

2022-10

Estudio de los factores que influyen en la participación laboral femenina tras la llegada de la pandemia (COVID-19)

Escárate Flores, Javiera

<https://hdl.handle.net/11673/54371>

Repositorio Digital USM, UNIVERSIDAD TECNICA FEDERICO SANTA MARIA



UNIVERSIDAD TECNICA
FEDERICO SANTA MARIA

ESTUDIO DE LOS FACTORES QUE INFLUYEN EN LA
PARTICIPACIÓN LABORAL FEMENINA TRAS LA LLEGADA DE
LA PANDEMIA (COVID-19)

Memoria para optar al título de Ingeniera Comercial

Autora: Javiera Escárate Flores

Profesora guía: Macarena Gatica Silva

Profesora correferente: Ruth Pacheco González

Octubre 2022

Índice

.....	1
Introducción.....	4
Resumen ejecutivo.....	4
Contexto y problemática	6
Objetivo General	7
Objetivos Específicos.....	8
Historia del arte.....	8
Empleo de la mujer en Chile.....	8
Desempleo producido por la pandemia en Latinoamérica y el mundo	9
Desempleo en Chile producto del coronavirus.....	10
Desempleo en la región de Valparaíso	11
Soluciones expuestas	13
Plan Nacional de Equidad de género 2021-2030:.....	13
Otras soluciones.....	14
Marco teórico.....	16
Objetivos de desarrollo sostenible.....	16
Productividad	17
PIB: Producto interno bruto.	18
Tasa de desempleo.....	18
Metodología.....	19
Entrevista	19
Elección de los entrevistados y Perfil de los entrevistados.....	20
Preguntas	20
Respuestas obtenidas	21
Primera entrevistada.....	22
Segundo entrevistado	27
Tercera entrevistada.....	29
Cuarta Entrevistada.....	32
Quinta entrevistada	41
Sexta Entrevistada.....	45

Séptima entrevistada	47
Conclusiones y recomendaciones.....	51
Conclusiones de acuerdo con los objetivos establecidos.	54
Bibliografía.....	56
Anexos	62
Guión para entrevistas.....	62

Introducción

Tras un alto número de mujeres trabajando en el año 2019 (58%, según cifras de un estudio de Women in Work ,2021) se llegó a un 44% en el año 2020 producto del arribo de la pandemia de Covid-19 al país. Esto generó un importante retroceso para las mujeres en general, particularmente en la participación laboral femenina.

Dejando en evidencia, además distintos problemas a nivel regional (América latina) que afectan a las mujeres tales como: la gran parte de ellas se encargan de los quehaceres domésticos, un aumento de la violencia intrafamiliar, cambio en las modalidades de trabajo, por ejemplo, sistema virtual, entre otras (CEPAL).

Qué se puede hacer al respecto para revertir esta situación o para contribuir a mejorarla o en qué región del país se aplicará este estudio se verá a continuación.

Resumen ejecutivo

El panorama mundial cambió drásticamente debido a la llegada de la pandemia de covid-19, lo que provocó el cierre de fronteras en diversos países del mundo, otras restricciones y también implicó el cierre de diversos comercios. Esto tuvo una gran repercusión en el empleo y particularmente en Chile se dejó entrever que para el año 2020 la tasa de desempleo llegó a un 12,9%, en el trimestre que comprende junio a agosto, según cifras del INE.

Las cifras de desempleo en Chile arrojaron que las mujeres en gran parte se encontraban desempleadas lo que significó un gran retroceso en cuanto a la participación laboral, por esto el siguiente estudio se

centra en el objetivo general, el cual busca “Investigar qué factores se pueden potenciar para impulsar el trabajo femenino a través de un análisis cualitativo”.

Para continuar el estudio se determinó que sería aplicable en la región de Valparaíso, ya que la universidad y la autora se encuentran en dicha zona geográfica.

Asimismo, para poder llevar a cabo la investigación del objetivo general y de los objetivos específicos, se eligió como metodología la entrevista semiestructurada para recopilar dicha información haciendo preguntas específicas, sin embargo, dejando libertades para que el entrevistado o entrevistador pudiesen formular otras preguntas durante las entrevistas, de las cuales algunas fueron realizadas de manera presencial y otras de forma virtual.

Se rescata que se entrevistó a 7 personas las cuales todas trabajaban en la quinta región y pertenecían a profesiones ligadas a recursos humanos, eran abogados, o trabajadores sociales. De esta forma se pudo obtener distintos puntos de vista y recolectar información para saber de qué forma o qué factores favorecerían a las mujeres de la región de Valparaíso para su reincorporación al mundo laboral.

Contexto y problemática

En el contexto social se puede apreciar que, si bien la entrada de la mujer al mundo laboral en Chile fue tardía, a lo largo de los años las cifras de empleo femenino fueron en aumento, creciendo de un 29,1% en el año 1986 a un 36,5% en el año 2000 (ambos cálculos realizados en los trimestres de diciembre a febrero de los años respectivos según cifras del Instituto Nacional de Estadística, tasas de participación), sin embargo, debido a diversos factores estas cifras iban cambiando en el tiempo. También se deja en evidencia ciertas áreas en donde la mujer se desempeña mayoritariamente, ya sea como trabajo remunerado en el área de servicios en la cual representaba un 46% (Dirección del Trabajo) e incluso en el área de trabajo que no es remunerada como cuidar de los hijos y de los quehaceres del hogar.

Debido a la llegada del Covid-19 a Chile en el año 2020, se produjo una serie de despidos por parte de las empresas, ya que, para frenar un poco el avance de la pandemia, se debieron cerrar diversos establecimientos.

Sectores de la economía como el turismo y gastronomía, principalmente el comercio no esencial, se vieron muy afectados, ya que se tomaron algunas medidas como por ejemplo: cuarentenas y aforos en los locales, entre otras, lo que produjo una gran cantidad de despidos, lo que implicó que la cifra de desempleo llegara a los 12,9 % en los meses de junio a agosto del año pasado (INE 2020) y aunque se dio a conocer que esta cifra disminuyó, alcanzando los 10,4% en los meses de enero a marzo(INE 2021), se evidenció que el porcentaje de mujeres desempleadas (11%) aumentó drásticamente y superó la cifra de desempleo masculino(9,9%), lo que produjo un retroceso muy grande en cuanto a lo que se había avanzado en esta materia (en relación al empoderamiento femenino en tema de empleos), lo que tiene una gran repercusión en la sociedad, tanto a nivel productivo, a nivel de brechas de géneros, donde se incluye también los Objetivos de desarrollo sostenible , entre otros.

El desempleo femenino producto de la pandemia ha incrementado llegando incluso a posicionar a Chile como el tercer país de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico en tener esta cifra más alta¹, contemplando un 13%, siendo solo superado por España y Grecia. Dado que, el porcentaje de mujeres trabajando cayó de un 58% en el 2019 a un 44% en el año 2020, significando un importante retroceso en la reducción de brechas de género, las cuales se querían llegar a igualar o que fueran muy pocas para el año 2030. Esto alineado con los Objetivos de desarrollo sostenible de las Naciones Unidas, el número 5 y el número 8, ya que según las cifras se ha alcanzado casi el mismo porcentaje de desempleo que en el año 2007, la que fue de un 44,4%. Y aparte siendo un tema preocupante en cuanto a productividad, ya que según un estudio de McKinsey dice que si las mujeres y los hombres tuvieran la misma participación en la economía (mismas horas de trabajo, tasa de participación entre otros) el PIB aumentaría considerablemente para el año 2025.

Objetivo General

- Investigar qué factores se pueden potenciar para impulsar el trabajo femenino a través de un análisis cualitativo.

¹ Según estudio Women in Work 2021, Index.

Objetivos Específicos

- Determinar el grupo de estudio por medio de estadísticas y un análisis cualitativo, para aplicar este trabajo.
- Analizar qué factores influyen en que las mujeres no consigan trabajo o dejen de trabajar para ver qué se puede potenciar y de esa manera se reincorporan a la fuerza laboral.
- Conocer el nivel de compromiso de las empresas en el ámbito de los ODS utilizando metodología cualitativa, en especial el número 5 y 8, para aportar en que sean alcanzados para el año 2030.
- Determinar la importancia de disminuir la brecha de género en las empresas para tener una mayor productividad en el ámbito laboral, mediante entrevistas.

Historia del arte

Empleo de la mujer en Chile

A lo largo de los años en Chile fue aumentando el número de mujeres en la fuerza laboral, por ejemplo, según cifras de la Comisión Nacional de Productividad del año 2016, el empleo de mujeres había aumentado en un 17 % la tasa de participación femenina, tomando como referencia los últimos 25 años, dado que en 1990 esta tasa se encontraba en un 31% y luego para el año 2015 llegó a un 48%. Estas cifras igual estaban un poco lejos de algunos países pertenecientes a la OCDE, debido a que en el año 1990 la participación laboral de las mujeres en diversos países tales como: Nueva Zelanda, Suecia o Suiza era mayor que la cifra vista en Chile en el año 2015 y estaba muy lejos de lo que se esperaba para llegar a la equidad de género en ese aspecto. Esto queda en evidencia tras revelarse los resultados de índice de participación y oportunidad para las mujeres, dado que Chile queda en el puesto 119 de un total de 144 países (WEF 2016).

Desempleo producido por la pandemia en Latinoamérica y el mundo

Debido a la llegada del Covid-19 en el año 2020, diversos sectores productivos fueron afectados, lo que implicó una diferencia entre las cifras de crecimiento económico, desempleo, entre otros.

Por ejemplo, en América Latina y el Caribe el porcentaje de personas desocupadas estaba aumentado, lo que marcó en el 2019 un 8,1%. De ese mismo tópico se desprende que había una diferencia entre hombres y mujeres, debido a que la tasa de desocupación de las mujeres fue de 9,6%, mientras que la de los hombres fue de 7,1% (CEPAL).

Producto de la pandemia los países de la OCDE también se han visto fuertemente afectados por el desempleo, 17 países de esa organización dieron a conocer que las mujeres fueron las más afectadas en cuanto a temas de empleo. Revisando las cifras del estudio de Women in work, quienes mostraron los resultados de su índice, el cual se basa en 5 indicadores importantes para el desempleo de la mujer ellos son: la participación femenina en la fuerza laboral, la brecha salarial de género, la brecha entre la participación femenina y masculina en la fuerza laboral, el desempleo femenino y la tasa de empleo femenino a tiempo completo. Los países con mayor porcentaje de mujeres desempleadas fueron: Grecia (21,5%), España (18,4%), Chile (11,8%) e Italia (10%). Mientras que los países con menores tasas de desempleo fueron: Japón (2,6%), República Checa (3,5%) y Polonia (3,6%).

Desde hace varios años se estaba logrando un gran compromiso y resultados con el empoderamiento femenino entre los países que componen la OCDE sin embargo, debido al coronavirus esta situación retrocede a niveles del año 2017, lo que implica que para poder recuperar lo avanzado se tendrá que esperar hasta 2022, donde debería hacerlo en 0,8%. Según el estudio publicado por PWC Women in work Index 2021 Chile, en mayo del año 2021.

De esta forma el estudio de la Comisión económica para América Latina y el Caribe (“El trabajo en tiempos de pandemia: Desafíos frente a la enfermedad por coronavirus Covid-19) hace hincapié en diversos factores que pueden afectar a las mujeres en esta situación:

-Las mujeres tienen mayor probabilidad a ser trabajadores informales, debido a que en la región hay alrededor de 10 millones de trabajadores domésticos, los que son en su mayoría mujeres, tienen mayores probabilidades de ser trabajador familiar no remunerado y además suelen trabajar por cuenta propia.

Otro factor que puede afectar es que las mujeres representan un alto porcentaje en el área de salud, sector que ha cumplido con un rol fundamental en esta pandemia, también se destaca que las mujeres tienen menores probabilidades de realizar teletrabajo, ya que, según cifras de la CEPAL, 4 de cada 10 mujeres no tiene acceso a internet y/o no lo puede costear (Ana Güzmes García), además pueden presentar una sobrecarga de trabajo, puesto que concentran una gran participación en el cuidado doméstico. Por último, se han reportado aumentos en los casos de violencia doméstica.

Desempleo en Chile producto del coronavirus

Con la llegada de la pandemia en marzo del año 2020, se tuvieron que cerrar distintos locales, tales como: restaurantes, discotecas, casinos, gimnasios, entre otros, para prevenir el contagio por esta enfermedad.

Esta situación provocó que diversas personas perdieran sus puestos de trabajo, como las empresas no tenían ingresos no podían seguir pagándoles a sus colaboradores, además algunos puestos de trabajo tuvieron que trasladarse al sistema del teletrabajo e incluso algunas personas siguieron contratadas por sus empresas, pero con rebajas en sus remuneraciones.

Todos esos eventos tuvieron un fuerte impacto en la economía, aumentando la tasa de desempleo comparada con el año 2019 que fue de un 7,5% a un 12,2% alcanzado en el año 2020. (Organización internacional del trabajo).

Según cifras del Observatorio Laboral Metropolitano, luego de aplicar una encuesta a las empresas de la Región Metropolitana los resultados arrojaron que, durante el año 2020, el 20% de las empresas tuvieron que suspender de manera completa sus operaciones, principalmente pertenecían a empresas del turismo, hotelería, educación, entre otros y además arrojó que un 54% de las empresas operan con restricciones como es el caso del sector de la construcción, comercio y actividades culturales. De esta forma queda al descubierto que los sectores de alojamiento y servicios de comidas, actividades artísticas y recreativas fueron los que registraron un mayor número de despidos obteniendo un 82,2%, 42,8% y 22,5% respectivamente. (INE 2021).

Como se mencionó anteriormente la tasa de desempleo femenino llegó a 11,8% en el año 2020, sufriendo una fuerte alza, lo que implica un importante retroceso en temas de empoderamiento femenino en la fuerza laboral. Lo que se traduce en una baja participación laboral de la mujer, llegando incluso a niveles que no se habían visto desde el año 2007. De esta forma lo avanzado hasta el año 2019 en donde hubo una tasa de participación de un 58%, ahora se obtiene una cifra de 44,9%. En el país la brecha de participación género había disminuido en un 2,8% en la última década. (Women in work index).

Desempleo en la región de Valparaíso

En cuanto a temas productivos entre los años 1992 y 2006 la productividad laboral media aumentó en un 1,4% a nivel nacional (Cepal), destacándose mayor aporte de las regiones de Aysén, Magallanes, Tarapacá, Antofagasta y Atacama. Por otro lado, hubo regiones que tuvieron menos crecimientos en ese sentido como lo son: la región de Valparaíso que obtuvo un 0,8% de crecimiento promedio anual, después la región Metropolitana (1,1%), seguidas de las regiones O'Higgins, Araucanía y Bío Bío obteniendo el mismo porcentaje de crecimiento (1,2%). Sumado a lo anterior desde los años 1985 a 2007 se presenta una disminución al producto interno bruto llegando a un 8,6% (Cepal 2012).

En cuanto a sectores productivos el área agropecuaria y silvícola aumenta su participación el cuanto al PIB 2,9% en el año 1985 a un 5,4% en el año 2008. Reflejándose un efecto total de 22.628 millones de pesos desde el año 1985 al 2008(Cepal, Banco central, 2011).

En los años 2008 y 2009, aumentó la tasa de desocupación en donde se alcanzó a nivel país un 9,7% en promedio, en donde hubo regiones que superaron dicha cifra, entre ellas están Bío Bío, Araucanía y Valparaíso. Destacando un crecimiento de empleo total entre los años 2000 y 2009 a la región de Valparaíso con un 2,4% (INE 2011).

Según el Censo del año 2017 en la región habitaban 1.815.902 personas, de los cuales 935.687 son mujeres y 880.215 son hombres. Los resultados de la encuesta de ese año arrojaron un 55% declaró trabajar y 42% de las personas declaró ser mujer y trabajar. (INE 2017).

Debido a la pandemia de COVID-19, el año 2020 se perdieron aproximadamente 110 mil puestos de trabajo (CIDEP UV). Esto afectó en gran parte a las mujeres, ya que ellas son las que trabajaban mayoritariamente en el sector comercial, el cual se vio bastante afectado por las restricciones para frenar los contagios.

Respecto a datos obtenidos por el Observatorio Laboral de Valparaíso a través de un boletín publicado con los datos de octubre, noviembre y diciembre del año 2020, se evidencia que la tasa de ocupación de la Región alcanzó un 48,5% y la tasa de desocupación llegó a un 10,8%, lo que implica “un aumento de 21.702 personas desocupadas en un año” (GESTAL USM). De estas cifras se desprenden datos importantes para el empleo femenino en donde se indica que la tasa de inactividad de ellas fue de un 56,4%, lo que correspondió a un 45.711 más de mujeres inactivas con respecto al año 2019.

Luego en el trimestre de diciembre a febrero del año 2021, la tasa de desocupación de la quinta región se redujo en un 0,2%(INE). Este retroceso se vio impulsado por la apertura de algunos comercios en fase 2, siempre y cuando respetaran los protocolos sanitarios. Por ejemplo, que el sector de la construcción funcione en fase 1 o que los restaurantes funcionen a partir de la fase 2 (Alejandro Garrido).

Soluciones expuestas

Según lo expuesto por la CEPAL en “Estrategias para una recuperación transformadora con igualdad de género y autonomía económica de las mujeres”, los gobiernos de los distintos países de Latinoamérica han adoptado diversas medidas para contribuir a una mejora en las condiciones laborales y al empleo femenino, lo que ha impulsado diversas ayudas que están ligados a que las mujeres emprendedoras puedan exportar su productos, algunas medidas son: Generar ruedas de negocios, redes y participación en ferias virtuales, brindar financiamiento para pymes que sean lideradas por mujeres, ayuda a ingresos y empleos en áreas donde haya una alta participación de mujeres, también han buscado capacitar comercial y digitalmente a las mujeres y brindarle asistencia técnica para fortalecer sus habilidades.

Sumado a lo anterior se busca generar alianzas basadas en el objetivo de desarrollo sostenible número 17 para poder reducir la desigualdad de género en el mundo laboral, de esta forma se ve al comercio internacional como un medio para lograrlo, para esto se busca “fortalecer la coordinación entre Ministerios y mecanismos para el Adelanto de las Mujeres, Ministerios sectoriales, Organismos de Promoción Comercial, Redes de empresarias y organizaciones de mujeres y feministas.”(Ana Güzmes García).

Plan Nacional de Equidad de género 2021-2030:

Este es un plan impulsado por el gobierno, realizado por el Ministerio del Trabajo, El Ministerio de la Mujer, el Ministerio de Economía y la consultora Boston Consulting Group el cual fue publicado los primeros días de marzo de 2022 para que haya una mayor participación femenina en temas laborales y mejorar sus condiciones tanto de trabajo como de vida, debido a que con la llegada de la pandemia de Covid-19 el desempleo femenino aumentó, lo que implicará que la igualdad de género en esos ámbitos sea más difícil de conseguir. Este plan se enfoca en que las instituciones privadas tanto como públicas,

organizaciones de la sociedad civil y la ciudadanía puedan trabajar en conjunto y para esto se tienen 4 pilares fundamentales, los cuales cuenta con sus propios objetivos (Plan nacional de equidad de género):

- **Sociedad:** Se busca una división equiparada de quehaceres domésticos y promocionar un estilo de trabajo que sea compatible con la vida privada. A su vez se centra en prevenir y sancionar la violencia hacia las mujeres.
- **Empleabilidad:** Apoyo a mujeres en temas de cuidados domésticos, incentivar a mujeres para que haya mas participación en donde existe poca presencia femenina, ya sea en temas relacionados a estudios, entre otros y se busca fortalecer competencias.
- **Inserción y emprendimiento:** Reducir el empleo informal entregando mas oportunidades para que las mujeres emprendan, entre otras iniciativas.
- **Mercado Laboral:** Se busca que las mujeres puedan desarrollarse libremente y que puedan tener las mismas oportunidades, ya sea en términos salariales como en la participación en distintas partes o cargos de una empresa.

Otras soluciones

Mujeres exportadoras

Es una iniciativa impulsada por ProChile con el fin de ayudar a impulsar, desarrollar y fortalecer el trabajo (ProChile) a empresas en donde las mujeres sean socias o lideren empresas maduras o que sean exportadoras que pertenezcan a los sectores productivos de servicios, industrias, alimentos y economías creativas.

Semilla Inicia Mujer

Con este programa se quiere apoyar a proyectos de alto potencial de crecimiento, brindar acceso a servicios de apoyo para su implementación y desarrollo (CORFO). Esto lo realizan a través de un cofinanciamiento de hasta un 85%, cuentan con un tope de \$17 millones de pesos.

PAR impulsa Mujer

Es una iniciativa que busca apoyar a mipymes que sean lideradas por mujeres para puedan reactivar su negocio o iniciar uno, para esto entregan un subsidio de hasta \$3 millones por proyecto (CORFO).

“La incorporación de la mujer al mundo laboral ayuda para el crecimiento económico, para incrementar la productividad y para la competitividad en el país. Lo que se traduce a una mejor utilización del talento de la población lo que implicaría una mejor competitividad.” (Mujeres en el mundo laboral: más oportunidades, crecimiento y bienestar, 2017).

Diferencias entre países, ya que la OCDE en el año 2008 estimó que “en Europa, la reducción de la brecha entre el empleo femenino y masculino desde 1995 explica un cuarto del crecimiento anual del PIB”, (Comisión Nacional de Productividad, 2017).

Según las recomendaciones de la Comisión Nacional de Productividad para “aumentar la Participación Laboral Femenina en Chile, si se incorporaran alrededor de 900.000 mujeres más a la fuerza laboral, el PIB aumentaría en un 6% y también la incorporación de las mujeres al mundo laboral podría compensar el envejecimiento de la población en el tema del crecimiento económico.”

Marco teórico

Objetivos de desarrollo sostenible

Los Objetivos de desarrollo sostenible son 17 objetivos planteados con la finalidad de contribuir a erradicar la pobreza, cuidar el medioambiente, lograr la equidad de género, entre otros desde el 2015 al 2030. (UN)

Para esto, gobiernos y personas de distintos países se han involucrado, tomando distintas acciones, las cuales están enfocadas en los tres pilares importantes, los cuales son lo social, económico y ambiental.

Los objetivos que cobran mayor relevancia en este análisis son el número 5 y número 8, los cuales hablan de la equidad de género y Trabajo decente y crecimiento económico respectivamente.

Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas.

La igualdad de género no solo es un derecho humano fundamental, sino que es uno de los fundamentos esenciales para construir un mundo pacífico, próspero y sostenible. (UN)

Si bien se han conseguido bastantes avances en esta materia, tales como: mujeres con cargos de liderazgo en distintos ámbitos, más niñas están asistiendo al colegio, se están creando nuevas leyes para poder lograr este cometido, entre otros. Sin embargo, todavía queda mucho camino por recorrer, ya que aún están teniendo menor representación en ciertos sectores, por ejemplo, en el área de la política, también hay importantes cifras las cuales muestran que “1 de cada 5 mujeres y niñas de entre 15 y 49 años afirma haber sufrido violencia sexual o física a manos de una pareja íntima en un periodo de 12 meses.” (UN).

Las Naciones Unidas plantean que debido al Covid-19 las mujeres se han visto muy afectadas, ya que hay un gran número de ellas que trabajan en la economía informal, lo cual las hace más susceptible a caer en la pobreza, también porque son las que participan en mayor porcentaje en trabajos no remunerados, entre otros.

Darle un rol de importancia a las niñas y mujeres en la recuperación de la economía después del coronavirus implicará una mejora más rápida de éstas y se podrán alcanzar los objetivos de desarrollo sostenible.

Siguiendo con esta misma línea según la Comisión económica para América latina y el Caribe señala que es de suma importancia que para lograr la igualdad de género las mujeres tienen que poseer autonomía para tomar sus propias decisiones y empoderamiento.

Objetivo 8: Trabajo decente y crecimiento económico

“Un crecimiento económico inclusivo y sostenido puede impulsar el progreso, crear empleos decentes para todos y mejorar estándares de vida.” (UN).

Debido a la pandemia lo que se había avanzado en este aspecto retrocedió, sin embargo, antes de esta emergencia sanitaria se estimaba que uno de cada cinco países viera sus ingresos per cápita reducirse o estancarse en 2020 (UN).

Posterior a la llegada de la pandemia las Naciones Unidas prepararon una serie de consejos que se podían adoptar para intentar cumplir este objetivo, algunos de ellos fueron: proteger empleos y apoyar a las Pymes, también a los trabajadores informales a través de programas de respuesta y recuperación económicas, promover la cohesión social e invertir en sistemas de respuesta y resiliencia impulsados por las comunidades, entre otros (UN).

Este objetivo está fuertemente ligado al cuidado medioambiental y a la igualdad de género.

Productividad: Se mide a través del total de bienes y servicios producidos con un determinado factor, pudiendo ser este: capital, trabajo, entre otros.

PIB: Producto interno bruto.

Su medición tiene relación con el valor monetarios de los servicios y bienes finales producidos por un país en un determinado periodo de tiempo. (Tim Callen).

Tasa de desempleo

Esta medida se entiende como la razón entre “desocupados” y “la fuerza de trabajo”. (Macroeconomía, José de Gregorio).

Tasa de participación: “Expresada por el número de personas en la fuerza de trabajo (Ocupados mas desocupados) sobre la población en edad de trabajar (mayores de 15 años) en porcentaje. (INE 2015).

Metodología

Entrevista

Las entrevistas se basan en un diálogo entre dos personas, el entrevistador y el entrevistado, en donde el primer sujeto guía al segundo mediante preguntas, pero siempre dejando que éste se exprese libremente, por lo que el entrevistado pocas veces lo interrumpe.

“El objetivo de esta conversación es la finalidad cognitiva del entrevistador. Por tanto, no son ocasionales ni el hecho, ni la persona entrevistada, ni el tema de la conversación. Y su objetivo es estrictamente cognitivo, de modo que nuestro concepto de entrevista no incluye el diálogo del psicólogo con el paciente (que tiene una finalidad terapéutica) ni la entrevista de trabajo (que tiene finalidad de evaluar al candidato).” (Metodologías y técnicas de investigación social, Piergiorgio Corbetta).

Este método es diferente a los cuestionarios, ya que no busca una respuesta entre si el entrevistado está de acuerdo, en desacuerdo o medianamente de acuerdo con un tema, busca conocer su percepción respecto a un tema que se requiere investigar.

En esta investigación se utilizará una metodología cualitativa, la cual se trata de entrevistas semiestructuradas, para indagar más al respecto con las personas elegidas y así poder ir haciendo otras preguntas en el caso que surjan dudas o se tenga curiosidad por consultar sobre algún tema al momento de entrevistar a los participantes.

Elección de los entrevistados y Perfil de los entrevistados

Se buscará entrevistar a personas que trabajen en la región de Valparaíso, que sean ingenieros comerciales, ingenieros civil industriales, trabajadores sociales, abogados y a personas que trabajen en temas relacionados a productividad, recursos humanos, entre otros. Además, se buscará a personas que tengan más de dos años de experiencia en esos ámbitos.

Para este caso se entrevistará a siete personas de las cuales se quiere conocer su percepción acerca de Trabajo femenino en la quinta región, preguntas sobre los objetivos de desarrollo sostenible y sobre productividad.

*El análisis se llevará a cabo de la quinta región debido a que se pudo contactar fácilmente a trabajadores de esta zona geográfica del país.

Preguntas: éstas se encuentran separadas por sección; La primera, abarca consultas sobre los Objetivos de desarrollo sostenible que se involucran en este estudio (Preguntas 1 y 2). La siguiente sección es sobre los obstáculos que impiden a las mujeres seguir en el campo laboral y como se puede revertir esta situación (Preguntas 3,4 y 5). La última parte busca saber sobre la productividad de las empresas (pregunta 6).

1-Con respecto a los objetivos de desarrollo sostenible ¿nota algún compromiso de las empresas de la quinta región para que estos sean alcanzados de aquí al 2030?

2- Para potenciar los objetivos de desarrollo sostenible 5(igualdad de género) y 8 (crecimiento y trabajo honesto) ¿qué cree conveniente añadir o potenciar en las empresas?

3- ¿Cuál cree que son los principales obstáculos para que las mujeres no puedan incorporarse al mercado laboral?

4- ¿Qué cree que se debe mejorar en la Quinta región para aumentar la participación laboral femenina y llegar a niveles vistos antes de la pandemia, en términos de políticas públicas, apoyo a emprendimientos, impulso a las niñas y jóvenes para que estudien carreras en que no son mayoría, entre otros factores? Algo nuevo que se pueda desarrollar

5- ¿Cuáles factores pueden ser vistos como una oportunidad para que las mujeres se reincorporen al trabajo? Es decir que cosas que están ocurriendo pueden ser beneficioso para las mujeres.

6- En temas de productividad de las empresas o en el ámbito que se desarrollan ¿están conscientes en la región de poder aumentar la productividad si existe una igual incorporación de hombres y mujeres en la fuerza laboral?

Respuestas obtenidas

- Se contactó a los entrevistados por medio de correos electrónicos, mensajes vía WhatsApp y personalmente.
- Algunas entrevistas fueron realizadas a través de Google meet y otras de forma presencial.
- Se logró entrevistar a 7 personas.
- El proceso de entrevistas duró aproximadamente un mes.
- Los nombres de los participantes se mantendrán en anonimato, ya que algunos contaron experiencias personales ya sea relacionadas al ámbito familiar o laboral. (Por esta misma razón se les menciona en el guión de las entrevistas, el cual se puede encontrar en la parte de Anexo).

Primera entrevistada

Cargo o profesión: Trabajadora social, se desempeña en el sistema público.

Tiempo de experiencia o en el cargo: 7 años.

Respuesta entregada sobre la pregunta uno

“De la Quinta región... Mira, yo desde mi experiencia en el servicio público, yo sé que desde el Ministerio de la mujer y equidad de género los servicios que también tiene este ministerio, todos ellos tienen por ejemplo: direcciones regionales y desde la región se trabaja directamente en fomentar eso con distintos programas, desde la línea SERNAMEG que es lo que yo conozco, pero obviamente también me imagino que existen planes comunales y especialmente esta nueva alcaldesa como que tiene un compromiso también para trabajar desde la autonomía de la mujer, temáticas de violencia, el que ellas puedan trabajar, pero lamentablemente la otra vez tenía una entrevista con el profesional de la OMIL y me decía que las empresas en realidad, ahora se dan cuenta de que las mujeres, por esta situación de pandemia, por el tema de los niños, prefieren contratar muchas veces la mano de obra de hombres, porque las mujeres siempre están además de la carga asociada a la familia en donde ellas tienen problemas para ir a buscar a los niños para ir a dejarlos, aparte que ahora está el problema de que los niños salen más temprano por temas de pandemia. Entonces ellos me dicen que las empresas privadas están buscando en rubro u oficios que eran más de mujer, como el aseo, están buscando ahora más hombres que desarrollen eso porque ellos no tienen esa problemática que tiene que ver con el cuidado de los niños. Entonces ahí también yo creo que, si bien desde los gobiernos o de las direcciones regionales se promueve, cierto, se habla, hay un discurso acerca de la integración de la mujer en temas económicos, siento que las empresas privadas no los están haciendo, porque siento que todavía está ese sesgo de estas empresas de que es un cacho contratar mujeres y es así directamente.”

Respuesta entregada sobre la pregunta dos

“Yo creo que tendría que trabajarse con las empresas directamente la sensibilización y como que haya una ley que en realidad les pongan a las empresas que tiene que haber una cuota de género, así como lo hacen, por ejemplo: los parlamentarios que tiene que haber una cuota de género cierto. Que tiene que haber tantas mujeres y tantos hombres. Yo creo que sería bueno para las empresas poder también que, si reciben aporte estatal ponerles condiciones de una cuota de género, también en donde haya tantas mujeres que participen en el desarrollo de la empresa. Yo creo que sería una buena estrategia.”

Respuesta entregada sobre la pregunta tres

“El tema de los cuidados de los niños, eso todavía está muy marcado dentro de la familia y cultura machista, cuando está presente un padre también , porque además cuando no está presente un padre, ahí mucho más se les complica porque tampoco está el acceso fácilmente a los jardines , además esta nueva situación estudiantil que los niños salen más temprano, eso también evita que las mujeres puedan adherir a un trabajo, si bien hay mujeres, yo conozco a usuarias que encuentran trabajo pero duran super poquito por esta problemática porque además tampoco tienen redes con las que puedan apoyarse para el cuidado de los niños. Yo creo que esa es la principal dificultad, el tema de los hijos. O los cuidados porque no solamente están los hijos de repente hay un adulto mayor, están sus padres y el rol histórica y culturalmente. Entonces como que todavía están muy marcadas estas situaciones en esta cultura y en este año, especialmente con pandemia.”

Respuesta entregada sobre la pregunta cuatro

“Yo creo que se deben generar más estrategias. Yo sé que y los mismos profesores del consejo de profesores dicen que ellos no son guardería, cuidadores pero siento que igual se deben generar estrategias para que los niños puedan extender su horario porque de verdad ha sido una complicación, extender también, yo entiendo que también se extendió las vacaciones por un tema respiratorio, pero siento también que en el área de salud se necesita mejorar eso para que los niños puedan seguir asistiendo a clase como jornada completa y la mujer pueda seguir trabajando. Además, yo creo que debe existir también para participación laboral, se deben crear más opciones en donde las mujeres puedan buscar financiamiento para hacer ellas su negocio. Porque después de la pandemia no sé si te diste cuenta de que aumentaron mucho las mujeres que decidieron buscar un negocio más independiente, como que ellas buscaban así el vender algo...porque efectivamente el problema de ellas era el cuidado de los niños o de otras personas. Entonces siento que se deben generar muchos más como fondos para que las mujeres puedan postular y poder tener algún negocio o algo más independiente y no solicitar tampoco tanta formalidad.”

Entrevistadora: “Claro eso es lo que pasa de repente piden muchos papeles.”

Entrevistada: “Y al final están como dentro de la ilegalidad las mujeres y se sienten mucho en esa situación de miedo, de generar ingresos porque están dentro de la ilegalidad.”

Respuesta entregada sobre la pregunta cinco

“Por ejemplo, buscaban fomentar que las mujeres tomaran lugar en las carreras que fueran o que solo para hombres.

Bueno eso se está haciendo también a través de campañas que hace el SERNAMEG pero también sería una oportunidad que estos programas como el SERCOTEC, el FOSIS ofrezcan cursos de capacitación porque yo me acuerdo que antes se hacían, habían muchos cursos de pegado de cerámicos, de terminar cosas en las construcciones porque se entiende que las mujeres son más prolijas para hacer ese tipo de acciones, pero de un día para otro, eso fue hace mucho tiempo, yo dejé de ver esos cursos que se ofrecían a las mujeres y como que todavía se encasilla el curso para hombre y el curso para mujer. Yo siento que eso también debiera como ser como una estrategia o una oportunidad para que las mujeres se incorporen al trabajo. Como que existan más posibilidades de que la mujer y bueno también entregar cursos porque también se entiende que las mujeres incluso son las que menos tienen terminado el colegio, como que hay muchas más mujeres que hombres. No sé si será así, pero yo he visto dentro de las atenciones que hago, que hay muchas mujeres que no tienen terminado el cuarto medio entonces para ellas también como que no saben a dónde dirigirse, no sé si están masivo también poder terminar el colegio, si se ofrece eso. Tampoco está muy visibilizada la información.”

Respuesta entregada sobre la pregunta seis

“No yo creo que no. Yo creo que no se tiene conocimiento respecto a eso, bueno yo tampoco entiendo mucho respecto a la pregunta a lo que se habla del PIB y del aumento...”

Entrevistadora: “Pero según lo que me dijiste no deben tener conocimiento porque si buscan más hombres que mujeres. “

Entrevistada: “si mira déjame buscar lo que anoté en mi cuaderno sobre la reunión que tuve con la OMIL... Además, muchas de las ofertas que también hay en San Felipe, o sea que hay aquí en Aconcagua, directamente no están en San Felipe, eso también es como un obstáculo para las mujeres porque tienen que trasladarse y eso el traslado, el tiempo que hay que ir a buscar a los niños cierto, es mucho más complicado. Me decía también que la mayoría de las ofertas laborales están siendo más para hombres porque las empresas también ven que las mujeres tienen ciertos requisitos que ellos no pueden cumplir, pero siento que obviamente no se visibiliza que efectivamente haya una misma cantidad de hombres y de mujeres porque las empresas privadas están ofreciendo a muchos mas hombres hacerlo, aparte que todavía esta ese sesgo de que son los hombres quienes llevan el dinero al hogar entonces las oportunidades laborales son para ellos, porque ellos son los proveedores del hogar... todavía está esa mentalidad específicamente en las empresas que ellos lo único que en realidad les importante es producir y producir muchas veces... eso también me decía el chico de la OMIL, que a veces nosotras por vivir situaciones de ... trabajar la temática de violencia en contra de las mujeres y derivar a mujeres que estén por ejemplo: viviendo una situación familiar difícil, eso también las empresas no las aceptan mucho porque se dan cuenta de que las mujeres no son productivas, porque dentro de su cabeza hay otra problemática y que a lo mejor no van a hacer bien sus trabajos, se van a equivocar, van a tener un accidente. Entonces se asume que las mujeres tienen mucho más carga o problemáticas asociadas a nivel familiar, los hombres no entonces por eso las empresas están eligiendo más a hombres porque las mujeres se pueden equivocar, pueden faltar una vez y eso a las empresas no les conviene hoy en día.”

Segundo entrevistado

Cargo o profesión: director de empresa y emprendedor

Experiencia: más de 20 años

Respuesta entregada sobre la pregunta uno

“Sí, se están haciendo, sobre todo en el ámbito de comunicaciones quizás, pero no tanto a nivel de operaciones, falta todavía tangibilizar esos esfuerzos en prácticas concretas y bueno creo que es un proceso que se está llevando a cabo, pero mucha más comunicación que realidad.”

Respuesta entregada sobre la pregunta dos

“Bueno en el tema de crecimiento económico hoy día hay una coyuntura a nivel mundial bien particular y en el tema de equidad de género yo creo que, si hay mucho por hacer, los porcentajes de empleo a nivel directivo, el rol de la mujer a nivel directivo creo que ha ido aumentando. Creo que ahí quizás todavía hay una brecha importante para poder incorporar cada vez más mujeres, pero en cargos de responsabilidad.”

Respuesta entregada sobre la pregunta tres

“Los principales obstáculos obedecen a la complementariedad con la vida familiar versus la profesional. Por otro lado, quizás hoy día existe una fuerte concentración de empleos en grandes ciudades como en el caso de Santiago, Valparaíso, Concepción, pero en las regiones todavía queda mucho por desarrollarse, a nivel de estas compañías multinacionales. Pero recordemos que la economía se mueve a partir de las Pymes. Mas del 80% de la economía es gracias a ella. Es ahí donde la mujer sí actualmente tiene un rol preponderante en ámbitos de autoempleo. Yo creo que en el empleo tradicional por cuenta ajena hay

mucho por hacer, pero en cuenta propia, es decir el emprendimiento femenino creo que está muy bien desarrollado y que va con un importante crecimiento.

Respuesta entregada sobre la pregunta cuatro

“Bueno esa cifra obedece también un poco al impacto que tuvo la pandemia en el empleo en general, quizás a nivel estadístico esa cifra no representa lo que está pasando hoy día en la economía doméstica en donde la mujer sigue teniendo un rol importantísimo. De todas maneras, creo que la manera de poder fomentar es la formalización de empleos de calidad. Yo creo que ahí hay una importante oportunidad para poder trabajar.”

Respuesta entregada sobre la pregunta cinco

“Mira mi opinión respecto a eso es que no existe hoy día diferencias entre un hombre o mujer en cuanto a capacidades lo que si sigue existiendo es una preferencia por ciertas carreras más por el tema femenino, pero yo creo que eso no obedece al impacto real del empleo en la región. Creo que hay una cierta preferencia natural por género, no creo tampoco que sea conveniente que todo sea 50 y 50, si no que haya un ordenamiento natural. Lo que sí es importante que las oportunidades sean para todos y que los salarios sean equitativos y no haya una diferencia tan importante como la de ahora.”

Respuesta entregada sobre la pregunta seis

“No, no creo... yo creo que ahí a nivel de indicadores macroeconómicos como el que señalas quizás yo no tenga el conocimiento para poder validar u objetar esa apreciación. Me da la impresión de que no están 50 y 50 y no debe porqué ser así, en algún momento el empleo femenino debiera tener más protagonismo que incluso el masculino en ciertos sectores, ciertas

industrias. Pero creo que a niveles de indicadores macroeconómicos no me parece que tengan todavía un impacto tan concreto y real.”

Tercera entrevistada

Cargo o profesión: coordinadora de un centro de la mujer

Experiencia: más de 20 años.

Respuesta entregada sobre la pregunta uno

“La verdad es que nosotros no trabajamos directamente con empresas, como oficina de la mujer, ya... eso lo ve como la OMIL en realidad y desde lo que ellos nos han referido la verdad es que no mucho. Al parecer no.”

Respuesta entregada sobre la pregunta dos

“Capacitación... siempre. Yo creo que las mujeres acá tienen muy poca capacitación en términos de la mano de obra que se requiere. Esta igual es una zona de servicio, más que hoy día agrícola, por lo menos san Felipe y desde ahí claro la capacitación generalmente va dirigida a las mujeres en temas de emprendimiento o de trabajar de manera independiente porque tampoco hay mucha oferta de trabajo para mano de obra dependiente. Entonces de ahí claro que las mujeres necesitamos mucha más capacitación que conlleve a que ellas puedan hacer una labor remunerada de mejor forma.”

Respuesta entregada sobre la pregunta tres

“El cuidado de los hijos, los horarios laborales que son muy extensos, la forma en que se generan los horarios laborales que también son poco amigables digamos con la labor de

cuidado. La remuneración generalmente es menor que la de los hombres y la carga laboral que implica generalmente el cuidado, que es lo que nosotros más vemos acá. ”

Respuesta entregada sobre la pregunta cuatro

“O sea, yo creo que hoy día se han cerrado muchos puestos laborales, o sea hay un fenómeno general, yo creo que, de país, de trabajar desde la casa. Nosotros hemos visto por lo menos este año que las mujeres se capacitan en técnicas que tu puedas desarrollar desde tu lugar de trabajo que no implique un horario extenso. O sea que lo puedas hacer de manera ... compensada con otras labores que tengan asociadas. Creo que no hay puestos de trabajo hoy día en la región. Por mucho que uno busca en realidad no tienes. Nosotros lo hemos visto con la OMIL hoy día y claro la oferta para mano de obra femenina son nada, o sea lo que hay es algo de minería, pero tampoco es para mujeres. Entonces desde ahí claro debería potenciar primero el desarrollo económico de la región. O sea, qué vamos a ofrecer en el fondo o cómo levantamos la comuna y desde ahí como potenciamos el trabajo de la mujer. ”

Respuesta entregada sobre la pregunta cinco

“ O sea, yo creo que esto de poder generar... el teletrabajo es una opción válida ya, que el implicado, si bien es una recarga doble para las mujeres el hecho de estar en teletrabajo, si es una angustia menos porque los hijos están a la vista tuya. Entonces yo creo que eso ha sido como positivo. El poder tener algunos trabajos que tengan estas modalidades híbridas yo creo que si es potenciar el trabajo de la mujer. ”

Respuesta entregada sobre la pregunta seis

“Yo no ... o sea esto es super personal. Yo no creo que la paridad en términos de cantidad de hombres y mujeres tenga directa relación con el crecimiento. Yo creo que claro uno debiera

tender a que haya igualdad en términos de refuerzo laboral o sea que yo gane lo mismo que gana mi compañera o mi compañero haciendo el mismo trabajo, pero no porque haya más hombres o más mujeres eso va a generar un mayor desarrollo a nivel más global. O sea, soy ignorante desde ahí, pero creo que no va en directa relación.”

Bonus Entrevistadora: ¿Nos puede contar un poco de lo que hacen aquí?

Respuesta: La oficina de la mujer hoy día trabaja en cinco ejes temáticos que son: un área socio jurídica en donde nosotros prestamos colaboración a las mujeres en temas legales y sociales, hacemos derivaciones, digamos a la red a través de la asistente social que tenemos, tenemos un área que tiene que ver con las organizaciones femeninas en donde nosotros trabajamos con las organizaciones que están organizadas acá, hoy día son 41 que trabajan con nosotros, nosotros les instalamos un monitor o una monitora para hacer talleres de manualidades por 5 meses, además nos juntamos una vez al mes para ver temas de la organización. Desde ahí potenciamos también la creación de otras organizaciones femeninas en el territorio y tratamos de trabajar con las juntas de vecino cosa de juntar nuevas mujeres que quieran organizarse porque las organizaciones son muy antiguas, llevan muchos años y no hay organizaciones nuevas, entonces de ahí queremos potenciar el crecimiento de nuevas organizaciones femeninas, de que haya organizaciones más jóvenes en el fondo. Trabajamos el área de emprendimiento que hoy día está un poco en pañales, estamos viendo en el fondo, juntando emprendedoras, tenemos una base de datos en donde juntamos las emprendedoras y potenciamos su trabajo a través de las ferias que se hacen aquí todos los meses. Nuestra idea en el fondo es poder generar un sello con las emprendedoras de la comuna que si tú te metes después al “Face” en el fondo tu puedas potenciar su trabajo, las puedas buscar a ellas, si para eso apuntamos. Entonces estamos en eso tratando de captar digamos mujeres que emprendan, que hagan distintos trabajos. Trabajamos la línea de las cuidadoras informales ya que eso también fue algo que nos solicitaron este año en donde estamos haciendo un catastro de las cuidadoras que existen en la comuna y trabajamos

con las alumnas de la Universidad de Valparaíso, en donde ellas les están haciendo talleres a las cuidadoras informales y estamos haciendo un diagnóstico de la realidad de las mujeres cuidadoras en San Felipe porque nuestra idea el próximo año también es potenciar esa línea, ver si podemos tener cuidadoras de respiro u otro tipo de trabajo para ellas o tener apoyo psicológico o lo que ellas requieran en el fondo. Ahí estamos tratando de ver en el fondo qué tipo de acciones hacemos con ellas. Y tenemos un área que también tiene que ver con talleres y curso que hacemos en la oficina para mujeres. Hoy día tenemos instalados 7 talleres en la oficina que son: repostería, corte y confección, estética integral, peluquería, tenemos uno de macramé en una junta de vecinos también, masoterapia en donde participan 20 mujeres una vez por semana durante 20 sesiones, o sea la idea es que ellas se capaciten en esa técnica, bueno y hacemos otras actividades de repente en el día de la mujer, así como actividades más generales.”

Cuarta Entrevistada

Profesión o cargo: Abogada diplomada y con Magister en derecho del trabajo.

Experiencia: más de 4 años.

Respuesta entregada sobre la pregunta uno

“Mira la verdad es que... se ha ido tomando conciencia. Los últimos años efectivamente se ha ido tomando conciencia, hoy vemos que hay algunos fondos que... el objetivo de los fondos concursables para organizaciones sociales tienen que invertirse en temas de desarrollo sostenible, sin embargo creemos que no es suficiente, que en realidad tenemos que avanzar mucho más, que son muy pocas las empresas, empresas que son generalmente más grandes digamos, como que se toman esto y lo hacen y cuando lo hacen tampoco el nivel de inversión que realizan es mayor, podría ser mucho mayor a veces de las capacidades que uno ve de esas empresas en la destinación de inversión a incentivar y a producir con

una mirada sostenible en ese sentido. Y, por lo tanto con una vinculación con las comunidades y el medioambiente en sí, por lo tanto el desafío es trabajar de manera tripartita siempre, es un desafío para el estado, es un desafío para las empresas privadas y para que en conjunto podamos incentivar a las empresas también desde el estado a que se preocupen por ...velar por un desarrollo sostenible, por velar por la igualdad de género, para trabajar en estas desigualdades y en eso no puede no mencionarse que depende de lo que la ciudadanía decida en estos momentos históricos es que eso también cambie de una manera mucho más potente porque finalmente la carta magna, la constitución política es la norma fundamental de un estado y en el caso de que la ciudadanía así lo elija, podemos, si lo que queremos como ciudadanos y ciudadanas tener una, tener a la naturaleza protegida como sujeto jurídico de protección y eso es algo que es un avance tremendo, que dentro del mundo en sí no son muchas las constituciones que realmente crean a este nuevo sujeto jurídico como la naturaleza y con eso un mandato a toda las demás leyes a que se adecuen y se creen proyectos que finalmente... ya es la norma máxima, es un imperativo máximo que tendría tanto el sector público como privado en lo que es su forma de producción no?, esto vendría a cambiar el modelo económico finalmente a que este pueda seguir pero ahora con unos límites en pos del beneficio de todos y todas, los seres humanos quienes habitamos este hábitat, esta tierra, que necesitamos cuidarla y generar un desarrollo sostenible por el propio bien nuestro y más que nada por las propias generaciones que vienen, nuestros hijos, nuestros nietos, porque finalmente el sentido de urgencia del cuidado del Medioambiente con el cambio climático realmente es algo que tenemos que abordarlo hoy, por eso que va a ser super importante el resultado de ese proceso institucional e histórico que estamos viviendo para ver que tanto más podemos avanzar. Así que debemos comprometernos y generar incentivos y trabajar tripartitamente entre comunidad, estado y empresas privadas para en conjunto cuidar a nuestra madre tierra.”

Respuesta entregada sobre la pregunta dos

“Bueno la verdad es que debemos cumplir con el criterio de paridad en la contratación, debemos dejar al lado finalmente, debemos deconstruirnos y dejar atrás esos sesgos patriarcales y de asignación de

roles que se hicieron históricamente a los géneros ¿no?, es el pecado original como decía un profesor de derecho, de derecho laboral cuando veíamos el tema de la corresponsabilidad. Él decía el derecho al trabajo tiene un pecado original y ese pecado original es que se implementó un modelo en donde se implementó un rol que la mujer es la cuidadora y el hombre es el proveedor, ese modelo quedó tan asentado que finalmente nos relegó a las mujeres a ciertos oficios y nos relegó a la labor de cuidados, siendo el hombre el potencial proveedor y trabajador en su minuto, sin embargo la vida, el acceso a las mujeres a la educación, a incorporarse al sistema, al sistema en sí, tanto público como privado ha traído un cambio de paradigma que el derecho aún no está preparado para afrontar y estamos avanzando.

Tantas mujeres feministas que por años han salido a la calle a marchar por esta búsqueda de equidad, por esta búsqueda de igualdad de oportunidades, es algo que tenemos super importante, que está abordado también en el nuevo texto, que en sí es la primera constitución en el mundo que es realizada de manera paritaria. Ese es un avance histórico y único en el mundo. Por lo tanto, lo que debemos hacer es velar por cumplir y potenciar los liderazgos femeninos desde el mundo privado, avanzar en políticas públicas reales de inclusión y de igualdad de género y en ese sentido debemos velar por un trabajo decente, por la labor de cuidados que ha sido históricamente invisibilizada, hoy en día también tenemos la posibilidad de que si nosotros queremos que esa labor de cuidados sea reconocida porque es lo que nos ha mermado también esta asignación de roles en nuestro ingreso y crecimiento profesional. Son trabas y mermas que dificultan, que te dificultan el crecimiento profesional finalmente, el crecimiento humano, entonces debemos avanzar hacia normativas reales de corresponsabilidad en donde deconstruyamos, nuevamente resignifiquemos el rol de ambos padres y la importancia de que ambos padres concurren en la responsabilidad y formación de nuestros hijos, pensando también a nivel superior del niño, los apegos. Hoy en donde solo tenemos para los hombres un permiso de 5 días por el nacimiento de un hijo, o sea, ahí vemos que el sistema está súper obsoleto en lo que es en los tiempos actuales y como las mujeres debemos y necesitamos seguir incorporándonos en lo que es el trabajo, en ese sentido políticas públicas como el subsidio del IFE laboral han sido importante que dignifiquen, nos ayuda a salir del trabajo precario. Nosotros aquí también en la provincia, por la idiosincrasia de

provincia tenemos empleos que son más precarios, informales, que son por ciertas temporadas y debemos avanzar hacia un trabajo más digno, hacia una estabilidad real en el empleo y a una corresponsabilidad y de ahí la fuente de las normativas están en las normas de protección de la maternidad del código del trabajo, pero también el código del trabajo... no va a modificarse por sí solo o quienes, los parlamentarios que quieran tampoco lo van a poder hacer si no tienen un mandato ¿no? Que ordene la paridad. Ahora el mandato que ordena el nuevo texto es para la institución pública, pero necesitamos que desde el privado se tome conciencia y hoy en día no hay más de un 12% de mujeres en directorios y debemos avanzar hacia la deconstrucción también de la asignación de ciertos roles laborales a las mujeres que están generalmente, secretarias, que son no sé... laborales de cuidados, labores de limpieza, hay muchos oficios que se han relacionado o que los cumplen mujeres y esto coincidentemente tienden a ser más precarios que otros oficios que realiza el género contrario, entonces debemos avanzar en el fondo hacia generar un bienestar, una dignidad y estabilidad en el empleo y eso también se logra con lo anteriormente dicho. Con el reconocimiento del trabajo doméstico, con el trabajo visibilizado, con los criterios de paridad, realmente objetivos que el fondo nos califique realmente por nuestras capacidades y por nuestro profesionalismo en el empleo. ”

Respuesta entregada sobre la pregunta tres

“Bueno precisamente lo que veníamos hablando, o sea las barreras que hay son de la idiosincrasia que ha sido instalada desde los inicios, esta asignación de roles que ha relegado a la mujer a labores de cuidados. Lo hemos visto en la pandemia, fuimos las más afectadas las mujeres porque tuvimos que no solo seguir con nuestras labores profesionales sino que además de manera en conjunto volver a ... en esos tiempos volver a tener la labor de cuidado de nuestros hijos además de profesoras, de cuidarlos de que hagan las tareas, que estuvieran ahí conectados entonces las mujeres no dieron abasto y tuvieron que renunciar a sus empleos, debemos en el fondo avanzar hacia, insisto, una corresponsabilidad familiar, hacia la paridad en toda institucionalidad tanto pública como privada. No puede ser que solo el

12% de los directorios de las empresas estén... las mujeres son solo un 12%. Imagínate eso no alcanza ni siquiera a ser un porcentaje desde el punto de vista de la cuota, que es un estándar mucho menor que el de la paridad. El de la paridad hablamos de casi que 50-50 es paridad, un 49-51, pero la cuota es mucho menor, pero el 12% ni siquiera alcanza a ser la política de la cuota de ...entonces realmente estamos al debe. Para, los hombres son mucho más fácil, somos constantemente discriminada sobre todo en nuestra edad fértil, por ejemplo. Entonces para eso necesitamos modificar las normas de protección a la maternidad en donde finalmente la corresponsabilidad sea algo cierto y algo real y por lo tanto para las empresas las mujeres cuesten lo mismo que los hombres. Esa es la única forma en que realmente se va a acabar la discriminación profesional y laboral, porque qué dice la empresa... la mujer se va con protección a la maternidad, se va 6 meses antes, 6 meses después, el pre y el post natal. Bueno la única forma es que esos derechos sean asumidos en el fondo por ambos padres, no solo por las mujeres y ahí va a ser el mismo costo, tanto hombres como mujeres. Entonces creo que un buen y necesario mecanismo para avanzar realmente hacia la corresponsabilidad y hacia realmente una igualdad de oportunidades tanto para hombres como para mujeres.”

Respuesta entregada sobre la pregunta cuatro

“Sí finalmente, las políticas públicas de nuestro programas de gobierno van en ese sentido, la de reivindicar las labores de cuidado, reconocerlas, que el estado en el fondo dé como un apoyo ¿no?, que las reconozca a quienes las ejercen, a quienes ejercen estas labores, muchas veces de personas... que tienen una absoluta dependencia y no estoy hablando solamente de cuidados de los hijos a veces también es el cuidado de nuestros padres, de algún familiar que tiene dependencia severa... no hay ningún apoyo en ese sentido y que hace una mujer que tiene este rol que tiene la responsabilidad de cuidado de personas que son dependientes por ejemplo, no tiene posibilidades de crecer profesionalmente, no tiene posibilidades de salir al mercado laboral. O sea, la dejamos en la absoluta vulnerabilidad y eso también nos conlleva... y eso también nos ayudaría a reducir los niveles de violencia. Si mejoramos... la situación

y logramos realmente una igualdad de oportunidades para las mujeres, a que accedan a trabajos no precarios si no que trabajos decentes, trabajos dignos, bien remunerados también con eso incentivamos la independencia de las mujeres y por lo tanto la disminución de la violencia de género que hoy vemos que cuantos femicidios hemos tenido... con la pandemia no solo las mujeres se vieron perjudicadas en lo laboral si no también en los delitos de acoso, de violación. Todos los delitos sexuales comprobadamente, numéricamente crecieron en pandemia. Entonces...y ¿por qué pasa esto? Por esta misma situación, es un círculo vicioso. Las mujeres no tienen estas oportunidades, tienen estos roles que deben cumplir de asignación de cuidados que les impide salir y tienen una dependencia profesional debido a esto roles de cuidado. ¿Qué pasa? Son mujeres que terminan siendo dependientes económicamente de maridos que muchas veces después las maltratan por esta misma dependencia, no pueden salir de ahí. Entonces finalmente está todo ligado.

Si nosotros realmente nos enfocamos por reivindicar las labores de cuidados, por avanzar realmente en corresponsabilidad, de realmente tener una equidad o igualdad para hombres y mujeres y avanzamos hacia la paridad en lo que es el ejercicio profesional para las mujeres, sin duda va a disminuir la ...los delitos de violencia hacia las mujeres porque vamos a fomentar su independencia económica.”

Respuesta entregada sobre la pregunta cinco

“Ya, si mira, bueno para la perspectiva de género, para analizarla desde el mundo del trabajo tenemos que hacerlo de manera integral, observando las distintas dinámicas y rubros de empleo que hay dentro del mercado y reconociendo... insisto, vuelvo a reconocer no solamente el trabajo remunerado, sino que también estas labores de cuidado que es el trabajo no remunerado que se hace en los hogares. Eso siempre lo recalco porque va en la línea de todo lo que hacemos que es una de las primeras cosas que debemos hacer. En ese sentido al menos enfocándonos en la provincia, sigue habiendo marcados sesgos de género en lo que es la participación, que hacen que la participación de las mujeres sea menor. Finalmente, la concentración en sectores económicos de ocupaciones de menor productividad, con menores ingresos sigue estando, aquí tenemos muchos trabajos agrícolas, temporeros que son finalmente

precarios porque no tienen una estabilidad, no tienen una continuidad, lo que afecta directamente en la seguridad social, también de las mujeres que es pésima, o sea la mayoría de las mujeres finalmente termina en cuanto, terminan con la pensión solidaria ¿por qué? , porque hay una inestabilidad tan grande durante su vida que finalmente no logran una estabilidad en el trabajo y por lo tanto, no logran una estabilidad en la seguridad social. Entonces ¿Qué le espera después?... cuando lleguen a la vejez. Un sistema de pensiones que el modelo en sí es más malo, pero además en lo que es el ahorro, como es precario y tienen estas salidas del mercado constante no logran una continuidad y un ahorro que les permita pasar una vejez con dignidad.

Entonces generalmente la concentración ,como te digo, en sectores económicos de ocupación que son de menor productividad o de menor...menores ingresos atentan con esta autonomía y ¿qué debemos hacer?, bueno creo que debemos prepararnos para este nuevo... estos nuevos paradigmas, esta nueva forma de mirar el desarrollo del país; porque finalmente es el mismo reconocimiento del trabajo no remunerado incide directamente en el PIB nacional y es en un número que no es menor, entonces cuando deconstruimos estos roles de genero patriarcales y avanzamos en todo lo que yo antes te he mencionado... avanzamos y nos damos cuenta de que es la forma.

Las capacitaciones sin duda siempre ayudan, siempre es importante por parte del estado. Existe SENCE, FOSIS, siempre está pensado y también la comunidad. La comunidad hoy en día ... también hay muchas fundaciones, hay muchas organizaciones sociales, talleres de mujeres, que entre nosotras nos apoyamos, nos entendemos... nos ocupamos de avanzar en comunidad, al final la comunidad creo que es el mejor sistema de seguridad social y ahí creo que también es la clave entender el impacto de las nuevas tecnologías finalmente, pero en esa revolución tecnológica también tiene que ir acompañado de una transformación que sea educativa y que sea enfocada en una capacitación tanto técnica profesional pero enfocada en atención también a los mercados, a los giros que hay dentro de las áreas productividad porque finalmente la automatización nos ha ido afectando muchísimo más a las mujeres y te pongo el ejemplo de los supermercados y las cajeras, la automatización o sea yo creo que más del 80%, de quien

cumple el rol de este tipo de labores como las cajeras son mujeres, entonces hay que ir viendo porque la automatización puede afectar dependiendo del tipo de trabajo va a afectar. Si automatizamos y afectamos a las cajeras va a ... en el fondo va a perjudicarse más a las mujeres que si automatizamos los servicios de bencina, en donde generalmente son realizados por hombre, entonces hay que ver cada sector también. Cómo hay que hacerlo poniendo freno nosotros como estado también a la automatización. Porque cuando esa automatización finalmente atente, en este caso si automatizamos este tipo de trabajo como el de la cajera se está afectando a un sector que debemos proteger y eso se llama discriminación inversa, cuando hay sectores que son mujeres, ancianos, niños, migrantes que son históricamente más excluidos y vulnerables que el resto de la población, el estado tiene el deber de hacer esto de una discriminación positiva de poner ciertos límites de este caso una automatización porque en este caso, una automatización como esta afectaría directamente el mercado de las mujeres y las políticas públicas van en el sentido contrario por lo tanto, no debiese permitirse un neoliberalismo en lo que es la automatización y los sistemas productivos cuando estos afecten directamente a los oficios históricamente realizados por mujeres.

Entonces hay mucho que hacer, pero eso también va de la mano con el tiempo y con la deconstrucción social finalmente porque uno ve sectores y uno que está en esto, va a avanzando, pero uno ve que la sociedad en sí no es tan así. Entonces... es porque los cambios... no todos están preparados para los cambios y así rápido. Una deconstrucción social lleva años, décadas y generaciones. Nosotros los jóvenes estamos haciendo... estamos siendo parte de esos cambios porque nos toca, porque somos jóvenes y qué joven no ha querido cambiar el mundo más en estos momentos que nos encontramos históricamente en unos cambios de paradigmas, cambios históricos que han sido impulsados desde la ciudadanía y principalmente desde los jóvenes desde el 2006, 2011 con la educación y hoy día deberíamos estar orgullosos de eso. Los y las jóvenes que miramos las cosas distintas, pero todavía nos queda al menos la mitad de la población hacia atrás que les cuesta, que vienen con otra historia, con otra idiosincrasia, con otra experiencia y también tenemos muchos conflictos de intereses ¿no?, el cuarto

poder, el poder económico es finalmente quien tiene hoy en día mucho poder, considerando la idiosincrasia de nuestro país también, de cómo es liderado productivamente, las imperfecciones del mercado que tenemos. Si el problema no es el capitalismo, el problema son las imperfecciones de mercado que hoy día tenemos y hace que estemos en un neoliberalismo que en donde no hay límite alguno, nadie dice que vamos a convertirnos en anticapitalista, no, dice saben que le vamos a poner límites como la OCDE, así como usted cumple con su emprendimiento allá en los otros países acá también los va a tener que cumplir, si antes no los cumplió, ahora los va a cumplir porque no hay límite alguno. Entonces hoy en día se trata de poner ciertos límites necesarios, para velar por el desarrollo sostenible en nuestro país y para el mismo desarrollo general de nuestro país, así que hay mucho que hacer, pero la esperanza está intacta y estamos trabajando para eso.”

Respuesta entregada sobre la pregunta seis

“Mira yo creo que estamos en proceso, se ha ido tomando cierta conciencia, pero estamos super al debe de tomar acciones y medidas concretas que vayan en la línea del cumplimiento de esos estándares. En ese sentido nuestro gobierno es abiertamente declarado un gobierno feminista y que al menos, por lo menos desde lo que son las políticas de estado en este momento, de nuestro programa de gobierno que nos toca implementar en nuestra gestión, estamos implementando en todas las aristas y la institucionalidad de la administración pública del estado estas perspectivas y estas nuevas formas de lograr esta igualdad de oportunidades y por lo tanto, un trabajo de incorporación digno como merecen las mujeres como personas y seres humanos dotados de dignidad que son al igual que los hombres.

Ahí siento que ha habido una merma a nuestra dignidad como personas, que se nos ha coartado esta situación social de roles tan fuertes que nos mermó en un desarrollo personal a cuantas mujeres, yo soy una de las mujeres profesional de mi familia y yo lo encuentro inconcebible que otras generaciones no hayan podido, entonces una como mujer siento que tiene la responsabilidad y le agradece a esas mujeres

que algún día murieron y lucharon para que hoy día nosotras tengamos voto y hoy día nosotras podamos estudiar, porque antes no podían las mujeres estudiar. O sea, yo eso lo encuentro inconcebible y eso fue hace no tanto. O sea, votamos... nos incorporamos a la opinión pública desde el 54, o sea tampoco es hace tanto tiempo. Entonces imagínate, no ha pasado tanto tiempo y hemos ido avanzando sin duda, pero estamos todavía super al debe teniendo en consideración los estándares internacionales y la paridad en sí misma. Pero hacia allá vamos, siento que este es un gobierno de transformación y no lo vamos a hacer en este gobierno, si no que vamos a necesitar muchos más periodos de gobierno, 2, 3 periodos más para seguir implementando realmente estas políticas y avanzar hacia la dignidad también, insisto, es la dignidad de las mujeres como personas, como seres humanos y en su rol, que cumplen en la sociedad teniendo en consideración también que somos más del 50% de la población.”

Quinta entrevistada

Profesión o cargo: abogada con máster en derecho de la mujer.

Experiencia: más de 20 años.

Respuesta entregada sobre la pregunta uno

“No, en general no noto ningún compromiso de parte de la generalidad de las empresas, por lo menos desde mi experiencia veo que las empresas de alto nivel y de mucho personal, sí conocen los Objetivos de desarrollo sostenible de la ONU, pero no los toman en cuenta. Yo creo que no se refieren a ellos y con respecto a la mediana y la pequeña empresa creo que ni siquiera los conocen.”

Respuesta entregada sobre la pregunta dos

“Yo creo que las empresas en general ya sean grandes, medianas o pequeñas deben tener mayor capacitación en temas de género y eso significa que su departamento de recursos humanos debiera

potenciar el tema de género y debiera potenciar el tema de la contratación y los beneficios de la contratación femenina en cada una de estas empresas.

Con respecto a potenciar el objetivo 8, yo creo que debiera haber un incentivo en las empresas, quizás un incentivo tributario, no sé si se podrá, pero un incentivo real a las empresas con respecto a la contratación de la fuerza femenina, laboral y también creo que debiera haber dentro de los equipos de trabajo capacitaciones y trabajo en equipo con respecto al tema de igualdad llevándolo también al objetivo 5, de igualdad de género.”

Respuesta entregada sobre la pregunta tres

“Yo creo que los principales para que la mujer no se pueda incorporar al mercado laboral es la familia, el rol de cuidadora que tiene la mujer en la sociedad, es un rol privado no así el hombre que tiene un rol público, el hombre desde muy pequeño sale a trabajar, sale a estudiar, los niños participan en distintas actividades y a la mujer desde pequeña también se le enseña el rol privado, el rol de cuidado, se le regala muñequitas, se le regalan planchas para que esté en la casa, unas ollas, entonces desde muy pequeños en esta sociedad hemos ido incentivando al hombre a que salga de su esfera privada y a la mujer que se quede en la esfera privada. Entonces yo creo que el mayor obstáculo es ese, el tema de que la mujer tiene que cuidar a la familia, tiene que cuidar a los hijos, incluso tiene que ser la cuidadora de adultos mayores, en el caso que existan adultos mayores y tiene que tener este rol de cuidados que socialmente, la misma sociedad se lo ha impuesto y la verdad es que en mi opinión personal creo que también la mujer siente mucha culpa en general cuando deja a sus hijos por salir a trabajar fuera del hogar y eso, esa culpa la siente porque también es muy menoscabada y criticada dentro de su mismo núcleo familiar, eso yo lo he visto mucho, incluso personalmente también me ocurrió. Yo también trabajo, tengo tres hijos y también me ocurrió de que fui muy criticada por mi entorno familiar porque cómo era posible que yo no me dedicara a criar cuando todas las mujeres de mi familia habían criado a sus hijos, entonces también es un factor que influye mucho, es un factor que uno tiene que ser más potente como mujer y decir no, yo me la puedo, puedo criar, los niños van a estar bien. Pero también

tengo todo el derecho del mundo en salir a trabajar por algo estudié una profesión. Yo creo que ese es el mayor obstáculo para mi gusto, el rol de cuidado de la mujer.”

Respuesta entregada sobre la pregunta cuatro

“Bueno, un poco haciendo referencia con la pregunta anterior es que la mujer en la pandemia se retrotrajo y dejó de trabajar por el rol de cuidado de su familia porque comprenderás que los colegios estaban cerrados, los jardines estaban cerrados, las salas cunas estaban cerradas, entonces a la mujer no le quedó otra que volver a su rol antiguo de cuidado y dejar de trabajar.

El problema que yo veo en esta zona propiamente tal, del valle del Aconcagua, es una zona muy agrícola, es una zona de trabajos de temporada, de agricultura y la mujer tenía esos trabajos y muchas veces esa temporada sacaba todo el año. Por ejemplo, terminaba la temporada de los duraznos en el verano y partía con la uva o partía con las nueces, entonces sacaba finalmente todo el año con trabajo, pero qué paso con la pandemia que tuvo que volver con su rol de cuidados a estar dentro de la casa y estos cupos laborales si bien es cierto no bajaron, se mantuvieron estos cupos porque la industria alimenticia continuó trabajando en pandemia, pero estos cupos laborales fueron ocupados por la fuerza migrante que llegó acá a la zona. Acá hace años atrás que ya empezó a llegar mucha migración, mucho migrante y esos migrantes son una mano de obra más barata lamentablemente entonces el cupo que tenía esa mujer ocupada en el trabajo de temporada ya no existe porque lo ocuparon los migrantes y migrantes en la mayoría hombres. Entonces yo veo que ese es el problema, es el principal obstáculo para que la mujer no pueda volver a desempeñarse en lo que estaba porque ya no tiene el cupo, ya no existe el cupo. Hay que volver a crear más empleos, hay que incentivar a las mujeres y a lo mejor una forma de hacerlo es con emprendimientos.”

Respuesta entregada sobre la pregunta cinco

“Yo creo que lo que está ocurriendo hoy en día es una visibilización de la fuerza laboral femenina, primera, segundo creo que hay una suerte de sororidad entre nosotras las mujeres que antes no se había visto y tercero también creo que existen muchas organizaciones privadas y públicas que están dando capacitaciones a las mujeres y están dando capacitaciones desde lo más profundo, desde incluso desde el ser por el hecho de ser y existir como mujer y también capacitaciones en el ámbito laboral ya sea por ejemplo como hacer un currículum o trabajos por ejemplo: como aprender a usar alguna red social... hay muchas mujeres que no saben cómo mantener una reunión por Zoom por Teams, es eso. Entonces existen capacitaciones abriéndolas un poco a la modernidad de internet en general y también capacitaciones de emprendimientos. Conozco... hay muchas mujeres que se reinventaron en la pandemia entonces si bien ... no lo vieron como un problema, al principio sí... obvio, pero después lo vieron como una tremenda oportunidad y conozco mujeres que se reinventaron, conozco mujeres que han salido adelante, que ni siquiera han querido volver y a insistir en sus trabajos porque les ha ido increíble como emprendedoras y eso es también porque han optado por capacitarse. Si aquí la educación es muy importante. Mientras la mujer tenga estudios, tenga educación, la mujer se va a abrir al mundo.”

Respuesta entregada sobre la pregunta seis

“Yo creo que conocimiento sí, sobre todo en esta región, en este valle que es agrícola, sí hay conocimiento porque por ejemplo...el trabajar en las parras... la mujer tiene la mano más pequeña, entonces es mucho más fácil para cortar, para ralear, en cambio hay conocimiento, pero no se considera, no lo ven como un plus, no lo ven como un beneficio creo yo. Creo que se puede potenciar, creo que se puede trabajar en eso. Un ejemplo tan simple y tan sencillo que es el que te estoy dando que es la mano más pequeña y es mucho más fácil ralear y cortar, eso no lo tienen las empresas internalizado entonces

dicen no si la mujer corta más rápido... no, pero es que el hombre como tiene fuerza puede cargar, puede llevar las cajas, puede manejar la grúa, el tractor. Entonces finalmente si bien es cierto la mujer tiene un tremendo plus y una garantía termina siempre invisibilizada por la fuerza del hombre, por el hombre que hace mil funciones, multipropósito, que tiene más fuerza, que maneja... que bueno mil cosas, que no tiene hijos por lo tanto no va a pedir permiso, entonces yo creo que si bien es cierto saben que existe, pero no lo consideran al momento de contratar, al momento de mantener a la mujer.”

Sexta Entrevistada

Cargo o profesión: profesora y coordinadora

Experiencia: más de 5 años en educación y un año en el sector público.

Respuesta entregada sobre la pregunta uno

“¿De desarrollo sostenible en general?... Creo que hay algunas empresas que efectivamente están trabajando en alcanzar las metas de desarrollo sostenible pero no creo que sea algo transversal en las empresas actualmente y en particular, por ejemplo: yo trabajo en el sector público y en particular en el sector público no creo que sea algo que se haga.”

Respuesta entregada sobre la pregunta dos

“Yo creo que de repente es importante el tema de la flexibilidad, como ... ligado a este tema del género creo que para las mujeres es muy importante tener trabajos que nos permitan por ejemplo tener flexibilidad horaria, considerando que somos cuidadoras, que somos mamás, cuidadoras de adultos, en fin. La flexibilidad creo que incorporar el trabajo telemático, también ha sido positivo dentro de los sectores productivos y con respecto al trabajo honesto... yo igual considero que en general en mis experiencias laborales han sido pocos los lugares en donde yo he trabajado en los que yo sienta que

efectivamente se valora mi trabajo y que a raíz de eso yo pueda responder con ese mismo compromiso a la empresa o en el lugar en que trabajo. Creo que las empresas debieran apuntar hacia la valorización de sus trabajadores.”

Respuesta entregada sobre la pregunta tres

“Como te decía yo o sea el hecho del rol de cuidadoras creo que hace complicado que las mujeres puedan entrar al mercado laboral, pero por lo menos mira... por lo que yo he visto una de las problemáticas importantes es que hoy en día maternidad y trabajo no son cosas imposibles de hacer pero sí son difíciles de compatibilizar, requiere que la mujer tenga convicción de que quiere trabajar y de que quiera tener hijos, o si no si o si va a tener que sacrificar una y yo creo que hay otros temas de parte de las mismas empresas... el prejuicio que tienen de repente sobre las mujeres. A mí me ha pasado que entrevistas de trabajo o me pregunten si quiero ser mamá o me pregunten si tengo proyectado ser mamá o que pregunten en tu último trabajo cuantas licencias tiraste... existe siento yo dentro de las empresas, sobre todo dentro de las empresas que tienen una cultura machista muy impregnada esa concepción de que la mujer va a estar siempre tirando licencia.”

Respuesta entregada sobre la pregunta cuatro

“Ya mira sin ser una experta en el área, me imagino que sería positivo que existieran empresas que contrataran solo mujeres, así como hay empresas que consideran la discapacidad u otro tipo de diferencias, en fin, en la quinta región pensando de que el sector productivo, uno de los más importantes es el sector agrícola, no sé creo que sería positivo tener por ejemplo una empresa en la que solo hayan mujeres temporeras y que obviamente que eso vaya acompañado de las flexibilidades y los beneficios que necesita una mujer para poder incorporarse al mercado laboral.”

Respuesta entregada sobre la pregunta cinco

“Yo creo que de repente todos los estímulos de parte del gobierno que no están apuntados... necesariamente hacia la mujer pero que son estímulos para la iniciación del trabajo, en fin, la incorporación del trabajo, eso me parece que puede ser una oportunidad... eso más que nada.”

Respuesta entregada sobre la pregunta seis

“No, considero que no se tienen en cuenta esos elementos.”

Séptima entrevistada

Cargo o profesión: Trabajadora social

Experiencia: 3 años

Respuesta entregada sobre la pregunta uno

“Yo creo que, dentro de estos objetivos de desarrollo sostenible, está difícil que se cumplan todos de aquí al 2030, ¿por qué? Porque en realidad... las cosas avanzan más lento de lo que las políticas públicas lo proponen. El tema de la mujer por ejemplo, dentro de este desarrollo sostenible, lamentablemente siempre nos hemos visto menoscabadas, entonces es un tema lento... yo trabajo en una municipalidad y tengo un cargo que es de coordinación, sin embargo estoy contratada a honorarios, entonces hay cosas que todavía cuesta mucho que cambien, entonces a mí me da miedo si yo el día de mañana quedara embarazada, con un embarazo que no está programado finalmente no me paguen nada, entonces de ahí volvemos a retroceder lamentablemente entonces es difícil... es difícil para una mujer y bueno hoy está el tema de la inflación... todavía seguimos ganando menos que los hombres. Yo creo que nosotras las mujeres hacemos un mejor trabajo que ellos, a lo mejor un trabajo más pulcro por decirlo así entonces

yo creo que... lo veo difícil que se cumplan. Yo creo que ciertas cosas se pueden llegar a mejorar, pero si es que desde la cabeza no se implementa alguna política pública que sea más equitativa, yo creo va a hacer complicado.”

Respuesta entregada sobre la pregunta dos

“Sí, yo creo que las empresas... claro yo trabajo en una institución pública... las empresas como que van un poquito más desarrolladas con esto encuentro yo, porque por ejemplo en los municipios va a depender del municipio los beneficios que tienen las mujeres, como se suelen sindicalizar, sindicalizarse en el sentido de más pertenecer a un sindicato, si no que unirse. Entonces va a depender de ellos porque está el pago del jardín infantil, está el fuero, el pago de la sala cuna... bueno va a depender en realidad de cómo es la institución en donde uno trabaje, sin embargo, yo por ejemplo tengo 28 años y todavía me ha pasado en mis antiguos trabajos , quien quería ser mamá era super castigado, bueno en mi caso yo todavía no soy mamá, porque yo sé que si soy mamá voy a dejar de trabajar y va a ser otro tipo de ritmo y otro tipo de vida porque me va a costar más encontrar si es que yo ... si es que yo quiero encontrar trabajo. Todos me van a preguntar cuál es mi red de apoyo y es como super injusto porque a los hombres no les preguntan lo mismo entonces yo creo que si uno mantiene una buena red de apoyo una buena pareja, uno no puede ser mamá... y eliges no ser mamá por lo mismo porque sabes qué consecuencias tiene eso entonces yo creo que... debería haber por ejemplo ... es que hay una ley de reserva dentro de las instituciones que es que el 1% tengo alguna discapacidad, yo creo que debe haber alguna ley que implique que debe haber un mínimo de mujeres que estén insertadas en el mercado publico pero que sea una ley, que sea una obligación que por lo menos de una empresa de 100, 5 sean mamás que tengan niños, no sé una cosa así se me imagina. Porque o si no es super injusto porque biológicamente estamos para procrear, para dar vida.”

Respuesta entregada sobre la pregunta tres

“Yo creo que lo principal es que las mujeres tenemos un rol social mucho más ... es mucho más exigente lo que nos pide la sociedad a nosotros como mujeres, por ejemplo: si tenemos un familiar enfermo como que las mujeres tenemos que estar al cuidado si ... es la mamá ¿por qué?, porque si hay que lavarla, bañarla, la mujer tiene que hacer eso o por ejemplo si existe alguna persona con discapacidad, es la mujer quien se sacrifica y como que deja todo de lado en su vida para poder ayudar a ese hijo , ¿ya?, no es el papá. Yo creo que también tenemos este rol de ser las más lloronas y yo no creo que sea necesariamente así. Las mujeres somos mucho más fuertes, no creo que sea así, pero venimos empaquetadas bajo esa figura y ese rol. Entonces yo creo que es un tema biológico, un tema social, hay un tema de rol de cumplir ciertos estándares sociales que son injustos.”

Respuesta entregada sobre la pregunta cuatro

“Bueno con la pandemia pasó mucho lo de la violencia de género, empezó a aumentar más ... yo trabajo en un área de infancia entonces los casos de violencia intrafamiliar empezaron a aumentar, muchas veces el tema económico hizo que las mujeres fueran desvinculadas del trabajo... el SERNAMEG dentro de acá... de Los Andes, se ve muy poco, es muy débil entonces dentro de estas comunas más rurales o que tienen menos desarrollo como Los Andes, San Felipe que todavía ... no sé hay que ir a un oncólogo a Valparaíso. Yo creo que le falta mucho desarrollo, es muy rural, no hay mucha conectividad, hay sectores en donde no llega el agua, no llega la luz. Entonces todavía... de repente uno va a Santiago y ve que todo es tan diferente o va a Iquique o a Concepción. Entonces de repente yo creo que está mal distribuido el tema de las riquezas en Chile y deberían aportar ese tipo de objetivos a la región. Cómo

inyectar recursos a la región para poderle dar más empleos a las mujeres para que tengan... mejor situación laboral también, mejores beneficios, porque finalmente, por ejemplo en los municipios como te decía yo, se ve en la institución público no debería haber, debería dejar de existir el contrato en calidad de honorarios que ni si quiera se llama contrato si no que es un anexo de prestación de servicios, entonces ni siquiera es un contrato laboral.”

Respuesta entregada sobre la pregunta cinco

“Beneficios para las mujeres... por ejemplo y aunque suene un poco duro yo creo que el que los niños estén en clases es un beneficio, yo creo que muchas mujeres que no tienen una red de apoyo ni familiar ni de amistades también es un beneficio, también es un beneficio para sus bolsillos, ya que también los niños almuerzan en los colegios, entonces dentro de todo lo que está pasando creo que el regreso a clases es una de las cosas, bueno y también el tema de que se pueda demandar cuando exista acoso o cuando el pre o post natal no es respetado creo que es ... super bueno, beneficioso y creo que se puede ir mejorando y haciendo un refuerzo positivo de esas cosas.”

Respuesta entregada sobre la pregunta seis

“O sea yo creo que tanto hombres como mujeres podemos aportar al producto interno bruto, pero yo creo que como la mujer tiene este rol social dentro de la sociedad, valga la redundancia, pero yo creo que se puede aportar de diferentes maneras, yo creo que ... bueno es que igual en Chile dentro del sector en donde estamos, comuna de Rinconada, comuna de Los Andes son super pocas las fuentes de trabajo, o sea las que hay son como de mano de obra un poquito más barata, en el tema de producción agrícola y no es algo frecuente ni permanente en el tiempo, entonces lo que mucha gente hace es trabajar en el verano y en invierno trata de buscar y vivir el día a día y sobrevivir como de bonos. Entonces yo creo que faltan... como estamos mucho más atrás que en otras ciudades grandes yo creo que falta invertir quizás en algunos trabajos, o sea en puestos de trabajos como que no es llamativa, o sea es llamativo este

sector, pero solo para exportación, no es algo como que permanezca en el tiempo. Yo creo que por ahí va.”

Conclusiones y recomendaciones

Pregunta número 1

Se puede apreciar que la mayoría de los entrevistados deja en evidencia que en la región no existe mucho compromiso por parte de las empresas para aportar en cumplir los Objetivos de desarrollo sostenible de aquí al 2030. Mas bien a veces se tiene conocimiento, sin embargo, en la práctica no tienen un plan definido para poder ayudar en esos ámbitos.

Pregunta número 2

A grandes rasgos al analizar las respuestas obtenidas, lo que más se repite entre los entrevistados es que exista una mayor disposición de las empresas para contratar a más mujeres, por medio de capacitaciones, de incentivos o leyes, para que de esa forma se pueda reconocer el trabajo doméstico que algunas de ellas realizan y para que se llegue a equiparar o se acerquen el número de hombres y mujeres trabajando, además para que más mujeres lleguen a formar parte de cargos de responsabilidad dentro de las empresas. También se deja en evidencia que se debería valorar más el trabajo realizado por los colaboradores y que a su vez debiese haber más capacitación en temas de emprendimiento, ya que en la región no se encuentran muchas ofertas de trabajo.

Pregunta número 3

De acuerdo a las respuestas de los participantes, los principales factores para que la mujer no se pueda incorporar al trabajo son los cuidados de personas, ya sean hijos, familiares o adultos mayores, dado que por temas sociales se reconoce a la mujer como la que asume los cuidados a diferencia de los hombres,

también a que los horarios laborales son muy extensos para mujeres que tienen hijos y a veces cuesta compatibilizar el tema familiar con lo laboral, situación que se ha visto acrecentada por la llegada de la pandemia. También señalan como factor a la diferencia de sueldos que existe entre hombres y mujeres que realizan la misma actividad. Además, se menciona la poca oferta laboral que existe en ciudades que no son tan grandes.

Pregunta número 4

En esta pregunta surgieron diversos temas que pueden ser considerados beneficiosos para que las mujeres se reintegren al mundo laboral, dado que, debido a la pandemia, disminuyó el número de mujeres trabajando. Particularmente se hace hincapié que en la quinta región o en las zonas más rurales o en las provincias de San Felipe, Los Andes y los alrededores no hay ofertas laborales o que existen muy pocas que puedan ser aprovechadas por mujeres y esto se debe a que no hay tantas ofertas de trabajo en general, por lo tanto se habla de preocuparse de que haya un mayor desarrollo económico en esta zona, para posteriormente potenciar el trabajo de la mujer y que de esta manera las mujeres logren una independencia económica. Lo cual sería muy beneficioso, dado que también de esa forma bajarían los casos de violencia doméstica. A su vez esas nuevas ofertas laborales debieran estar ligadas a ofrecer buenas condiciones de trabajo y flexibilidad para las mujeres. Además, otro tema que tocaron los entrevistados es que a raíz de la pandemia algunas se volvieron emprendedoras, ya que estar trabajando desde la casa les sirvió de gran ayuda, entonces es por esto por lo que los participantes de este estudio mencionan que debería existir más apoyo a mujeres emprendedoras y que no se debería exigir tanta formalidad para empezar un negocio.

Asimismo, mencionan que se deberían generar alianzas sobre todo en el cuidado de los hijos o de adultos para que las mujeres puedan compatibilizar la familia con el trabajo.

Pregunta número 5

De acuerdo con la opinión de los participantes algunas cosas que están ocurriendo y pueden ser vistas como una oportunidad para las mujeres y su incorporación al mundo laboral es la implementación del teletrabajo y las modalidades híbridas de trabajo, otra oportunidad es el apoyo entre mujeres. También el que existan organizaciones tanto públicas como privadas que ofrezcan capacitaciones desde cómo realizar una reunión Zoom o enseñar temas sobre cómo emprender contribuyen bastante a la formación de las mujeres. Otra cosa positiva mencionada por los entrevistados es que los niños puedan seguir asistiendo a clases de forma presencial.

Pregunta número 6

En esta pregunta las opiniones estuvieron divididas, debido que algunos participantes no creen que el que haya una incorporación equiparada de hombres y mujeres vaya a ser beneficioso para las empresas, ya que se tenderá a elegir ciertas labores o trabajo, sin embargo el resto de los entrevistados ven que el que las mujeres participen en el mundo laboral, es más si es en la misma cantidad de hombres y de mujeres puede ser beneficioso para las empresas, dado que las mujeres cuentan con ventajas tales como: que las mujeres son más prolijas o que en ciertos trabajos, conviene porque tienen las manos más pequeñas entonces es más fácil cortar las uvas por ejemplo. Aun cuando se menciona esto y se cree que las empresas tienen conocimientos sobre el tema, se percibe que las organizaciones algunas veces no contratan a mujeres porque sienten que no les van a traer tantos beneficios o que no van a ser productivas, porque tienen hijos o porque puede que tengan más problemas en sus casas.

*Los resultados obtenidos en este estudio son subjetivos, se basan en las opiniones de las personas entrevistadas y son aplicables solo a la región vista en este trabajo.

Conclusiones de acuerdo con los objetivos establecidos.

Para concluir acorde al objetivo general y objetivos específicos:

Se contactó a 7 participantes, que trabajaban en la región de Valparaíso, puesto que de acuerdo con el primer objetivo se decidió enfocar la investigación en la quinta región. Se tomó esta decisión ya que la realizadora de esta investigación vive y estudia en dicha zona geográfica lo que permitió ubicar fácilmente a personas para que pudiesen ser entrevistadas y así conocer su punto de vista.

Según el objetivo específico número 2: *“Analizar qué factores influyen en que las mujeres no consigan trabajo o dejen de trabajar para ver qué se puede potenciar y de esa manera se reincorporan a la fuerza laboral.”*. Se evidenció que la mayoría de los entrevistados coincidía en que los quehaceres domésticos o el cuidado de los hijos o de personas de la tercera edad eran un obstáculo para que las mujeres ingresaran al campo laboral. Para poder mejorar este escenario contaban que era necesario un cambio de mentalidad para que las labores del hogar y el cuidado de otras personas pueda ser realizado tanto por hombres como por mujeres. Asimismo, señalaron que la vuelta a clases presencialmente y el teletrabajo también ha ayudado a las mujeres.

Luego de acuerdo con el objetivo específico sobre: *“Conocer el nivel de compromiso de las empresas en el ámbito de los ODS utilizando metodología cualitativa, en especial el número 5 y 8, para aportar en que sean alcanzados para el año 2030.”* Se obtuvo como respuesta que hay poco o casi nada compromiso por parte de las empresas para ayudar a cumplir esos objetivos. Pero se reconoce que algunas tienen conocimiento sobre esos temas, sin embargo, no ponen en práctica actividades que contribuyan a fortalecerlos.

Para el objetivo que tiene relación con *“Determinar la importancia de disminuir la brecha de género en las empresas para tener una mayor productividad en el ámbito laboral, mediante entrevistas.”*

Se llegó a concluir con la percepción de los entrevistados que hay organizaciones en donde se busca contratar más hombres que mujeres, ya que establecen que éstas deben tener muchas preocupaciones y quizás no tendrán un buen desempeño en el trabajo, dejando de lado lo que creen los algunos participantes de este estudio, ya que ellos veían positivamente ciertos rasgos que poseen las mujeres, entre ellos: la prolijidad para desempeñar algunas tareas.

Finalmente, para el objetivo general: “Investigar qué factores se pueden potenciar para impulsar el trabajo femenino a través de un análisis cualitativo.” De acuerdo con los entrevistados, los posibles factores para potenciar el trabajo femenino son la creación de puestos de trabajo y que estos estén enfocados a mujeres, más apoyo a mujeres emprendedoras, que se potencie la igualdad para desempeñar tareas domésticas y el cuidado de otras personas como se mencionó anteriormente. Además, que se mantengan ciertas condiciones de trabajo como el teletrabajo.

En general se puede concluir que se cumplieron los objetivos a través de esta investigación por medio de entrevistas y que el tema social en lo que respecta a la mujer y el trabajo todavía está fuertemente presente y muchas veces la familia versus el trabajo es lo que se cuestionan para poder o no ingresar al mundo laboral. Aun así, las empresas y el entorno también influyen en esta decisión.

Bibliografía

“Impacto de la pandemia en las mujeres y el trabajo”

<https://www2.deloitte.com/py/es/pages/about-deloitte/articles/impacto-de-la-pandemia-en-las-mujeres-y-el-trabajo.html>, “Comprendiendo el impacto de la pandemia en las mujeres y el trabajo”, Deloitte.

[https://www.comisiondeproductividad.cl/wp-](https://www.comisiondeproductividad.cl/wp-content/uploads/2017/09/Informe_Recomendaciones_para_aumentar_la_Participacion_Laboral_Femenina_en_Chile.pdf)

[content/uploads/2017/09/Informe Recomendaciones para aumentar la Participacion Laboral Femenina en Chile.pdf](https://www.comisiondeproductividad.cl/wp-content/uploads/2017/09/Informe_Recomendaciones_para_aumentar_la_Participacion_Laboral_Femenina_en_Chile.pdf) “MUJERES EN EL MUNDO LABORAL: MÁS OPORTUNIDADES, CRECIMIENTO Y BIENESTAR, Informe sobre recomendaciones para aumentar la participación laboral Femenina en Chile”, Comisión nacional de Productividad, Año 2017.

[https://www.researchgate.net/profile/Elaine-](https://www.researchgate.net/profile/Elaine-Acosta/publication/254421433_Empleo_femenino_Oferta_laboral_y_cuidado_infantil/links/5bb4d55a45851574f7f7c8df/Empleo-femenino-Oferta-laboral-y-cuidado-infantil.pdf)

[Acosta/publication/254421433 Empleo femenino Oferta laboral y cuidado infantil/links/5bb4d55a45851574f7f7c8df/Empleo-femenino-Oferta-laboral-y-cuidado-infantil.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Elaine-Acosta/publication/254421433_Empleo_femenino_Oferta_laboral_y_cuidado_infantil/links/5bb4d55a45851574f7f7c8df/Empleo-femenino-Oferta-laboral-y-cuidado-infantil.pdf) “Empleo femenino oferta laboral y cuidado infantil”, Elaine Acosta, Claudio Ramos y Marcela Peticara. Año 2006.

<https://www.pwc.com/cl/es/Publicaciones/women-in-work-2021.html> “Cómo el Covid-19 ha impactado la fuerza laboral femenina”, Strategy& parte de PwC. Año 2021

<https://www.pwc.com/cl/es/publicaciones/PwC-Women-in-Work-Index-2021-Chile.pdf> Hallazgos del informe Women in Work 2021, “PwC Women in Work Index 2021 Chile”, Parte de PwC. Año 2021

<https://www.ine.cl/prensa/detalle-prensa/2020/09/30/ine-publica-resultados-de-la-encuesta-nacional-de-empleo-del-trimestre-junio-agosto-de-2020> Resultados de la encuesta nacional desempleo del trimestre junio- agosto 2020, “INE publica resultados de la Encuesta Nacional de Empleo del trimestre junio- agosto de 2020”

Memoria de María Antonieta de Lourdes Azúa Valenzuela “Análisis Transgeneracional de la trayectoria laboral de hombres y mujeres en puestos de alta responsabilidad desde una perspectiva de género”, año 2017.

https://www.cepal.org/sites/default/files/news/files/presentacion_cepala_guezmes_-_10_anos_alianza_del_pacifico.pdf

“Estrategias para una recuperación transformadora con igualdad de género y autonomía económica de las mujeres”, Ana Güzemes. Año 2021

<https://www2.deloitte.com/py/es/pages/about-deloitte/articles/impacto-de-la-pandemia-en-las-mujeres-y-el-trabajo.html> Estudio “Comprender el impacto de la pandemia en las mujeres que trabajan”, Deloitte.

<https://www.elmostrador.cl/braga/2021/04/19/chile-es-el-pais-de-la-ocde-que-mas-retrocedio-en-indicadores-laborales-femeninos-producto-del-covid-19/> Noticia sobre retroceso laboral femenino producto del covid-19, “Chile es el país de la OCDE que más retrocedió en indicadores laborales femeninos producto del COVID-19”, El mostrador. Año 2021.

<https://www.elmostrador.cl/braga/2021/05/07/balance-entre-la-vida-laboral-y-familiar-estamos-capturadas-en-un-sistema-en-donde-a-los-hombres-todo-lo-que-hacen-en-la-casa-hay-que-aplaudirselos/>

“Balance entre la vida laboral y familiar: “Estamos capturadas en un sistema en donde a los hombres todo lo que hacen en la casa hay que aplaudírselos””, Natalia Espinoza, año 2021.

<https://www.dt.gob.cl/portal/1626/w3-article-59923.html> La Mujer y el Trabajo - DT - Dirección del Trabajo, “La Mujer y el trabajo”.

[https://www.ine.cl/prensa/2021/04/30/tasa-de-desocupacion-nacional-alcanzo-10-4-en-el-trimestre-movil-enero-marzo-de-2021#:~:text=Un%2010%2C4%25%20fue%20la,2%20puntos%20porcentuales%20\(pp.\)](https://www.ine.cl/prensa/2021/04/30/tasa-de-desocupacion-nacional-alcanzo-10-4-en-el-trimestre-movil-enero-marzo-de-2021#:~:text=Un%2010%2C4%25%20fue%20la,2%20puntos%20porcentuales%20(pp.))

“Tasa de desocupación nacional alcanzó 10,4% en el trimestre móvil enero-marzo de 2021”, por Claudia Castro INE, año 2021.

<https://www.quilpueonline.cl/desempleo-en-la-region-de-valparaiso-baja-a-118/> “Desempleo en la Región de Valparaíso baja a 11,8%” Raquel Concha, Quilpué online, año 2020.

<https://www.biobiochile.cl/noticias/nacional/region-de-valparaiso/2021/07/30/desempleo-en-region-de-valparaiso-llega-al-107-y-concreta-disminucion-de-27-puntos-en-12-meses.shtml> “INE: Desempleo en región de Valparaíso llega al 10,7% y concreta disminución de 2,7% en 12 meses”, Felipe Reyes e Ignacio Caballero, biobiochile.cl, año 2021.

<https://www.hogardecristo.cl/noticias/40-mil-mujeres-sin-empleo-otra-cara-de-la-pandemia-en-valparaiso/> “40 mil mujeres sin empleo: Otra cara de la pandemia en Valparaíso”, Matías Concha P.

<https://www.elmostrador.cl/noticias/opinion/2021/03/22/pandemia-y-empleo-femenino/> “Pandemia y empleo femenino”, Patricio Ramirez, elmostrador.cl, año 2021.

<https://gestal.usm.cl/conoce-los-indicadores-del-mercado-laboral-de-la-region-de-valparaiso-del-tercer-trimestre-2020/> “Conoce los indicadores del mercado laboral de la Región de Valparaíso del tercer trimestre 2020”, Noticias Gestal, año 2021.

<https://laquintaemprende.cl/2021/03/desempleo-en-valparaiso-mantiene-tendencia-a-la-baja-pese-al-covid-19/> “Desempleo en Valparaíso llega a 10,4% y mantiene tendencia a la baja pese al COVID-19”, Katherine Quezada, laquintaemprende.cl, año 2021.

<https://enciclopediaeconomica.com/productividad/> “Productividad”

<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/> ODS número 5, “Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas”, UN.

<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/> ODS número 8, “Objetivo 8: Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos”, UN.

“Entrevista a Ximena del Carpi, gerente de la práctica de pobreza y equidad para América Latina y el Caribe del Banco Mundial” <https://elpais.com/america/economia/termometro-social-de-america/2021-03-04/la-covid-19-costoso-retroceso-en-los-avances-de-la-mujer-latinoamericana.html> “La covid-19: costoso retroceso en los avances de la mujer latinoamericana” María Victoria Ojea, elpais.com, año 2021.

<https://www.weforum.org/reports/gender-gap-2020-report-100-years-pay-equality> “Global Gender Gap Report 2020”, año 2019, World Economic Forum.

<https://minmujeryeg.gob.cl/?p=47155> “Gobierno da a conocer el Primer Plan Nacional de Equidad Laboral 2021 – 2030” Año 2022.

“Resumen Plan nacional de equidad de género” <https://minmujeryeg.gob.cl/?p=47155> “Gobierno da a conocer el Primer Plan Nacional de Equidad Laboral 2021 – 2030” Año 2022.

“Qué son los objetivos de desarrollo sostenible” <https://ods.mma.gob.cl/que-son-los-ods/>

“Qué es el producto interno bruto”, Por :Tim Callen, Finanzas y desarrollo , Año 2008.

“Metodología y técnicas de investigación social”, Piergiorgio Corbetta. Año: 2007 (página 343)

<https://www.weforum.org/impact/gender-gap-accelerators/>

“Macroeconomía, teoría y políticas”, José de Gregorio página 12.

http://www.censo2017.cl/wp-content/uploads/2017/12/Presentacion_Resultados_Definitivos_Censo2017.pdf Primera entrega de resultados definitivos del Censo 2017 Efectivamente censados, INE, Año 2017.

“CUIDADOS EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE EN TIEMPOS DE COVID-19. HACIA SISTEMAS INTEGRALES PARA FORTALECER LA RESPUESTA Y LA RECUPERACIÓN”, por Julio Bango, Año 2020.

“EL EMPLEO EN LA REGIÓN DE VALPARAÍSO Desafíos postpandemia”, por: Cristian Raggio Carvallo y Patricio Herrera González, CIDEP UV, Año 2020.

“Actividades productivas en la región de Valparaíso Rediseñar y cerrar brechas ambientales y sociales”, por: Cristian Raggio Carvallo y Patricio Herrera González, CIDEP UV, Año 2020.

https://www.ine.cl/docs/default-source/ocupacion-y-desocupacion/publicaciones-y-anuarios/publicaciones/mujeres-en-chile-y-mercado-del-trabajo---participaci%C3%B3n-laboral-femenina-y-brechas-salarialesa.pdf?sfvrsn=ade344d4_3 “MUJERES EN CHILE Y MERCADO DEL TRABAJO. Participación laboral femenina y brechas salariales.”, Instituto Nacional de Estadísticas, Año 2015.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_761863.pdf “Panorama Laboral en tiempos de la COVID-19 Chile › Impacto de la COVID-19 sobre los mercados de trabajo y la generación de ingresos”, por: Guillermo Montt, Félix Ordóñez, Luis Ignacio Silva y Juan Jacobo Velasco, año 2020.

“Políticas públicas para la igualdad de género Un aporte a la autonomía de las mujeres”, por: MARÍA CRISTINA BENAVENTE R. y ALEJANDRA VALDÉS B. Año 2015, página 20.

“Women in the Workplace 2019”, por: Jess Huang, Alexis Krivkovich, Irina Starikova, Lareina Yee, y Delia Zanoschi, McKinsey & Company, año :2019.

<https://acceso.prochile.cl/landing/mujer-exporta/> “Mujer exporta”, ProChile

<https://www.corfo.cl/sites/cpp/inf/semilla-inicia-mujer> “SEMILLA INICIA PARA EMPRESAS LIDERADAS POR MUJERES”, CORFO

https://www.corfo.cl/sites/cpp/convocatorias/movil/par-impulsa-empresas_mujeres_provincias_coyhaique-aysen;jsessionid=uvj8jsbdw-Kw_CUKKa5J0ovA9SI930sjaJOWqgdiDG4UwY4GBs1L!-1515613135!NONE “PAR Impulsa - Empresas lideradas por Mujeres Provincia de Coyhaique, Región de Aysén”, CORFO

Anexos

Guión para entrevistas

Información: *“Gracias por participar en esta entrevista, la cual tratará temas tales como:*

Trabajo femenino en la quinta región, preguntas sobre los objetivos de desarrollo sostenible y sobre productividad.

La entrevista tiene una duración aproximada de 20 minutos y los nombres de los participantes se mantendrán en el anonimato. Además, me gustaría pedir su autorización para grabar esta conversación y de esta forma tenerla como respaldo para transcribir las respuestas posteriormente”.

De acuerdo con los ODS, los cuales son 17 y tienen como fin apoyar en temas sociales de sostenibilidad y económicos.

1-Con respecto a los objetivos de desarrollo sostenible ¿nota algún compromiso de las empresas de la quinta región para que estos sean alcanzados de aquí al 2030?

“Teniendo en consideración que los objetivos de desarrollo sostenible 5 es sobre la igualdad de género y el número 8 se trata sobre el crecimiento económico y trabajo honesto”

2- Para potenciar los objetivos de desarrollo sostenible 5(igualdad de género) y 8 (crecimiento y trabajo honesto) ¿qué cree conveniente añadir o desarrollar en las empresas?

“Considerando que las mujeres han estado ligadas al rol de los cuidados domésticos, de niños y de adultos mayores.”

3 – ¿Cuál cree que son los principales obstáculos para que las mujeres no puedan incorporarse al mercado laboral?

4- ¿Qué cree que se debe mejorar en la Quinta región para aumentar la participación laboral femenina y llegar a niveles vistos antes de la pandemia, en términos de políticas públicas, apoyo a emprendimientos, impulso a las niñas y jóvenes para que estudien carreras en que no son mayoría, entre otros factores? (Algo nuevo que se pueda desarrollar)

5- ¿Cuáles factores pueden ser vistos como una oportunidad para que las mujeres se reincorporen al trabajo? Es decir que cosas que están ocurriendo pueden ser beneficioso para las mujeres.

(Aprovechar algo que está ocurriendo.)

De acuerdo con un estudio de la Comisión nacional de productividad el cual habla sobre que una incorporación igualitaria de mujeres y hombres contribuye a aumentar la productividad en términos de PIB y competitividad en el país. (año 2017).

De acuerdo con un estudio de McKinsey en el 2015 si existiese una misma cantidad de hombres y mujeres trabajando en Latinoamérica se calcula un aumento de un 14% en el PIB

**6- ¿De acuerdo a lo mencionado anteriormente, usted cree que se tiene en cuenta eso en la región?
¿O si percibe que existe conocimiento al respecto?**

(6- En temas de productividad de las empresas o en el ámbito que se desarrollan ¿están conscientes en la región de poder aumentar la productividad si existe una igual incorporación de hombres y mujeres en la fuerza laboral?)

Quisiera pedirle algunos datos tales como:

**Cargo:*

**Tiempo en el cargo o experiencia en el rubro en que se desenvuelve:*

Para finalizar me gustaría recordar que su nombre va a permanecer en el anonimato, que esta entrevista solo tiene fines académicos y quisiera agradecer su tiempo y disposición para poder realizar la entrevista.