos públicos, siendo la primera vez que en el país, los asuntos de género son abordados con perspectivas amplias, como asuntos de Estado involucrando la acción desde los diversos Ministerios.

Esta tarea tiene detrás un instructivo presidencial que obliga a la presentación anual de una cuenta de avances y dificultades en este proceso, a realizarse por parte del Servicio Nacional de la Mujer, simbólicamente los días 8 de marzo.

5.2 Instrumentos de gestión

Los cambios en el proceso de gestión han sido graduales durante el último tiempo y , éstos se han profundizado, dando señales muy específicas de la incorporación del enfoque de género a través de cuatro instrumentos centrales de la gestión pública:

- **Sistema de Estadísticas Básicas de Inversión (SEBI):** Instrumento de planificación coordinado por el Ministerio de Planificación y Cooperación Nacional (MIDEPLAN).
- **Fondo Concursable del 2%:** Instrumento que coordina el Ministerio de Hacienda en la formulación presupuestaria.
- **Sistema de Seguimiento de la Programación Gubernamental:** Instrumento de Monitoreo de los compromisos por la Igualdad de Oportunidades y de la acción pública en general, que creó el Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

²⁹ “Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres: Lineamientos Generales 2000 - 2010”. Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM).

³⁰ La creación del Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM) data del 3 de enero de 1991.

³¹ El 24 de marzo del año 2000, el Instructivo presidencial N° 15 crea el Consejo de Ministros para la Igualdad de Oportunidades a fin de supervisar y dar cumplimiento al Plan de Igualdad de Oportunidades, de modo de incorporar políticas específicas con contenidos de género en Ministerios, Servicios y Empresas del Estado.

- **Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG):** Instrumento que coordina el Ministerio de Hacienda. 185 instituciones y servicios han tenido que introducir en estos instrumentos de evaluación el sistema enfoque de género. En la idea de la transversalización se incluye como un área temática de las siete que son requeridas para obtener la aprobación del Servicio, la que va premiada con un incentivo económico para los funcionarios. El llevar a la práctica esta revisión ha permitido un aprendizaje, no sólo para los funcionarios de los distintos servicios sino también para los funcionarios(as) del Sernam, en quienes hacen de contraparte para realizar el análisis de cada programa y es este el Servicio que validará los informes.

La etapa primera la constituye la incorporación de estadísticas desagregadas por sexo en todo el quehacer. Del análisis de las mismas surge la etapa dos, de diseño y planificación incorporándole esta perspectiva, para luego ejecutar el plan, hacerle seguimiento y evaluación. Este proceso está calculado para cuatro años. La mayor parte de los servicios están comprometidos en el 2002 con la etapa primera de diagnóstico.

Si bien resulta prematuro evaluar, ya se van expresando en la operatoria desafíos para ámbitos temáticos que de otra manera habría sido muy difícil para un acercamiento al enfoque de género. En algunos servicios de carácter muy técnico ha permitido valorar el sentido del trabajo, más allá de superar los sesgos masculinos, va produciendo un discurso más cercano y más humano.

5.3 Sistemas de información y de estadísticas

En el actual contexto histórico, la disponibilidad de información con enfoque de género es muy importante para la toma de decisiones públicas y por ello, se ha iniciado un proceso de modernización de los procedimientos de los Departamentos de Estadísticas de los organismos públicos vinculados a los sistemas de género. Para esto se han desarrollado un conjunto de acciones en distintas etapas:

- **La Elaboración de un Sistema Nacional de Indicadores de Género:** A comienzos del 2000 se desarrolló una propuesta de Sistemas de Indicadores de Género que permitiera evaluar sistemáticamente aquellas áreas críticas para el desarrollo de Igualdad de Oportunidades en el país.
- **La desagregación por sexo de las estadísticas públicas:** durante el 2001 se realizó una evaluación del estado de avance de los servicios públicos en la desagregación por sexo de sus estadísticas de usuarios/beneficiarios, lo que permitirá ir mejorando aquellas áreas más débiles en información y del mismo modo, perfeccionando y actualizando el sistema de indicadores de género.
- **La construcción de una Base de Datos Estadísticos:** con datos provenientes de diversos servicios públicos se implementó un sistema de información que opera interactiva y analíticamente sobre información acerca de mujeres y hombres en la última década. Su puesta en marcha a través de INTERNET permitirá mejorar el acceso tanto a organismos públicos como académicos y de ciudadanos en general a información oficial desagregada por sexo.
- **La difusión de información sobre mujeres y hombres en el país:** esfuerzo materializado el 2001 con la publicación conjunta entre el SERNAM y el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) del libro “**Mujeres Chilenas: Estadísticas para el Nuevo Siglo**”. Paralelamente se inauguró una página web del SERNAM con la Base

de Datos de Indicadores de Género, en el que se muestran estadísticas nacionales y regionales de los distintos organismos del Estado.

- **Construcción de indicadores de gestión en el sistema financiero:** avance a cargo de la Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras.

5.4 Planes de Igualdad de Oportunidades al interior del Estado

En la doble función del Estado de garantizar la equidad de género en el país y, al mismo tiempo, al interior de su propia institucionalidad, se ha logrado avanzar en la generación de Planes de Igualdad de Oportunidades en interior de Ministerios y Servicios públicos, así como otras medidas específicas respecto de Desarrollo de Recursos Humanos con equidad de género.

Otro avance en este sentido fue la creación - durante el 2001 – de un Consejo de Ministros, que en asociación con las Asociaciones gremiales de los empleados públicos, tiene por objeto implementar el Protocolo de Acuerdo entre el Presidente de la República y los funcionarios públicos. Las tareas que se ha propuesto esta mesa son:

- Levantar un diagnóstico de las inequidades entre las funcionarias y los funcionarios públicos, de una muestra representativa, a nivel central y en regiones.
- Diseñar un Plan de Igualdad de Oportunidades para los/as Funcionarios/as.
- Implementar el Plan.

5.6 El contexto internacional

Una vez recuperada la democracia se abrieron para Chile las condiciones que permitieron promover el debate en torno a la igualdad y los derechos humanos de las mujeres y la modificación de la normativa vigente. Los acuerdos alcanzados en las distintas Conferencias, Cumbres y Convenciones han reconocido derechos que no estaban considerados en los textos internacionales anteriores sobre derechos humanos. Sin el contexto difícilmente se podría haber abordado los temas de mujer y pobreza y tener una perspectiva del horizonte hacia el cual avanzar:

La Conferencia de Desarrollo Social (Copenhague, 1995), enfatizó en la necesidad de conocer y erradicar los efectos de la pobreza en las mujeres puede producirse. La Cuarta Conferencia Internacional de la Mujer (Beijing, 1995), constituyó un hito mundial para evaluar los progresos y retrasos en el mejoramiento de la situación de las mujeres luego de una década de acciones en el marco internacional. **En esta ocasión Chile seleccionó pobreza, educación, trabajo y participación pública de la mujer como imprescindibles.** Posteriormente SERNAM, incluyendo a las representantes de la sociedad civil que asistieron a Beijing, dio cuenta de los compromisos contraídos y contenidos en la Plataforma de Acción de Beijing. El contacto entre SERNAM y dichas representantes se mantuvo en sucesivas reuniones de trabajo, así como una relación directa con el Grupo Iniciativa de Chile, agrupación de ONG's que se creó con motivo de la IV Conferencia.

Es importante considerar los avances sustanciales en el tema, los que se podrían enumerar resumidamente como sigue:

- Chile es miembro activo del Grupo Consultivo Ad Hoc para la **Integración del Enfoque de Género en el Mecanismo de Cooperación en Asia Pacífico** (APEC).

- **La Declaración de Santiago del Grupo de Río** reconoció la necesidad de incorporar el enfoque de género en el diseño y ejecución de políticas públicas en tareas estratégicas en todo ámbito.
- Chile participa como miembro permanente de la **Mesa Directiva de la Conferencia Regional sobre la Mujer en América Latina y el Caribe**, instancia donde se invitan a todos los Estados miembros de CEPAL a abordar la problemática de la pobreza desde una perspectiva de género.

5.7 Desafíos

Si bien se han realizado importantes avances en el tema de género dentro del proceso de modernización del Estado, eso mismo ha generado que existan temas pendientes que son considerados desafíos para un futuro en el corto plazo. Éstos se pasan a resumir a continuación:

- Incorporación - en los principales instrumentos estratégicos de diseño, planificación, ejecución y evaluación del sector público (central, regional y local) – la consideración de los **efectos diferenciales de las políticas públicas sobre hombres y mujeres.**
 - Potenciación del seguimiento y evaluación de los compromisos ministeriales asumidos a través del Consejo de Ministros para la Igualdad de Oportunidades.
 - Capacitación de funcionarios públicos y su apropiación de los contenidos de género en las políticas públicas, lo que requiere que los propios organismos públicos generen capacidad institucional para asumir autónomamente estos desafíos.
 - Actualización del Sistema de Indicadores de Género con información el día desde el conjunto de servicios públicos productores de estadísticas, lo que se constituiría en un avance para mejorar los diagnósticos y programas públicos dirigidos a las mujeres. Asimismo, todos los organismos involucrados en el PMG deberán diagnosticar su situación en las estadísticas de usuarios para proponer adelantos en el campo.
- Un desafío paralelo en el que se está empezando a dar los primeros pasos es el de avanzar con el sector privado a fin de generar indicadores de género en sus actividades.

BIBLIOGRAFÍA

- SERNAM Area de Autonomía Económica y Superación de la Pobreza.”Borradores preliminares para Informe de Igualdad de Oportunidades para hombres y mujeres “ para la Cumbre de Yohannesburgo 2002 “
- SERNAM Depto. de Estudios, Depto Situación Jurídica de la Mujer, Depto. De Relaciones Internacionales y Area de Autonomía económica y Superación de la pobreza : Minutas temáticas
- Informe PNUD, 2000 “ Índice de desarrollo humano(IDH)”
- Centro de Estudios de la Mujer.1999 Cuarto Informe de Avance del Plan de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres 1994 – 1999.
- Fundación Nacional para la Superación de la Pobreza,1999 “ Propuestas para la futura Política Social”

- SERNAM, “Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres: Lineamientos Generales 2000 – 2010”
- SERNAM e INE “Mujeres Chilenas: Estadísticas para el Nuevo Siglo”. 2001
- M.Elena Valenzuela y Sylvia Venegas –CEM , 2001” Mitos y realidades de la microempresa en Chile: Un análisis de género”.
- CEPAL. División de Estadística y Proyecciones Económicas.” Utilización de las encuestas de hogares en países de América Latina para el cálculo de indicadores de género. El caso de Chile.”
- SERNAM “ Con la democracia las mujeres avanzan en igualdad de oportunidades” Dic 2001
- Ministerio de Asuntos Sociales – Instituto de la Mujer, España y FLACSO “ Mujeres latinoamericanas en cifras”
- SERNAM “Perspectiva de género en la función políticas públicas en Chile” 2002

RESEÑA BIOGRÁFICA DE LA AUTORA

Vanessa Marmentini Sobrino es educadora de nacionalidad chilena, con experiencia docente en todos los niveles :preescolares, escolares y universitarios.

De larga trayectoria en el tema de pobreza y mujeres, con experiencia desde las organizaciones no gubernamentales y desde el Estado. Fue investigadora en el Centro de Investigación para la Educación Popular (CINEP) en Colombia en el Area de la Investigación en Comunicación y Comunicación Popular . De vuelta en Chile se dedicó al trabajo de formación de dirigentes y organización popular través del Equipo de Solidaridad de la Vicaría Zona Norte. Trabajó en ONG s en Proyectos de Mujeres y desarrollo local.

Se desempeña en el Servicio Nacional de la Mujer desde el año 94, como miembro del equipo coordinador del Programa de Apoyo para Jefas de Hogar de Escasos Recursos. Se especializó en temas de formación para el trabajo y habilitación laboral. Desarrolló el trabajo de transversalización del enfoque de género con diversos servicios y ministerios públicos como también con las Municipalidades ejecutoras de programas integrales para mujeres, apoyando el trabajo regional. Actualmente es profesional del Area Autonomía Económica y Superación de la Pobreza en el Servicio Nacional de la Mujer SERNAM.

Dirección: Carlos Silva Vildósola 7825 La Reina Santiago CHILE Tel: - 2733877
 Of: Teatinos 950 Santiago Chile Tel 5496211 /5496160 fax: 5496268
 email: vmarment arroba sernam.gov.cl

ANEXO 1: CUADROS y GRAFICOS

Cuadro N° 1 Distribución de ingresos

(Según decil de ingresos en pesos en noviembre del 2000)

Decil	Ingreso per cápita	Personas p/ hogar	Ingreso Promedio	Particip.% en el ingreso del país
1	0 a 28.759	4,9	91.036	1,7
2	28.760 a 41.774	4,6	163.938	3,1
3	41.775 a 55.024	4,5	213.858	4,0
4	55.025 a 70.065	4,2	264.394	5,0
5	70.066 a 87.716	4,0	316.477	5,9
6	87.717 a 110.737	3,7	362.641	6,8
7	110.738 a 142.889	3,4	430.854	8,1
8	142.890 a 200.409	3,2	545.098	10,3
9	200.410 a 334.643	3,1	795.751	14,9
10	334.644 y más	2,9	2.149.303	40,3
	Total	3,9	533.180	100,0

Fuente Encuesta Casen 2000

Cuadro N° 2

Evolución de la pobreza e indigencia 1990 – 2000

Porcentaje de hogares y de población clasificados como pobres, total país.³²

	1990	1992	1994	1996	1998	2000
% Hogares	34,5	27,8	23,2	19,7	17,8	16,6
% Población	38,6	32,6	27,5	23,2	21,7	20,6

Fuente: MIDEPLAN, Encuestas CASEN

Cuadro N° 3

Incorporación de la mujer al trabajo. Tasa de participación femenina.

	1990	1998
A. Latina	34	45
Argentina	45	49
Brasil	40	45
Chile	31	38
Uruguay	44	46

Fuente: "Tendencias del Empleo Femenino en Chile en los 90". Abramo, Lais. 2001

³² El cálculo se hace con la metodología de línea de pobreza, que se determina según el ingreso mínimo requerido en un hogar para satisfacer las necesidades básicas de sus integrantes, valor bajo el cual los hogares se consideran pobres.

Cuadro N°4
Tasas de participación en la fuerza de trabajo y de desocupación de las mujeres
Primer y quinto quintiles y total

Año	Tasas de participación			Tasas de desocupación		
	I quintil	V quintil	Total	I quintil	V quintil	Total
1990	19	45	31	30,3	3,2	10,0
1996	19	52	36	26,1	1,7	7,6
1998	23	53	38	36,2	3,5	11,6
2000	25	52	39	32,5	3,6	11,9

Fuente: MIDEPLAN, Encuestas CASEN

Cuadro N° 5
1998 y 2000 Número de mujeres que trabajan en forma independiente

Categoría de trabajo independiente	1998			2000		
	40% más pobres	Total mujeres	%	40% más pobres	Total mujeres	%
Empleadores	1.794	56.098	3,2	1.468	48.644	3,02
Cuenta propia	69.554	313.906	22,2	90.535	340.864	26,56
Familiar no remunerado	11.039	43.785	25,2	12.874	48.293	26,66
Total	82.387	413.789	19,9	104.877	437.801	23,9

Fuente: MIDEPLAN, Encuesta CASEN 1998 y 2000

Cuadro N° 6
Porcentaje de la población clasificada como pobres, por área de residencia

	Urbana	Rural
1996	21,8	30,6
1998	20,7	27,6
2000	20,1	23,8

Fuente: MIDEPLAN, Encuestas CASEN

Cuadro N° 7
Tasas de participación en la fuerza de trabajo de las mujeres residentes en el área rural. Primer quintil y total

Año	Tasas de participación rural	
	I quintil	Total
1990	8,9	16,9
1996	10,6	20,1
1998	13,0	22,1
2000	15,6	22,2

*Fuente: MIDEPLAN, Encuestas CASEN*³³

³³ Los quintiles dividen la población en 20%. El I equivale al 20% más pobre; el V al 20% más rico.

Cuadro N° 8
Tasas de participación de las mujeres jefas de hogar y las cónyuges
en áreas urbanas y rurales. 1998

Condición	Urbano	Rural	Total
Jefas de hogar	50,0	25,5	47,7
Mujeres parejas del Jefe de hogar	37,6	17,3	34,6
Todas las mujeres	40,6	21,9	38,8

Fuente: MIDEPLAN, Encuesta CASEN 1998

Cuadro N°9

Indicador de brecha de género en las explotaciones agrícolas. (1997)

Porcentaje de mujeres productoras en explotaciones agrícolas sobre el total de las explotaciones de productores individuales: **22%**

Cuadro N° 10

Indicador de pobreza diferencial según sexo del jefe de hogar

Porcentaje de hogares pobres encabezados por hombres menos porcentaje de hogares pobres encabezados por mujeres

Año	% de hogares pobres		Valor Indicador	Número de hogares pobres con jefa mujer
	Jefe hombre	Jefa mujer		
1987	39,2	40,0	-0,8	247.061
1990	33,4	33,0	0,4	209.747
1992	27,9	26,9	1,0	185.595
1994	23,2	23,3	-0,1	175.273
1996	19,8	19,3	0,5	151.914
1998	17,9	17,6	0,3	149.994
2000	16,6	16,4	0,2	147.388

Fuente: MIDEPLAN, Encuestas CASEN

Cuadro N° 11

Indicador de brecha de roles en los jóvenes de hogares pobres

Porcentaje de niñas y de niños de 15-19 años del primer quintil de hogares que estudian en 1998

Niñas = 65,2 Niños = 66,4

Cuadro N° 12

Indicador de cobertura de riesgos de los asalariados

Porcentaje de asalariados con contrato de trabajo en 1998;
mujeres = 72,4%; hombres = 76,9 %. **Brecha = - 4,5 en contra de las mujeres**
Porcentaje de asalariados cotizando en algún sistema previsional
mujeres = 73,7%; hombres = 78,6 %. **Brecha = - 4,9 en contra de las mujeres**

Porcentaje de asalariados con contrato de trabajo año 2000

mujeres=72,1; hombres =77,2 Brecha= -5,1

Cuadro N°13

Indicador de acciones legales

Enumeración de leyes enviadas al parlamento y de leyes promulgadas, según año de promulgación, sobre igualdad de remuneraciones y antidiscriminación laboral por razones de sexo.

- ⇒ **Ley N°19.250.** Reformas al contrato individual de trabajo, 30 de septiembre de 1993. Entre otras disposiciones elimina la prohibición legal que tenía la mujer de desempeñar ciertas faenas, otorga permiso post natal al padre en caso de fallecimiento de la madre trabajadora, establece jornada legal e ingreso mínimo para la trabajadora de casa particular.
- ⇒ **Ley N° 19.591.** Modifica normas del Código del Trabajo en materia de protección a la maternidad. Noviembre de 1998. Prohíbe a los empleadores condicionar la incorporación, permanencia o promoción en el empleo a la ausencia o existencia de embarazo en la trabajadora
- ⇒ **Ley N° 19.670.** Modifica normas del Código del Trabajo, 15 de abril de 2000. Extiende en determinados casos el beneficio del fuero maternal a mujeres que adoptan un hijo en conformidad a la ley de adopción.

Cuadro N°14

Indicador de diferencias salariales de género

Remuneración por hora por mujer asalariada como porcentaje de la remuneración por hora por hombre asalariado
1990 = 73
1996 = 81

Fuente: MIDEPLAN, Encuestas CASEN

Cuadro N° 15

Relación porcentual entre el ingreso promedio del trabajo por mujer y por hombre

Año	Indicador
1990	64,5
1992	66,6
1994	71,1
1996	69,8
1998	70,9

Fuente: MIDEPLAN, Encuestas CASEN

Cuadro N°16

Relación porcentual entre el ingreso promedio del trabajo por mujer y por hombre, según nivel de educación formal

Nivel de educación	Indicador		Indicador
	1990	1998	2000
Sin educacional formal	84,0	72,3	82
Básica incompleta	65,7	71,3	77
Básica completa	62,2	68,3	68
Media incompleta	69,4	71,0	69
Media completa	57,5	67,9	67
Centro Formación Técnica o Instituto Superior o Universidad Incompleta	56,9	63,4	-
Centro Formación Técnica o Instituto Superior Completa		65,1	57
Universidad Completa	41,7	47,4	44
Promedio Total	64,5	70,9	66

Fuente: MIDEPLAN, Encuestas CASEN

Cuadro N° 17

**Indicador de cobertura de cuidado infantil en establecimientos
Niños/as de 0 a 2 años**

	1990	1998	Puntos porcentuales de diferencia 98-90
Niñas	2,9	4,5	1,6
Niños	2,2	4,8	2,6
Total	2,5	4,6	2,1

Fuente: MIDEPLAN, Encuestas CASEN

ANEXO N° 2

Figuran entre los avances de la nueva estrategia de **mejora de las condiciones laborales de las trabajadoras temporeras** los siguientes:

a) cuidado Infantil (participan Ministerio de Educación; SERNAM; JUNJI; INTEGRA; JUNAEB; IND (EX DIGEDER); ASOEX; FEDEFRUTA Y SNA) :

- El compromiso de gobierno de entregar educación, cuidado, alimentación y recreación a 12.860 hijos e hijas de trabajadoras temporeras, entre 02 y 12 años (cumplido en un 99%).
- El compromiso empresarial dirigido a derivar fondos a estas experiencias de cuidado infantil utilizando en ello la franquicia tributaria a objeto de continuar ampliando la cobertura
- A su vez, en la temporada frutícola 2002, en acuerdo con los empresarios se inició un piloto de Salas Cuna a objeto de aumentar el cumplimiento de la Ley respectiva. Este piloto se ubica en en cinco comunas de 4 regiones del país (V,VI,VII y RM). El SERNAM ha analizado el tema de los lactantes en vistas de suprimir el efecto discriminatorio para las mujeres, que tiene la obligación legal de

las empresas de otorgar Sala Cuna, al operar como un costo directo adicional que grava el empleo de mano de obra femenina.

b) capacitación laboral:

- En este ámbito se encuentran finalizados los 280 cursos de capacitación laboral en manejo de agroquímicos, manejo higiénico de la fruta, paking y huertos para mujeres temporeras de la VI y VII región.
- El haber finalizado el estudio de " Las variables que limitan el uso de la franquicia tributaria a la capacitación en el sector silvoagropecuario", es un avance importante para desarrollar la agenda comprometida en torno a la capacitación, dado que este sector sólo ocupa un 2% de los remanentes tributarios.
- Por otra parte, para articular y formalizar el trabajo con los empresarios el SERNAM firmó un convenio con el organismo capacitador de ASOEX (OTIC AGROCAP) mediante el cual se establece una agenda de trabajo específica que considera a difusión de las posibilidades de capacitación existentes, para lo cual se programaron diversas actividades regionales y comunales, así como reuniones informativas con la agrupaciones de trabajadoras agrícolas de temporada. Se considera también solicitar la cooperación de empresas nacionales y transnacionales para apoyar la concreción del Convenio.

c) plaguicidas:

- Una de las acciones prioritarias de esta Comisión son las jornadas de capacitación, las cuáles se desarrollarán durante el año 2002 entre la III y VIII regiones, incluyendo la Región Metropolitana. El objetivo es informar a todas aquellas personas, hombres y mujeres que realizan trabajos de temporada, sobre cómo prevenir intoxicaciones debido a un mal uso de estos productos, así como reconocer los síntomas de una intoxicación y las medidas a adoptar. Este Programa que es coordinado regionalmente por el Servicio Agrícola y Ganadero considera entregar la información directamente en los lugares de trabajo de las temporeras Para ello los empresarios han comprometido que los paking y predios estarán a disposición de esta actividad.
- Otro tema de agenda se orienta a resolver las diferencias en torno a la incidencia de los plaguicidas en las malformaciones congénitas . Al respecto, se señala que, con recursos FAO , el SERNAM cuenta con una propuesta metodológica para que desde la propia Comisión se busquen los recursos para desarrollar un estudio que permitirá avanzar en el tema.

d) salud laboral

- Se está realizando en las regiones III, IV, V, VI, VII, VIII, IX, X y RM el Programa Nacional de fiscalización de condiciones de salud ocupacional comprometido por el Ministerio de Salud, que fiscaliza materias de saneamiento básico, prevención de riesgos, protección del personal, manejo y control de agroquímicos, envase de residuos peligrosos y plaguicidas vencidos.
- **ASOEX, FEDEFRUTA y SNA** están analizando la propuesta del MINSAL y MINAGRI de adecuación del **Decreto 594** que regula las condiciones ambientales y sanitarias para el sector agrícola y forestal., lograr acuerdo respecto a este punto permitirá despejar uno de los focos de controversias de larga data y asegura mejores condiciones de salud laboral para las mujeres que acceden a este trabajo.
- Otro avance importante en materia de salud, corresponde a la permanencia de la trabajadoras temporeras en el Sistema de Libre Elección del Fondo Nacional de Salud (FONASA), con sólo 60 días de cotizaciones bajo contrato por día tienen

derecho a un año de permanencia . Esta es una medida largamente anhelada por estas trabajadoras.

e) condiciones laborales

- Si bien esta Comisión no se constituyó como tal, en febrero del año 2001, el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en conjunto con la Federación de Productores de Fruta, elaboró un Instructivo sobre Normativa para el Trabajo Agrícola de Temporada, respecto a reiterar las principales normas relativas a resguardar los derechos y para el cumplimiento de las obligaciones recíprocas de todos los involucrados en el proceso productivo, especialmente para los trabajadores y trabajadoras agrícolas de temporada.
- Desde este Ministerio se coordinó el proceso de Reforma Laboral, el que culmina en diciembre del año 2001. respecto a los/as trabajadores/as agrícolas de temporada , la reforma establece normas expresas que mejoran las condiciones de este grupo de trabajadores /as .
- En el Art. 92 bis dice que las personas que se desempeñan como intermediarios de trabajadores agrícolas y de aquellos que presten servicios en empresas comerciales o agroindustriales derivadas de la agricultura , deberán inscribirse en un registro especial que para estos efectos llevará la Inspección del Trabajo que corresponda. Esta norma permite la formalización de los enganchadores agrícola, lo que entrega más garantías a los trabajadores temporales del sector. Ahora, la Dirección del Trabajo podrá hacer seguimiento del cumplimiento de las normas laborales de dichos operadores. Con ella también deberían mejorar las condiciones de seguridad para el traslado de los trabajadores /as que captan estas empresas intermediarias.
- En el Art.95 bis Se establece un medio alternativo para cumplir con la Ley de Sala Cuna en la agricultura. Ahora los empleadores cuyos predios o recintos de empaque se encuentren dentro de una misma comuna podrán habilitar y mantener durante la respectiva temporada uno o más servicios comunes de sala cuna.
- En el Art. 95, Se señala que son de costos del empleador las obligaciones de dar condiciones adecuadas e higiénicas de alojamiento, en el caso que estos/as trabajadores/as no pueden acceder a su residencia; las condiciones para mantener , preparar y consumir alimentos o proporcionárselos en el caso de la imposibilidad de que puedan adquirirlos directamente y proporcionar transporte público se están a una distancia superior a tres Km. de su lugar de trabajo.
- Art. 314 A La Reforma faculta también a los Sindicatos de Trabajadores/as Agrícolas de Temporada a presentar un proyecto de convenio colectivo al o los empleadores y negociar colectivamente antes del inicio de las labores de temporada.

GRAFICO N° 1

PROPORCION DE APORTES MUNICIPALES Y SECTORIALES AL PMJH AÑO 1999

