



## **VOZ DE MUJER EN EL BICENTENARIO** **Primera Encuesta Nacional sobre Mujer y Trabajo en Chile**

### **Informe Ejecutivo: Mujer y Trabajo**

#### ***1. Introducción: Sorprendente incremento de la participación de la mujer en el mercado de trabajo remunerado chileno.***

Desde sus inicios ComunidadMujer ha enfatizado que uno de los mayores desafíos que Chile enfrenta como país que aspira al desarrollo, es facilitar la participación de la mujer en el mundo laboral en condiciones dignas, promoviendo la integración armónica entre trabajo, vida familiar y personal.

Es así que nuestra organización ha acentuado en múltiples foros, publicaciones, presentaciones y columnas de opinión la baja inserción laboral de las mujeres chilenas. Más aún, ComunidadMujer ha instado al Gobierno, así como a otros agentes que inciden en el diseño y ejecución de la política pública, a buscar mecanismos para incrementar la participación laboral femenina.

En ese contexto, la Encuesta Voz de Mujer en el Bicentenario de ComunidadMujer realizada con el Centro de Microdatos de la Universidad de Chile, y con apoyo del Banco Interamericano del Desarrollo, detecta una inserción femenina en el mercado de trabajo mayor a lo esperado dada la trayectoria de esta variable en los últimos veinte años. Es así que, según la primera encuesta nacional sobre mujer y trabajo en Chile, ***60,6% de las mujeres entre 18 y 65 años del medio urbano nacional participaba del mercado laboral entre septiembre y noviembre de 2009*** (período en que se cursó el trabajo de campo de la encuesta).

Al respecto, cabe advertir que esta medida de participación laboral femenina no es estrictamente comparable con otras construidas a partir de otras encuestas. Efectivamente, quienes responden en forma presencial la entrevista en el caso de la Encuesta Voz de Mujer son mujeres de centros urbanos que tienen entre 18 y 65 años (ver Anexo Metodológico). Por lo tanto, el índice de actividad construido a partir de la

Encuesta Voz de Mujer, a diferencia del usualmente difundido, excluye a las mujeres que viven en medios rurales y también excluye a las mujeres que tienen entre 15 y 18 años y a las mayores de 65 años.

En el caso del primer grupo etario se estima que en una alta proporción estas mujeres están inactivas por estar estudiando, al tiempo que en el caso del segundo grupo se decidió su exclusión debido a que un alto porcentaje de éstas están retiradas. Es así que la Encuesta Voz de Mujer focaliza su análisis en el segmento de mujeres que con mayor verosimilitud participaría en el mercado laboral.

Dicho esto, los mismos ajustes se realizaron utilizando las bases de datos de las Encuestas CASEN para así contar con un marco que nos permita evaluar si esta participación detectada, además de alta en términos de magnitud, implica también un aumento substancial en relación a registros previos. Es así que, en el cuadro 1, presentamos la evolución de la participación laboral femenina para centros urbanos y mujeres entre 18 y 65 años.

Efectivamente, según los resultados de la Encuesta Voz de Mujer, la participación laboral femenina habría aumentado de manera importante en los últimos tres años, lo cual probablemente sea verificado una vez conocida la Encuesta CASEN 2009. Asimismo, detectamos que **la brecha de participación laboral entre géneros ha caído de manera sistemática en los últimos diecisiete años, registrando un retroceso sustantivo en los últimos tres años.**

**Cuadro 1**  
**Entrevistadas: Participación Laboral**

<b>Participación Laboral Desde 18 hasta 65 años Chile Urbano</b>					
			<b>Mujer</b>	<b>Hombre</b>	<b>Brecha</b>
1992	CASEN /1	.-	43,0%	85,3%	<b>42,4%</b>
1994	CASEN /1	.-	44,6%	84,9%	<b>40,3%</b>
1996	CASEN /1	.-	45,8%	84,6%	<b>38,7%</b>
1998	CASEN /1	.-	48,8%	85,3%	<b>36,5%</b>
2000	CASEN /1	.-	49,5%	83,6%	<b>34,0%</b>
2003	CASEN /1	.-	52,6%	83,9%	<b>31,3%</b>
2006	CASEN /1	.-	54,2%	84,3%	<b>30,1%</b>
2009	.-	VOZdeMUJER	60,6%	83,4%	<b>22,8%</b>
/1. Nota Metodológica: La participación laboral femenina para años anteriores a 2009 difiere de otros valores usualmente presentados. Estas diferencias responden a distintos criterios de cálculo. La información presentada en esta tabla, si bien proviene de las mismas bases de datos CASEN, se elaboró aplicando los criterios de la Encuesta Voz de Mujer (medio urbano y mujeres entre 18 y 65 años de edad). En cambio, las estadísticas de participación laboral femenina frecuentemente elaboradas en base a CASEN refieren a mujeres de todo el país mayores de 15 años.					

Debe destacarse que, mientras entre 1992 y 2006 el crecimiento promedio de la participación laboral femenina entre mediciones CASEN fue inferior a los dos puntos porcentuales, entre el levantamiento de la última encuesta CASEN disponible y la encuesta Voz de Mujer el incremento fue superior a los seis puntos porcentuales.

Si bien reconocemos que hacia el futuro este significativo aumento en la participación laboral femenina debe ser objeto de verificación, una vez que la Encuesta CASEN 2009 esté disponible, consideramos que, en principio, ***podría sostenerse como efectivo y evaluarse cuáles habrían sido sus determinantes.***

***Al respecto, consideramos que uno de los factores que habría determinado el alza de la participación laboral femenina habría sido la expansión que en los últimos cuatro años registró la red de salas cunas y jardines infantiles.*** En los hechos, esa expansión habría ampliado las opciones de mujeres de menores ingresos, posibilitando, en algunos casos, su entrada al mercado laboral.

Ello es de gran relevancia si se toma en cuenta que una de las causas que tradicionalmente han mencionado las mujeres inactivas en Chile a la hora de explicar por qué no participan en el mercado de trabajo es el no contar con quien cuide de sus hijos e hijas menores.<sup>1</sup> En ese contexto, desde nuestra tribuna promovimos, y participamos, en las instancias de discusión y reflexión que dieron lugar a una red de protección social integrada que tiene por objetivo promover a las mujeres de menores recursos, muchas de ellas jefas de hogar, sus familias, y en particular sus niños y niñas.

De ese trabajo conjunto surgió, por ejemplo, el Programa Chile Crece Contigo, el cual puso un claro énfasis en la promoción del cuidado, estímulo y educación de las niñas y los niños chilenos. Sin embargo, la mayor transformación, en términos de magnitud e impacto, entendemos, vino dada por la fuerte inversión en salas cunas y jardines infantiles, las que se constituyeron como uno de los principales instrumentos de Chile Crece Contigo.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Véase Barómetros Mujer y Trabajo de ComunidadMujer, DataVoz y OIT.

<sup>2</sup> Al respecto, hacia comienzos de 2010 se habría cumplido la meta de inaugurar 3.500 salas cunas a lo largo de Chile, las que se sumarían a las 708 existentes en marzo de 2006. Un aumento sustantivo de recursos habría posibilitado ese aumento en la oferta pública de servicios de cuidado infantil y educación temprana, según se desprende del análisis presupuestario gubernamental. En efecto, mientras la Ley de Presupuesto 2006 (última del Presidente Ricardo Lagos) asignó 55.006.397 miles de pesos, la Ley de Presupuesto 2010 asignó 162.444.195 miles de pesos.

En ese escenario, y a la luz de los resultados de la Encuesta Voz de Mujer de ComunidadMujer, queremos destacar que la expansión de la red de cuidado infantil pública, no sólo habría permitido apoyar el crecimiento cognitivo y emocional de algunos de los menores más vulnerables de Chile, sino que también habría facilitado la inserción laboral de sus madres, permitiendo, de ese modo, una mejora en las condiciones de vida de sus familias.

***Esta encuesta permite detectar que las mujeres con hijos menores no participan en menor proporción del mercado laboral.*** En este sentido, y como se señaló, al menos de manera indirecta y exploratoria podría considerarse que la expansión de la cobertura de la red de cuidado infantil ha sido exitosa, al menos en lo que refiere a posibilitar a las mujeres con niños en edad pre-escolar ingresar al mercado de trabajo.

De ese modo, uno de los resultados más importantes de este estudio es el revelar que una de las tradicionales barreras a la participación laboral femenina -el cuidado de los niños y niñas menores- se estaría venciendo en los últimos años. Se detecta que la tasa de participación de las mujeres que tienen tan solo un hijo menor de dos años es 60,9%, lo cual es similar al 60,6% correspondiente al promedio nacional. En tanto, las que tienen un hijo entre tres y cinco años muestran una participación laboral de 64,2% y las que tienen dos hijos, uno entre cero y dos y otro entre tres y cinco una de 71,3%.

Asimismo, consideramos que ***también habría operado favorablemente sobre la participación laboral femenina la incorporación de cohortes de mujeres con mayor educación*** que, como viene sucediendo en las últimas décadas, progresivamente van reemplazando los de aquellas con menos años de educación en el mercado de trabajo chileno.

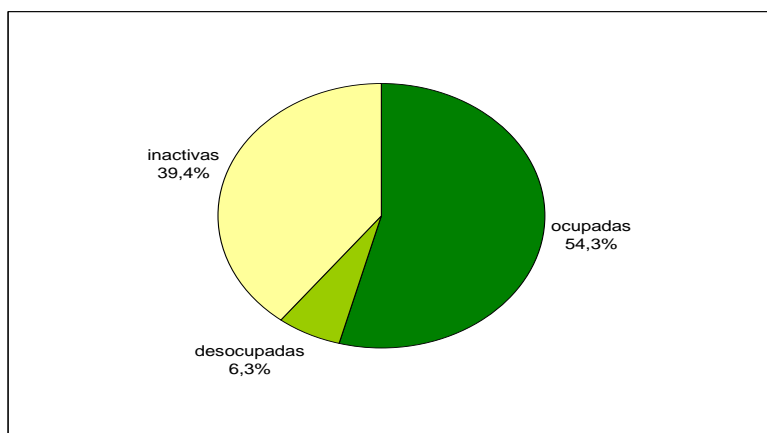
Por último, estimamos que ***también incidió como determinante del incremento de la incorporación de la mujer al mercado de trabajo la reciente crisis internacional, la cual habría forzado a muchas familias a sustituir el ingreso del jefe de hogar hombre cesante por los de su compañera mujer.***

## ***II. Radiografía de la mujer que participa del mercado laboral remunerado chileno***

De acuerdo con los principales resultados de Voz de Mujer, las mujeres entre 18 y 65 años del medio urbano chileno se distribuían de la siguiente manera al momento del levantamiento de la encuesta: 54,3% de ellas quería trabajar remuneradamente y lo estaba haciendo entre septiembre y noviembre de 2009. Mientras tanto, 6,3% de las

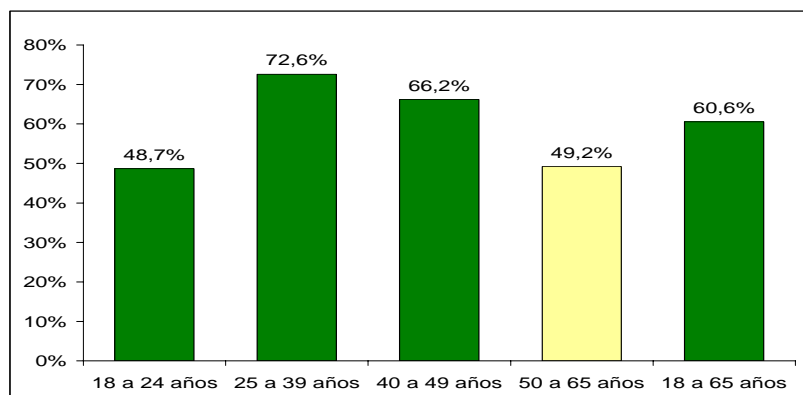
mujeres no encontraba una ocupación remunerada a pesar de buscarla, al tiempo que 39,4% no estaba trabajando a cambio de un pago ni tampoco estaba buscando un trabajo remunerado, tal como se presenta a continuación en el gráfico 1.

**Gráfico 1**  
**Entrevistadas: Situación Ocupacional**



Al analizar en detalle a las participantes del mercado laboral chileno, se detecta que **la mayor participación, 72,6%, se registra entre las mujeres que tienen desde 25 hasta 39 años**. Mientras tanto, y tal como se presenta en el gráfico 2, 66,2% de las mujeres que tienen entre 40 y 49 años participa del mercado laboral, al tiempo que menos de 50% de las que tienen entre 18 y 24 años y entre 50 y 65 años lo hace.

**Gráfico 2**  
**Entrevistadas: Participación por tramo de edad**

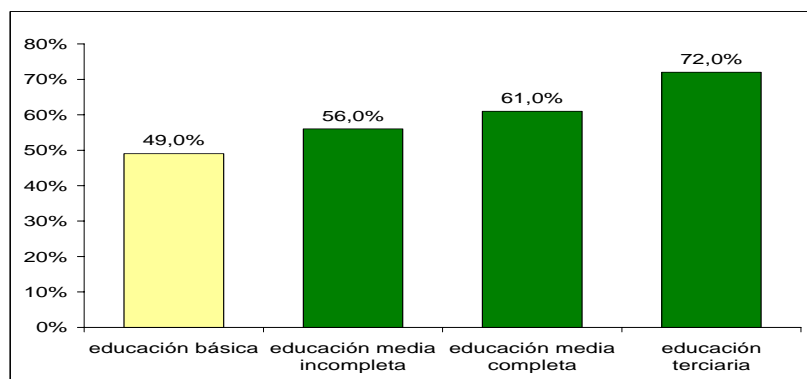


En cuanto a las mujeres más jóvenes, debe destacarse que su participación no es tan alta en relación a la de los dos tramos de edad siguientes, simplemente porque una alta proporción de ellas está estudiando. En efecto, al momento de realizarse el trabajo de campo de la encuesta Voz de Mujer prácticamente 60% de las jóvenes que no trabajaban ni buscaban trabajo remunerado estaba estudiando.

Al respecto, vale decir que la probabilidad de que una mujer quiera participar en el mercado de trabajo aumenta con su educación. En este caso, se observa que mientras sólo 49% de las mujeres que tienen educación básica completa o menos participa del mercado laboral, 56% de las que tienen educación media incompleta lo hace y 61% de las que tienen educación media completa lo hace. En tanto, la participación en el mercado de trabajo sube hasta 72% en el caso de las mujeres con estudios terciarios, ya sean éstos técnicos o universitarios.

**Gráfico 3**

**Entrevistadas: Participación por nivel educativo**

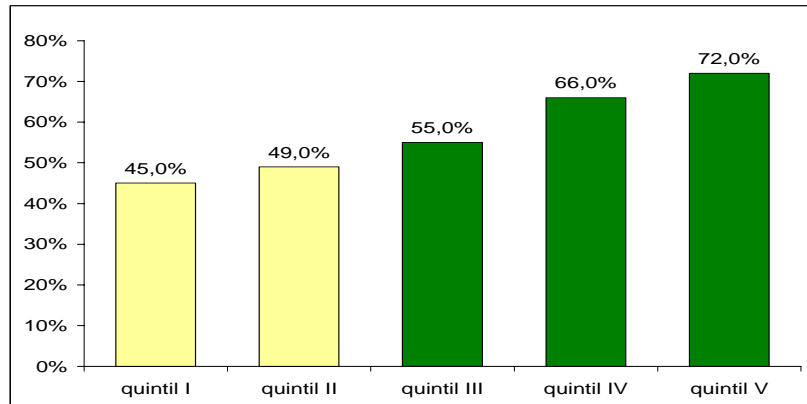


Dado que la educación surge como un determinante importante de la participación laboral femenina, y que ésta en Chile está negativamente correlacionada con la edad de las mujeres, **podemos prever que se continuarán observando aumentos en la inserción de las mujeres en el mercado de trabajo, a medida que las mujeres más jóvenes y educadas reemplacen a las mayores**, quienes en una mayor proporción no han trabajado remuneradamente en el pasado, no han completado su educación media y reflejan, además, una valoración más tradicionalista respecto a la mujer y su rol, asociándola a tareas vinculadas al hogar y al cuidado de sus miembros.

Otro aspecto importante a analizar es cómo se descompone la tasa de participación laboral femenina según quintil de ingreso. En este sentido, debe destacarse que ésta es creciente del ingreso, lo cual implica que aquellas en **los segmentos más vulnerables con menor probabilidad estarían accediendo a un trabajo**, con todo lo que ello puede implicar más allá de la remuneración económica, como lo son la cobertura de salud, las cotizaciones previsionales, algunos seguros y las redes de contacto y asistencia. Concretamente, la inserción femenina en el mercado de trabajo va desde 45% en el caso del primer quintil hasta 72% en el caso del quinto quintil, pasando por 49% (segundo quintil), 55% (tercer quintil), 66% (cuarto quintil).

**Gráfico 4**

**Entrevistadas: Participación por quintil de ingresos**



Por otra parte, la participación laboral de las jefas de hogar es significativamente alta, superando en 20 puntos porcentuales la de las que no son jefas de hogar, tal como se desprende del cuadro 2. Adicionalmente, interesa destacar que **la inserción de las mujeres jefas de hogar en el mercado de trabajo subió de manera sustancial en los últimos tres años**, registrando un alza de 11 puntos porcentuales respecto a la última medición de encuesta CASEN correspondiente a 2006. Así, la participación laboral de estas mujeres se sitúa en niveles cercanos a la de los hombres.

**Cuadro 2**

**Entrevistadas: Participación Laboral**

Participación Femenina De 18 a 65 años Chile Urbano				
			Jefa Hogar	No Jefa Hogar
1992	CASEN /1	-.-	57,8%	38,5%
1994	CASEN /1	-.-	59,5%	40,0%
1996	CASEN /1	-.-	60,9%	41,1%
1998	CASEN /1	-.-	62,6%	44,3%
2000	CASEN /1	-.-	63,1%	44,8%
2003	CASEN /1	-.-	65,0%	47,7%
2006	CASEN /1	-.-	64,8%	49,2%
2009	-.-	VOZdeMUJER	75,9%	56,4%

/1. Nota Metodológica: La participación laboral femenina para años anteriores a 2009 difiere de otros valores usualmente presentados. Estas diferencias responden a distintos criterios de cálculo. La información presentada en esta tabla, si bien proviene de las mismas bases de datos CASEN, se elaboró aplicando los criterios de la Encuesta Voz de Mujer (medio urbano y mujeres entre 18 y 65 años de edad). En cambio, las estadísticas de participación laboral femenina frecuentemente elaboradas en base a CASEN refieren a mujeres de todo el país mayores de 15 años.

### ***i. Principales características de la ocupada***

Un aspecto que sobresale es la fuerte concentración de la ocupación femenina en pocos sectores de actividad. Así, ***más del 70% de las mujeres que se encuentran trabajando a cambio de una remuneración en el mercado laboral chileno lo hace en el comercio (33%) o en los servicios personales, sanitarios, sociales y comunitarios (41%)***. La industria manufacturera, en tanto, ocupa menos del 9% de las mujeres trabajadoras, al tiempo que el sector vinculado a los servicios financieros, bancarios, de seguros y corredores ocupa algo más de 7%.

**Cuadro 3**

#### **Entrevistadas: Ocupadas según actividad económica**

Ocupación Femenina De 18 a 65 años Chile Urbano	
Servicios personales, sanitarios, sociales y comunitarios	41,0%
Comercio	32,5%
Industria manufacturera	8,6%
Finanzas, seguros, corredores	7,1%
Transporte y comunicaciones	4,9%
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	2,5%
Otros	1,9%
Construcción	1,2%
Minería y petróleo	0,3%
Electricidad, gas y agua	0,1%

Vale decir que la segmentación que refleja el mercado laboral chileno, con sectores de actividad donde trabajan básicamente mujeres y otros donde se ocupa fundamentalmente a hombres, tiene efectos adversos sobre las perspectivas de las mujeres. Ellas aparecen en una altísima proporción trabajando en actividades menos competitivas, con menor proyección profesional y menor remuneración promedio.

Surge, entonces, la necesidad de estudiar en profundidad este fenómeno, evaluando hasta dónde la segmentación del mercado laboral chileno responde a la propia elección de las mujeres ocupadas que estarían buscando compatibilizar mejor vida personal, familiar y trabajo; a las preferencias de quienes proporcionan el empleo o a factores culturales que con anterioridad a la inserción de la mujer al trabajo determinan sus gustos y preferencias.

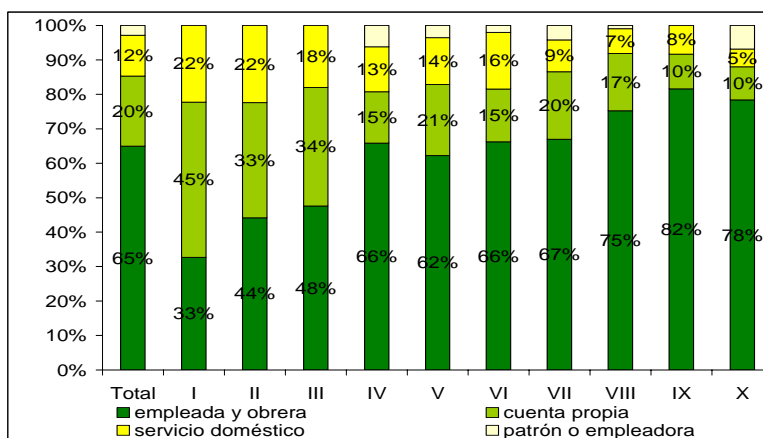
Al analizar la distribución de las mujeres ocupadas del medio urbano chileno por categoría ocupacional surgen diferencias importantes según decil de ingresos. En efecto, tal como se desprende del gráfico 5, ***la categoría ocupacional obrera o empleada, ya sea de empresas públicas, privadas o servicios gubernamentales, es creciente en decil de ingresos***, pasando del 33% del primer



decil al 78% del décimo decil. Como contraparte, **el peso de la categoría cuenta propia es decreciente en decil de ingresos**, pasando del 45% del primer decil al 10% del décimo decil. **Lo mismo sucede con la categoría servicio doméstico**, que desciende del 22% del primer decil a 5% en el décimo decil. En particular, las trabajadoras por cuenta propia y las ocupadas en tareas de servicio doméstico tienen una importancia relativa muy significativa entre las de los primeros tres deciles de la distribución de ingresos.

**Gráfico 5**

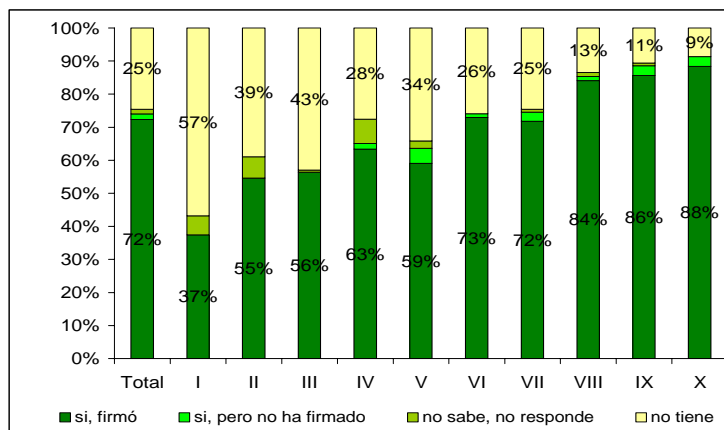
**Entrevistadas Ocupadas : Categoría ocupacional total y por quintil de ingresos**



Otra arista importante a la hora de analizar las características de la mujer trabajadora chilena es el grado de formalización de su trabajo en términos de contrato, cotización previsional y cobertura del seguro de desempleo.

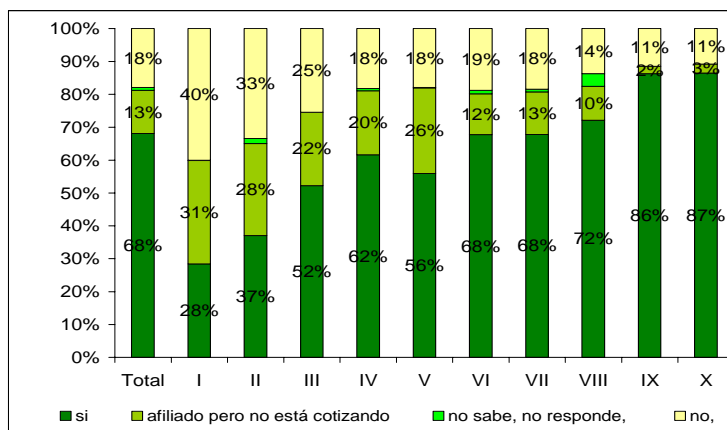
En cuanto al contrato, tal como se presenta en el gráfico 6, la encuesta Voz de Mujer refleja que **la disponibilidad de contrato es creciente con el decil de ingresos**, lo cual estaría reflejando que las mujeres en los grupos más vulnerables en términos de ingresos también se encontrarían en una situación de mayor precariedad en relación a formalización laboral y beneficios. Efectivamente, mientras tan sólo 37% de las trabajadoras del primer decil ha firmado contrato laboral, 88% del décimo decil sí lo ha hecho.

**Gráfico 6**  
**Entrevistadas Ocupadas: Contrato**



Un peor panorama se aprecia al consultar a las entrevistadas respecto al estado de sus cotizaciones previsionales. En efecto, también esta cobertura es creciente con el decil de ingresos, lo cual nuevamente refleja que las mujeres en los grupos más vulnerables en términos de ingresos también lo son en términos de acceso a beneficios asociados a las cotizaciones previsionales y perspectivas de retiro. En concreto, 28% de las trabajadoras del primer decil de ingresos se encuentra cotizando, 31% está afiliada pero no cotizaba al momento de la encuesta, 1% no sabe o no responde la pregunta y 40% no tiene cotizaciones previsionales. En cambio, en el caso de las mujeres del décimo decil de ingresos se observa que 87% están cotizando al momento de la encuesta, al tiempo que 3% está afiliado en el algún sistema previsional pero no está cotizando al momento de la encuesta.

**Gráfico 7**  
**Entrevistadas Ocupadas: Cotizaciones Previsionales**



En relación a estas cotizaciones previsionales, y más allá de la desigualdad evidente que en términos de protección se desprende del gráfico 7 cuando se considera decil de ingresos, cabe realizar otras precisiones de extrema relevancia.

En primer término, el análisis del estado de cobertura en cuanto a cotizaciones previsionales es de suma importancia toda vez que refiere a las perspectivas de las mujeres al llegar a su edad de retiro. En relación a ello, debe advertirse que **si bien 68% de las trabajadoras chilenas habría estado afiliada a algún sistema previsional (AFP, INP, carabineros o defensa nacional u otro), un tercio de ellas al momento de la encuesta no estaba cotizando.**

Esta estadística habla de un problema relevante: las lagunas previsionales que se registran a lo largo de la trayectoria laboral de las mujeres. En la práctica, se estima que, en parte, estas lagunas están asociadas a la maternidad y al cuidado de niños y niñas. Con el objetivo de morigerar el efecto adverso que sobre los ahorros previsionales tiene la existencia de estas lagunas, la reforma previsional dispuso la entrega del bono por hijo.

En segundo lugar, el tener o no cotizaciones previsionales vigentes define la posibilidad de ejercer un conjunto de derechos garantizados como universales en lo jurídico pero no en lo práctico. Concretamente, el sistema de protección a la maternidad dispuesto en el Código del Trabajo sólo es ejercido por aquellas mujeres con cotizaciones previsionales vigentes. Para las restantes, en cambio, ya sean éstas trabajadoras desocupadas, trabajadoras por cuenta propia, trabajadoras con contratos de servicios a honorarios u otras categorías sin cotización previsional, no rigen en la práctica los derechos de pre-natal, post-natal y licencia por enfermedad del hijo menor de un año. De más está decir que estos derechos no rigen en el caso de las inactivas.

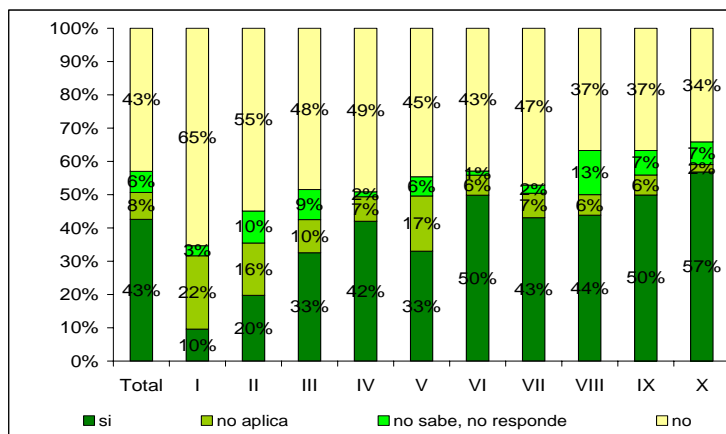
Finalmente, se consulta a las entrevistadas si se encuentran afiliadas al seguro de desempleo. También en este caso, como lo es para las preguntas relativas a contratación y cotizaciones previsionales, **la cobertura del seguro de desempleo es creciente en decil de ingresos.** No obstante ello, respecto a este seguro se aprecia una proporción significativamente menor de respuestas afirmativas en todos los deciles, llegando al extremo de que en el primer decil de ingresos 90% de las mujeres ocupadas entre 18 y 65 años del medio urbano nacional no están protegidas por el seguro.

Cabe evaluar, entonces, si el diseño de este seguro puede modificarse con el objetivo de entregar cobertura a más trabajadoras de los deciles más bajos de ingresos. Este análisis es relevante especialmente en esta coyuntura en que, según lo declarado por autoridades del Poder Ejecutivo, se estaría simultáneamente y en forma

conjunta, estudiando modificaciones al sistema actual de Indemnización por Años de Servicio y a este Seguro de Cesantía.

**Gráfico 8**

**Entrevistadas Ocupadas: Seguro de Desempleo**



**ii. Principales características de la desocupada**

Cuando se indaga en el por qué las mujeres chilenas cesantes dejaron su último trabajo, un 25,7% de ellas afirma que la despidieron, un 7,3% sostiene que no se le pagaba bien, casi un 5,0% dice que dejó el último trabajo que tuvo porque no estaba conforme con el cuidado que le estaban dando a sus hijos o hijas, y otro 5,4% apunta a que no le gustaba el tipo de trabajo que realizaba. Vale decir, entonces, que la mayor parte de las mujeres desocupadas apuntaba a razones que dicen relación con el mismo trabajo, más que a razones de carácter familiar o personal.

Cabe resaltar que, al indagar en las percepciones de las mujeres en relación a la desocupación, más de un 80% de las desocupadas siente que le ha costado encontrar trabajo y un 22,2% declara que ello es por la crisis económica; un 20,3% alude a que no tiene contactos, un 16,4% a la edad y un 15,4% a la falta de ofertas de trabajo con buenos sueldos.

Por otra parte, cuando se les pregunta a las mujeres desocupadas si hubieran aceptado trabajar más horas de las que trabajaban en su último trabajo, por un sueldo mayor, un 63,8% de ellas contesta afirmativamente.

### **III. Radiografía de la mujer que no participa en el mercado laboral**

#### **i. Cuidado infantil: avances significativos y mejoras pendientes**

Si bien del análisis en detalle del comportamiento de los distintos grupos de mujeres surge como evidente que las mujeres con hijos menores no necesariamente participan menos del mercado laboral, ***sí se detecta que aquellas mujeres con hijos en todas las etapas (menor de dos años, entre tres y cinco años, entre seis y dieciocho) sí participan menos.*** En otros términos, en el caso de estas mujeres con hijos en diferentes etapas educativas (Sala Cuna o Jardín Infantil, Educación Pre-Escolar, Educación Básica y Educación Media) la tasa de inactividad asciende a 48,2%, significativamente mayor al 39,4% correspondiente al promedio de mujeres entre 18 y 65 años. Al respecto, puede argumentarse que seguramente estas mujeres no sólo están enfrentando una mayor intensidad en las tareas de cuidado sino también problemas de coordinación en cuanto a lugares y horarios de salida de la sala cuna o jardín infantil, de las instituciones que proveen de educación básica y de educación media. Este punto en particular amerita una reflexión, ya que según entendemos en ComunidadMujer, en la actualidad ***no existe una política respecto a la coordinación de horarios o establecimiento físico de las diferentes instituciones que proveen de estímulo, educación y cuidado a los niños y niñas de Chile.***

Finalmente, respecto a las salas cuna y jardines infantiles, cabe mencionar que aún persisten demandas respecto a horarios -especialmente de cierre- y períodos de funcionamiento –meses en el año en que hay un receso, por ejemplo en verano-. Estas demandas son más intensas entre las mujeres de los deciles más bajos de la distribución de ingresos. Es así, que ***se impone continuar evaluando el funcionamiento de las salas cuna y jardines infantiles, así como también implementando cambios que atiendan las actuales demandas.***

Asimismo, las respuestas de las mujeres que no conocen las salas cunas y jardines infantiles permiten detectar cuestionamientos respecto a la calidad de los establecimientos y ciertos prejuicios o temores que también ameritan una reflexión profunda en pos de lograr un mayor uso aún de éstos y permitir a las mujeres más vulnerables insertarse en plenitud al mercado laboral.

#### **ii. Cuidado de adultos mayores, enfermos crónicos y discapacitados: todo por hacer**

Otro de los aportes de la encuesta Voz de Mujer es que permite detectar el efecto que sobre la inserción laboral de la mujer tiene el hecho de tener una persona

dependiente a cargo. Así como es posible detectar que este grupo de mujeres está sometido a mayor stress, también surge que participa del mercado de trabajo en menor proporción. ***Mientras la tasa de inactividad promedio nacional femenina es 39,4% para aquellas entre 18 y 65 años de edad, la de las mujeres en igual rango de edad pero con personas dependientes (adultos mayores, enfermos crónicos y discapacitados) bajo su responsabilidad es 52,1%.*** El impacto de la presencia de una persona dependiente es mayor entre las mujeres de los deciles más bajos en la distribución de ingresos, lo cual puede estimarse, las coloca en una situación de mayor vulnerabilidad aún (con mayor probabilidad son pobres y con menor probabilidad pueden recurrir a un trabajo remunerado para mejorar su situación y la de su familia).

En suma, los resultados de esta encuesta nos convocan a abordar este problema en profundidad, no sólo por el cariz humano que tiene para cada familia que enfrenta el cuidado de un enfermo crónico, discapacitado o adulto mayor dependiente, en un marco en que las políticas públicas están ausentes, sino también porque su impacto es sorprendentemente alto; mayor de lo previsto, e incluso superior al que tiene el cuidado infantil, para el cual, como se estableció, se han registrado avances. Por otra parte, y más allá del mercado laboral, éste es un problema que no puede soslayarse en un país que aspira al desarrollo y enfrenta un escenario de envejecimiento progresivo de su población.

Es así que la ausencia de políticas públicas en cuanto al cuidado de personas dependientes debe ser prontamente discutida, por lo cual en nuestra sección de propuestas promovemos generar instancias de dialogo y propuesta que posibiliten visualizar este problema y aproximarse a la definición de una posible política pública al respecto.

#### ***IV. Capacitación: las más vulnerables son las que en menor proporción acceden a un trabajo remunerado.***

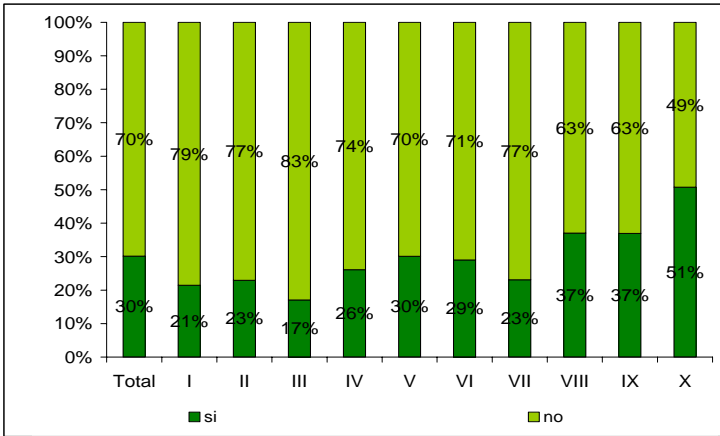
Se consultó a las mujeres entre 18 y 65 años del medio urbano nacional si habían recibido capacitación en los últimos cinco años, ante lo cual ***31% declaró que sí, que había asistido a algún curso laboral, sindical, recreacional o de nivelación educacional.*** Cabe advertir que además de baja, ***esta proporción de respuestas afirmativas es creciente en decil de la distribución de ingresos,*** tal como se presenta en el gráfico 9.

Al respecto, debe advertirse que el patrón que muestra la capacitación femenina es preocupante, ya que apunta al hecho, conocido, de que a nivel nacional se está

invirtiendo más en capacitación de grupos que de por sí cuentan con mayor capital humano acumulado.

Ese patrón respondería al diseño de la política pública de capacitación y, en concreto, al esquema operativo de sus instrumentos más efectivos. Básicamente las empresas capacitan a sus empleados y empleadas contra crédito fiscal; al ser la empleabilidad formal más alta en los deciles superiores, son los miembros de los grupos superiores en la distribución de ingresos los que con mayor probabilidad acceden a capacitación. Asimismo, y como se comentó, se da una alta correlación entre educación y decil de ingresos, con lo cual quienes están en los últimos deciles con mayor probabilidad, además de estar empleados o contar con recursos para capacitarse si fuesen empleadores o trabajadores por cuenta propia, cuentan con más años de educación.

**Gráfico 9**  
**Entrevistadas: Capacitación**



Al analizar las respuestas de quienes sí se han capacitado en los últimos cinco años, se aprecia que más de un 40% lo ha hecho para mejorar su desempeño en su actual actividad y, si se consideran las distintas razones entregadas se puede deducir que más de un 80% de las mujeres indica haber realizado la capacitación con fines específicamente laborales.

En tanto, debe destacarse que **67% de las mujeres que declara no haberse capacitado sí querría hacerlo**. Cuando se les pregunta sobre en qué horario prefieren capacitarse, un tercio de las mujeres declara que prefiere capacitarse durante las mañanas, y otro tercio declara que prefiere después de las 18 hrs.

**V. Propuestas ComunidadMujer: A la luz de la Encuesta Voz de Mujer 2010, ¿cómo continuar posibilitando una mayor participación laboral femenina en condiciones dignas?**

A la luz de los resultados de esta encuesta, realizada entre septiembre y noviembre de 2009, y del reciente terremoto y posterior tsunami que se registró en la zona centro y sur del país, a efectos de continuar incrementando la participación de la mujer en el mundo laboral en condiciones dignas sugerimos las siguientes medidas:

**a. Reformulación de la política de capacitación nacional**

Estimamos necesario incrementar la capacitación entre las mujeres de los deciles más bajos de la distribución de ingresos, ya que son ellas las que más lo necesitan. Como se señaló a lo largo de este documento, la empleabilidad formal, de la cual deriva la capacitación que generan las empresas privadas, favorece fundamentalmente a las mujeres de los deciles de ingresos más altos.

Por lo tanto, y a efectos de realmente promover la capacitación entre las mujeres de deciles más bajos, sugerimos **redirigir esfuerzos desde la promoción de la capacitación a través de franquicias tributarias, hacia la capacitación directa, ya sea a través de co-pagos o becas totales, a la que podrían acceder tanto las desocupadas como las inactivas de los segmentos de menores ingresos, las ocupadas de pequeñas empresas, las trabajadoras por cuenta propia o las que se desempeñan en el servicio doméstico**. En concreto, se sugiere condicionar esta política a puntajes de la Ficha de Protección Social.

- En particular, **para la zona de catástrofe, se sugiere la implementación de planes de capacitación en oficios y actividades no tradicionalmente femeninas** para todas aquellas que se encuentren desocupadas tras la catástrofe. En concreto, estimamos que mientras dure la re-construcción es justamente en actividades no tradicionalmente femeninas donde estarán los puestos de trabajo a los que deberían aspirar mujeres que con anterioridad al 27 de febrero del 2010 se dedicaban a servicios, atención de turistas, gastronomía y similares.

**b. Subsidio al empleo de mujeres de menores ingresos**

Estimamos necesario incrementar la contratación formal entre las mujeres de los deciles más bajos. Muchos de los derechos alcanzados por los trabajadores y las trabajadoras chilenas durante décadas se concretan en empleos formales, lo cual favorece fundamentalmente a las mujeres de los deciles de ingresos más altos. Por



ello, y **como medida de corte progresivo, proponemos subsidiar el empleo formal con contrato de mujeres de menores ingresos**. En concreto, se sugiere condicionar esta política a puntajes de la Ficha de Protección Social.

**c. Establecimiento de una comisión transversal para definir una política nacional de cuidado de adultos dependientes, enfermos crónicos y discapacitados.**

Como se mostró **una barrera que aún impide a algunas mujeres acceder al mercado laboral es el cuidado de personas dependientes**, ya sean éstos adultos mayores, enfermos crónicos o discapacitados. Como se destacó este problema cobra mayor severidad entre las mujeres de deciles más bajos, quienes más apoyo requieren y mayores dificultades enfrentan. Por otra parte, y más allá del mercado laboral, éste es un problema que desde el punto de vista humanitario no puede soslayarse, más aún cuando Chile aspira al desarrollo y enfrenta un escenario de envejecimiento progresivo de su población.

Es así que promovemos generar una instancia de dialogo, propuesta y diseño de política pública en el que participe el FONADIS, el SENAMA, el MINSAL, la DIPRES y la sociedad civil, representada por instituciones como el Hogar de Cristo, Fundación las Rosas, ComunidadMujer y otras representativas de las diversas aristas que toma el cuidado de personas dependientes.

**d. Avanzar desde el actual sistema de protección de la maternidad hacia un sistema de protección del trabajador con responsabilidades de cuidado de menores.**

Como ComunidadMujer sostenemos que quienes vivimos en Chile debemos discutir seriamente, analizando diferentes alternativas y la evidencia internacional, para finalmente abordar una respuesta consensuada a la siguiente pregunta: ¿cómo compatibilizar maternidad y paternidad con mercado laboral?

En la actualidad, en Chile, existe un conjunto de normas que posibilitan que trabajadoras empleadas en el mercado formal, con contrato en empresas medianas o grandes y con cotizaciones previsionales puedan acceder a un paquete de beneficios compuesto por: un pre-natal de seis semanas, un post-natal de doce semanas, derecho a licencia por enfermedad del hijo o hija menor de un año, permiso de hora diaria para alimentar al menor de dos años y pago de sala cuna.

Ese conjunto de derechos conforma un sistema integrado que comúnmente se defiende como el sistema que protege a la madre trabajadora chilena. No obstante

ello, **debe reconocerse, y las cifras así lo revelan, que la protección del sistema integrado de protección a la maternidad no alcanza a amplios segmentos de la población en Chile.** De hecho, y lo que es más grave, este sistema de protección no alcanza con igual frecuencia a las familias más pobres que a las familias más ricas. Así, frente a dos mujeres trabajadoras, una cuya familia se encuentra en el primer decil de ingresos y otra cuya familia se encuentra en el décimo decil de ingresos, se verifica que la probabilidad de que la más vulnerable acceda a beneficios asociados a la maternidad es sustancialmente más baja.

En particular, como se mostró en el gráfico 7, tan sólo 28% de las mujeres del primer decil de ingresos cuenta con cotizaciones previsionales. Por lo tanto, **72% de las mujeres del grupo más vulnerable no cuentan con período pre-natal, ni con post-natal, ni con licencia en caso de que su hijo o hija menor de un año se enferme gravemente.** El porcentaje de mujeres desprovistas de protección en caso de tener un hijo o hija cae a medida que se sube en la distribución de ingresos, reduciéndose a algo más de 10% para las mujeres del décimo decil de ingresos.

En cuanto al beneficio de sala cuna pagada por parte del empleador, debe destacarse que sólo las empresas con 20 o más empleadas mujeres, que generalmente emplean a aquellas de los deciles de ingresos más altos, proveen de sala cuna, con lo cual también en este sentido el código del trabajo establece una protección que no alcanza a todas las familias de mujeres trabajadoras.

El sistema actual, entonces, afecta doblemente a las familias de mujeres más pobres. Primero porque es regresivo y segundo porque le impide a sus mujeres insertarse en el mercado de trabajo formal, al encarecer su costo en relación al de los trabajadores hombres.

**La discusión de los efectos que sobre el mercado laboral femenino tiene este sistema integral es tremendamente pertinente en la actualidad, ya que al momento de escribir este documento se discute la posibilidad de extender el post-natal a 24 semanas (6 meses).**

En este marco, es tremendamente significativo destacar que **68,7% de las mujeres estima que la propuesta de extender el post natal a 6 meses generará un desincentivo para la contratación de mujeres.**

En otros términos, este es un tema país, las mujeres chilenas, que día a día se ganan su ingreso en el mercado laboral, perciben que esta modificación implicaría un deterioro de la situación laboral de la mujer.

En este contexto, ComunidadMujer plantea debatir el diseño y los efectos del sistema de protección a la maternidad de modo integral, proponiendo:

- ***Flexibilizar el pre-natal y el post-natal, permitiendo traspasar días desde el primero al segundo, y también al padre, siempre y cuando la mujer esté dispuesta a ello y su médico tratante lo autorice.***

En concreto, esta propuesta se ve respaldada por las propias mujeres, quienes en una alta proporción manifiestan voluntad de transferir días de uno al otro. De hecho la encuesta Voz de Mujer refleja que 58% de las mujeres estaría dispuesta a hacerlo, al tiempo que la evidencia demuestra que en algunas actividades y profesiones ello no conlleva riesgos en términos médicos. En particular, al consultarse a las mujeres que estarían dispuestas a transferir días, cuántos transferirían, 24% declara que traspasaría 20 días del pre-natal al post-natal y 20% estaría dispuesta a traspasar hasta 30 días. Finalmente, ComunidadMujer propone que cumplido un mínimo obligatorio de ocho semanas de post-natal las mujeres puedan administrar su vuelta al trabajo en jornada parcial, jornada reducida o jornada de capacitación, en un esquema de banco de horas. Asimismo, se propone incorporar de manera explícita al padre en la nueva legislación, con el objetivo de permitirle también a él ejercer su derecho de estar con su hijo o hija, fomentando de ese modo su participación en las tareas de crianza y cuidado.

- ***Modificar el artículo 203 del Código del Trabajo que impone la provisión de servicios de salas cuna a toda empresa con 20 o más trabajadoras,*** pasando a un sistema de financiamiento que no imponga este límite y en el que la provisión de cuidado infantil sea financiada de manera compartida por la sociedad sin que ello se traduzca en un mayor costo de contratación femenino.
- ***Continuar mejorando y diversificando la oferta de servicios que proveen los jardines y salas cuna de la red pública,*** en términos de alcance territorial, horarios, períodos de no actividad y calidad, sistemas de jornada completa, parcial y flexible al interior de la semana; para que padres y madres cuenten con mayor apoyo en tareas de cuidado de niños y niñas menores.

## **Anexo Metodológico**

### **VI.1. Marco y Diseño Muestral**

#### **VI.1.1 Población Objetivo y Cobertura del Estudio**

La población objetivo de este estudio corresponde a las mujeres de de 18 a 65 años residentes en viviendas particulares urbanas de las 15 regiones del país.

Debido a razones de factibilidad operativa y costo se excluyeron del universo las comunas de difícil acceso o insulares tales como: Ollagüe, Isla de Pascua y Juan Fernández, Lago Verde, Guaitecas, Chile Chico, O´Higgins, Tortel, Torres del Paine, Río Verde, Laguna Blanca, San Gregorio, Primavera, Timaukel, Cabo de Hornos y Antártica. Estas comunas han históricamente sido también excluidas del universo CASEN, encuesta que es el principal referente en las encuestas de hogares en el país. Adicionalmente, dada la coyuntura nacional, se excluyeron también las comunas de Chaitén y Palena.

#### **VI.1.2 Descripción del Diseño**

El diseño muestral utilizado se define como probabilístico, estratificado geográficamente y por tamaño poblacional y multietápico.

De acuerdo con los requerimientos de ComunidadMujer, se estableció una primera estratificación de tipo geográfico que proporcione estimaciones confiables a nivel de zonas geográficas conformadas por regiones.

#### **VI.1.3 Marco Muestral y su Actualización**

Para las encuestas de hogares el marco muestral por excelencia es el Censo de Población y Vivienda de Abril de 2002, sin embargo este marco muestral sólo permite la selección de viviendas u hogares particulares en múltiples etapas de muestreo, pero no posibilita seleccionar directamente individuos de ciertas características especiales para un estudio determinado.

Por lo tanto, para la selección de las personas, una vez seleccionadas las manzanas dentro del marco descrito anteriormente, se requirió realizar un proceso de empadronamiento que permitiera identificar las viviendas, hogares particulares y personas que los integran.

En el Cuadro VI.1 se detalla la población objetivo por estrato, es decir por la conjunción de Agrupación Regional y Tamaño poblacional, medido en mujeres de 18 a 65 años por comuna. Se definió como comuna Grande a aquella con una población de

mujeres de 18 a 65 años mayor a 25.000; comuna Mediana a la que tiene entre 5.001 y 25.000 y comuna Pequeña al resto que tiene menos de 5.001 mujeres de 18 a 65 años.

Cuadro VI.1

Distribución de la Población Femenina entre 18 y 65 años en el Marco Muestral

Tamaño Poblacional					
Agrupación	Regionales	Grandes	Medianas	Pequeñas	Total
I a IV y XV		299.209	47.358	41.524	388.091
V a VII		350.351	211.669	129.912	691.932
VIII a XII y XIV		387.192	233.406	173.182	793.780
Metropolitana		1.142.506	324.003	19.422	1.485.931
Total		2.179.258	816.436	364.040	3.359.734

Fuente: Censo de Población y Viviendas, Abril de 2002.

De acuerdo a esta estratificación, las comunas incluidas en la zona de cobertura de este estudio se distribuyen de la siguiente forma:

Cuadro VI.2: Distribución de las Comunidades por Estrato

Tamaño Poblacional					
Agrupación	Regionales	Grandes	Medianas	Pequeñas	Total
I a IV y XV		7	5	21	33
V a VII		7	20	73	100
VIII a XII y XIV		9	25	97	131
Metropolitana		23	20	8	51
Total		46	70	199	315

Fuente: Censo de Población y Viviendas, Abril de 2002.

#### VI.1.4 Unidades Muestrales y Probabilidad de Selección

Para la selección de las unidades últimas de muestreo (personas) se definieron previamente las siguientes unidades muestrales:

- Unidad Primaria de Muestreo (UPM): La comuna dentro del estrato geográfico que, en este caso, está dado por cada una de las regiones del país.

- Unidad Secundaria de Muestreo (USM): La manzana censal dentro de la comuna seleccionada en primera etapa.
- Unidad Terciaria de Muestreo (UTM): El conglomerado o segmento compacto de viviendas dentro de una manzana censal.
- Última Unidad de Muestreo: Mujer de 18 a 65 años seleccionada al interior del hogar a través de la tabla de Kish.

La unidad de selección será el hogar y la unidad de análisis las mujeres entrevistadas dentro de cada uno de los hogares. El análisis se podrá efectuar a nivel de individuos (mujeres) y a nivel de los hogares de las mujeres ya que ellas entregarán información acerca de cada uno de sus hogares.

### **VI.1.5 Tamaño Muestral y Margen de Error Absoluto Estimado**

El nivel de precisión, o margen de error, depende del diseño muestral empleado, principalmente de la forma de selección dentro del marco muestral disponible<sup>3</sup>.

Si se utiliza como marco muestral el Censo de Población y Viviendas, la muestra a seleccionar es necesariamente multietápica y, por lo tanto, el margen de error muestral aumentará con respecto al Muestreo Aleatorio Simple (MAS) por efecto de la selección en conglomerados. El factor de incremento se denomina Efecto de Diseño y depende del Coeficiente de Correlación Intraclase (que mide la homogeneidad interna del conglomerado) y el tamaño del conglomerado.

De acuerdo a estudios previos que han utilizado diseños muestrales similares, el efecto diseño es del orden de un 30%, es decir, es necesario amplificar el tamaño muestral propuesto en un 30% para mantener el mismo nivel de precisión que un Muestreo Aleatorio Simple.

A continuación, en el Cuadro VI.3 se detallan los errores muestrales absolutos estimados para cada estrato, bajo el supuesto de varianza máxima, nivel de confianza igual a 95% y Efecto de Diseño igual a 30%. Los errores muestrales proyectados por agrupación regional fueron acordados con ComunidadMujer .

A partir de esta información, se dedujeron los tamaños muestrales necesarios por estrato. Como se puede apreciar, la muestra se planifica para un tamaño aproximado de 3.000 mujeres. Los márgenes de error para los análisis a nivel nacional ascienden a 2%, mientras que para las agrupaciones regionales el error muestral está entre 4,3% y 4,4% con excepción de la Región Metropolitana para la que el error es de 3,5%.

---

<sup>3</sup> Groves, R.M. (1989). *Survey Errors and Survey Costs*. John Wiley and Sons, New York.

Cuadro VI.3:  
Distribución de la Población Femenina entre 18 y 65 años  
y la Muestra por Estrato

Agrupación				
Regional	Población	Muestra	Error muestral	
I a IV y XV	388.091	680	4,30%	
V a VII	691.932	670	4,30%	
VIII a XII y XIV	793.780	655	4,40%	
Metropolitana	1.485.931	1.040	3,50%	
Total	3.359.734	3.045	2,00%	

Fuente: Elaboración propia.

### VI.1.6 Ponderación de los datos

En la base de datos resultante, cada observación fue expandida a su respectivo universo mediante el cálculo de su correspondiente factor de expansión compuesto por los siguientes ponderadores:

a) Factor de selección

El factor de expansión de cada observación corresponde al valor recíproco de su probabilidad de selección.

$$FE_{hcij} = \frac{1}{f_{hcij}}$$

b) Factor de actualización de viviendas

El empadronamiento que se realizó en los días previos a la encuesta permitió calcular un factor de actualización de hogares, que fue definido de la siguiente forma:

$$FA_{hi} = \frac{m'_{hi}}{m_{hi}}$$

Donde:

$m_{hi}$  : número de hogares en la Manzana i de la Comuna c del Estrato h, según el Censo de 2002.

$m'_{hi}$  : número de hogares empadronados en la Manzana i de la Comuna c del Estrato h, en días previos a la encuesta.

c) Factor de corrección por no respuesta

Como no se pudo encuestar en cada conglomerado la cantidad de viviendas predefinida, y para eliminar sesgos posibles producto de la pérdida no aleatoria de viviendas en cada conglomerado (se pierden más viviendas en conglomerado de nivel socioeconómico alto

y menos vivienda en los conglomerados más bajos), se calculó un factor de corrección por no respuesta para cada conglomerado definido por la siguiente expresión:

$$FC_{hij} = \frac{m_{hci}}{e_{hci}}$$

Donde:

$m_{hci}$  : Hogares seleccionados ( $m_{hci} = 5$ ) en la Manzana  $i$ -ésima de la Comuna  $c$  del Estrato  $h$ .

$e_{hi}$  : Hogares encuestados en la manzana  $i$  de la Comuna  $c$  del Estrato  $h$ .

Por lo tanto, el ponderador resultante para cada observación fue:

$$F_{hij} = FE_{hij} * FA_{hij} * FC_{hij}$$

Finalmente, se post-estratificó la población entrevistada de acuerdo a la población objetivo total por zona, o agrupación de regiones, sexo y tramo de edad, para ajusta la estructura de la población estimada por la encuesta a las proyecciones oficiales de población del Instituto Nacional de Estadísticas correspondiente a Junio de 2009.

## VI.2. Diseño del Cuestionario

El proceso de elaboración del cuestionario tiene como objetivo desarrollar un proceso de prueba y revisión del cuestionario que, en sus distintas fases, provea recomendaciones para la formulación de un instrumento final que permita recoger los objetivos planteados.

El proceso contempló 3 fases para la revisión del cuestionario: entrevistas cognitivas, prueba piloto y focus group de encuestadores. De acuerdo a los resultados obtenidos en cada una de estas etapas, el cuestionario final quedó conformado por dos partes: una primera, que contiene 4 módulos y en la que la mujer entrevistada se refiere a cada uno de los miembros del hogar; y una segunda parte, que tiene 9 módulos, en la que se realizan preguntas referidas sólo a la mujer seleccionada.

El objetivo de cada uno de los módulos del cuestionario aplicado a los entrevistados se describe a continuación:

Módulo A. Composición del Hogar: este módulo tiene por objetivo rescatar las principales características socioeconómicas del hogar: relación de parentesco con el jefe de hogar, núcleos familiares, sexo, edad, estado civil.

Módulo B. Educación: en este módulo se pregunta, para cada uno de los miembros del hogar, el último año y nivel de educación aprobado y la dependencia administrativa del establecimiento.



Módulo C. Situación Laboral: estas preguntas se aplican a todos los integrantes del hogar mayores de 15 años. Las preguntas se refieren a la situación laboral actual de cada uno de ellos (ocupado, desocupado, número de horas, con contrato, a honorarios, etc.) y su participación en algún sistema previsional.

Módulo D. Ingresos del Hogar: este módulo registra, para cada uno de los miembros del hogar mayores de 15 años, los ingresos relacionados a su actividad laboral principal y secundaria si la tuviese (incluyendo bonos, gratificaciones, etc.), con su respectiva periodicidad y fuente. Además, este módulo contiene preguntas relativas a aquellos provenientes de otras fuentes que no son la ocupación principal ni secundaria, por ejemplo, subsidios, pensiones, ingresos por arriendos, utilidades etc.

Desde el módulo E al M, las preguntas se realizan sólo en relación a la entrevistada.

Módulo E. Situación Laboral Actual: este módulo contiene preguntas acerca de la historia laboral que ha tenido la mujer: número de trabajos remunerados; edad a la que tuvo su primer trabajo y si realiza trabajo no remunerado. Adicionalmente, este módulo tiene preguntas específicas para las mujeres inactivas y otras preguntas específicas para mujeres desocupadas.

Módulo F. Condiciones Laborales: en este módulo se recoge información sobre las condiciones laborales de las mujeres, ya sea de su trabajo actual como del último trabajo que tuvieron en caso de estar desocupadas o inactivas. Se busca conocer horarios, lugar de trabajo, horas extras, percepción de equidad de remuneraciones, discriminación, etc.

Módulo G. Capacitación e Intermediación Laboral: en este módulo, las primeras preguntas que se realizan indagan en el conocimiento y percepción de funcionamiento de los mecanismos de intermediación laboral. Luego, se recoge información acerca de las capacitaciones que han realizado las mujeres entrevistadas y para las que no se han capacitado, se indaga en las razones por las que no han participado.

Módulo H. Cuidado Familiar: este módulo contiene 2 secciones. En la primera parte se pregunta por personas discapacitadas o dependientes que estén a cargo de la mujer entrevistada. Luego se indaga por el cuidado de los hijos. Primero se realizan diversas preguntas, para 4 períodos de tiempo (que van desde los 0-3 meses hasta los 5 años de edad del niño), relacionadas con asistencia a establecimiento educacional preescolar o parvulario, evaluación de éste y condiciones. Por último, se pregunta, en términos generales, por uso de jardín infantil.

Módulo I. Finanzas del Hogar: el propósito de este módulo es registrar información acerca de quién es la persona en el hogar que toma las decisiones acerca de inversiones, deudas, ahorros o gastos en el hogar.

Módulo J. Distribución de Roles al Interior del Hogar: el objetivo de este módulo es obtener el detalle de cómo se distribuyen las tareas del hogar. Se realizan preguntas de percepción acerca del rol que tienen las mujeres en el hogar y con respecto al trabajo.

Módulo K. Historia Individual: este módulo busca información acerca de los padres de la entrevistada y una caracterización socioeconómica del hogar donde ella creció: con quién se crió, la escolaridad de sus padres, si sus padres trabajaban y si existían más niños en ese hogar.

Módulo L. Salud: este módulo tiene preguntas relativas al sistema previsional de salud al cual pertenece la mujer entrevistada, preguntas generales de la salud de la entrevistada y de sus hijos.

Módulo M. Percepción y Opinión de Programas Sociales: este módulo tiene 2 partes. En la primera se pregunta acerca de distintos programas sociales: si la mujer los conoce, si es que participa, y si es que sí participa, como los evalúa. Luego, se realizan algunas preguntas de evaluación del gobierno, de la labor que realiza la oposición y de cómo cree que ha variado la percepción de las mujeres en el gobierno de la Presidenta Bachelet.

### **VI.3. Reporte Trabajo de Campo**

El trabajo de campo se realizó en el período comprendido entre el 16 de septiembre y el 16 de noviembre de 2009. El trabajo de campo quedó constituido por un Coordinador General de terreno, 9 Coordinadores de Zona, 20 coordinadores de grupo y 148 encuestadores.

El tiempo promedio de aplicación fue de 57 minutos, el máximo de 150 minutos y la encuesta que menos duró fue de 20 minutos.

Para la supervisión de las encuestas se contó con 13 supervisores, que realizaron 387 supervisiones de las cuales se efectuaron 214 observaciones a través del call center y las restantes se realizaron entrevistas con visitas a los hogares. Cada uno de nuestros supervisores realizaron de promedio 30 observaciones cada uno.

El resultado global de la encuesta muestra un logro del 98,3%, con un total de encuestas que pasaron finalmente todos los filtros de validación ascendiente a 2.992.