

UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO
Facultad de Ciencias Empresariales
Departamento de Administración y Auditoría



MEMORIA PARA OPTAR A GRADO DE MAGISTER EN DIRECCIÓN DE EMPRESAS

**“BARRERAS DE GÉNERO EN EL INGRESO Y PERMANENCIA DE LAS MUJERES
AL MERCADO LABORAL EN SECTORES URBANOS CON DESIGUALDAD
GEOGRÁFICA:
Estudio de las barreras presentes en las comunas de Tomé y Chiguayante.”**

ALUMNO: PAULA FRANCISCA VALENCIA SÁNCHEZ

PROFESOR GUÍA: CAROLINA ELENA LEYTON PAVEZ

CONCEPCIÓN, 2015

Estudio de las Barreras de Género Presentes en las Comunas de Tomé y Chiguayante

Agradecimientos

A mis padres, por ser los principales autores del cumplimiento de mis sueños, por siempre darme la oportunidad de hacer lo que me gusta y por entregarme herramientas invaluable para enfrentar la vida.

A mis hermanas por su apoyo incondicional, por las palabras justas y por la compañía durante este proceso tan importante. A todos ustedes por ser el pilar fundamental, para mi desarrollo profesional y personal.

Quisiera agradecer también a mis amigos, por estar presentes y entregarme la motivación necesaria para alcanzar mis metas.

Gracias por ser parte de mi vida, por entregarme lo esencial para ser feliz.

Mi padre, un gran hombre, siempre me ha enseñado:

“No temas ir despacio, solo teme no avanzar.”

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Introducción.....	12
Resumen Ejecutivo.....	13
1. Planteamiento del Problema	14
2. Objetivos de la Investigación	16
MARCO TEÓRICO	17
CAPÍTULO II.....	17
1. Rol Histórico de la Mujer en Materia Laboral.....	17
1.1. Brechas Salariales	20
1.2. Segregación Ocupacional	22
2. Situación Actual de las Mujeres	24
2.1. Ámbito Laboral	24
2.1.1. Participación Laboral.....	24
2.2.2. Brechas Salariales en la Actualidad.....	26
2.2.3. Mujeres Empresarias.....	30
2.2.4. Cargos Directivos o de Liderazgo	34
2.2. Pobreza y Extrema Pobreza en las Mujeres	39
2.2.1. Cambios en la Estructura Familiar.....	41
2.2.2. Jefatura de Hogar y Pobreza	42
2.2.3. Sociedad Chilena, Jefatura Femenina de Hogar y Pobreza	43
2.3. Escolaridad Femenina	46
2.3.1. Analfabetización y Educación Pre-Universitaria.....	46
2.3.2. Educación Superior y Estereotipos de Género.....	48
2.4. Participación Política Femenina.....	50
3. Instituciones que Colaboran con la Equidad de Género.....	52
3.1. Instituciones a Nivel Mundial	52

Estudio de las Barreras de Género Presentes en las Comunas de Tomé y Chiguayante

3.1.1. Onu Mujer / United Nations Woman.....	52
3.1.2. Asociación para los Derechos de la Mujer y el Desarrollo.....	54
3.2. Instituciones a Nivel Local: Chile.....	55
3.2.1. Servicio Nacional de la Mujer	55
3.2.2. Fundación para la Promoción y Desarrollo de la Mujer	59
3.2.3. Fundación Instituto de la Mujer.....	60
3.2.4. Centro de Estudios de la Mujer.....	61
3.2.5 Centro de Estudios para el Desarrollo de la Mujer.....	62
4. Barreras de Género	64
4.1. Diferencia entre Género y Sexo	64
4.2. Identidades de Género.....	66
4.3. Igualdad y Equidad de Género	69
4.4. Definición de Barreras de Género.....	72
5. Clasificación de Barreras.....	75
5.1. Barreras de Género en el Ámbito Personal	75
5.1.1. Formación de Autoestima: Autoimagen Personal y Profesional.....	76
5.1.2. Circunstancias Personales y Familiares.....	80
5.2. Barreras de Género en el Ámbito Educativo.....	83
5.2.1. Roles Feminizados y Aspectos Sociofamiliares	83
5.2.2. Acceso a la Educación	85
5.2.3. Brecha Digital de Género: NTIC'S.....	89
5.3. Barreras de Género en el Ámbito Profesional.....	90
5.3.1. Segregación Laboral Femenina	91
5.3.2. Consecuencias de las Barreras de Género en el Ámbito Profesional	96
5.4. Barreras de Género en la Gestión Del Tiempo	97
5.4.1. Causas de las Barreras de Género para la Gestión del Tiempo	97
5.4.2. Conciliación Familiar y Laboral	98
5.5. Barreras de Género en la Participación Social	101

Estudio de las Barreras de Género Presentes en las Comunas de Tomé y Chiguayante

5.5.1. Representatividad Femenina en Sindicatos	102
5.5.2. Participación Social y Política	104
CAPÍTULO III	106
1. Metodología de la Investigación	106
1.1. Descripción del Tipo de Estudio.....	106
1.2. Técnicas de Recolección de Datos.....	106
1.3. Información Descriptiva	108
MARCO EMPÍRICO	109
CAPÍTULO IV	109
1. Universo de Estudio	109
3. Resultados y Análisis	113
CAPÍTULO V	132
1. Conclusiones Generales.....	132
2. Recomendaciones y Sugerencias.....	136
3. Limitaciones	137
Referencias	138
Anexos	143

INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Participación Laboral Femenina.	25
Figura 2. Salarios de Hombres y Mujeres, expresados en pesos de marzo 2013.	28
Figura 3. Brecha Salarial Chile, Evolución Últimos 10 Años.....	28
Figura 4. Brecha de Ingresos por Hora, según Máximo Nivel de Escolaridad Alcanzado. .	29
Figura 5. Ocupación, Salarios y Brecha Salarial.	30
Figura 6. Diferencias de Género en los Determinantes de Emprendimiento.	32
Figura 7. Obstáculos al Emprendimiento y Expansión de la Pequeña y Microempresa.	33
Figura 8. Evolución de la Pobreza Según Sexo del Jefe de Hogar.....	46
Figura 9. Evolución de la Tasa de Participación Laboral Femenina Según Nivel Educativo.	50
Figura 10. Frecuencia de Respuestas en Dimensión I, Comparación entre las Comunas Tomé y Chiguayante.....	117
Figura 11. Porcentajes de Respuestas en la Dimensión I, Comuna de Tomé.....	118
Figura 12. Porcentajes de Respuestas en la Dimensión I, Comuna de Chiguayante.....	118
Figura 13. Frecuencia de Respuestas en Dimensión II, Comparación entre las Comunas Tomé y Chiguayante.....	119
Figura 14. Porcentajes de Respuestas en la Dimensión II, Comuna de Tomé.	120
Figura 15. Porcentajes de Respuestas en la Dimensión II, Comuna de Chiguayante.	121
Figura 16. Frecuencia de Respuestas en Dimensión III, Comparación entre las Comunas Tomé y Chiguayante.....	122
Figura 17. Porcentajes de Respuestas en la Dimensión III, Comuna de Tomé.....	123
Figura 18. Porcentajes de Respuestas en la Dimensión III, Comuna de Chiguayante.	123

Estudio de las Barreras de Género Presentes en las Comunas de Tomé y Chiguayante

Figura 19. Frecuencia de Respuestas en Dimensión IV, Comparación entre las Comunas Tomé y Chiguayante.....	125
Figura 20. Porcentajes de Respuestas en la Dimensión IV, Comuna de Tomé.....	126
Figura 21. Porcentajes de Respuestas en la Dimensión IV, Comuna de Chiguayante.....	126
Figura 22. Frecuencia de Respuestas en Dimensión V, Comparación entre las Comunas Tomé y Chiguayante.....	127
Figura 23. Porcentajes de Respuestas en la Dimensión V, Comuna de Tomé.....	128
Figura 24. Porcentajes de Respuestas en la Dimensión V, Comuna de Chiguayante.....	129

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Porcentaje de Ocupación y Desocupación de la Población Comunal por Sexo...	110
Tabla 2. Situación Laboral Comunal por Sexo.....	112
Tabla 3. Cantidad de Mujeres Encuestadas en las Comunas de Concepción.....	113
Tabla 4. Respuesta Promedio por Pregunta y Dimensión, Comuna de Tomé.....	114
Tabla 5. Respuesta Promedio por Pregunta y Dimensión, Comuna de Chiguayante.....	115
Tabla 6. Resumen del Promedio de Respuestas por Dimensión, Comuna de Tomé.....	116
Tabla 7. Resumen del Promedio de Respuestas por Dimensión, Comuna de Chiguayante	116
Tabla 8. Frecuencia de Respuestas en Dimensión I, Comparación entre las Comunas Tomé y Chiguayante.	117
Tabla 9. Frecuencia de Respuestas en Dimensión II, Comparación entre las Comunas Tomé y Chiguayante.	119
Tabla 10. Frecuencia de Respuestas en Dimensión III, Comparación entre las Comunas Tomé y Chiguayante.....	121
Tabla 11. Frecuencia de Respuestas en Dimensión IV, Comparación entre las Comunas Tomé y Chiguayante.....	124
Tabla 12. Frecuencia de Respuestas en Dimensión V, Comparación entre las Comunas Tomé y Chiguayante.....	127

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1. Diferencia entre Sexo y Género.....	64
Cuadro 2. Modelo Occidental Predominante de Identidades de Género.....	67
Cuadro 3. Aplicación de la Clasificación de Barreras Internas y Externas al Proceso de Toma de Decisión Vocacional.....	73

Estudio de las Barreras de Género Presentes en las Comunas de Tomé y Chiguayante

INTRODUCCIÓN

En la actualidad mantener una discusión respecto al género es fundamental para el desarrollo de hombres y mujeres en la construcción de una sociedad equitativa en todos los ámbitos.

A lo largo de la historia han existido distintos tipos de discriminación, en especial hacia las mujeres, la violencia de género, la discriminación salarial, el mayor desempleo femenino, la poca presencia de mujeres en cargos de responsabilidad, dificultades para conciliar vida familiar con la vida laboral, entre otras, y cuyo inicio nace de los estereotipos sexuales y culturales que cada sociedad impone.

A pesar de que se han producido cambios ante la ley, siguen existiendo factores de discriminación. Enfrentar estos problemas de género requiere un trabajo integral desde el ámbito político, jurídico, cultural y educativo. Apoyar la igualdad de derechos respecto al género requiere ciertos cambios en la sociedad, tal como reconocer y generar oportunidades y crear las condiciones necesarias para que estas oportunidades puedan utilizarlas y sacarles el mayor provecho, por igual.

La desigualdad de género no permite que el país crezca cultural, social y económicamente, ni tampoco genera un espacio para que las mujeres se desempeñen y se desarrollen profesionalmente al igual que los hombres. La equidad de género es vital para que una sociedad acoja a todas las personas en igualdad de derechos y, por lo tanto, que se garantice paridad de oportunidades para que las mujeres puedan cambiar su vida en la forma que ellas decidan y sin condicionarse por las distintas barreras de género presentes en las diferentes culturas.

RESUMEN EJECUTIVO

El presente estudio comienza entregando el rol histórico de las mujeres en el mundo con respecto al ámbito laboral, además explica la situación actual de las mujeres en diferentes ámbitos y cómo ellas se ven afectadas en su desarrollo laboral.

A lo largo de los años las mujeres han sido parte de un sistema patriarcal, el cual ha traído consecuencias para el género femenino tanto en la pobreza, escolaridad, participación laboral, entre otros. En la investigación también se especifican las distintas instituciones que colaboran con la equidad de género, tanto a nivel mundial como local.

Se evalúa también la situación actual de Chile en cada uno de los elementos que describen la situación actual de la mujer, de igual forma se analiza el contexto global, considerando los distintos escenarios que se presentan en cada país relacionado con los índices de equidad de género.

Luego se especifican y definen los conceptos necesarios para comprender las barreras de género presentes en la inserción y permanencia de las mujeres en el ámbito laboral. Para posteriormente identificar y clasificar las 5 barreras que agrupan los factores perjudiciales para el desarrollo y formación laboral y profesional de las mujeres.

Por último, se desarrolla una investigación por medio de una encuesta Likert a mujeres pertenecientes al programa “Mujer y Trabajo” del Servicio Nacional de la Mujer, con el fin de determinar las barreras que afectan al desempeño laboral de aquellas mujeres que viven en sectores urbanos con desigualdad geográfica.

CAPÍTULO I

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

A lo largo de los años la situación de las mujeres en el mundo ha experimentado cambios notables que han permitido la disminución de las brechas de género históricas. A pesar de esto, no se han logrado abarcar todas las áreas y sigue existiendo la inequidad de género.

Actualmente, de acuerdo a la Encuesta Casen (2011), Chile presenta una de las menores tasas de participación laboral femenina en el mundo con un 43,5%, la que además se encuentra por debajo del promedio en América Latina que posee un 53,8% (CEPAL, 2011). Por otro lado, en Chile también existe un brecha salarial del 26,3% entre hombres y mujeres que desempeñan una misma función en un mismo cargo (CASEN 2011).

Existen diversas instituciones que colaboran con un desarrollo equitativo de la mujer en distintos ámbitos, tanto como laboral, violencia, embarazo, emprendimiento, entre otros, una de ellas es el Servicio Nacional de la Mujer, la cual a través de sus programas han permitido evolucionar en materia de equidad de género. De acuerdo a la Cuenta Pública Anual del SERNAM, sus esfuerzos se ven reflejados principalmente en la caída del desempleo femenino, de un 10,8% el año 2009 a un 6,8% el año 2013.

Estos problemas de género no permiten un crecimiento como país, tanto cultural como económico, esto se debe principalmente a la estrecha relación entre el desempleo femenino con la pobreza, es decir, a menor ingreso económico de las mujeres también existen menos posibilidades de poder acceder al mercado laboral. En Chile los sectores más vulnerables tienen una tasa de desempleo 10 veces mayor que los sectores de niveles socioeconómicas más altos, por otro lado, los hogares con jefatura femenina en el país presentaron un aumento desde el año 2009 con un 33% a un 39% el año 2011, considerando que de éstos hogares donde las mujeres cumplen el rol de jefas de hogar, el 55% se encuentra en situación de extrema pobreza. (CASEN 2011).

Otro problema que afecta al país es la desigualdad geográfica presente con respecto a oportunidades laborales y de desarrollo profesional, según estudios territoriales, la participación y desempleo posee una marcada heterogeneidad a lo largo de Chile. La población de ocupados y ocupadas con mayor porcentaje se encuentra en la Región Metropolitana, de la concentración total un 47% pertenece al género femenino. El resto de las regiones del país posee aproximadamente el 10% de los trabajadores y trabajadoras (Andrea Betancur, 2013). Esta desigualdad se presenta con mayor énfasis en sectores rurales de Chile, según el Centro para el Desarrollo del Capital Humano (2006) la jefatura de hogar femenina en sectores urbanos alcanzaba el 14% y en sectores rurales el 7%, esta situación se ve explicada por las pautas tradicionales de género que mantienen el rol femenino de ser esposas y estén a cargo de las tareas del hogar.

Según el CENSO (2002) la tasa de participación en la fuerza de trabajo en mujeres de sectores rurales es de un 25%, por otro lado, para las mujeres que viven en sectores urbanos es de un 45%. El 65% de las mujeres rurales se dedica a tareas del hogar, mientras que la mujer urbana corresponde a un 40%, en el caso del trabajo remunerado el 19% de las mujeres en sectores rurales posee un empleo o está en búsqueda de uno, con una gran diferencia respecto a las mujeres del sector urbano (38%). La educación es otro factor que posee desigualdad en sectores rurales ya que el 12% de la población mayor a 15 años es analfabeta.

Según el Censo (2002) la población del país que habita en sectores rurales es de un 13,4% y en sectores urbanos de un 86,6%. Si bien las desigualdades territoriales en sectores rurales afectan directamente en el desarrollo de las mujeres en todos los ámbitos, las limitaciones que perciben las mujeres en el entorno laboral producto de la desigualdad geográfica en sectores urbanos no han sido estudiadas considerando el amplio porcentaje de población. La baja participación laboral femenina en sectores alejados de la concentración de empleos puede ser un factor determinante para que las mujeres reciban menos oportunidades laborales.

2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

OBJETIVO GENERAL

Determinar las barreras de ingreso y permanencia al mercado laboral para mujeres de Chiguayante y Tomé, comunas urbanas con desigualdad geográfica.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Analizar la situación actual de la mujer en los distintos ámbitos, tanto a nivel global como local.
2. Identificar las causas y los efectos que presentan las barreras sobre el ingreso y permanencia de las mujeres chilenas en el mercado laboral.
3. Determinar los factores que obstaculizan el ingreso y la permanencia de las mujeres chilenas en sectores urbanos con desigualdad geográfica en el mercado laboral.

MARCO TEÓRICO

CAPÍTULO II

1. ROL HISTÓRICO DE LA MUJER EN MATERIA LABORAL

Según un estudio realizado por la Universidad Complutense de Madrid (1997) *“Las incapacidades a que está sometida la mujer, por el mero hecho de su nacimiento, son los únicos ejemplos de esta clase que hallamos en la legislación moderna. En ningún otro caso como este, que afecta a la mitad del género humano, se cierran las altas funciones sociales, por una fatalidad del nacimiento que ningún esfuerzo ni ningún cambio de circunstancias pueda superar”* (Stuart Mill, *La sujeción de la mujer*, p.180).

El filósofo, economista y político inglés Stuart Mill (1869) mencionaba la necesidad de igualdad de sexos, tanto en la familia como en las capacidades de las mujeres en el ámbito de labores y funciones de la época. También hablaba sobre el rol que se le otorgaba a la mujer en ese tiempo, el estereotipo de mujer “débil” con el fin de mantenerlas en las labores del hogar.

Hoy en día las mujeres, bajo el pensamiento económico, tienen personalidad propia, esto es debido a la lucha que han llevado por años para lograr el sufragio femenino, además motivadas por las desigualdades económicas del sexo (Castaño, Iglesias, Mañas y Sánchez-Herrero, 1997). Debido a la incorporación de la mujer al ámbito laboral en los países industrializados después de la segunda guerra mundial, los economistas de la época comienzan a cuestionarse sobre cuáles fueron las causas principales de por qué las mujeres deciden incorporarse al mundo del trabajo, qué condiciones laborales y salariales reciben las mujeres de la época, cuál es la estabilidad o intermitencia de sus labores y, finalmente, qué diferencias existían entre hombres y mujeres, y la existencia de actitudes discriminatorias hacia las mujeres.

A pesar de que han existido sociedades matriarcales en algunas culturas, la que definitivamente predomina es la sociedad patriarcado según María Soledad Gallego (2006). La autora del libro *Mujer y Trabajo* (2006) menciona que la definición de patriarcado es la “dominación masculina, con la autoridad y el control de los varones”, es decir, una sociedad patriarcal implica que los hombres tienen el manejo de todos aquellos ámbitos de un país, tanto en el poder político, militar, financiero, económico y finalmente cultural.

De acuerdo a P. Arrojo (2006), en la actualidad se mantiene la definición “femenina” de la sociedad, considerada como portadora de cualidades como la fertilidad y la belleza, asociando a la mujer a contravalores como inestabilidad, por lo tanto, es necesario dominarlas. Él menciona que *“se perfila así un paradigma científico-técnico con un fuerte sesgo de género masculino, sumamente agresivo y soberbio, ligado al objetivo clave de dominar la naturaleza para ponerla al servicio del hombre”* (P. Arrojo, 2006).

María Soledad Gallegos (2006) expone que a finales del siglo XVIII se dio comienzo a la lucha por la igualdad y la participación de mujeres, ya a mediados del siglo XIX en el año 1848 comenzó el movimiento sufragista. Esta situación histórica se inició con un grupo de personas, casi en su totalidad mujeres, se reunieron a las afueras de Nueva York y redactaron un documento con el fin de concretar los principales derechos de la mujer tales como; derecho a la educación de calidad, derecho a un trabajo remunerado y de prestigio y finalmente el derecho a la propiedad y al voto. En los primeros años del siglo XX este movimiento sufragista se convirtió finalmente en un movimiento de masas, principalmente en Inglaterra y Estados Unidos. Las mujeres que participaban tenían la particular característica de ser blancas de clase media y de religión protestante, las cuales tuvieron que sufrir las burlas de la época. Parte de ellas participó en actividades políticas e intelectuales muy importantes, y a raíz de su lucha tuvieron que someterse a represiones e incluso a ser detenidas y enviadas a la cárcel producto de su rebeldía (María Soledad Gallegos, 2006)

Es por esto que el movimiento sufragista de aquellos años cobra gran importancia para la historia de la mujer en el mundo, debido a su lucha es que hoy en día las mujeres han podido reivindicar la igualdad de derechos. Luego de la Segunda Guerra Mundial, numerosos países se unieron a la lucha por la equidad de género, hasta que finalmente en el año 1976 se creó una ley que las resguardara y aceptara los derechos de la mujer. En el año 1981 entró en vigor una Convención para proteger a las mujeres contra todas las formas de discriminación, a pesar de esto en la actualidad aún existen leyes de algunos países que discriminan a la mujer solo por serlo, es donde se confirma que el concepto de sociedad patriarcal aún no se erradica del mundo.

Según María Soledad Gallegos (2006) *“la sociedad patriarcal de hoy en día se hace tangible cuando los procesos de socialización siguen marcando las diferencias por género; cuando en el ámbito educativo la elección del tipo de estudios está relacionada con ser hombre o mujer; cuando, aún con las mismas características o superiores, las mujeres se sitúan en los puestos medios e inferiores de la escala laboral; cuando a iguales condiciones ganan menos que sus compañeros; cuando se les permite avanzar menos; cuando la política, el sindicalismo, las instituciones públicas... siguen dominadas por los hombres y cuando la doble jornada es un hecho para una mayoría de mujeres”*.

Mckenna (2002) menciona que no es posible en la actualidad la igualitaria integración de la mujer en el mundo laboral, esto se debe a que las responsabilidades que tienen las mujeres no sean equitativas con el hombre, tanto en el hogar como en el trabajo. La autora considera que *“Si las mujeres no dejan de hacerlo todo por todos, nada cambiará, ¿para qué? Lo que la mayoría de los hombres ha recibido como resultado del aumento de la presencia femenina en los ambientes de trabajo es un segundo ingreso en la casa y un nivel de vida más alto”*.

Es por esto que las mujeres deciden aplazar la edad para formar una familia, prefieren la incorporación al mercado laboral, y por lo mismo es que la tasa de natalidad ha ido decreciendo con los años. Por otro lado, según María Soledad Gallegos (2006), los

divorcios y separaciones han ido aumentando, y el modelo de familia se ha ido modificando, en consecuencia, la participación laboral femenina es cada vez más activa.

1.1. BRECHAS SALARIALES

De acuerdo con Castaño, Iglesias, Mañas y Sánchez-Herrero (1997) la incorporación de las mujeres al mundo laboral comenzó con una discriminación de sexo notoria. En la época de los empleos fabriles, las mujeres comenzaron a participar y sustituir al hombre en las labores masculinas, la discriminación se vio reflejada en la diferencia de salarios entre hombres y mujeres que realizaban empleos idénticos. Según el autor, el supuesto de la teoría económica menciona que los salarios entre hombres y mujeres deberían ser los mismos con respecto a una misma labor, a menos que se comprobara que las mujeres son menos productivas que ellos en el mundo laboral.

Según la teoría del Capital Humano define, sobre la división del trabajo que existe en los hogares, que la labor de la mujer es entregar más tiempo que el hombre a la familia durante sus años de vida (Castaño et al., 1997). Es por esto que la mujer tenía menor acceso a la educación y en otros casos una vida laboral pero mucho más corta y discontinua que del hombre, en consecuencia disminuyendo el salario que le corresponde a la mujer. Es por esto que las diferencias en el salario, en los comienzos de la vida laboral femenina, existían debido a que la mujer recibía un sueldo que complementaba al del hombre en la familia, sin embargo, el del hombre era el sustento del hogar.

A raíz del rol que tenían las mujeres en su familia en los años de la incorporación al mundo laboral se contribuyó a la segregación ocupacional, es decir, que las mujeres debido a su condición de madres debían elegir trabajos que la inversión en capital humano fueran menos importantes para la empresa, y en consecuencia, recibían salarios menores que los hombres, no podían cumplir con una carrera profesional y no podían participar en aquellas actividades de la empresa que exigiera grandes inversiones de formación (Becker, 1985).

Becker (1985) menciona que las diferencias en el salario pueden estar relacionadas con la discriminación asociada a sexo, raza o incluso otro tipo, el autor asegura que *“existe discriminación en el mercado de trabajo cuando dos individuos igualmente cualificados son tratados de forma diferente exclusivamente en razón de su sexo, raza, edad, discapacidades, etc.”*.

Afirma además que esta clase de discriminación con el sexo femenino puede ser a causa de prejuicios personales o incluso gustos que definen a cada empresario, trabajador o cliente del género masculino. Menciona también que para los comienzos de la incorporación laboral de las mujeres, existían ciertas labores que se les asociaban y que eran socialmente aceptadas para ellas, tales como secretaria, enfermera, recepcionista, sin embargo, cualquier otro tipo de profesión como médico, abogado o electricista, eran considerados exclusivamente para hombres.

Los autores Blau, Ferber y Wrinkler (1998) enumeran los 3 principales grupos que existen en el mercado laboral y que poseen prejuicios contra las mujeres en los primeros años de su ingreso al trabajo. En primera instancia menciona a los empresarios, éstos no tienen problemas para contratar una mujer en alguna labor como secretaria, sin embargo, no las contratan cuando se refiere a empleos que requiere un trabajo manual como albañil o plomero. En segundo lugar están los empleados de una empresa aceptaban trabajar con mujeres, pero no permitían que fuera en puestos iguales o superiores a ellos. Por último, los clientes de una empresa, evitaban a las mujeres que realizaban labores como vender un auto u ofrecer servicios de abogacía. Los autores mencionan que estos tipos de discriminación son inconscientes y se deben a las barreras que existían en la época con respecto a la educación y formación (Blau, Ferber y Wrinkler, 1998)

1.2. SEGREGACIÓN OCUPACIONAL

A lo largo de la historia, específicamente en los inicios de la mujer en el mundo laboral, los agente económicos de la época mencionaban que las mujeres no eran las mejores sustitutas de los hombres en el entorno del trabajo, es decir, que su productividad y estabilidad laboral es menor que la de los hombres. Esta situación existía principalmente porque los empresarios deseaban empleados que duraran más tiempo en un puesto de trabajo, lo cual no se daba en las mujeres a causa de sus responsabilidades familiares, a consecuencia de ellos las mujeres casadas se esforzaban menos que los hombres en el área laboral, ya que el trabajo doméstico requiere de mucho más esfuerzo que el ocio (Castaño et al., 1997).

Debido a la baja estabilidad laboral femenina, el empresario decidía invertir menos a formación para las mujeres y asignarles puestos de trabajo que implicaran rotación menor laboral, es por esto que las mujeres tienen menos incentivos que las retienen en los trabajos, lo que puede generar comportamientos con baja productividad y estabilidad (Castaño et al., 1997). Por otra parte, si a las mujeres se les ofrece empleos que implican la misma exigencia y calidad que el del hombre, entonces ellas responden a su trabajo con productividad y estabilidad.

Años más tarde del ingreso laboral de la mujer, se descubrió que la inestabilidad laboral femenina podía deberse, en algunos casos, a mujeres que nacieron antes de los años 50 debido al tipo de empleo que se les atribuía a las mujeres de la época. Blau, Ferber and Wrinkler (1998) mencionan que *“las mujeres no sólo ganan menos que los hombres, sino que tienden a concentrarse en ocupaciones distintas”*.

Castaño et al. (1997) define a aquellas actividades laborales que concentran un mayor número de mujeres, es decir, actividades socialmente feminizadas y que se ven reducidas en profesiones y sectores económicos, además que cumplen características como retribuciones más bajas, cualificaciones inferiores, sectores productivos más atrasados, utilizan especializaciones obsoletas, etc. Los empleos de las mujeres se agrupan en

empleos de carácter administrativo y de servicios, por el contrario, los hombres en se concentran en trabajos de obrero cualificado, directivos o jefes, etc., siempre refiriéndose a trabajos con salarios más altos que las mujeres.

El autor describe que a pesar de la igualdad existente en la distribución de empleos con respecto a profesionales, existe de igual manera una segregación ocupacional entre ambos sexos ya que los hombres tendían a concentrarse en profesiones que fueran más lucrativas, tal como medicina, derecho, ingeniería, profesores de universidad, etc. En cambio las mujeres enfocaban sus esfuerzos laborales en profesiones que no fueran bien pagadas en comparación con los hombres. Esto se debía a que los trabajos asociados a los hombres necesitaban más capital humano que fuera específico, es decir, con experiencia, capacitación y formación en el puesto de trabajo, con responsabilidades de supervisión y control, que requiriera esfuerzo físico o incluso trabajar en horarios incómodos. Al contrario de las mujeres que satisfacían el mercado laboral que exigiera cualidades como paciencia, minuciosidad, habilidades comunicativas, comprensión y comunicación (Castaño et al., 1997).

Durante los años 70, la segregación ocupacional de sexo, es decir, las diferencias existentes entre las distribuciones femeninas y masculinas por categorías laborales, comenzaron a ser tema de interés público, específicamente para el análisis económico en algunos países como Estados Unidos. Para la época ya habían comenzado a aprobar legislaciones a favor de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y a pesar de la preocupación en los países por esta discriminación laboral, aún existían efectos persistentes de segregación ocupacional y que era necesario estudiar. Castaño et al. (1997) afirma que gran parte de los empleos de la época se encontraban estereotipados como trabajos masculinos o femeninos, esto se da principalmente cuando el porcentaje que existe cuando en un empleo específico es mayor en un sexo que en el otro, es decir, el porcentaje de mujeres o de hombres predomina por sobre el peso del empleo total, estas segregaciones ocupacionales se dan cuando existen empleos que para la sociedad son femeninos o masculinos.

Según el autor, la segregación laboral por sexo puede darse de forma horizontal como vertical. Horizontal es cuando las mujeres y los hombres trabajan, pero cada sexo en empleos diferentes. Por otro lado, se encuentra la segregación vertical que se define como la diferencia jerárquica entre ambos sexos, es decir, los hombres trabajan en ocupaciones que pertenecen a los altos mandos de la escala profesional y las mujeres con empleos que se encuentra en la escala inferior de mando.

A pesar del aumento de la participación laboral femenina que se ha apreciado a lo largo de los años, la segregación ocupacional y las desigualdades por sexo no han disminuido en su totalidad, porque a pesar de que el porcentaje de ingreso al trabajo por parte de las mujeres ha aumentado y han comenzado a ocupar puestos que solo eran para hombres, se ha fortalecido el empleo en los sectores que son tradicionalmente femeninos (Rubery, 1993). Según estudios de la Unión Europea mencionados por el autor, las mujeres de los años 90 mantienen las profesiones de sus predecesoras, es decir, las profesiones que son feminizadas por la sociedad desde el comienzo de los tiempos.

2. SITUACIÓN ACTUAL DE LAS MUJERES

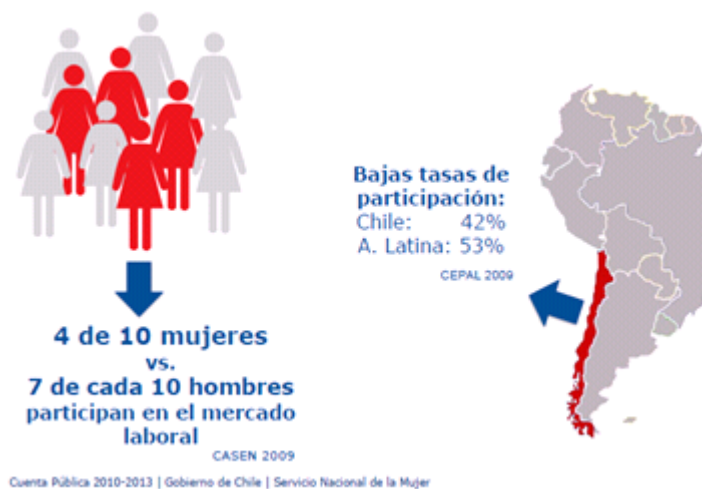
2.1. ÁMBITO LABORAL

2.1.1. PARTICIPACIÓN LABORAL

El Servicio Nacional de la Mujer realiza estudios para determinar la participación femenina en todos los ámbitos. La Cuenta Pública 2010-2013 (2013) elaborada por la institución de la mujer, demuestra que en Chile las mujeres que corresponden al quintil más alto tienen el doble de participación que aquellas mujeres que pertenecen al quintil más pobre del país.

La Figura 1, elaborada por la Cuenta Pública (2013), presenta la participación laboral de las mujeres en relación a otros países de Latinoamérica.

Figura 1. Participación Laboral Femenina.



Fuente: SERNAM, Cuenta Pública 2013.

La Revista de Análisis Económico (2007) menciona que en los últimos años los cambios socio demográficos se han acelerado y profundizado en las distintas partes del mundo. Uno de los importantes cambios que menciona la revista, por su masiva participación es la inserción de la mujer en el mercado laboral.

En Chile por un lado la participación laboral femenina ha sufrido un crecimiento importante entre los años 1986 y 2005. Sin embargo, los cambios existentes en este ámbito de la equidad de género no han sido suficientes para llegar a tener una participación laboral femenina como la de países desarrollados o incluso como algunas economías latinoamericanas. Según la Revista de Análisis Económico (2007), Chile presenta una tasa de participación por debajo del promedio de América Latina. Por otro lado hay países como Argentina, Colombia, Uruguay y Bolivia donde la inserción y permanencia de las mujeres en el ámbito laboral ha logrado un aumento por sobre los otros países de la región.

De acuerdo a la revista Comunidad Mujer (2012), bajo estudios del Foro Económico Mundial, Chile se ubica en el lugar número 30 de competitividad entre 132 países del mundo, sin embargo, al pasar el tiempo y al tomar las brechas de género existentes en el

país, la posición de Chile en el ranking desciende al lugar 64. Las brechas que el estudio considera para elaborar el ranking son especialmente con respecto a la participación femenina en ámbitos de decisión públicos y privados. Por otro lado, la revista Comunidad Mujer (2012), menciona que el informe de Desarrollo Humano del PNUD, indica que Chile se encuentra en el lugar 75 entre 109 países, este estudio se basa principalmente en los índices de potenciación de género, es decir, mide el acceso que tienen tanto hombres y mujeres en la toma de decisiones en lo político, económico y de acceso a recursos.

En Chile, la tasa de participación femenina alcanza a un 47,8% mientras que la masculina es de un 70,9%, (Cifras correspondientes al trimestre Junio, Julio y Agosto 2014), (INE, 2014) mostrando significativas diferencias entre la real inserción laboral de hombres y mujeres. Las principales labores realizadas por las mujeres se centran en servicios, comercios, restaurantes y hoteles, correspondiendo al 69% de la población femenina, mientras que el otro 13% se desempeñan en el servicio doméstico.

En cuanto a la tasa de desocupación femenina es de un 7,0% mientras la masculina es de un 6,5% (INE, 2014). Un 36,4% de las mujeres inactivas, señalan que se debe a razones familiares permanentes, lo que se refiere a que se mantienen al cuidado de los hijos, de los quehaceres del hogar, atención y cuidado de algún enfermo o adulto mayor. Incluso al presentar disposición para trabajar, las mujeres postergan su ingreso al mundo laboral dado que tienen la responsabilidad de cuidar a los hijos, esto junto a otros deberes son asumidos íntegramente por ellas, sin obtener apoyo de sus parejas, además se presenta como un factor relevante, el no disponer de guarderías para dejar a sus niños y niñas. Además, existe un muy bajo porcentaje de mujeres que logran obtener cargos de alta gerencia, alcanzando sólo al 10%.

2.2.2. BRECHAS SALARIALES EN LA ACTUALIDAD

El fenómeno determinado con la desigualdad de los salarios, según Comunidad Mujer (2013) posiciona a Chile dentro de los 5 países con mayores diferencias de ingresos por

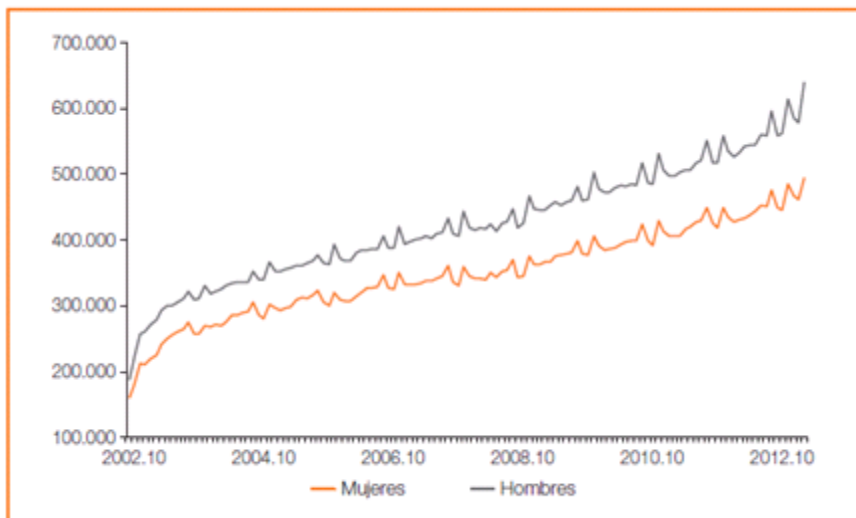
sexo. Es importante considerar que esta brecha se incrementa en la medida que exista mayor escolaridad.

Las diferencias de salario que tiene un mayor porcentaje, se presentan en “Servicios Sociales y de Salud” con un 36%. Luego está la “Agricultura y Ganadería” “Actividades Inmobiliarias” y “Administración Pública y Defensa” la cuales se posicionan superando el 25% de diferencias salariales entre hombres y mujeres. La mayoría de los sectores con funcionarios públicos muestran altos porcentajes de brechas salariales, siendo este un dato estadístico preocupante ya que, es el Gobierno y las Municipalidades, quienes deberían liderar en términos de equidad de género (Comunidad Mujer, 2013).

De acuerdo a la Superintendencia de Pensiones (2013), en lo que respecta a los sueldos y su crecimiento, el salario de las mujeres ha crecido a una tasa nominal anual de 11,5%, por otro lado, el crecimiento salarial de los hombres en los mismos 10 años ha sido de un 12%. En otras palabras, el sueldo de los hombres en promedio es de \$639.771 y de las mujeres de \$494.333, calculando una brecha salarial entre hombres y mujeres de un 22%.

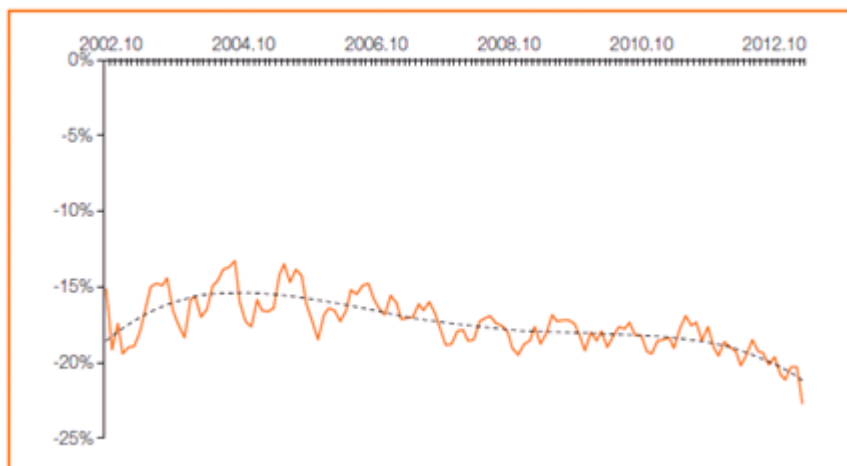
Los salarios de hombres y mujeres en la última década, considerando una inflación promedio de 3%, se han incrementado anualmente en un 8,2% para las mujeres y un 8,7% para los hombres. A raíz de esta evolución, las brechas salariales entre ambos sexos han aumentado (Superintendencia de Pensiones, 2013). El gráfico 2 muestra un aumento en la diferencia de salarios entre hombres y mujeres, en un contexto de expansión económica, este resultado puede ser debido a que el empleo de las mujeres mayores a 45 años ha liderado en crecimiento del empleo femenino.

Figura 2. Salarios de Hombres y Mujeres, expresados en pesos de marzo 2013.



Fuente: Superintendencia de Pensiones, 2013.

Figura 3. Brecha Salarial Chile, Evolución Últimos 10 Años.



Fuente: Superintendencia de Pensiones, 2013.

Estudios realizados sobre la participación por género en ciertos sectores económicos, muestra que el 69% de la ocupación femenina se ubica en sectores como Comercio, Restaurantes, Hoteles y en Servicios (Casen, 2011). Por otro lado el 13% de las mujeres ocupadas del Chile cumplen labores en hogares particulares desarrollando tareas de servicio domestico, siendo considerada una labor que entrega un menor grado de formalidad, menor

acceso a capacitaciones y formaciones, finalmente menores oportunidades de promoción y un mayor número de horas de trabajo que otro tipo de empleos.

Comunidad Mujer (2013) menciona que la brecha de ingresos por hora aumenta a mayor nivel de escolaridad. En el caso de Chile para aquellas personas que tienen hasta educación básica y educación media incompleta presentan un 15% y 14%, respectivamente, de brecha salarial. Por otro lado, quienes tienen estudios universitarios completos muestran una brecha salarial que alcanza un 36%.

Figura 4. Brecha de Ingresos por Hora, según Máximo Nivel de Escolaridad Alcanzado.

	Total país
Todo	-16,1%
- Hasta educación básica	-15,4%
- Educación media incompleta	-14,3%
- Educación media completa	-18,8%
- Educación terciaria incompleta	-24,7%
- Educación terciaria técnica completa	-14,3%
- Educación universitaria completa	-36,1%

Fuente: Superintendencia de Pensiones, 2013.

La m4 presenta la mayor brecha de ingresos en personas que poseen un mayor nivel de escolaridad, por el contrario, según la Superintendencia de Pensiones (2013), la menor brecha salarial se percibe en aquellas personas que poseen educación media incompleta y educación terciaria completa.

En la figura 5 se muestra la brecha salarial por ocupación, donde los “Servicios Sociales y de Salud” poseen un 36,2% de diferencia salarial entre hombres y mujeres, siendo este el sector con el porcentaje más alto. Por el contrario, el sector del “Transporte, almacenamiento y comunicación” presenta un 0% de brecha salarial de género, seguido por las “Industrias Manufactureras Metálicas”. De acuerdo a la figura 5 el total de brecha salarial presente en los distintos sectores es de un 22,7%.

Figura 5. Ocupación, Salarios y Brecha Salarial.

	Sexo				Brecha
	Ocupación		Salarios		
	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	
No especificada	6,2%	3,3%	482.061	696.508	-30,8%
Agricultura o ganadería	4,9%	6,1%	280.056	373.706	-25,1%
Pesca	0,4%	0,6%	537.918	662.317	-18,8%
Explotación Minas y Canteras	0,9%	3,6%	1.547.881	1.732.250	-10,6%
Industrias manufactureras no metálicas	5,7%	7,1%	488.182	621.959	-21,5%
Industrias manufactureras metálicas	0,7%	2,3%	647.109	645.198	0,3%
Suministro de Electricidad o gas	0,2%	0,7%	829.598	1.052.989	-21,2%
Construcción	3,7%	22,4%	591.246	604.644	-2,2%
Comercio al por mayor y menor	22,3%	15,4%	435.682	562.006	-22,5%
Hoteles y Restaurant	6,0%	2,3%	339.016	444.503	-23,7%
Transporte, almacenamiento y comunicación	3,0%	7,2%	548.887	548.711	0,0%
Intermediación Financiera	4,6%	3,2%	843.376	963.886	-12,5%
Actividades Inmobiliarias	15,2%	13,5%	490.914	659.870	-25,6%
Adm. Pública y Defensa	3,5%	1,5%	453.115	608.104	-25,5%
Enseñanza	10,4%	3,5%	596.510	672.505	-11,3%
Servicios Sociales y de Salud	3,6%	0,9%	574.121	899.504	-36,2%
Otras Actividades Servicios Comunitarias	8,4%	5,7%	380.920	482.888	-21,1%
Consejo de Administración de Edificios y Condominios	0,3%	0,8%	294.898	276.413	6,7%
Organizaciones y Órganos Extratorritoriales	0,0%	0,0%	1.100.507	1.053.852	4,4%
Total	100,0%	100,0%	494.333	639.771	-22,7%

Fuente: Superintendencia de Pensiones, 2013.

2.2.3. MUJERES EMPRESARIAS

El Banco Mundial (2010) menciona que América Latina y el Caribe posee un porcentaje positivo en cuanto a emprendimiento femenino, además la brecha entre hombres y mujeres es menor que en otros continentes. Bajo un estudio a nivel global, expuesto por el Banco

Mundial (2010), se descubrió que los hombres están más propensos a convertirse en empresarios que las mujeres y que la brecha de género presentada a nivel mundial es mayor que la brecha existente en América Latina y el Caribe. El estudio arroja un 24% en brecha de género para América Latina y el Caribe, por otro lado, Asia y Europa cuentan con un 43% y 45% de brecha de género respectivamente. La disminución en la brecha de género existente en la región, puede ser provocada por un aumento de oportunidades económicas para las mujeres a raíz de avances políticos en materia de género o también puede reflejar la gran necesidad de las familias a complementar el ingreso del hogar.

Según el Banco Mundial (2010) en América Latina y el Caribe, la mayoría de las empresas que pertenecen a mujeres son pequeñas. Los porcentajes que corresponden a mujeres dueñas de sus empresas, están en altos porcentajes cuando cuenta con menos de 5 empleados. Si el tamaño de la empresa aumenta, entonces el porcentaje de propietarias disminuye.

Existen dos elementos que impulsan a las mujeres y a los hombres de América Latina y el Caribe a emprender, querer aportar al ingreso familiar y la necesidad de tener una oportunidad comercial concreta. Por lo general, la falta de oportunidades en el mercado laboral, promueve la necesidad de generar otro ingreso en el hogar. Por otro lado, el nivel de educación y la decisión de tener hijos, puede afectar igualmente en la decisión de emprender o no, y afectan de manera distinta entre hombres y mujeres (Banco Mundial, 2010).

El rol establecido socialmente para las mujeres influye al momento de decidir emprender, debido a las responsabilidades tradicionales con el cuidado de la casa y de los hijos, además de considerar el ingreso femenino como secundario en el hogar y las barreras propias del sector privado. Cunningham (2001) añade que las mujeres casadas, madres solteras y mujeres solteras sin hijos, tienen un comportamiento diferente en el mercado laboral y al trabajo por cuenta propia debido a su función como proveedor secundario o principal.

Debido a su condición de ingreso secundario, las mujeres casadas, tienen mayor tolerancia a soportar el riesgo que implica crear un emprendimiento ya que no son el proveedor principal del hogar (Cunningham, 2001).

En la Figura 6 demuestra que los hombres requieren menos años de escolaridad para emprender y además que las mujeres por lo general ocupan puestos de empleadoras más que los hombres.

Figura 6. Diferencias de Género en los Determinantes de Emprendimiento.

Variables	(1) Empresaria (inclusive empleo por cuenta propia)	(2) Empresario (inclusive empleo por cuenta propia)	(3) Empresaria (sólo como empleadoras)	(4) Empresario (sólo como empleadores)
Años de escolaridad	-0.00336***	0.00273***	-0.001588***	0.000972***
Número de mujeres adultas en el hogar	-0.0198***	0.00540	-0.00404***	0.00366*
Riqueza del hogar	-0.0162***	2.79e-07***	1.31e-07***	1.31e-07***
Observaciones	14369	14369	14369	14369

Fuente: Banco Mundial 2010.

En América Latina y el Caribe la relación oportunidad-necesidad se presenta con un bajo porcentaje entre las mujeres empresarias, ya que los hombres tienen más probabilidades de ser empresarios ya que tienen una oportunidad económica mayor. El Banco Mundial (2010) demuestra que en América Latina y el Caribe el 7,5% de las mujeres buscan emprender para aprovechar las oportunidades del mercado, al contrario, un 5,3% lo hace por necesidad. La relación entre ambos factores de emprendimiento en las mujeres es 1,4, este número se encuentra por debajo de la relación para los empresarios de la misma región, por otro lado, las mujeres de Europa y Asia presentan una relación de un 1.9 y los países de ingresos altos un 4,22.

El Banco Mundial (2010) agrega que *“la baja rentabilidad de la educación en el trabajo asalariado a menudo impulsa a las mujeres hacia un emprendimiento comercial”*. Esto

Estudio de las Barreras de Género Presentes en las Comunas de Tomé y Chiguayante

quiere decir que muchas mujeres que desean convertirse en empresarias lo hacen para sacar provecho a su educación y obtener beneficios que no pueden encontrar en el empleo asalariado, a pesar de su alto nivel de educación y logros académicos.

No siempre la brecha salarial es lo único que debe corregirse, la escases de oportunidades en el entorno laboral y las dificultades de ingreso, pueden ser un determinante para decidir llegar a ser empresaria. La figura 7 demuestra cuales son las barreras de emprendimiento para mujeres específicamente.

Figura 7. Obstáculos al Emprendimiento y Expansión de la Pequeña y Microempresa.

	Afectan a hombres y mujeres	Afectan desproporcionadamente a mujeres	Afectan principalmente a mujeres
Clima para hacer negocios	<ul style="list-style-type: none"> Falta de información sobre registro y permisos Procedimientos complejos y a veces impuestos excesivos Ley laboral engorrosa 	<ul style="list-style-type: none"> Exposición a corrupción a través de regulaciones excesivas 	<ul style="list-style-type: none"> La ley aún exige que el marido apruebe las operaciones comerciales y las transacciones con bienes personales (Chile)
Habilidades individuales y capital humano	<ul style="list-style-type: none"> Diferencia en destrezas empresariales Falta de cursos y capacitación de buena calidad 	<ul style="list-style-type: none"> Las empresarias tienen capital humano más bajo (en algunos países) Falta capacitación de calidad y cursos pertinentes 	
Acumulación de activos, uso de garantías y financiamiento	<ul style="list-style-type: none"> Acumulación insuficiente de activos Problemas con el registro de tierras y bienes raíces y con títulos de dominio Sistemas financieros incipientes Falta de productos financieros para PYME 	<ul style="list-style-type: none"> Uso de garantías Problemas con el registro de tierras y bienes raíces y con los títulos de dominio Falta de productos financieros para PYME 	<ul style="list-style-type: none"> En algunos países, sigue dominando un sistema donde sólo los maridos y padres son dueños de los activos (tierra y bienes raíces) La mujer acumula activos de menor valor de mercado La sede del negocio es la casa
Asignación de tareas al interior de la familia y roles de género		<ul style="list-style-type: none"> Concentración en sectores y ocupaciones según el género 	<ul style="list-style-type: none"> Responsabilidad por el cuidado de los niños (cuidado de ancianos y enfermos) La sede del negocio es la casa
Otros factores sociales	<ul style="list-style-type: none"> Acceso a redes limitadas por clase social 	<ul style="list-style-type: none"> Acceso a redes limitadas por clase social 	

Fuente: Banco Mundial 2010.

2.2.4. CARGOS DIRECTIVOS O DE LIDERAZGO

A pesar de que se ha incrementado la participación laboral femenina a lo largo de los años, aún existen diferencias entre hombres y mujeres con respecto a la segregación ocupacional, tanto horizontal como vertical, las cuales se ven reflejadas en algunas profesiones feminizadas, así también en los niveles de mando bajos en el área laboral (Pizarro y Guerra, 2010).

La revista Comunidad Mujer (2013) muestra que en Chile los cargos de responsabilidad en las grandes empresas no supera el 3%, por otro lado, en los gremios empresariales no alcanza el 6%. A raíz de estos estudios se puede apreciar la dificultad que presentan las mujeres para poder acceder al mercado laboral en cargos directivos.

Según IBR (2009), el promedio de participación laboral de la mujer específicamente en cargos de alto mando, alcanzan a nivel mundial un 24%. Los porcentajes más altos de mujeres en cargos directivos son en países como Filipinas donde alcanza un 47%, Rusia con un 42% y Tailandia un 38%. Por otro lado, los países con menor participación laboral femenina en altos cargos de dirección son Dinamarca con un 13% y, Bélgica y Japón con un 12% y 7% respectivamente.

América Latina, para el año 2009, se ubicaba con un 28% de participación femenina en cargos de dirección y finalmente Chile se encontraba por debajo del promedio latinoamericano de acuerdo a los estudios realizados por IBR (2009). Sin embargo, esta información es coherente con los datos históricos sobre la baja participación laboral de la mujer chilena con respecto a otros países del mundo.

De acuerdo al Mercurio (2015) actualmente el nivel de participación laboral femenina en cargos directivos, específicamente en empresas IPSA alcanza un 5,4%, equivalente a 18 mujeres por sobre un total de 331 directores en las 40 empresas que se encuentran más transadas en la bolsa. De acuerdo a la información estudiada, si se compara a Chile con

países de Europa, donde el promedio es de un 18,1% y Estados Unidos con un 19,2%, el país se encuentra con un porcentaje muy bajo.

La Tercera (2013) menciona que en las empresas del sector financiero se aprecian los niveles más bajos de integración de las mujeres en los cargos directivos. Este sector tiene una presencia de un 1,7% de participación femenina en cargos de responsabilidad, por el contrario, los hombres poseen una participación de un 98,3%. En áreas como finanzas específicamente, las mujeres tienen una presencia de un 3,7% contra un 96,3% de hombres en altos mandos.

Por otro lado, en Chile también existen sectores que poseen un gran porcentaje de participación femenina en cargos directivos, este es el caso del servicio público, donde las mujeres con altas responsabilidades se encuentran con un 34,1% de participación. Asimismo, el sector de la educación con un 27% de participación en altos mandos (La Tercera, 2013).

A pesar de que existe un aumento considerable en la participación laboral femenina, existen barreras que no permiten que las mujeres puedan desempeñarse en altos cargos directivos. Esta desigualdad se da en empresas públicas y privadas, como también en entornos políticos y judiciales (Pizarro y Guerra, 2010).

A lo largo de los años, las tasas de matrícula a la educación superior de las mujeres del país han ido aumentando, superando marginalmente a los hombres. Esto permite que la mujer pueda crear espacios que favorezcan la independencia económica y las motive a formar nuevos desafíos que las lleven a mejorar las relaciones y vínculos de poder. Pizarro y Guerra (2010) señalan que a pesar del aumento en el nivel de formación universitaria de las mujeres, se mantiene la inequidad en altos cargos y es debido a esto que es necesario que las mujeres se enfrenten a los desafíos que el entorno les entrega y generar cambios culturales necesarios para crear una igualdad de género en el ámbito laboral.

La desigualdad que existe entre mujeres y hombres con cargos de alto mando de una empresa es una situación a nivel mundial. A pesar de que algunos países tienen altos índices de desarrollo en el ámbito de equidad de género, han pasado por etapas para lograr superar esta realidad y han logrado superar lentamente el proceso cultural de la participación de las mujeres en lo laboral (Pizarro y Guerra, 2010).

Pizarro y Guerra (2010) añaden que desde el punto de vista de la mujer, la participación en cargos directivos que impliquen responsabilidades y toma de decisiones, responde a una necesidad de desarrollo que no debería presentar discriminación entre sexos.

Por parte de la empresa, aceptar la participación de las mujeres en cargos directivos permite promocionar la diversidad lo que favorece la innovación, además resulta una ventaja competitiva para la institución y los ayuda a mejorar y crecer en su trayectoria evolutiva. Pizarro y Guerra (2010) mencionan que trabajar con mujeres en puestos de decisión es un reto social para la empresa y constituye un desafío que favorecerá a la sociedad.

Según los autores, a pesar de que Chile no ha logrado un cambio importante con respecto al tema de equidad de género, existe un grupo de mujeres que desea abrir camino al cambio en este ámbito y aumentar las posibilidades de ingreso a este tipo de cargo para las mujeres del país.

De acuerdo a Tacarena (2004), el hecho de que las mujeres no tengan la misma posibilidad que los hombres de acceder a altos puestos organizacionales, se sustenta por variadas teorías. La teoría que considera el autor es una de las más aceptadas, Tacarena (2004) menciona que es el criterio basado en el mandato cultural, es decir, definida como el tiempo que socialmente deben dedicarles las mujeres al cuidado de su familia.

Existen prejuicios con respecto al desempeño de la mujer en su trabajo, las empresas mantienen una teoría sobre las necesidades profesionales y familiares de las mujeres, creando una idea de lo que pueden o no pueden hacer las mujeres en el ámbito laboral (Tacarena, 2004).

Pizarro y Guerra (2010), nombran algunos determinantes, tanto sociales como organizacionales de la segregación y discriminación laboral, como por ejemplo el acoso en el trabajo, las disminuidas oportunidades de desarrollo dentro de la empresa, la carencia de políticas públicas del tipo laboral que favorezcan la armonía entre la vida laboral y familiar, y por último, el conflicto personal de las mujeres entre el cuidado de sus hijos y las tareas domésticas.

Por el contrario, existen los factores internos que afectan la participación femenina en cargos directivos, tal como la identidad de género femenina, la cual se refiere a las actitudes que no toman las mujeres en funciones asociadas al poder y autoridad. Otro factor es la baja auto-eficacia femenina en algunas labores que tradicionalmente son masculinas, esto se debe a la escasa formación de las mujeres en esas áreas de desarrollo, por lo tanto, puede representar una barrera importante para alcanzar un puesto de alto mando (Pizarro y Guerra, 2010). Según los autores, a causa de la baja formación femenina en algunos cargos, la actitud que las mujeres presentan frente a ciertos escenarios laborales es de baja ambición, es decir, la mujer no se siente capaz de desempeñar algunas funciones, poniendo menor esfuerzo para conseguir algún cargo de responsabilidad.

Pizarro y Guerra (2010) señalan que los años que con mayor frecuencia fomentan la promoción en las empresas son entre los 30 y 40 años de edad, esto debido a que es una época considerada como importante para el desarrollo de una carrera. A pesar de eso, para las mujeres, estos son los años que en su mayoría comprenden el periodo de desarrollo más importante e intenso de cuidado de los hijos. Los autores mencionan que las mujeres que no poseen compromisos familiares en la actualidad, son vistas como madres potenciales, es por esto que las empresas deciden invertir menos en su formación y desarrollo, y además les entregan menos oportunidades que las ayuden a progresar laboralmente, es decir, reducen las posibilidades de llegar a un cargo directivo o de responsabilidad.

Los autores añaden que los cargos directivos o de responsabilidad tienen por su parte el estereotipo social sobre los horarios de trabajo extendidos, además de viajes y traslados a otras ciudades o países, lo que no concuerda con el rol social que la mujer debe enfrentar

con respecto a su vida personal y familiar. Por otro lado, Pizarro y Guerra (2010), afirman que por motivos culturales las mujeres deben trabajar y rendir más que los hombres para poder crecer profesionalmente, incluso si están mejor capacitadas y educadas para cumplir con la misma labor que su compañero de trabajo.

Para Pizarro y Guerra (2010), la discriminación de sexos en cargos de alto mando es una situación que socialmente se utiliza para limitar a la mujer en su participación en áreas directivas y estratégicas de una empresa. Es por esto que los autores mencionan *“la necesidad de una mayor valoración de modelos y atributos femeninos en el liderazgo”*, es decir, para que exista una mayor integración e igualdad de la mujer en el entorno laboral es importante que las empresas se adapten para considerar y compatibilizar los elementos necesarios para participar en un cargo de liderazgo en igualdad entre hombres y mujeres, de manera que exista una flexibilidad a nivel transversal y se puedan nivelar las exigencias de un cargo de alto mando para ambos sexos.

Con el paso del tiempo se están considerando y valorando más las cualidades de las mujeres en el ámbito laboral, gran parte de ellas necesarias para ser contratadas en cargos directivos de las empresas, Pizarro y Guerra (2010) especifican algunas cualidades como las prioritarias para que una mujer se desenvuelva en puestos de responsabilidad, tales como la capacidad de comunicación, empatía, el trabajo en equipo y la búsqueda de consenso. Una vez que las mujeres alcanzan un puesto en los niveles superiores logran tener una actitud muy similar a la de los hombres, esto quiere decir que las mujeres se han adaptado al estilo de mando masculino que ha predominado a lo largo de los años, se han logrado derribar los prejuicios y valores organizacionales tradicionales.

A lo largo de los años ha existido una adaptación y configuración de los nuevos escenarios laborales femeninos con respecto al esquema tradicional de familia y a los roles que socialmente son parte del género femenino. Lo que busca es la equidad entre hombres y mujeres, y que estos puedan conciliar sus actividades domésticas, personales y familiares con su vida laboral (Pizarro y Guerra, 2010).

Uno de los grandes motivos por los cuales las mujeres han tomado terreno en el ámbito laboral, es porque han avanzado fuertemente en términos de educación. Los autores mencionan que las mujeres han sido impulsadas principalmente por modelos de referencia en sus familias y además por las condiciones que se han presentado en el entorno.

Es por esto que las mujeres han logrado ingresar al mundo de las responsabilidades, empresarialmente hablando, y han debido demostrar sus capacidades, habilidades y compromisos para formar parte de esto. Pizarro y Guerra (2010), añaden que esta transición tiene costos, esto quiere decir que a pesar de que las mujeres han logrado ser parte de puestos de alto mando o directivos, han sacrificado las responsabilidades que eran propias de las mujeres a lo largo de la historia y además la familia. Este cambio requiere un entendimiento por parte de las mujeres, es decir, que logren adaptarse a las dinámicas tradicionales de la empresa y sean partícipes de las creencias, valores y deseos propios de la institución, dando cabida a la evolución del género femenino en términos laborales.

2.2. POBREZA Y EXTREMA POBREZA EN LAS MUJERES

Según la Organización Internacional del Trabajo (2003), cerca de 225 millones de hombres y mujeres de América Latina son pobres, de ellos, 95 millones pertenecen a la categoría de extrema pobreza, es decir, que ni siquiera cuentan con la canasta básica de alimentos.

El 11% de la población en América Latina, considerando niños y niñas menores de 5 años, poseen carencias nutricionales. En la región existe mayor situación de pobreza para mujeres que para hombres, donde el porcentaje varía desde el 3% y un 35% entre los países latinoamericanos. En Chile particularmente, de acuerdo a la Cuenta Pública (2013), se presenta un desempleo femenino en los sectores más vulnerables, llega a ser 10 veces mayor que en los sectores socioeconómicos más altos del país.

De acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (2003) la pobreza tiene directa relación con el desempleo y las desigualdades que existen en la sociedad. Además el acceso a la salud, educación, infraestructura básica y desempleo, se definen como elementos que determinan el nivel de pobreza que existe y también la capacidad de superarse.

La situación de pobreza y la forma en que consiguen o no superarla, puede verse determinado por el género, ya que este condiciona a las personas y también a aquellos hogares que viven esta situación. La OIT (2003) añade que las mujeres se encuentran más vulnerables a ser pobres e incluso puede ser peor que otras condiciones de pobreza. Sin embargo, si el género femenino supera la pobreza resulta muy importante, tanto para el país como para el bienestar de sus hogares. Esta importancia se debe al ingreso de la mujer en el mercado laboral, el cual ha sido un gran aporte para disminuir con los porcentajes de pobreza de los países.

La pobreza se ve enfrentada de manera distinta entre hombres y mujeres, esto ocurre a pesar de que existen características comunes entre ambos sexos, sin embargo, también hay elementos que son característicos del género y que influyen en la pobreza. La OIT (2003) menciona que el género femenino tiene ciertas particularidades las cuales las clasifican en un grupo especial dentro de los pobres, estas características se refieren a la alta dedicación a trabajos no remunerados, la dependencia económica que tienen de los hombres, la reducida gama de empleos y que a la vez, en su mayoría, son informales y con salarios bajos. Debido a los distintos roles que cumplen hombres y mujeres en la sociedad, es que la pobreza se determina distinta entre ambos sexos.

Existen factores que son importantes para una mujer que se encuentra sumida en la pobreza tal como la estructura y composición de la familia, es decir, si existe la presencia de niños y/o ancianos, y también la estructura etaria que esté presente en el hogar. Estas condiciones son determinantes para que las mujeres puedan comenzar una actividad económica y lograr superar la situación que viven (OIT, 2003).

2.2.1. CAMBIOS EN LA ESTRUCTURA FAMILIAR

América Latina ha sufrido cambios en los modelos clásicos de familia y en los estilos de relación familiar. Estos cambios en la estructura y composición de las familias de la región han sido a causa de factores demográficos y principalmente en los cambios del rol histórico de la mujer en la familia y fuera de ella. De acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (2003), el resultado de estos cambios ha permitido que las mujeres logren aportar a su hogar en aquellas familias con altos ingresos, y por el contrario, ha dejado con mayor vulnerabilidad a aquellas mujeres que pertenecen a hogares de bajos ingresos.

La OIT (2003) menciona que la “*nuclearización de los hogares*” es un factor que ha incrementado la pobreza debido a la preferencia de los hijos por formar su propio hogar, acompañado del proceso de urbanización, este factor ha producido un menor apoyo familiar a la mujer, dejando en una situación de mayor vulnerabilidad ante situaciones de viudez o separación. A consecuencia de esta falta de apoyo, es que aumentan los hogares con jefatura femenina donde no se cuenta con el apoyo de otro sostenedor del hogar, por lo tanto, este tipo de hogar es uno de los que presenta mayor pobreza.

Otro elemento que nombra la Organización Internacional del Trabajo (2003) es respecto a la representación de la pobreza a través de “*la tasa de dependencia mayor de inactivos respecto de los activos*”. Esto explica la situación que existe en aquellos hogares donde existe una mayor cantidad de niños o ancianos que no trabajan, y que por consecuencia, los adultos que mantienen el hogar son la minoría. La cantidad de hijos marca una diferencia importante entre los quintiles más adinerados y más pobres.

A diferencia de la pobreza masculina, que va relacionada directamente con el trabajo y las consecuencias de sus actos, la pobreza femenina se vincula también con términos culturales y familiares. Es por la falta de autonomía de las mujeres para generar ingresos que se vuelven más vulnerables a situaciones de pobreza (OIT, 2003).

2.2.2. JEFATURA DE HOGAR Y POBREZA

Desde los años ochenta hasta ahora, ha existido un aumento considerable de jefaturas femeninas de hogar en América Latina. Esta situación se presentó debido a migraciones, viudez, maternidad en soltería, separaciones y divorcio. La Organización Internacional del Trabajo (2003) explica que a lo largo de los años se ha estudiado la relación entre la jefatura femenina de hogar y la pobreza, donde finalmente se corrobora que efectivamente los hogares más pobres presentan la condición de jefatura femenina de hogar.

La relación se establece principalmente por la pérdida de ingresos provenientes de la pareja ausente y las dificultades que el género femenino debe enfrentar. Esta condición de vulnerabilidad frente a la pobreza se debe al estado de monoparentalidad, es decir, donde existe solo la madre, y tiene una presencia del 80% en este tipo de hogares según la OIT (2003). Al contrario de los hogares con jefatura femenina monoparental, la mayoría de los hogares con jefatura masculina tienen una presencia de ambos padres, es decir, corresponde a una condición biparental.

Es por esto que los aquellas familias donde la jefatura de hogar la tiene la mujer, se encuentran en desventaja, ocasionada por la ausencia del género masculino como apoyo en el sustento del hogar. Esta desventaja según la OIT (2003) afecta directamente al trabajo doméstico y remunerado, ya que influye en una inserción laboral más intensa y que debe ser compatibilizada con el servicio doméstico.

La Organización Internacional del Trabajo (2003) explique que en la mayoría de los países de América Latina, la participación de hogares con jefatura femenina entre indigentes es superior al promedio total de hogares, y esta situación se intensifica en aquellos países que poseen mayor presencia de hogares con jefatura femenina.

En Costa Rica, República Dominicana y Panamá cerca de la mitad de los hogares que poseen jefatura femenina se encuentran insertos en la extrema pobreza. En Chile por otro

lado, los hogares con jefatura femenina en el país presentaron un aumento desde el año 2009 con un 33% a un 39% el año 2011, considerando que de éstos hogares donde las mujeres cumplen el rol de jefas de hogar, el 55% se encuentra en situación de extrema pobreza. (CASEN 2011).

El aumento en la tasa de participación de la mujer en el mercado laboral ha sido fundamental para disminuir los porcentajes de pobreza. Esta situación ha aportado a las familias a sus ingresos y a disminuir los efectos de los bajos salarios que limitan a las familias a satisfacer las necesidades básicas. Gran parte de los países en América Latina posee sectores donde los trabajadores reciben un salario que no alcanza a cubrir las necesidades básicas del grupo familiar, es por esto que ha nacido la necesidad de que exista más de una persona del hogar que trabaje (OIT, 2003).

Otra situación que puede conllevar a la pobreza es la vulnerabilidad que viven las jóvenes madres adolescentes, incluso aquellas que siguen viviendo con sus padres, corren el riesgo de interrumpir sus estudios y proyectos de vida aumentando las posibilidades de generar una pobreza intergeneracional (OIT, 2003).

El aporte económico de la mujer a un hogar biparental es importante para terminar con la pobreza intergeneracional, esto gracias a que el ingreso femenino va destinado al bienestar de la familia, tal como la salud, educación y nutrición de los hijos, siendo este superior al porcentaje de los ingresos masculinos destinados a estos gastos.

2.2.3. SOCIEDAD CHILENA, JEFATURA FEMENINA DE HOGAR Y POBREZA

La sociedad chilena ha vivido cambios relevantes en los últimos 20 años, la estructura de hogar ha sufrido cambios al incorporar a la mujer al mercado laboral, es por esto que ha sido necesario que hombres y mujeres traten de compatibilizar las tareas dentro y fuera de la casa, el cuidado de los niños y ancianos y la mantención del hogar, siendo una necesidad

para las parejas adaptarse a los cambios a nivel doméstico como familiar (Ministerio de Desarrollo Social, 2013).

Todos los elementos que afectan la situación del aumento de la jefatura de hogar femenina son fundamentales para comprender cuando las mujeres se vuelven las principales sostenedoras económicas del hogar. Además, según el Ministerio de Desarrollo Social (2013), las mujeres tienen importantes limitaciones ya que deben dividir su tiempo entre el trabajo y las tareas domésticas, ya que a pesar que trabajen siguen siendo ellas las que deben hacerse cargo de ese ámbito en el hogar.

El Ministerio de Desarrollo Social (2013) explica que en las últimas décadas ha aumentado significativamente la jefatura femenina de hogar, alcanzando un 38,8% en el año 2011. Desde el año 2000 en Chile comenzó un crecimiento lento de hogares donde la mujer era el sustento económico con un porcentaje de un 20,3%, sin embargo, el año 2003 comenzó a acelerarse este proceso comenzando el año con un 25,9%.

La jefatura de hogar femenina ha aumentado y tiene una estrecha relación con el aumento del ingreso de las mujeres al mercado laboral. Según el Ministerio de Desarrollo Social (2013), la evolución de las familias y las relaciones parentales actuales han cambiado los roles socialmente establecidos para hombres y mujeres, desde el punto de vista económico como en las funciones psicosociales, por lo tanto, la jefatura de hogar se refiere a la capacidad de toma de decisiones y no solamente a el aporte económico para sustentar el hogar.

En Chile los hogares biparentales han disminuido en gran proporción desde el año 1990 hasta el 2011, desde un 72,7% hasta un 61,9% respectivamente, por lo que han aumentado los hogares monoparentales desde un 20,3% hasta un 27,7%, y por otro lado, los hogares unipersonales correspondiente a un hogar formado por una sola persona también se han incrementado desde un 6,9% hasta un 11,3%. Con respecto a la jefatura femenina de hogar, sobre el total de hogares de Chile, el 22,9% son hogares monoparentales con jefatura femenina, el 9,7% son biparentales con jefatura femenina y el 6,2% son unipersonales con

presencia femenina. El Ministerio de Desarrollo Social (2013), añade que en las últimas décadas se ha producido una disminución de los hogares biparentales con jefatura masculina, aunque siguen siendo predominantes sobre hogares biparentales con jefatura femenina y en comparación con los hogares monoparentales y unipersonales.

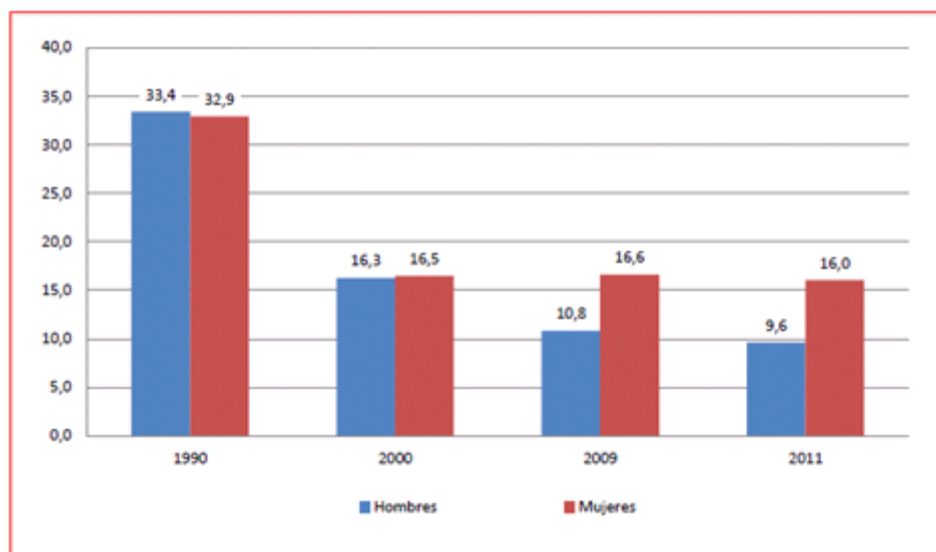
El año 2011, de acuerdo al Ministerio de Desarrollo Social (2013), un 88,7% de los hogares monoparentales tenía jefatura femenina y un 11,3% era jefatura masculina. Esto se debe principalmente a que son las mujeres las que quedan a cargo de los hijos cuando las relaciones de pareja se disuelven por distintos motivos.

Para el año 2011 se observa que los hogares encabezados por mujeres es mayor mientras menor es el quintil de ingresos, por ejemplo, en el quinto quintil el 15,1% son hogares con jefatura de hogar femenina monoparental, mientras que en el primer quintil un 32,4% son hogares que se encuentran en la misma situación.

El aumento de la jefatura de hogar femenina ha aumentado en todos los niveles socioeconómicos, sin embargo, se ha incrementado en un porcentaje mayor en aquellos estratos con menores ingresos. El año 2011 un 47,4% de los hogares que se encuentran en el primer quintil poseen jefatura femenina, y un 31,7% del quinto quintil poseen jefatura femenina.

El Ministerio de Desarrollo Social (2013), menciona que los hogares con jefatura femenina se encuentran en una situación de vulnerabilidad ya que enfrentan más carga para encontrar trabajo, esto se debe a que las mujeres deben tener un empleo remunerado y además hacerse cargo de las responsabilidades domésticas y del cuidado de personas, tanto niños como adultos mayores.

Figura 8. Evolución de la Pobreza Según Sexo del Jefe de Hogar (1990-2000-2009-2011).



Fuente: Casen años respectivos.

2.3. ESCOLARIDAD FEMENINA

2.3.1. ANALFABETIZACIÓN Y EDUCACIÓN PRE-UNIVERSITARIA

En la actualidad, existen muchos países del mundo, donde la tasa de analfabetismo entre mujeres adultas se mantiene elevada a consecuencia de la falta de acceso a la educación durante su infancia. De acuerdo a United Nations Woman (2015), la erradicación del analfabetismo femenino está a cargo de mayores oportunidades en el acceso a la educación básica en condiciones de igualdad, de tal manera que se garantice el término de la vida escolar efectivamente.

De acuerdo a United Nations Woman (2015), Bangladesh, Brasil, China, Egipto, India, Indonesia, México, Nigeria y Pakistán representan la mitad de la población a nivel mundial y además constituyen el 70% de los analfabetos del mundo. Debido a esto es que los países

mencionados han adoptado estrategias que permitan aumentar el ingreso a educación para niñas y mujeres. En la India la tasa de alfabetización de la mujer se han incrementado de un 39,9% en 1991 a un 50,3% en el año 1997, superando a la cifra de los hombres. Por otro lado en Senegal los últimos años ha aumentado la matrícula escolar de las niñas de un 35% a un 52%, a pesar de esto se encuentra por debajo del porcentaje de niños matriculados.

Por otro lado, la tasa de matrícula de las niñas y niños en la enseñanza primaria y secundaria ha sufrido un incremento en la gran mayoría de países del mundo, sin embargo, parte de estos países mantienen diferencia entre los sexos. Esto es consecuencia de algunas culturas, donde los padres no se sienten motivados a enviar a sus hijas a la escuela (UN Woman, 2015).

De acuerdo a United Nations Woman (2015), el nivel secundario posee el mayor porcentaje de desigualdad basada en género, ya que la mayoría de las niñas abandonan los estudios antes que los niños, sobretodo en sectores rurales o empobrecidos. Las razones de la deserción escolar entre niñas es el matrimonio precoz, el embarazo en la adolescencia y la necesidad que existe en algunas familias de cumplir con ciertos roles o de aprender conocimientos prácticos que sean favorables para algunos empleos.

Finalmente, en lo que respecta a educación superior, ha avanzado considerablemente en los últimos 20 años. United Nations Woman (2015) agrega que el aumento en la matrícula para estudios superiores en el mundo ha sido en mayor porcentaje en mujeres que en hombres. En Canadá, Nueva Zelandia, los Estados Unidos, países de Europa y algunos de América Latina y el Caribe, la proporción de mujeres matriculadas en la educación superior sobrepasa el 50%. Por otro lado, en Noruega las mujeres representan en la actualidad el 34% de los estudiantes que aprueban el examen de doctorado. En Argelia el 86,6% de las estudiantes deciden continuar sus estudios, y en Jamakiriya Árabe el número de mujeres que viaja para estudiar nivel superior en el extranjero supera a los hombres.

2.3.2. EDUCACIÓN SUPERIOR Y ESTEREOTIPOS DE GÉNERO

De acuerdo a la Revista Comunidad Mujer (2014), en América Latina la educación alcanzada es mayor en las mujeres que en los hombres. Este fenómeno se confirma con el 26% de las mujeres con educación superior completa o incompleta al año 2007, en comparación con el 17% de los hombres que poseían el mismo nivel de educación. Chile por su parte, la matrícula de mujeres en universidades chilenas superó un 8,8% a la de los hombres el año 2012, situación que se ha repetido en los últimos 5 años y se ha comprobado con las instituciones de educación superior del país.

Si bien las mujeres han alcanzado mayor educación que los hombres en América Latina, los resultados en los test estandarizados reflejan peores resultados en las mujeres que en los hombres en tópicos como matemática. La prueba PISA que es aplicada por la OECD ha revelado que en 7 de los 9 países en estudio en América Latina, entre ellos Chile, los niños de 15 años tuvieron mejores resultados en matemática que las niñas. Si se considera el 1% de los mejores resultados de la prueba PISA, solo un tercio pertenecía al género femenino en matemática.

En Chile tanto en las pruebas SIMCE como en la PSU, se muestran diferencias en los resultados para hombres y mujeres en las áreas matemáticas. En la prueba SIMCE del año 2010 las niñas obtuvieron entre 4 y 9 puntos menos que los niños en pruebas de matemática, por otro lado, la PSU ha alcanzado hasta 26 puntos de diferencia en la prueba de matemática, siendo las mujeres las que poseen menor porcentaje. La Revista Comunidad Mujer (2014), menciona que la brecha entre hombres y mujeres en áreas como matemática es preocupante, ya que a pesar de sus capacidades en las pruebas estandarizadas de lenguaje o el aumento en las matrículas a nivel superior, los resultados en pruebas de matemáticas demuestran los posibles ingresos a futuro.

La Revista Comunidad Mujer (2014) añade que existe una serie de estudios que demuestran la estrecha relación entre el desempeño en matemática y los futuros ingresos laborales, siendo esta relación positiva aunque varía la magnitud. A raíz de esta problemática se ha

Estudio de las Barreras de Género Presentes en las Comunas de Tomé y Chiguayante

despertado un interés por estudiar la brecha de género en matemática. Los estudios han demostrado que estas diferencias entre los sexos se explican en gran magnitud por razones socio-culturales, las cuales pueden ser modificadas a través de políticas públicas adecuadas.

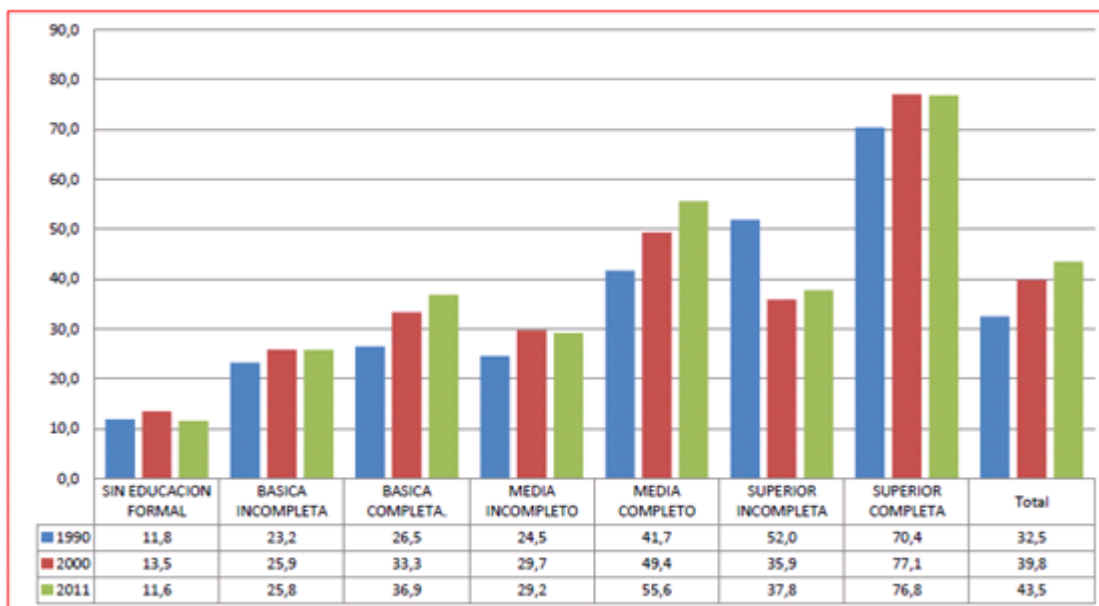
Las diferencias entre los resultados de matemática de hombres y mujeres, puede ser el motivo por el cual las mujeres tienden a presentar menores capacidades para profesiones mejor pagadas en el mercado como por ejemplo las ingeniería o ciencias informáticas, enfocándose a carreras como sicología, educación, enfermería, etc. que reciben un salario menor que las carreras masculinizadas. Debido a la presencia de estereotipos de género, los niños y niñas perciben sus habilidades y competencias como aquellas que la sociedad establece y de acuerdo a sus resultados académicos, sin tomar en consideración sus reales capacidades (Comunidad Mujer, 2014)

De acuerdo a la Revista Comunidad Mujer (2014), un 56,2% de las tituladas el año 2012 se concentraba en sectores de servicios, docencia, humanidades o medicina. Al contrario, el 39,8% de los titulados se desarrollaban en sectores como ingeniería, informática, construcción, seguridad. De tal modo que las mujeres no se posicionan en aquellos sectores que son más atractivos en términos salariales, condiciones laborales y valoración social.

Finalmente, las industrias están desaprovechando el capital humano femenino a causa de los sesgos de género en el proceso educacional de las niñas, es decir, se está perdiendo aquellas mujeres capaces de agregar un valor a estas industrias que realizan labores tradicionalmente masculinas. La mayor igualdad de género en capital humano afectaría positivamente en el crecimiento económico de un país (Comunidad Mujer, 2014).

La Figura 9 demuestra que a mayor nivel educacional existe mayor participación laboral. Un incremento de un 6,4% de la participación laboral en mujeres con “Nivel Superior Completo”, siendo este el rango con mayor porcentaje, alcanzando el 76,8% de las mujeres. Por otro lado, las mujeres con menor participación laboral se encuentran en el rango “Sin Educación Formal” disminuyendo un 0,2% desde el año 1990 al 2011, alcanzando un 11,6% de participación laboral femenina en Chile.

Figura 9. Evolución de la Tasa de Participación Laboral Femenina Según Nivel Educativo.



Fuente: Casen años respectivos.

2.4. PARTICIPACIÓN POLÍTICA FEMENINA

A nivel mundial, el liderazgo y la participación política, sufre una crisis. Esto se debe a la baja participación de las mujeres tanto como votantes, como también en puestos de elección popular, administración pública, en el sector privado o en el área académica. Se pasa a llevar su capacidad de líder y agente de cambio, así como el derecho a participar en la gobernanza democrática (United Nations Woman, 2015).

De acuerdo a United Nations Woman (2015), las mujeres deben enfrentar ciertas dificultades para participar en la política de un país. Una de ellas son las barreras

estructurales establecidas en las leyes e instituciones discriminatorias que limitan las opciones de las mujeres para votar o presentarse a elecciones. Por otro lado, las brechas a causa de los estereotipos, no permiten demostrar a las mujeres las capacidades, por lo tanto, tienen menores probabilidades que los hombres de contar con educación, contactos o recursos para llegar a ser líderes.

Según United Nations Woman (2015) *“las mujeres siguen estando marginadas en gran medida de la esfera política en todo el mundo, a menudo como resultado de leyes, prácticas, actitudes y estereotipos de género discriminatorios, bajos niveles de educación, falta de acceso a servicios de atención sanitaria, y debido a que la pobreza las afecta de manera desproporcionada”*. A pesar de que existen mujeres que han logrado combatir estas barreras de género, y han llegado a cumplir importantes roles dentro de un país, es necesario continuar con la lucha por la igualdad de oportunidades.

Según la Revista Comunidad Mujer (2012), en Chile en el Congreso la participación de las mujeres alcanza un 13,9%. A pesar de que a lo largo de los años las mujeres han tomado más participación en el mundo político, ha sido lento. Desde el año 1989 hasta el año 2012, la participación de las mujeres en puestos del senado han sufrido un aumento de un 2,6% a 13,1%, por otro lado, los cargos de diputadas han crecido desde un 5,8% a un 14,2%. Según los estudios realizados a nivel local, el incremento en la participación ha sido menor que en otros cargos políticos. El porcentaje de mujeres concejales para el año 2008 alcanzó el 23% y de alcaldesas un 12,5%.

La Revista Comunidad Mujer (2012) añade que Chile en comparación con otros países, tiene una presencia de mujeres en el Congreso deficiente. El promedio de mujeres chilenas en ambas cámaras se encuentra bajo el promedio mundial que corresponde a un 19,2% (exceptuando los países árabes).

En relación a los países de América Latina, Chile se encuentra nuevamente bajo el promedio que corresponde a un 22,5%, solo superando a países como Suriname (9,8%), Brasil (8,6%) y Paraguay (8,5%), lo cual es bastante bajo en comparación con aquellos

países que poseen una participación política femenina por sobre el promedio de la región, tal como Cuba (43,2%), Costa Rica (38,6%), Ecuador (32,3%), Argentina (38,5%) y Perú (27,5%) (Revista Comunidad Mujer, 2012).

3. INSTITUCIONES QUE COLABORAN CON LA EQUIDAD DE GÉNERO

2.1. INSTITUCIONES A NIVEL MUNDIAL

3.1.1. ONU MUJER / UNITED NATIONS WOMAN

La Organización de las Naciones Unidas Mujeres, está dedicada a fomentar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Esta institución promueve la defensa a nivel mundial de mujeres y niñas, además aporta en los países para acelerar el progreso que ayudará a mejorar las condiciones de vida de las mujeres y colaborar en las necesidades que deben enfrentar alrededor del mundo (United Nations Woman, 2015).

La ONU, a través de la Asamblea General de las Naciones Unidas, creó ONU Mujer o UN Woman en julio del 2010. Gracias a esta organización los países miembros de la ONU comenzaron a acelerar y poner en práctica aquellos procesos que favorecieran la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer. La creación de la ONU Mujeres formó parte de la reforma de la ONU, permitiendo una unión de recursos y mandatos para generar un mayor impacto en la sociedad. Con el fin de centrarse en la mujer y la equidad de género, se crearon los siguientes componentes:

- División para el Adelanto de la Mujer (DAW)
- Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación para la Promoción de la Mujer (INSTRAW)
- Oficina del Asesor Especial en cuestiones de género (OSAGI)
- Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM)

United Nations Woman (2015) formuló las funciones principales por las cuales comenzó a regirse:

- ✓ Dar apoyo a las entidades intergubernamentales como la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer en su formulación de políticas y estándares y normas mundiales,
- ✓ Dar asistencia a los Estados Miembros para implementar esos estándares, dando cuando sea necesario el apoyo técnico y financiero adecuado para ayudar a los países que lo soliciten, así como para establecer alianzas eficaces con la sociedad civil; y
- ✓ Dirigir y coordinar el trabajo del sistema de las Naciones Unidas sobre la igualdad de género, así como promover la rendición de cuentas, incluso a través del monitoreo periódico de los avances dentro del sistema.

A lo largo de los años, la ONU, ha realizado diversas actividades y reformas que han colaborado con el avance en equidad de género, tal como la Declaración y Plataforma para la Acción de Beijing, y la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). La igualdad de género no es solo un derecho básico, sino que también tiene enormes consecuencias en lo socioeconómico. Las United Nations Woman (2015) buscan fortalecer a las mujeres en las economías florecientes, ayudando a la productividad y el crecimiento.

A pesar de la ayuda que reciben las mujeres en cuanto a equidad de género, las desigualdades aun no logran ser erradicadas. Las mujeres no tienen acceso a trabajo decente y deben enfrentar la discriminación de salarios y la segregación ocupacional. En algunos sectores no pueden acceder a la educación básica y los servicios de salud, e incluso sufren de violencia y discriminación. Sin embargo, la ONU Mujeres ha luchado por promover la igualdad de género en el mundo, incluyendo financiación y actividades en materia de equidad con el fin de atender las dificultades que sufren las mujeres en el mundo.

Finalmente la visión de las United Nations Woman (2015) ha sido formulada para consagrar el trabajo en pro de la mujer:

- La eliminación de la discriminación en contra de las mujeres y las niñas.
- El empoderamiento de la mujer.
- El logro de la igualdad entre las mujeres y los hombres, como socios y beneficiarios del desarrollo, los derechos humanos, las acciones humanitarias y la paz y la seguridad.

3.1.2. ASOCIACIÓN PARA LOS DERECHOS DE LA MUJER Y EL DESARROLLO

La Asociación para los Derechos de las Mujeres y el Desarrollo (AWID) es una organización internacional y feminista, que busca alcanzar la equidad de género, el desarrollo sustentable y la realización de los derechos humanos de las mujeres. Participan hombres y mujeres del mundo, quienes se dedican a investigar la educación, el activismo, los negocios, las políticas públicas, el desarrollo, el financiamiento de las organizaciones, entre otras cosas.

La Asociación para los Derechos de las Mujeres y el Desarrollo (2015) busca trabajar con asociados, aliados y bases de apoyo, para lograr el plan estratégico:

- ✓ Promover los derechos de las mujeres informando y capacitando, para lograr responder eficazmente a las oportunidades y amenazas, en relación a la salvaguarda de los derechos humanos de las mujeres a diferentes niveles.
- ✓ Cambiar las políticas y las prácticas de los diversos actores e instituciones influyentes, que inciden y determinan los resultados en materia de derechos humanos y desarrollo para el avance, el respeto, la protección y el cumplimiento de los derechos de las mujeres y la promoción de la justicia de género.

Estudio de las Barreras de Género Presentes en las Comunas de Tomé y Chiguayante

- ✓ Aumentar la solidaridad y la acción conjunta entre las activistas por los derechos de las mujeres y sus aliados, por medio de la inclusión y la participación significativa de grupos de mujeres históricamente excluidos o discriminados.
- ✓ Acceso al conocimiento y otros recursos para reforzar su seguridad y bienestar, y ampliar el disfrute de sus derechos humanos. Con el fin que las activistas puedan luchar por los derechos de las mujeres, pertenecientes a todas las generaciones y movimientos y en defensa de diversas causas.
- ✓ Mostrar las iniciativas a favor de los derechos de las mujeres, las amenazas que enfrentan y las estrategias eficaces de respuesta que lideran las mujeres y las organizaciones por los derechos de las mujeres, entre los principales actores e instituciones que determinan los resultados en materia de derechos humanos y desarrollo.

2.2. INSTITUCIONES A NIVEL LOCAL: CHILE

3.2.1. SERVICIO NACIONAL DE LA MUJER

El Servicio Nacional de la Mujer es el organismo creado por el Gobierno de Chile, tiene por objetivo fomentar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, fue creado por la Ley N° 19.023 el 3 de enero de 1991. La actual Ministra Directora Servicio Nacional de la Mujer es Claudia Pascual Grau.

El SERNAM en Chile, tras recuperar la democracia, busca la participación política y social de las mujeres del país. Esta institución considera la lucha de las mujeres por obtener el derecho a voto, el acceso a la educación, el trabajo remunerado y la relación de equidad al interior de la familia y en pareja. Según la página oficial del Servicio Nacional de la Mujer (2015) su creación se debe a:

“El cumplimiento por parte de los Gobiernos Democráticos, de los compromisos internacionales contraídos por Chile al ratificar la Convención de Naciones Unidas sobre Eliminación de Todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y suscribir otros acuerdos que recomiendan a los países que organismos de alto nivel se encarguen de impulsar el progreso de las mujeres.

La demanda organizada de contar en democracia con un organismo del Estado que se preocupara de promover políticas públicas de igualdad entre mujeres y hombres.”

El fin último del SERNAM es promover una sociedad donde exista igualdad, autonomía, equidad, no discriminación y una vida sin violencia para las mujeres. Buscando la implementación de políticas, planes y programas que colaboren con la equidad de género en todos los ámbitos y en toda su diversidad en el Estado de Chile.

Los programas que desarrolla el SERNAM son los siguientes:

1. Violencia contra las mujeres

La ley de Violencia Intrafamiliar (ley 20.066) protege a las mujeres del maltrato que afecte sus vidas o su integridad física o síquica al interior de la familia o al interior del matrimonio. La ley de Violencia Intrafamiliar debe ser modificada con el fin de que pueda proteger a más mujeres en todos los tipos de violencia, tal como violencia física, psicológica, económica, sexual, también del femicidio, del acoso sexual y del hostigamiento y/o agresión en espacios públicos.

Los programas que presenta SERNAM son:

- ✓ Programa Centros de la Mujer
- ✓ Programa Casas de Acogida
- ✓ Programa hombres por una vida sin violencia
- ✓ Centros atención reparatoria a mujeres víctimas de agresiones sexuales
- ✓ Femicidios

- ✓ Fono violencia
- ✓ Campañas

2. Área Mujer y Trabajo

SERNAM (2015) cuenta con un área denominada Mujer y Trabajo que busca ayudar a la mujer a ingresar al mercado laboral a través de sus programas:

- ✓ Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar
- ✓ Programa de Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género
- ✓ Programa 4 a 7
- ✓ Programa Emprendimiento

El objetivo de estos programas es promover la empleabilidad de la mujer, de esta manera puedan contribuir en sus hogares y erradicar las problemáticas de pobreza.

El público objetivo al que van dirigidos los programas del SERNAM son mujeres trabajadoras y jefas de hogar, mujeres emprendedoras, mujeres económicamente activas y que además tengan a su cargo niños entre 6 y 13 años, y finalmente organizaciones públicas y privadas que colaboren con la inserción laboral femenina y las buenas prácticas laborales.

El Servicio Nacional de la Mujer (2015) se presenta al país en 15 regiones y con una oferta de programas para 50.000 mujeres. Esta institución busca generar un cambio cultural que permita alcanzar la igualdad de oportunidades y derechos tanto para mujeres como hombres, estableciendo políticas que fomenten el equilibrio de la vida persona, laboral y familiar.

3. Las Oficinas de Información, Reclamos y Sugerencias

Las Oficinas de Información, Reclamos y Sugerencias son oficinas que se encuentran en todas las regiones, específicamente en las Direcciones Regionales. A través de estas oficinas se entrega información y atención personalizada sobre ciertos tópicos que afecten a

la mujer. El objetivo de esta área del SERNAM es evitar o disminuir la ocurrencia de situaciones de discriminación o que limiten los derechos de las mujeres.

El personal de las Oficinas de Información, Reclamos y Sugerencias atiende en las 15 regiones del país gratis y confidencialmente de lunes a viernes. Este servicio permite a las mujeres acceder a otras instituciones públicas de manera más expedita y ayudarlas a identificar la institución que satisface su necesidad de manera más específica.

Las consultas que resuelve esta área del Servicio Nacional de la Mujer son:

- ✓ Violencia intrafamiliar y posibilidades de atención
- ✓ Ley de matrimonio civil
- ✓ Pensiones de alimentos
- ✓ Reconocimiento de hijas e hijos
- ✓ Cuidado personal de hijas e hijos (tuición)
- ✓ Relación directa y regular con hijos e hijas (visitas)
- ✓ Contratos de trabajo, jornada laboral, fuero maternal
- ✓ Ley sobre acoso sexual
- ✓ Ley sobre igualdad salarial
- ✓ Programas sociales de gobierno
- ✓ Programas del SERNAM

4. Departamento de Reformas Legales

El Departamento de Reformas Legales es una unidad del Servicio Nacional de la Mujer cuyo fin es promover y proponer aquellas reformas legales y medidas que sean de utilidad para los derechos de la mujer, de tal manera que puedan superarse las discriminaciones que las afectan.

3.2.2. FUNDACIÓN PARA LA PROMOCIÓN Y DESARROLLO DE LA MUJER

La Fundación para la Promoción y Desarrollo de la Mujer es parte de las Fundaciones de la Dirección Sociocultural de la Presidencia de la República. Actualmente su directora ejecutiva es Pamela Farías Antognini.

Según la página oficial de PRODEMU (2015), esta fundación fue creada el 28 de noviembre de 1990 con el objetivo de colaborar con la participación, organización y desarrollo integral de las mujeres chilenas. El trabajo de la fundación es con perspectiva de género, con el fin de promover las capacidades de empoderamiento y liderazgo de las mujeres a través de modelos socioeducativos y dirigido a aquellas que se encuentren socialmente vulnerables. Otro gran objetivo de PRODEMU es colaborar con el acceso al mercado laboral y con el progreso profesional y laboral de la mujer, para que puedan tener autonomía económica.

Para cumplir con sus objetivos, PRODEMU, posee oficinas a lo largo de Chile a través de sus 15 Direcciones Regionales y 54 Direcciones Provinciales. La fundación cuenta con más de 500 trabajadores, quienes son entes fundamentales para llevar a cabo los objetivos de PRODEMU, que son colaborar en la participación, organización y desarrollo integral de la mujer lo largo de todo el país.

El público objetivo de PRODEMU son mujeres, especialmente jefas de hogar, que pertenezcan al primer y segundo quintil. La fundación espera que a través de sus programas pueda potenciar las capacidades de aquellas mujeres que son emprendedoras, permitirles un mayor acceso al mercado laboral, consolidar los emprendimientos y desarrollar apoyo para el ámbito laboral, etc.

3.2.3. FUNDACIÓN INSTITUTO DE LA MUJER

Esta institución fue creada en 1987, bajo la denominación de Instituto de la Mujer, cuyo objetivo es trabajar en pro de la igualdad de derechos de las mujeres en el marco de la lucha por la democracia y de sus procesos de democratización social (Fundación de la Mujer, 2015).

Esta fundación chilena pretende visibilizar las diferencias de la globalización entre hombres y mujeres, en especial en ámbitos económicos, sociales, políticos y culturales, con el fin de elaborar estrategias y planes que puedan enfrentar estas diferencias y lograr una democracia inclusiva, moderna y participativa. Por medio de talleres, estudios, mesas de trabajo y seminarios, la fundación intenta incidir en políticas del Estado en términos de equidad de género.

El trabajo del Instituto de la Mujer ha permitido la creación de políticas públicas e iniciativas legislativas en torno a la discriminación de género contra las mujeres, además ha hecho aportes importantes para la equidad de género en oportunidades y democracia.

Los principales programas del Instituto de la Mujer (2015) son:

1. Las Escuelas de Formación de Líderes Mujeres.
2. Los Tribunales de Derechos de las Mujeres Chilenas.
3. La activa participación en la reformulación y aprobación de la Ley de Delitos Sexuales.
4. La elaboración y presentación de Informes Sombras ante diversas instancias internacionales.
5. El desarrollo de proyectos de investigación e intervención con población migrante.
6. Las Escuelas de Ciudadanía y Liderazgo para Migrantes.
7. Entre otras.

El Instituto de la Mujer tiene como principales enfoques:

- Globalización y Desarrollo

- Ciudadanía, Participación y Representación Política de las Mujeres en Democracia
- Derechos Humanos y Derechos de las Mujeres
- Comunicación y Género

3.2.4. CENTRO DE ESTUDIOS DE LA MUJER

El Centro de Estudios de la Mujer (CEM, 2015) fue fundado en abril de 1984 por un grupo multidisciplinario de investigadoras en ciencias sociales y económicas. Este centro se dedica a estudiar temas relacionados al género y ejecuta investigación, formación, difusión y asesorías áreas de Trabajo y Empleo, Ciudadanía y Participación Política, y Políticas Públicas.

Actualmente el CEM (2015) se enfoca en tres áreas temáticas: Trabajo, Participación Política y Políticas Públicas. Esta áreas son desarrolladas por medio de los siguientes programas:

- **Programa Mujer, Trabajo y Empleo:** elabora estudios respecto a las formas en que se expresan las relaciones de género en el mundo laboral, en la dinámica del mercado de trabajo y en el trabajo doméstico. Examina las tendencias del empleo femenino, las condiciones laborales en el marco de los cambios estructurales económicos y tecnológicos, y en la cultura empresarial, además estudia el impacto diferencial para hombres y mujeres.
- **Programa Mujer, Ciudadanía y Política:** intenta crear conocimientos sobre las relaciones de poder establecidas en términos de género al interior de las instituciones y sistemas políticos, revelar los métodos y prácticas discriminatorias hacia las mujeres y sus estrategias de legitimación. Este Programa considera necesario conocer las formas que asume el ejercicio de la ciudadanía e implementar programas de capacitación ciudadana a mujeres con miras al desarrollo democrático del país.

- **Programa Género y Políticas Públicas:** el principal objetivo de este programa es analizar el proceso de formulación y gestión de políticas públicas desde una perspectiva de género y pone de manifiesto las relaciones entre los géneros en los distintos ámbitos de intervención. Por otro lado, intenta destacar los distintos espacios de interacción de las mujeres con autoridades y funcionarios/as públicos/as así como conocer la relación entre el acceso de las mujeres a posiciones de poder en la administración pública y el diseño de políticas de género.

3.2.5 CENTRO DE ESTUDIOS PARA EL DESARROLLO DE LA MUJER

El Centro de Estudios para el Desarrollo de la Mujer (CEDEM, 2015) es una institución privada sin fines de lucro formada por un equipo interdisciplinario que colabora al fortalecimiento de la democracia, la superación de la exclusión social y la transformación de las relaciones de género, generando conocimientos, participando en el debate crítico y promoviendo una ciudadanía activa.

Los proyectos de CEDEM se relacionan con la educación de conocimientos con intervención social, cultural y política. De tal forma que se pueda contribuir a la transformación del orden de género actual determinado por desigualdad e inequidad, con el objetivo de apoyar a lograr una mayor equidad y justicia social.

Por medio de esta institución se pretende generar cambios a través de los conocimientos, comprensión y acción por medio de apoyo de los distintos sectores sociales, formulando programas de intervención, o aportando al mejoramiento de las políticas públicas y al desarrollo.

Los lineamientos del Centro de Estudios para el Desarrollo de la Mujer (2015), consideran los niveles del sujeto, la familia, el trabajo, el entorno, la ciudadanía y los diferentes actores sociales.

Estudio de las Barreras de Género Presentes en las Comunas de Tomé y Chiguayante

Desde distintos campos del conocimiento que incluyen la historia, la sociología, la antropología, la psicología, la economía, la geografía y el trabajo social se incorporan el género como dimensión de análisis de la realidad social. Esta dimensión cruza tanto la investigación como las intervenciones en los niveles sociales, culturales y políticos.

Las líneas temáticas del CEDE muestran investigación, publicaciones, intervención y estudios para políticas públicas por medio de sus programas:

1. Familia y vida privada

- Maternidad y paternidad adolescente
- Violencia doméstica y sexual

2. Cuerpo, identidades y sexualidades

3. Trabajo, derechos laborales y responsabilidad social empresarial

- Trabajo y derechos laborales
- Responsabilidad social empresarial

4. Actores sociales y ciudadanía

- Diversidad cultural y etnicidad
- Control ciudadano y equidad de género
 - Observatorio de género y equidad
- Liderazgo y participación política
 - Mujeres líderes para el siglo XXI
 - Asesoría organizacional

5. Patrimonio cultural y artesanías tradicionales

6. Territorio y medio ambiente

7. Género y políticas públicas

4. BARRERAS DE GÉNERO

4.1. DIFERENCIA ENTRE GÉNERO Y SEXO

De acuerdo al Centro de Estudios para el Desarrollo de la Mujer (CEDEM, s.f.), la cultura define y entiende lo que corresponde y lo que debe parecer a un hombre y a una mujer, de la misma forma en que se define el lenguaje, vestimenta y comida en cada cultura. La cultura y las sociedades atribuyen ciertas funciones y roles, significados, espacios y características estereotipadas para el género femenino y masculino, estableciendo y construyendo una serie de particularidades que, desde el punto de vista biológico, definen al hombre y la mujer.

CEDEM (s.f.) menciona que durante el aprendizaje en su cultura, las personas internalizan lo que corresponde a una conducta, pensamiento o el ser un hombre y una mujer, creando una pauta de conductas e ideas de ambos géneros. La definición de género respecto a la construcción histórica en cada cultura va variando, está sujeta a cambios en tiempo y espacio. Por otro lado, las oportunidades de desarrollo, tanto de hombres como mujeres, resultan de las necesidades y exigencias de los distintos sexos. Es por esto que el género se distingue del sexo en términos socioculturales, y el sexo por su parte se define en términos biológicos.

Cuadro 1. Diferencia entre Sexo y Género.

Sexo	Género
Hecho biológico/ natural Características biológicas (anatómicas, fisiológicas, hormonales, etc.) que distinguen a mujeres y a hombres.	Hecho cultural/ social Características que la sociedad y la cultura atribuyen a cada sexo
Macho/ Hembra	Mujer / Hombre Femenino / Masculino
Universal	Contextual, histórico
Adquirido al nacer	Aprendido

Fuente: Centro de Estudios para el Desarrollo de la Mujer.

Estudio de las Barreras de Género Presentes en las Comunas de Tomé y Chiguayante

El género es el conjunto de características definidas culturalmente y que determinan el comportamiento social de las mujeres y hombres, además la relación entre ellos. Este concepto fue creado para entender el rol que históricamente se les ha asignado a las mujeres y hombres, el cual no se define por las diferencias biológicas ni del sexo, sino que a través de una construcción social y cultural. El género puede ser explicado a través de distintos ámbitos de la vida de una persona, como el trabajo, la educación, las relaciones personales, la economía, etc. (CEDEM, s.f.).

Los niños y niñas son quienes aprender de la sociedad, y se comportan como ésta espera que lo hagan según su determinado sexo. El proceso de aprendizaje según CEDEM (s.f.), se denomina *socialización de género*, y es adquirido en los diversos entornos a los que se expone una persona, como la escuela, los medios de comunicación, la religión, etc. Los modelos de género establecidos en la sociedad son rígidos y generan limitantes para el desarrollo de hombres y mujeres, además de crear conflictos cuando no se alcanzan los modelos ideales. A pesar de la rigidez de los modelos, a lo largo de los años se han modificado y se han generado derechos por parte de la mujer con respecto al control de su cuerpo, mayor acceso al mercado laboral, mayor acceso a la educación en el entorno rural, etc., estableciendo una nueva realidad que difiere del modelo original de autoridad masculina en la familia.

El género permite establecer distintos aspectos entre hombres y mujeres según el Centro de Estudios para el Desarrollo de la Mujer (s.f.):

- *División sexual del trabajo*: identificada como la diferencia entre los roles, papeles o actividades que llevan a cabo hombres y mujeres, tal como roles productivos, domésticos, de sostenedor, etc.
- *Relaciones entre hombres y mujeres*: definida como la relación de poder, cooperación, conflicto, dominación, complementariedad, etc., entre los hombres y las mujeres.

- *Discriminación de género*: corresponde a las brechas de género o inequidades del mismo, en relación a la división de los recursos, acceso a información y tecnología, toma de decisiones, etc.
- *Estereotipos de género*: determina lo que “debe ser” un hombre y una mujer, a causa de imágenes preconcebidas que la sociedad establece, y que no demuestran la diversidad humana. Definir a la mujer emocional y al hombre racional, es un estereotipo de género.
- *Identidad de género*: corresponde a la pertenencia de una persona hacia algún sexo en específico.
- *Modelos de feminidad y masculinidad*: maneras establecidas históricamente por la sociedad del ser mujer y hombre.

El orden o sistema de género según el CEDEM (s.f.) está compuesto por todos los elementos ya mencionados que permiten determinar ciertas características para el sexo femenino o masculino, según la sociedad, la cultura, el momento histórico, entre otros. A raíz de este concepto se han comenzado a estudiar las causas de desigualdad y elaborar mecanismos para terminar con las brechas de género.

4.2.IDENTIDADES DE GÉNERO

El Centro de Estudios para el Desarrollo de la Mujer (s.f.) especifica la identidad de género como “*definición que de sí mismo hace una persona en relación a otros, elaborada a lo largo de la vida. La identidad de género es el sentimiento de pertenencia al sexo femenino o masculino de un individuo*”. Es por esto que la identidad de género se determina como una construcción subjetiva de acuerdo a las experiencias históricas y los modelos de género que la sociedad establece.

Los modelos de género determinan un “comportamiento adecuado” o también esperado de hombres y mujeres en una determinada sociedad y época. Esto demuestra que la construcción de género se basa en valores que corresponden a modelos de comportamiento que la sociedad determina como válidos y que además son predominantes. Esto quiere decir

que son establecidos de acuerdo a la aceptación, valoración y naturalidad de la sociedad (CEDEM, s.f.).

Las distintas sociedades presentan un modelo predominante de identidades de género, este se funda en norma para los grupos de personas, establece espacios para mujeres y hombres, además limita lo permitido de lo prohibido, establece visiones estereotipadas de los géneros y una valoración diferencial de lo típicamente definido como femenino y masculino. Según el Centro de Estudios para el Desarrollo de la Mujer (s.f.) en términos de identidades personales, los hombres deben demostrar masculinidad entre sus pares como ante las mujeres, por otro lado, las mujeres deben tener inserto en ellas el deseo de ser madres.

Este modelo de identidad de género es un referente, se manifiesta como una pauta para el pensamiento y la acción en las sociedades. Sin embargo, la existencia del modelo no significa que las relaciones establecidas de género correspondan completamente con él, esto se debe principalmente a que en la realidad ha sufrido cambios y también depende de la ubicación contextual, tal como el momento histórico, espacio y tiempo, lo que permite la existencia de una gran diversidad y complejidad en estas relaciones de género. Cada modelo de identidad de género dependerá de las realidades personas y sociales en las cuales se esté inserto (CEDEM, s.f.)

Cuadro 2. Modelo Occidental Predominante de Identidades de Género.

“Deber Ser Femenino y Masculino”		
	Mujer / Femenino	Hombre / Masculino
Roles o Papeles Definidos	Trabajo Reproductivo no remunerado “Dueña de casa”/ “Madre-esposa” Ser para otros Objeto	Trabajo Productivo remunerado “Proveedor”/ “Jefe de hogar” Ser para sí Sujeto
Espacios Definidos	Esfera del Cuidado Esfera doméstica - privada Naturaleza	Esfera del Mercado Esfera pública Cultura
Estereotipos	Subjetiva Dependiente Pasiva/ espectador Frágil	Objetivo Independiente Activo/ ejecutor Fuerte

Estudio de las Barreras de Género Presentes en las Comunas de Tomé y Chiguayante

	Cooperativa Emocional/ ilógica, irracional Seguidora Conciliadora Flexible	Competitivo Racional/ lógico Líder Agresivo Enfocado
Valoración Social, Estratificación de Género	Menor valoración Menor acceso a prestigio Menor acceso a posiciones de poder Restricciones en la toma de decisiones	Mayor valoración Mayor prestigio social Predominio en posiciones de poder Mayor acceso a toma decisiones

Fuente: Centro de Estudios para el Desarrollo de la Mujer.

A lo largo de la historia, el sistema cultural ha incorporado estereotipos de género como parte de su estructura, presentes en espacios familiares, instituciones, etc., los cuales están constituidos por creencias sobre como son los hombres y mujeres y el papel que debe cumplir cada uno de ellos en la sociedad, su hogar, el trabajo y el entorno en general. Según el CEDEM (s.f.) los estereotipos de género dependen del contexto en el cual esté inserto, que puede ser desde el contexto cultura, de etnia hasta grupo socioeconómico, en general se tiende a validar la división del trabajo por sexos y jerarquía de poder que se establecen unos a otros.

Estos estereotipos se asumen como naturales y por ende se clasifican a las personas sin tener en cuenta sus realidades individuales. Estos procesos impiden que exista un sistema de género igualitario en derechos de hombres y mujeres, además limitan el desarrollo de todo potencial existente en mujeres y hombres. Según el CEDEM (s.f.) los estereotipos de género se encuentran arraigados y por lo tanto para generar un cambio se debe generar una evolución en los valores, costumbres y creencias, lo cual requeriría de un proceso de intervención lento, profundo y continuo.

El Centro de Estudios para el Desarrollo de la Mujer (s.f.) establece algunos estereotipos de género prevalecientes en nuestras sociedades:

- Los hombres son quienes desempeñan el trabajo agrícola.
- Las mujeres son quienes se ocupan de las actividades domésticas.

Estudio de las Barreras de Género Presentes en las Comunas de Tomé y Chiguayante

- Las cabezas de familia son hombres.
- Las mujeres se enferman con mayor frecuencia que los hombres.
- Las mujeres son demasiado detallistas y meticulosas en el trabajo.
- Los hombres tienen mayores capacidades analíticas.
- Los hombres son quienes proveen el sustento de la familia.

Es importante que en cada contexto sociocultural y económico se puedan determinar líneas de acción que se adecuen a las particularidades y características del entorno, de tal forma que se puedan entregar respuestas efectivas, apropiadas y contextualmente específicas, mejor focalizadas y sustentadas con información de la realidad.

A pesar de la existencia de identidades de género dominantes, en todas las sociedades existe una diversidad de formas en que se expresan las identidades de género individuales, es decir, no existe una sola forma de ser masculino o femenina, existen muchas feminidades y masculinidades. En ocasiones, las definiciones establecidas sobre género no corresponden a los modelos de identidad de género, además existe una brecha entre las representaciones o significaciones construidas sobre géneros y prácticas concretas. El CEDEM (s.f.) añade que la construcción de identidad de género es un proceso que aun no termina, ya que el individuo a lo largo de su vida va elaborando y reelaborando su identidad de acuerdo a las distintas vivencias y etapas del ciclo vital, de las situaciones sociales, culturales y personas que vive y también de acuerdo a su posicionamiento en la sociedad en la que se encuentra inserto o inserta.

4.3. IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO

El Centro de Estudios para el Desarrollo de la Mujer (s.f.) define el principio de igualdad como uno de los pilares básicos de la democracia moderna y establece el ideal de toda organización social. Existen distintas manifestaciones al respecto: igualdad según pertenencia étnica, igualdad entre mujeres y hombres, igualdad entre nacionales y

extranjeros, etc. y esto determina la adopción de medidas que colaboren con la eliminación de la discriminación por sexo, nacionalidad, origen étnico o cultural, edad, discapacidad, orientación sexual o cualquier otra condición personal o social.

La igualdad de género implica la valoración y consideración de los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades de las mujeres y hombres. Esto no significa que ambos sexos deban ser iguales, sino más bien que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependan de si nacieron hombres o mujeres. La igualdad de género según el Centro de Estudios para el Desarrollo de la Mujer (s.f.) es determinada por la idea de que todos los seres humanos, sin importar su sexo, son libres para desarrollar sus capacidades personas y tomar decisiones. Además implica *equivalencia*, es decir, que todas las personas tienen el mismo valor y la misma dignidad independiente del género, esto incluye normas, valores, actitudes y percepciones que se necesiten para lograr una equidad entre hombres y mujeres. Es por esto que la igualdad de género no significa que hombres y mujeres sean idénticos, ni que deban ser igual número de hombres y mujeres, o que las necesidades deban ser atendidas de igual manera tanto para hombres como para mujeres, ya que cada uno de ellos tiene diferentes necesidades de acuerdo a su entorno y vivencias.

El CEDEM (s.f.) señala que debido a las desigualdades y brechas de género existentes en nuestra sociedad, las mujeres se encuentran en desventaja. A pesar de que el principio de igualdad está considerado en la doctrina jurídica, las discriminaciones se mantienen, es por esto que no basta con garantizar el principio de igualdad de trato, sino también es necesario alcanzar una situación realmente igualitaria que elimine las diferencias sociales existentes.

La igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, según el CEDEM (s.f.), es la posibilidad de acceder a las mismas alternativas de desarrollo y participación en ámbitos de la vida como la política, economía, sociedad y en la toma de decisiones, además de algunas actividades como la educación, capacitación y el ámbito laboral. A pesar de que hay muchas situaciones que colaboran con la *igualdad de oportunidades*, no es suficiente para

la *igualdad de género*, esto se debe a que el resultado final es desigual o los beneficios obtenidos en el proceso son desiguales.

Al utilizar el concepto de *equidad de género* se intenta buscar la valoración de las diferencias y la idea de justicia en las distintas sociedades, entregar a cada persona lo que merece reconociendo sus condiciones o características específicas de acuerdo a su sexo, origen étnico, religión, edad, nivel socioeconómico, de tal manera que se pueda reconocer la diversidad sin que sea una causa para la discriminación. El CEDEM (s.f.) agrega que la equidad de género implica la posibilidad de un tratamiento diferencial para erradicar las desigualdades desde un comienzo, por medios de medidas diferentes pero que conducen finalmente a la igualdad en términos de derecho, beneficios, obligaciones y oportunidades. Esta justicia es entendida como una búsqueda de cambio para hombres y mujeres de acuerdo a sus respectivas necesidades y destacado la importancia de la igualdad en los resultados.

En resumen, según el Centro de Estudios para el Desarrollo de la Mujer (s.f.), la equidad de género:

- Se enfoca principalmente en el reconocimiento de las diferencias entre hombres y mujeres, debido a sus distintas necesidades, aspiraciones, demandas y poder, además de enfrentar distintas limitaciones. Así también hay diferencias entre mujeres y entre hombres que pertenecen a diferentes clases sociales, etnias, generaciones, etc. Estas diferencias deben identificarse y abordarse con el fin de corregir los desequilibrios entre los géneros.
- Apunta no sólo a la igualdad ante la ley y de oportunidades, sino también a la igualdad en los resultados y los beneficios.

4.4. DEFINICIÓN DE BARRERAS DE GÉNERO

El Colegio Oficial de Psicología de Andalucía Occidental (C.O.P.A.O, 2007), define las barreras de género en el ámbito laboral como *“aquellas limitaciones, obstáculos o impedimentos que las mujeres perciben y /o poseen ante su proceso de toma de decisiones vocacionales, el acceso al empleo, el mantenimiento del puesto o cambio y /o promoción en el mismo”*.

El C.O.P.A.O. (2007) añade que el nombre que comúnmente se utiliza como “género”, explica porque las mujeres deben enfrentarse a las barreras sociales, además de las barreras profesionales, cuyo inicio recae sobre la edificación social del género a lo largo de los años. Las barreras de género existentes no están aisladas unas de otras, sino que están interrelacionadas y su naturaleza puede ser tanto social, laboral, personal como familiar, lo que va afectando cada momento de la vida de una mujer y afectando también al ámbito profesional de ellas, siendo esto un incidente negativo para su desarrollo en países que mantienen barreras de género establecidas.

Según el Colegio Oficial de Psicología de Andalucía Occidental (2007), las barreras de género son aquellas restricciones que deben tolerar las mujeres en el proceso profesional y personal de sus vidas. Es por esto que las mujeres enfrentan diferentes dificultades para acceder al mercado laboral, tanto para aquellas mujeres jóvenes como para aquellas que ya tengan cargas familiares.

Es por esto que las barreras se identifican por su heterogeneidad, es decir, las mujeres tendrán presentes en sus vidas distintos tipos de barreras dependiendo principalmente de sus características particulares como la edad, estado civil, entorno sociocultural, etnia, nivel socioeconómico y responsabilidades familiares a su cargo.

Debido a la heterogeneidad de las barreras de género, se dificulta su clasificación, tanto para ser estudiadas como para ser atacadas.

Los estudiosos del tema clasifican éstas en barreras internas y barreras externas, tomando en consideración la relación existente entre los factores internos como motivaciones, actitudes, percepciones, deseos, etc. y, por otro lado, los factores externos como factores culturales, formativos, económicos o productivos, en donde ambos factores afectan de algún modo el desarrollo profesional de la mujer (Colegio Oficial de Psicología de Andalucía Occidental, 2007).

Cuadro 3. Aplicación de la Clasificación de Barreras Internas y Externas al Proceso de Toma de Decisión Vocacional.

Barreras Externas	Barreras Internas
<ul style="list-style-type: none"> • Sobrecarga de roles y conflicto multirrol a la hora de compaginar carrera y familia. • Socialización del rol de género y discriminación del rol social. • Influencia de personas significativas: padres, familiares, profesores, asesores, amigos, etc., para escoger opciones tradicionales. • Carencia de modelos femeninos en ocupaciones/ estudios no tradicionales. • Falta de formación en áreas tradicionalmente masculinas (matemáticas, informática, ingeniería). 	<ul style="list-style-type: none"> • Baja autoestima académica. • Baja autoeficacia. • Baja autoconfianza (especialmente en áreas tradicionalmente masculinas). • Infravaloración de habilidades, rendimiento y expectativas bajas de éxito. • Actitudes negativas hacia las matemáticas. • Miedo al éxito. • Estilos de atribución extremos para los éxitos e internos para los fracasos.

Fuente: Colegio Oficial de Psicología de Andalucía Occidental, 2007).

El Colegio Oficial de Psicología de Andalucía Occidental (2007), menciona que existen autores que consideran dos momentos claves en que las mujeres se ven afectadas por barreras: la inserción en el ámbito laboral y la permanencia y desarrollo de la profesión.

Según lo que se menciona, los criterios y las clasificaciones de las barreras laborales para las mujeres, internas como externas, no se dan de forma aislada sino que se relacionan entre sí y además se condicionan conjuntamente en el desarrollo de la mujer en el mercado laboral y profesional. El C.O.P.A.O. (2007) pone como ejemplo una mujer con baja

autoestima, considerado un factor interno, lo cual puede tener un origen en la educación recibida o en el entorno cultural en el que está inserta, lo que es considerado un factor externo, lo que finalmente afectará en su desempeño profesional, o que por otro lado debido a su baja condición socioeconómica, factor externo, desencadena en una situación desfavorable para la mujer en su entorno laboral.

El artículo “*Diagnostico y Autodiagnóstico de las Barreras de Género*” elaborado por el Colegio Oficial de Psicología de Andalucía Occidental (2007) presenta la definición de las barreras internas, externas e interactivas:

- ***Barreras internas:*** son aquellas que se desarrollan debido a la relación generada entre distintos factores de índole interno, que finalmente afectan al desarrollo personal y profesional de la mujer. Algunas barreras internas son las motivaciones, pensamientos, emociones, actitudes, percepciones, deseos y expectativas.
- ***Barreras externas:*** su origen es a partir de la relación de diversos factores externos que afectan el desarrollo personal y profesional de la mujer. Algunas barreras externas son las socioculturales, históricas, contextuales, educativas, económicas o productivas y ocupacionales.
- ***Barreras interactivas:*** son el resultado de la interacción de los factores internos y externos, es decir, intrínsecos y extrínsecos de las personas, en este caso de las mujeres que se ven afectadas por las barreras de género. Se relacionan factores personales, psicológicos o actitudinales con otros factores como los socioculturales y ambientales, o incluso propios de las estructuras económicas, productivas y ocupacionales, entre otros. El conjunto de factores generan barreras interactivas que impiden el desarrollo de las mujeres en los diferentes ámbitos.

5. CLASIFICACIÓN DE BARRERAS

El Colegio Oficial de Psicología de Andalucía Occidental propuso una clasificación específica donde se consideren los factores internos, externos e interactivos, como momentos clave para la evolución de la mujer en materia laboral y profesional. Desde la elección de la profesión, el acceso al primer empleo, la permanencia en el puesto de trabajo, la reincorporación o promoción profesional hasta las posibilidades de participación social y acceso a recursos.

La clasificación propuesta por el C.O.P.A.O. es:

1. Barreras de género en el ámbito personal
2. Barreras de género en el ámbito educativo
3. Barreras de género en el ámbito profesional
4. Barreras de género para la gestión del tiempo
5. Barreras de género para la participación social

De acuerdo al estudio realizado por C.O.P.A.O (2007), se logró determinar la clasificación para aquellas barreras que afectaran el desarrollo profesional y personal de las mujeres.

5.1. BARRERAS DE GÉNERO EN EL ÁMBITO PERSONAL

Las barreras de género en el ámbito personal son consideradas aquellos elementos propios de la mujer que dificultan la construcción de su propia identidad y que se presentan como obstáculos para el desarrollo de un autoconcepto positivo, distorsionan la imagen de ellas mismas y finalmente detienen las posibilidades de logros a nivel personal como profesional.

El Colegio Oficial de Psicología de Andalucía Occidental (2007), describe la forma en que la mujer se autocomprende, autodefine y se comportan, y dependen principalmente de lo que ella ha percibido a lo largo de su vida en su familia, en el lugar donde estudió, en la publicidad, en los libros y en la sociedad en general. Estos modelos que ha percibido en su

proceso de desarrollo pueden llegar a ser referentes positivos o, por el contrario, una barrera debido a la distorsionada imagen que le presenta respecto a sus posibilidades laborales, expectativas personales y del entorno hacia ella.

El desarrollo personal y profesional que logre la mujer tiene una relación directa con lo que ha percibido en su vida respecto de su autoestima y su valor profesional, por lo tanto, si ella presenta poca confianza en sus capacidades entonces tendrá una barrera interna en el momento en que deba decidir qué formación o profesión debe elegir para estudiar, o al momento de buscar empleo o desarrollar una profesión (C.O.P.A.O., 2007).

5.1.1. FORMACIÓN DE AUTOESTIMA: AUTOIMAGEN PERSONAL Y PROFESIONAL.

A través del proceso de socialización se aprenden y asimilan los estilos de vida, que el entorno y la sociedad en la que se encuentra inserto el individuo les permite percibir, además logran participar eficazmente en ella. Este proceso permite a las personas aprender ciertas normas sociales y generan sus propios valores, creencias y elementos que los caracterizaran (Colegio Oficial de Psicología de Andalucía Occidental, 2007).

En el proceso de socialización, uno de los mecanismos con más importancia es el *aprendizaje observacional*. Este mecanismo consiste en la relación que se genera con otros y otras, principalmente por medio de modelos idóneos, conocimientos, normas, valores y capacidades establecidos a través de patrones culturales. El C.O.P.A.O. (2007) añade que, a lo largo de los años, los modelos de referencia entre hombres y mujeres han ido estrechamente relacionados con el contexto cultural y además con las cualidades biológicas y sexuales de cada género. Es por esto que la mujer ha sido considerada como la carga reproductiva y que cumple un rol de cuidado, ya que las relaciones de género son el resultado de la forma en que socialmente se interpretan las diferencias sexuales. A raíz de esto se puede concluir que los patrones establecidos culturalmente de masculinidad y

feminidad tienen directa relación con el entorno social aprendido y donde actualmente se mantienen las barreras de género.

Patricia Herrera (2000) menciona que la historia de sumisión de la mujer nace del comienzo del patriarcado en las comunidades primitivas y no ha cambiado tanto hasta hoy en día. Añade que la diferenciación de géneros no solo afecta a la mujer, también el hombre es víctima de las expectativas sociales sobre su comportamiento y desempeño, donde se espera que cumpla con ciertos valores establecidos para el sexo masculino, tal como valentía, control emocional, independencia, entre otras.

El rol de género corresponde a la diferencia entre ambos sexos, considerando dentro de ella las características psicológicas, sociales y culturales de feminidad y masculinidad, los cuales se han generado a partir de un proceso histórico de construcción social. Al tomar en consideración este concepto, se puede determinar que el género es más que el sexo masculino o femenino, debido que este representa las particularidades biológicas y anatómicas, mientras que el género toma elementos económicos, sociales, políticos, jurídicos y psicológicos además de sexuales (Patricia Herrera, 2000).

De acuerdo al Colegio Oficial de Psicología de Andalucía Occidental (2007), existen roles diferenciados para los modelos de referencia en una familia, es decir, para el padre y la madre. Históricamente es el padre el encargado de llevar dinero a la casa, establecer normas y solucionar los problemas relevantes de la familia, además de sus responsabilidades tiene independencia para disfrutar de tiempo de ocio personal. En cuanto al ámbito laboral, el hombre, tiene un trabajo remunerado y de ello depende la organización del hogar, por lo tanto, es él quien entrega seguridad a la familia y que finalmente maneja el dinero, además es quien por lo general maneja el auto y arregla los desperfectos del hogar, por lo que tiene más destreza para estas tareas. Debido a este rol establecido para el padre de la familia, es que a los *hijos* se les enseña a tener fuerza física, valentía y preparación para un trabajo que les permita mantener y resguardar a su futura familia, al mismo tiempo se les enseña a ser inteligentes, tener iniciativa y seguridad en sí mismos, con el fin de que puedan cumplir con el papel de sustento del hogar.

Por el contrario, históricamente, se han vinculado valores como docilidad, comprensión, dulzura y sumisión, al género femenino. Estas características eran inherentes a la mujer ya que debía asumir tareas del hogar, crianza de sus hijos y el apoyo al marido. Por consecuencia, a las *hijas* se les inculca los valores como belleza, afectividad, docilidad, labores de cuidado a los demás, con el fin de que puedan mantener el rol establecido socialmente para la mujer (C.O.P.A.O., 2007). En definitiva, la cultura patriarcal establece que el padre cumple una función productiva y la madre una función reproductiva. En la medida que las personas se desarrollan, crecen y aprenden, van observando comportamientos y funciones que tienen las mujeres y hombres en las familias y el entorno social, a causa de esto en todas las sociedades sigue existiendo una serie de resistencias a que la mujer ejerza roles diferentes a los que son socialmente aceptados, es por esto que no se torna fácil el incremento de la participación femenina en las escalas de poder.

La división de funciones, es decir, los roles de género, se agrava debido a las diferencias en el valor de las tareas, habilidades u destrezas que se asignan a hombres y mujeres a través de los estereotipos. Inconscientemente se incorporan los estereotipos por medio de comportamientos y actitudes que imponen un modelo de feminidad en el caso de las mujeres. Los estereotipos, de acuerdo al Colegio Oficial de Psicología de Andalucía Occidental (2007), son las ideas simplificadas arraigadas culturalmente y que son asumidas por la sociedad y que finalmente influyen en el concepto que tiene la mujer de sí misma, y al mismo tiempo, en lo que el entorno espera de ella y que le exigirán a lo largo de su vida.

Los roles sociales de género fomentan la imagen de una mujer que debe cuidar a los demás, debe ser madre y enfocarse en las labores domésticas, lo que implica que el entorno establezca expectativas de lo que ellas deben hacer y además se genere un debate interno por los propios deseos y objetivos. Algunas veces las mujeres deben rendirse ante sus aspiraciones, convirtiendo su vida en una lucha diaria por defender su derecho a desarrollarse profesionalmente sin que eso implique renunciar a otras facetas en el ámbito personal. Finalmente, estas circunstancias influyen en el autoconcepto de la mujer y, por consiguiente, en su autoestima (C.O.P.A.O., 2007).

La autoestima es importante en la vida de las personas ya que es la forma en que nos percibimos y valoramos. Una persona que no tiene confianza en sí misma ni en sus propias posibilidades difícilmente podrá lograr rendimientos que otros alcanzan, por lo tanto, terminan considerándose inferiores a los demás. Según el C.O.P.A.O. (2007) la definición de *autoestima* está muy ligada a la de *autoconcepto* y *autoimagen*, esto se debe a la valoración que la persona hace de sí misma en consecuencia de la propia imagen. Al mejorar ésta, se mejora también el nivel de autoestima y viceversa, ya que al tener una percepción negativa de si mismo también tiene una autoestima negativa.

El Colegio Oficial de Psicología de Andalucía Occidental (2007) menciona que los seres humanos elaboran una representación del mundo en función a lo que piensan, actúan y reaccionan respecto a estímulos externos. Durante la vida de una persona se va construyendo una imagen de sí misma, a consecuencia de sus percepciones y creencias en los diferentes niveles: físico, psicológico, intelectual, social y afectivo; en su conjunto generan la idea que la mujer tiene de sí misma, lo cual finalmente influye en la forma en que se relaciona con el entorno. Esto quiere decir que el individuo capta los objetos del mundo exterior y las experiencias internas, para finalmente otorgarles un significado.

A causa de todo lo anterior es que existen diferencias en la formación del autoconcepto en niños y niñas. Este proceso comienza en el momento en que nacen, ya que desde ese punto se les atribuye una futura manera de actuar, comportarse y relacionarse de acuerdo a su género, lo que determina una manera específica de lo que podrá ser o hacer esa persona a futuro, sobre lo que podrá decir y pensar a lo largo de su vida. La familia y la escuela los principales grupos sociales que influyen en el proceso de formación de género de una persona.

De acuerdo al Colegio Oficial de Psicología de Andalucía Occidental (2007), la autoestima es algo que se aprende y, por ende, puede mejorarse por medio del fomento de las capacidades de las mujeres para desarrollar sus habilidades, aumentando su nivel de autoconfianza y autoeficacia, y finalmente eliminando las desigualdades sociales entre niños y niñas. Es fundamental estimular en la mujer la expectativa de ser capaz de tener

éxito, valorar sus capacidades, apreciar sus posibilidades, minimizar los fracasos y respetar su propio estilo, para que finalmente pueda aceptar que su éxito es producto de su esfuerzo.

La autoestima femenina finalmente es producto de la discriminación social por razón de género y además de la construcción histórica de la imagen propia del sexo femenino, que por lo demás genera una imagen infravalorada de sus capacidades. Esta imagen condiciona el ámbito personal y profesional, creando una barrera interna difícil de detectar y superar.

5.1.2. CIRCUNSTANCIAS PERSONALES Y FAMILIARES

La mujer a lo largo de su vida percibe una serie de variables que condicionan su futuro personal y profesional, las circunstancias personales y familiares tienen directa relación con la formación de su identidad femenina. Estas variables que ejercen influencia, independiente de la voluntad personal, en las metas profesionales de las mujeres y las dificultan. De acuerdo al Colegio Oficial de Psicología de Andalucía Occidental (2007) existen distintas circunstancias que condicionan el proyecto personal y profesional de las mujeres:

5.1.2.1. EDAD DE LAS MUJERES

La edad corresponde a una barrera de género ya que al superar un rango de edad promedio, las mujeres en su mayoría tienen en su responsabilidad cargas familiares. Es por esto que las mujeres jóvenes poseen mayores índices de empleabilidad al no tener estas responsabilidades familiares y además al poseer una formación más actualizada. En la medida que las mujeres creen su propia familia cada vez más tardía facilita que las jóvenes ocupen, durante esa etapa de su vida, puestos de trabajo que requiere una mayor independencia como por ejemplo la movilidad geográfica (C.O.P.A.O., 2007).

El denominado “reloj biológico y social” es una condición estereotipada de la identidad femenina que condiciona sus decisiones y finalmente los deseos relacionados al ámbito profesional. El conocido sistema patriarcal se mantiene, a pesar de que en las últimas décadas se ha aceptado la incorporación de la mujer en trabajo remunerado, ya que en sus

proyectos profesionales las mujeres deben incluir la maternidad y/o el matrimonio, en los cuales su rol es priorizarlos por sobre lo demás. El Colegio Oficial de Psicología de Andalucía Occidental (2007) añade que existen ciertos estereotipos que actúan negativamente, al no cumplir con el rol de esposa y madre que la sociedad asigna, implica que no logro desempeñar con éxito al rol de mujer, creando un sentimiento de culpa al quitar tiempo a su familia en favor de su trabajo.

5.1.2.2. ESTADO CIVIL

De acuerdo al artículo de Diagnóstico y Autodiagnóstico de las Barreras de Género del C.O.P.A.O. (2007), el estado civil resulta un patrón negativo a la hora de incorporarse al mundo laboral o desempeñar funciones con responsabilidad en las empresas, esto debido a que el modelo patriarcal establece que el matrimonio es un modelo idóneo de convivencia en el que los roles de cada cónyuge está determinado y diferenciado de acuerdo a su género. Es por esto que el estado civil representa un papel contradictorio en la sociedad y el mercado del trabajo.

El matrimonio a lo largo de los años ha sido considerado el destino inevitable de toda mujer, donde la protección paterna es cambiada por la protección marital, a cambio de desempeñar el rol femenino de reproducción y labores domésticas. A partir de ese referente, la mujer ha construido una identidad y proyecto de vida basado en las funciones sociales sobre ser mujer.

5.1.2.3. RESPONSABILIDADES FAMILIARES

Según Paterna y Martínez (2002), las responsabilidades familiares son barreras significativas para el desarrollo profesional de una mujer. Durante la historia de la mujer ha sido responsable de la organización del hogar y del espacio que se les ha asignado producto del rol asignado por la sociedad. En la actualidad las tareas reproductoras, el cuidado de menores o personas dependientes y el peso de las tareas domésticas recae sobre la mujer, quien en algunos casos también desempeña un trabajo remunerado al mismo tiempo. Estos

aspectos son considerados como barreras internas en la medida que las responsabilidades asociadas al género femenino no son compartidos con los otros integrantes de la familia y deben asumirlas individualmente. El desempeño del trabajo interno y externo al hogar, además de la falta de tiempo libre, desencadenan patologías como estrés, depresión o insatisfacción personal.

La doble jornada laboral que enfrentan algunas mujeres, según Paterna y Martínez (2002), difieren en gran medida a la de sus compañeros de trabajo. El deseo de rebelarse ante esta distribución desigual de responsabilidades generan sentimientos de culpa que actúan como barreras internas y que tienen relación con la pertenencia a un modelo de familia establecido, tanto tradicional o diferente.

La multiplicidad de roles y el conflicto generado entre ellos, es considerado un problema ya que las mujeres deben compatibilizar el trabajo remunerado con el doméstico. Esta barrera es transversal ya que influye en el proceso de desarrollo profesional femenino, desde la inserción al mercado laboral y la permanencia en este, como también la promoción y el cambio de trabajo. Paterna y Martínez (2002) agrega que las madres trabajadoras son consideradas como “colectivo problemático” a consecuencia de la construcción social de maternidad donde no se incluye el rol de madre trabajadora, mientras que en la construcción social de paternidad el rol de trabajador remunerado está asumido y radicado en la sociedad, es por esto que se cuestiona la posibilidad de trabajar o no en el caso exclusivo de las mujeres.

Por otra parte, existen las familias monoparentales que tienen un nivel más elevado de pobreza por no tener un segundo salario, además deben asumir el rol de crianza y mantenimiento de hijos e hijas. Este tipo de familias, al no ajustarse al modelo patriarcal, deben enfrentar barreras acentuadas ya que el único sueldo es el femenino y, por lo general, inferior al masculino (Paterna y Martínez, 2002).

5.1.2.4. FEMINIZACIÓN DE LA POBREZA

Las condiciones laborales que deben enfrentar las mujeres, tal como trabajos informales, mayor temporalidad, mayores índices de desempleo, salarios más bajos que los hombres y la discriminación en la ocupación de puestos con responsabilidad, son datos que demuestran la exposición de la mujer a la pobreza, principalmente en sectores rurales. El Colegio Oficial de Psicología de Andalucía Occidental (2007) menciona que las mujeres, al ser las principales responsables del trabajo doméstico, desempeñan un rol primordial en la economía de los hogares rurales y se determina como el principal sustento del hogar.

Otra barrera producto de la pobreza, es la condicionante que afecta a las jóvenes que intenta ingresar al mercado laboral, ya que padecen unas condiciones de mayor precariedad que la de sus compañeras (C.O.P.A.O., 2007).

En conclusión como efecto de las barreras personales y que condicionan el desarrollo personal y profesional de las mujeres son: el miedo al rechazo, la sensación de fracaso, el miedo al cambio, la falta de referentes profesionales y personales, la baja autoestima, el sentimiento de soledad y culpa.

5.2. BARRERAS DE GÉNERO EN EL ÁMBITO EDUCATIVO

Las barreras de género en el ámbito educativo se refieren a los obstáculos que se presentan en el proceso de formación de las mujeres, como también en los elementos que se relacionan con su actitud frente a los cambios, a las nuevas tecnologías, a su elección profesional y finalmente a sus aspiraciones laborales.

5.2.1. ROLES FEMINIZADOS Y ASPECTOS SOCIOFAMILIARES

Según el Colegio Oficial de Psicología de Andalucía Occidental (2007), durante el proceso de socialización del ser humano se integran las pautas culturales de la sociedad en que el

individuo está inserto, se crea la identidad de género y se toman los valores que el entorno enseña, además de las normas y comportamientos que socialmente corresponden a características femeninas y masculinas.

Los patrones culturales de masculinidad y feminidad se vuelven visibles desde edades muy tempranas. De acuerdo al C.O.P.A.O. (2007), tanto en el ámbito familiar como educativo, se comienzan a construir las barreras de género que en un futuro afectarán el desarrollo profesional y personal del individuo. Las condicionantes socioculturales, educativas y familiares que la mujer recibe a lo largo de su vida, llegan a ser barreras en todos los ámbitos sociales.

Para la gran mayoría de las personas, la familia es el primer entorno en el que se desenvuelven y donde se hace presente y se aprende la diferencia de géneros. En la primera etapa de la vida, se enseñan las expectativas diferenciadas con respecto a la figura masculina y femenina. De la misma manera, el centro educativo es un elemento fundamental en la formación de la identidad de género, donde se instruye sobre los roles tradicionales de los hombres y las mujeres.

El C.O.P.A.O. (2007) añade que las principales fuentes que entregan patrones culturales, centro educacional y familia, mantienen las diferencias sociales entre niños y niñas, creando conciencia de cuáles son los roles de género que deben cumplir, e intentando no defraudar las expectativas sociales.

De acuerdo a la Revista Comunidad Mujer (2014) niñas y niños se encuentran vulnerables frente a roles asignados socialmente, en los cuales el hombre y la mujer poseen responsabilidades desiguales. El hombre debe ser proveedor y las mujeres cuidadoras, lo que conlleva al fomento de las habilidades duras en los niños y las habilidades blandas en las niñas, asociando la matemática a ellos y el lenguaje a ellas.

Es por esto que los aprendizajes, actitudes y materias a enfocarse, difieren dependiendo del sexo del niño o niña. La Revista Comunidad Mujer (2014) añade que los resultados en las pruebas de Matemáticas son un buen predictor del futuro sueldo de una persona, esto debido a la elección de la carrera y ocupación relacionada a la materia, las cuales poseen un patrón de género y cuentan con los mayores salarios del mercado. La mayor concentración de mujeres se encuentra en las industrias peor pagadas y con bajas condiciones laborales, lo que debilita la opción de igualdad de género y a la vez provoca un impacto negativo en el crecimiento económico al no aprovechar a aquellas mujeres capaces de dar un valor agregado a las industrias que tradicionalmente son masculinas.

5.2.2. ACCESO A LA EDUCACIÓN

La igualdad en el acceso a la educación para niños y niñas es un determinante para la equidad de género y de inserción laboral femenina, es por esto, que la educación de calidad es un elemento clave para que el género femenino obtenga más oportunidades laborales. Por otro lado, que las mujeres reciban educación implica educar también a familias y a sociedades, además con una buena educación, las posibilidades para que las mujeres puedan acceder a un trabajo decente y puedan desarrollarse profesionalmente, aumentan (Organización Internacional del Trabajo, 2008).

Según la OIT (2008), en la mayoría de los países se han logrado alcanzar progresos con respecto a la educación, donde 118 países han conseguido la equidad de género. Sin embargo, aún existen culturas con bajos recursos económicos que deben elegir dentro del círculo familiar quienes de sus hijos recibirán educación, en estos casos las mujeres son las primeras en ser excluidas.

En regiones como África o Asia, la alfabetización existente entre hombres y mujeres se ha incrementado con el tiempo, las mayores inequidades de género en términos educacionales se encuentran en el norte de África y el oeste de Asia. Al contrario, países del Asia Occidental y del Pacífico se acercan cada vez más a la equidad de género en cuanto a

acceso a educación, por otro lado, América Latina y el Caribe mantiene cierta diferencia entre niños y niñas.

La Organización Internacional del Trabajo (2006) agrega que no es solo el nivel de educación del que los países deben preocuparse, sino también deben considerar la calidad de la educación y formación. La discriminación indirecta hacia las mujeres genera estereotipos, tal como la asociación de ciertas carreras a las mujeres o algunos temas que son considerados de poco interés para el género femenino. Además los libros entregados en los centros educativos colaboran con la formación de estereotipos, entregando textos que suelen mostrar a hombres realizando funciones comerciales de tipo dominante y a las mujeres sometidas.

La equidad de género se logrará cuando se den igualdad de oportunidades en la educación formal, informal y la educación profesional. Según OIT (2008), en los últimos años, se ha visto que en algunos países son más mujeres que hombres las que continúan estudios superiores. A pesar de eso, la situación en el ámbito laboral no se ve mejorada y la discriminación a las mujeres continúan, tanto en la inserción como la permanencia laboral.

El inicio de la pubertad marca un hito en la vida de las mujeres, en algunos países se da paso para que el género femenino comience a formar familia y existe la posibilidad de embarazo, en cambio, en otras sociedades existe una sobreprotección por las adolescentes y convierten su pubertad en un periodo de excesivas restricciones.

De acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (2006), la educación que reciben las mujeres tiene relación directa con aquellas familias de pocos integrantes, permitiéndoles tomar decisiones con responsabilidad, y que además poseen un nivel de ingresos más alto. Sin embargo, en términos generales, las mujeres siguen teniendo dificultades para acceder al mercado laboral aunque posean un nivel de educación mayor que un hombre de la misma edad, una vez que comienzan a buscar empleo, también perciben la discriminación de género existente en la sociedad que está inserta.

Encuestas realizadas por la OIT (2008), con respecto a la transición entre el centro educativo y el mercado laboral, muestran que en ciertos países el paso hacia la vida laboral de las jóvenes es mucho más complicado y extenso que de los jóvenes. Incluso, en algunos sectores del mundo, las mujeres tienen un acceso limitado a ciertos canales de información y mecanismos de búsqueda laboral, además, al momento de contratarlos, la preferencia recae sobre los hombres y no las mujeres por diferentes razones.

Existen muchos países donde el desempleo femenino es inferior al de los hombres de la misma edad, sin embargo, esto algunas veces significa que las mujeres ni siquiera están buscando trabajo y prefieren abandonar el mercado laboral debido a los intentos fallidos de ser contratadas. Al contrario, cuando encuentran trabajo, suelen recibir menor sueldo que los hombres y son consideradas para empleos en la economía informal, es decir, trabajos que exigen baja calificación, que no entregan seguridad laboral y que no les entrega acceso a la formación ni protección social, entre otros. Es por esto que las mujeres que acceden en estas condiciones al mercado laboral, las hace más vulnerables a la pobreza y marginalización que los hombres (OIT, 2006).

La discriminación y la inequidad de género, genera falta de oportunidades para las mujeres por lo que no les queda otra opción que dejar de intentar en el mercado laboral y permanecer en el trabajo tradicional familiar no remunerado. Este tipo de situaciones se produce principalmente en sectores de áreas rurales. Es por esto que de acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (2006), el trabajo doméstico es considerado una labor feminizada y que impide el desarrollo profesional y laboral de las mujeres de todas edades.

En algunas culturas se presiona a los jóvenes a seguir aquellas costumbres que están radicadas en las sociedades. Es por esto que existen muchas situaciones donde hombres y mujeres se casan a muy temprana edad, y donde procrear es uno de los factores importantes a considerar, sin embargo, este tipo de decisiones mantienen el ciclo de pobreza intergeneracional tanto para hombres como mujeres. Con tal de seguir aquellas costumbres propias de su cultura y sociedad, están dispuestos a pagar costos sociales y económicos altos (OIT, 2006).

Según OIT (2006), el embarazo a temprana edad restringe las posibilidades de las mujeres de poder acceder a un empleo productivo, y con mayor motivo a aquellas mujeres que han recibido poca educación. En conclusión, si la mujer está casada o soltera, al quedar embarazada, la sociedad le otorga un sinnúmero de tareas del cuidado de los niños y además de los quehaceres domésticos, por lo tanto, están expuestas a mayor carga financiera y con una baja posibilidad de obtener un ingreso acorde a sus necesidades.

La Organización Internacional del Trabajo (2006) propone erradicar la segregación ocupacional donde se establecen empleos masculinos y femeninos, y que son aceptados socialmente de esa manera, y finalmente crear profesiones donde ambos sexos puedan participar. Con el paso de los años las mujeres han ido entrando al mercado de las profesiones, incluso ocupando aquellas que tradicionalmente han sido solo para los hombres.

Las mujeres que desean iniciar una vida laboral se encuentran con restricciones de ingreso, discriminación en la selección y estereotipos de género que establece la sociedad en la cual está inserta. Este tipo de situaciones desanima a aquellas mujeres que deseaban encontrar un empleo de acuerdo a sus capacidades, pero que al contrario se desalientan a encontrar un programa que les ofrezca remuneraciones altas y mejores condiciones para conseguir empleo. En muchos países se motiva a las mujeres a realizar ocupaciones que son de naturaleza femenina, es decir, que no exijan muchas destrezas, que ofrezcan baja retribución y con pocas alternativas de crecimiento profesional. Este tipo de empleos suelen relacionarse con los quehaceres domésticos, por el contrario a los hombres se les ofrece empleos que sean de naturaleza masculina y son ayudados a buscar trabajo y ser formados profesionalmente (OIT., 2008)

Es importante educar a los hombres a intentar en aquellas profesiones consideradas femeninas, con el fin de romper las barreras laborales de género. De la misma manera, impulsar a las mujeres a tomar profesiones propias de los hombres. Todo esto dependerá exclusivamente de cada cultura y sociedad, según la Organización Internacional del Trabajo

(2008), en la India la construcción es un empleo típicamente femenino, sin embargo, en el resto de los países es considerado un empleo masculino.

Es importante abordar los estereotipos de género que están establecidos en el mundo, si se mejora el acceso a oportunidades de educación donde no exista la segregación ocupacional de género, es podrá generar un cambio en el nivel de empleo de las mujeres y finalmente mejorar sus condiciones socioeconómicas eliminando el círculo de la pobreza. Para que esto ocurra es necesario contar con una buena orientación vocacional, donde se dejen de lado los roles socialmente establecidos y se guie a hombres y mujeres a una formación que se adecue a sus capacidades y necesidades, que conozcan las barreras de género que existen y de esta manera puedan enfrentar el mundo laboral con todo su potencial (OIT, 2008).

5.2.3. BRECHA DIGITAL DE GÉNERO: NTIC's

Las Nuevas Tecnologías de la Información y Comunicación han estado presente en la vida de las personas en las últimas décadas, sin embargo, la brecha digital de género ha existido paralelamente, entendiéndose como la resistencia que las mujeres presentan frente al uso de estas nuevas tecnologías. De acuerdo al Colegio Oficial de Psicología de Andalucía Occidental (2007), esta situación que vive gran parte del género femenino se debe al reparto de las responsabilidades del hogar y a su exclusión tradicional del uso y manejo de estas herramientas tecnológicas.

Los computadores y otros aparatos electrónicos que se encuentran en un hogar, son más usados por hombres que por mujeres, esto se debe a que las mujeres cuentan con un rol establecido socialmente el cual consiste en realizar las tareas en el hogar, por lo que disponen de menos tiempo para hacer uso de un computador. El C.O.P.A.O. (2007) añade que el sexo femenino ha desarrollado habilidades relacionadas a las relaciones humanas y percepción, producto del poco uso en las Nuevas Tecnologías de la Información o Comunicación, ya que estos canales pierden muchas de las características sensitivas de la comunicación.

A pesar de que las mujeres han aumentado su relación con las Nuevas Tecnologías de la Información y Comunicación con el fin de reducir la brecha digital de género, siguen siendo menos del 50% las que manejan las NTIC's. Al igual que en otros ámbitos, la desigualdad de género en el uso de estas tecnologías trae consecuencias y genera barreras educacionales y contextuales (Colegio Oficial de Psicología de Andalucía Occidental, 2007).

En lo que respecta a contenidos en la red, la gran mayoría de estos sitios web van dirigidos a mujeres con contenido mercadotécnico relacionado a productos cosméticos, de alimentación, higiene personal o del hogar, manteniendo y reforzando un estereotipo femenino. Según el C.O.P.A.O. (2007) la mayoría de los contenidos son elaborados y administrados por hombres, por lo que el papel femenino no suele tener mayor relevancia que la de un consumidor.

Esta brecha digital de género no se trata de que las mujeres no posean las capacidades o habilidades para desempeñarse en las Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación, sino más bien, se refiere a la poca motivación y entrenamiento de su entorno. Para lograr erradicar esta brecha digital de género es necesario que las mujeres aprovechen las oportunidades de desarrollo profesional y participación social, eliminando los estereotipos culturales.

5.3. BARRERAS DE GÉNERO EN EL ÁMBITO PROFESIONAL

Estas barreras tienen una relación directa con el desarrollo profesional de las mujeres, las condiciones laborales y la participación en cargos de responsabilidad y liderazgo. La inserción de las mujeres al mercado laboral y el desarrollo de una carrera profesional, van estrechamente relacionadas con los estereotipos de género y las barreras internas (Colegio Oficial de Psicología de Andalucía Occidental, 2007).

5.3.1. SEGREGACIÓN LABORAL FEMENINA

El mundo laboral mantiene la estructura patriarcal y los modelos de género atribuidos por la sociedad, imponiendo condiciones discriminatorias, tanto salariales como contractuales, lo que genera un escenario complicado para el desarrollo profesional de la mujer y además para la entrega de sus conocimientos y habilidades en su puesto de trabajo. El C.O.P.A.O. (2007) añade que las mujeres, hoy en día, siguen siendo un objeto de exclusión y explotación laboral en países pobres, sin embargo, en países desarrollados son discriminadas como trabajadoras.

El mayor desempeño femenino en sectores de bajos salarios, la poca estabilidad laboral, baja calidad en las condiciones de trabajo, las brechas salariales y de contratación, son los elementos que ponen en manifiesto la discriminación laboral a las mujeres. Según el Colegio Oficial de Psicología de Andalucía Occidental (2007) a pesar de destacar con buenas calificaciones en la universidad, las mujeres siguen ocupando sectores de baja cualificación donde la mano de obra es más barata y rotatoria. Al considerar elementos como la división sexual del trabajo y la dependencia económica de las mujeres a lo largo de los años, la barrera de género en el ámbito profesional se acentúa.

La segregación laboral se encuentra presente en la inequitativa presencia de las mujeres en sectores de actividad y niveles jerárquicos, lo que demuestra un problema en dos sectores del mercado laboral. Por un lado se encuentra la segregación horizontal, que representa aquellas profesiones y sectores feminizados, y la segregación vertical, que restringe el acceso a puestos de responsabilidad en una organización (C.O.P.A.O., 2007).

5.3.1.1. SEGREGACIÓN HORIZONTAL

La segregación horizontal corresponde a la concentración femenina en empleos de sectores, categorías y profesiones específicas. Siendo esta clasificación, una división estereotipada de empleos femeninos y masculinos según lo establecido por la sociedad en la cual se encuentra inserta. De acuerdo al Colegio Oficial de Psicología de Andalucía Occidental

(2007), la segregación horizontal está determinada por estereotipos y prejuicios sexistas, los cuales se definen como aquellos comportamientos y actitudes correctas e incorrectas que deben tomar hombres y mujeres de acuerdo a su género. Estos roles y tareas de acuerdo al sexo, se relacionan con los modelos de identificación social segregados por el género y que, como consecuencia, actúan como obstáculos y barreras del futuro profesional de las personas.

Gran parte de las mujeres ocupadas presentan alta participación en sectores de servicios, educación y sanidad. Por otro lado, los hombres se centran en sectores industriales, áreas energéticas y químicas, metalúrgicas, construcción, defensa, transporte y telecomunicaciones. El C.O.P.A.O. (2007) añade que los estereotipos en la segregación horizontal tienen cierta influencia en la creación de barrera de género, los cuales afectan las creencias, comportamiento y autoimagen de las mujeres que finalmente determinan la elección de la profesión.

De acuerdo al Colegio Oficial de Psicología de Andalucía Occidental (2007) algunas barreras relacionadas a la segregación horizontal son:

- ✓ **La mujer tiene mayor capacidad de sacrificio y es más paciente:** por lo que se consideran adecuadas para el cuidado de los demás (niños, ancianos, enfermos, etc.) ocupando trabajos, desempeñando empleos como el de enfermera.
- ✓ **La mujer tiene mayor habilidad manual:** por lo que será más eficaz en trabajos relacionados con la costura y otras manualidades.
- ✓ **La mujer tiene mayor capacidad para el trato humano:** motivo por el cual se les asigna profesiones que impliquen una relación con las personas, como por ejemplo azafatas, trabajo social, etc. Esta barrera genera fuertes estereotipos sexistas y normaliza la imagen física femenina como reclamo comercial.

- ✓ **Las mujeres tienen menos capacidad para el trabajo técnico y científico o funciones que requieran el ejercicio de la lógica matemática:** a pesar de la existencia de este estereotipo femenino respecto a las matemáticas, se ha demostrado que las mujeres con la motivación adecuada puede rendir mucho más que sus compañeros.

- ✓ **El salario de la mujer es secundario en el hogar:** bajo el supuesto de que la mujer complementa el salario del hombre en el hogar, se justifica que las mujeres que desempeñan una profesión reciban menos salario que un hombre que ejecuta las mismas labores.

- ✓ **La mujer tiene menor disposición a viajar o trasladarse geográficamente:** hoy en día esto resulta un limitante en algunos empleos y es producto del estereotipo femenino que refuerza cuando una mujer está en edad fértil o convive con la pareja, ya que debe cumplir su rol como mujer.

5.3.1.2. SEGREGACIÓN VERTICAL

Según el Colegio Oficial de Psicología de Andalucía Occidental (2007) la segregación vertical se refiere a la barrera que perciben las mujeres para lograr acceder a puestos de responsabilidad, directivos o de mayor escala jerárquica. Esta barrera implica una dificultad invisible para que las mujeres puedan ser partícipes de la toma de decisiones y posiciones de poder de una empresa. Las diferencias laborales existentes entre hombres y mujeres son producidas por la posición dominio-sumisión que se desenvuelve en la organización, es decir, los niveles más bajos son relegados a las mujeres por esta condición y muchas otras barreras culturales, educacionales, sociofamiliares, etc., los cuales tienen un gran impacto sobre las oportunidades laborales de las mujeres y a la vez sobre su autoconcepto y autoestima.

El C.O.P.A.O. (2007) explica que las mujeres desarrollan una carrera distinta a la de sus compañeros y, por ende, sus funciones directivas los realizan en áreas menores y donde

puedan demostrar las estereotipadas cualidades femeninas como las habilidades sociales, a pesar de eso no disponen de pleno poder de decisión.

De acuerdo al Colegio Oficial de Psicología de Andalucía Occidental (2007) algunas barreras relacionadas a la segregación vertical son:

- ✓ **Atribución de los errores a la colectividad de las mujeres y no al individuo:** al ser las mujeres minoría en los puestos directos de una empresa, implica que se les considere como un colectivo y no como individuos independientes. Por lo mismo deben estar expuestas a continuas evaluaciones de sus conductas y aptitudes, sometiéndolas a sentimientos de presión y aislamientos, sin ningún modelo de referencia femenino y excluidas del grupo de poder masculino. Como consecuencia, reducen su autoestima y seguridad, fomentando sentimientos de culpa por comprometer la carrera profesional de otras mujeres.
- ✓ **Las mujeres carecen de disponibilidad para la formación continua:** al poseer cargas familiares, las mujeres carecen de movilidad y tiempo suficiente para dedicarse a la formación profesional. Por otro lado, las empresas difícilmente consideran las necesidades concretas de las mujeres, por lo que los planes de formación son inaccesibles para ellas.
- ✓ **Las mujeres estudian carreras de letras y los hombres carreras de ciencias:** debido al estereotipo social de género, son las mujeres las que estudian carreras más relacionadas a la administración o atención al clientes, siendo las otras especialidades las que se dedican finalmente a puestos de dirección.
- ✓ **Las mujeres tienen más experiencia y habilidades:** a pesar de que la experiencia en el ámbito doméstico le aporta a las mujeres conocimientos y habilidades para la gestión y coordinación de equipos como habilidades como la organización humana, resolución de conflictos, conciliación de intereses, enseñanza, orientación y supervisión, entre otras. Sin embargo, no poseen la experiencia en posiciones de

responsabilidad, se encuentran más preparadas a nivel formativo pero carecen de conocimientos prácticos.

- ✓ **Las mujeres no se adecuan al perfil de directivo que demandan las organizaciones actuales:** de acuerdo a los estereotipos sociales que se han mantenido a lo largo del tiempo, son las competencias relacionadas con la masculinidad las que son consideradas para puestos directivos, tal como liderazgo, autoridad, distancia con su personal, etc. Por otro lado, muchas mujeres piensan que no son adecuadas para ocupar estos puestos o no están dispuestas a ejercer este tipo de liderazgo, y como consecuencia se autoexcluyen de los procesos de promoción. Esto se relaciona con la hipótesis del miedo al éxito de las mujeres, en donde tienen temor al cambio y prefieren conservar su identidad y estar satisfechas emocionalmente. A la vez, existen otras que eligen desarrollar una autoimagen masculina para lograr así el éxito.
- ✓ **Las mujeres abandonarán el trabajo y supondrán un elevado costo cuando tomen una baja por maternidad.**
- ✓ **Motivación de logro y ambición por el éxito:** se mantiene el estereotipo de que la mujeres deben ser menos ambiciosas que los hombres ya que deben conciliar la vida laboral con la familiar.
- ✓ **Las mujeres no tienen interés por permanecer y promocionar en la organización:** las políticas organizacionales y laborales aun no establecen las medidas necesarias para que mujeres y hombres puedan conciliar su vida laboral, familiar y persona, de tal manera que colabora con la barrera vertical femenina para optar a ciertos puestos que requieren traslados geográficos o desplazamientos temporales.
- ✓ **Las mujeres no son bien vistas en determinados espacios:** además de las relaciones laborales, se encuentran las relaciones establecidas en redes informales de las organizaciones las cuales son importantes para el desarrollo profesional. Sin

embargo, muchas mujeres se sienten excluidas de participar ya que son redes exclusivamente masculinas, y no disponen de ese tiempo libre o bien se encuentran excluidas de unos círculos sociales que giran en torno a intereses tradicionalmente masculinos, como el fútbol o la visita al bar después del trabajo.

5.3.2. CONSECUENCIAS DE LAS BARRERAS DE GÉNERO EN EL ÁMBITO PROFESIONAL

A lo largo de la historia y en la actualidad, numerosas mujeres mantienen su lucha por superar las barreras de género en todos los ámbitos. Desde el acceso a determinados sectores profesionales (barrera de segregación horizontal), hasta el acceso a puestos directos o la promoción dentro de la organización donde se desempeña (barrera de segregación vertical). De acuerdo a Barberá, Estellés y Dema (2009) las consecuencias de las barreras de género en el ámbito profesional son:

1. **Mayores índices de autocrítica:** las mujeres poseen la característica de ser exigentes con la calidad de su trabajo, sin embargo, también se consideran poco preparadas para empleos que a lo largo de la historia han sido de los hombres, lo que conlleva a dejar pasar oportunidades de promoción para evitar el fracaso.
2. **Niveles elevados de estrés:** las mujeres poseen una presión por la socialización en el trabajo, por las políticas y estructuras organizacionales, los conflictos de identidad de rol de género (doble jornada laboral), el trabajo en sí mismo, la inseguridad y autodesconfianza al sentirse constantemente evaluadas.
3. **Altos índices de depresión:** muchas mujeres se decepcionan o se sienten sumidas en el fracaso al encontrarse con barreras como la segregación vertical.
4. **Desmotivación:** las mujeres se sienten desmotivadas para buscar, aceptar o mantenerse en cargos de responsabilidad, así como también entrar a una industria

masculinizada. Esta insatisfacción respecto a su vida cotidiana en la organización o en el desarrollo de su carrera profesional es producto de la dificultad que deben sufrir para conseguir sus metas, y donde ven su valía, esfuerzo y dedicación muy poco reconocidos y donde el estereotipo de género lo supera.

5.4. BARRERAS DE GÉNERO EN LA GESTIÓN DEL TIEMPO

5.4.1. CAUSAS DE LAS BARRERAS DE GÉNERO PARA LA GESTIÓN DEL TIEMPO

Las brechas que existen entre mujeres y hombres, manifiestan las diferentes tradiciones culturales y las escasas oportunidades que se les dan a las mujeres para acceder al mercado laboral y fusionarlo efectivamente con las obligaciones familiares. Según la Organización Internacional del Trabajo (2006), en el mundo desarrollado e industrializado también puede verse este tipo de situaciones, donde el valor del aporte de las mujeres y el ingreso es considerado el segundo o tercer ingreso de la familia, constituyendo una realidad difícil de cambiar.

La idea general de las mujeres al momento de casarse o tener hijos, es que se vuelven menos productivas y deberían dejar de trabajar. Muchas jóvenes que desean insertarse al mundo laboral se desaniman, ya que se cuestionan si los logros académicos en verdad serán considerados para llegar a un empleo acorde a sus calificaciones (OIT, 2006).

Las barreras de género en la gestión del tiempo son barreras que surgen a la hora de conciliar la vida personal y familiar con la laboral. De acuerdo al Colegio Oficial de Psicología de Andalucía Occidental (2007) la incorporación de la mujer al trabajo remunerado ha traído consecuencias en las tareas y responsabilidades de la familia y el hogar, lo que tradicionalmente eran labores de la mujer, hoy deben repartirse y redistribuirse equitativamente entre los miembros de ese hogar. Por otro lado, la mujer está condicionada a tener un sentimiento de culpa, debido a la percepción de obstaculizar la conciliación de su vida laboral y familiar.

En la actualidad la gestión del tiempo se mantiene discriminatoria, la mujer mantiene su rol de doble jornada como solución a su nueva situación, sin lograr un cambio real en cuanto a división de tareas familiares y domésticas. La disyuntiva trabajo-hogar que se genera, llega a provocar situaciones de estrés, angustia y sentimiento de culpa en las mujeres, y como consecuencia pierden estabilidad emocional y puede tener repercusiones en el ámbito laboral como personal. Producto de esta situación la mujer prefiere abandonar su carrera profesional para preocuparse de la familia o pareja, y donde finalmente el mercado y la sociedad pierden un potencial profesional (Colegio Oficial de Psicología de Andalucía Occidental, 2007).

Al entender las barreras internas y externas de género que deben manejar las mujeres para lograr un equilibrio en las responsabilidades laborales y familiares, se puede extraer que uno de los principales problemas para las madres trabajadoras, es encontrar un empleo bien retribuido y mantenerlo luego del pre y post natal, y por sobre todo asumir la promoción. EL C.O.P.A.O. (2007) añade que esta barrera se ve fuertemente afectada por los estereotipos que asignan a la mujer el cuidado de la familia y del hogar ya que la sociedad sigue premiando el éxito profesional de los hombres por sobre las mujeres.

Finalmente, para erradicar esta barrera para la gestión del tiempo, es necesario que los hombres se involucren en las tareas del hogar y la conciliación familia, debe considerarse un reto para la sociedad y no una situación con la que debe lidiar solo la mujer.

5.4.2. CONCILIACIÓN FAMILIAR Y LABORAL

En la actualidad existe un aumento en la necesidad de autonomía por parte de la mujer, quien se debe enfrentar a distintos escenarios dependiendo de las variables del entorno y su condición. Pizarro y Guerra (2010) mencionan que uno de las variables más relevantes en el entorno femenino es la re acomodación de los roles que han sufrido las culturas, y que se considera un terreno favorable para las mujeres que desempeñan o desean desempeñar

puestos directivos, altos niveles de responsabilidad, en conjunto con el tiempo que requiere desarrollar ese tipo de labores.

Dentro del proyecto de vida de las mujeres, ser madre y tener una familia es parte central, sin embargo las mujeres han tomado distancia de estas formas tradicionales de estar en pareja y vivir la maternidad. Según Pizarro y Guerra (2010) este proceso de transición no ha sido fácil ni rápido, ya que cada vez se enfatiza más en la importancia del apego y de la presencia de la madre en los primeros dos o tres años de vida de sus hijos, situación que inevitablemente dificulta la conciliación de tiempo de las mujeres.

La incorporación de las mujeres al trabajo remunerado no solo ha sido necesaria para contar con recursos económicos e información, sino que también permite el desarrollo a nivel personal y profesional. La familia es el soporte necesario para emprender tal desarrollo y en conjunto con su nivel educacional, conforman las variables para desempeñarse en las actividades laborales con mayor libertad (Pizarro y Guerra, 2010). Es por esto que la familia es un factor clave para las mujeres que se desenvuelven en el trabajo remunerado, y puede ser un determinante para decidir tomar o desechar un cargo de alto mando, lo cual demuestra la relevancia de la decisión familiar para las mujeres.

De acuerdo a Uribe-Echevarría (2008) la maternidad reduce considerablemente las opciones de las mujeres de ingresar al mercado laboral y es intensificado cuando ellas se encuentran al cuidado de niños pequeños. Existe una influencia negativa para la mujer de integrar la fuerza de trabajo cuando tiene hijos en edad escolar, y las barreras se incrementan cuando se encuentran en la etapa preescolar.

El efecto de la maternidad en la participación económica de las mujeres se encuentra influenciado por los factores del cuidado y crianza de los hijos puesto que el cuidado de niños pequeños es un trabajo difícil de suplir o reemplazar, lo que provoca un efecto negativo de la maternidad sobre la participación laboral femenina, sobre todo cuando los hijos son de corta edad (Uribe-Echevarría, 2008).

Al contrario de la mujer, la relación entre familia y trabajo para el hombre es positiva ya que se genera una necesidad de participar en el mercado del trabajo para sostener el hogar. Uribe-Echevarría (2008) añaden que la relación también es positiva para el hombre cuando se trata de paternidad y se acentúa cuando los hijos se encuentran en edad escolar hasta recién nacidos. De esta manera para los hombres la posibilidad de integrar la fuerza de trabajo aumenta producto de la presión de mantener el hogar y satisfacer las necesidades de sus hijos sobre todo cuando son de corta edad.

El rol que desempeña la pareja es fundamental, ya que corresponde al primer apoyo para la mujer, desde la toma de decisiones en ámbitos domésticos y laborales como también en el apoyo a sobrellevar las barreras de distinta índole que deberá enfrentar en su desarrollo profesional, sobre todo si la mujer se encuentra en una posición que le permitirá obtener una futura promoción dentro de la empresa. Es importante que la pareja genere contención y tranquilidad para que la mujer logre enfrentar los desafíos profesionales de responsabilidad. Pizarro y Guerra (2010) añaden que es necesario conllevar como pareja los horarios inestables, reuniones en fin de semanas, viajes de trabajo, entre otros, con el fin de dividir la responsabilidades domésticas y de los hijos, apoyando a la mujer, entendiendo y empatizando con el desempeño de un empleo remunerado.

El éxito en las mujeres y la actuación coherente con sus deseos y proyecciones profesionales se presenta cuando sus referentes reconocen y legitiman sus proyectos personales, mejorando la relación de poder de la pareja y permitiendo el logro de acuerdos beneficiosos para ambos. El apoyo de familia y amigos hacia las mujeres, en especial a mujeres separadas es esencial, ya que necesitan una red de apoyo que les ayude a recuperar su privacidad y espacio propio (Pizarro y Guerra, 2010).

En un contexto donde la mujer no tenga el apoyo necesario, resulta imposible para las mujeres con hijos poder establecer expectativas sobre cargos de responsabilidad en el ámbito laboral, esto se debe a que la conciliación plena del trabajo con la familia se obtiene al cumplir en su totalidad con el rol de crianza y formación de los hijos. Pizarro y Guerra (2010) explican que aquellas mujeres que han decidido postergar o definitivamente abandonar el proyecto maternal para compatibilizar su trabajo con la gestión de tiempo,

tienen una relativa facilidad para adquirir puestos con mayores responsabilidades ya que tienen un costo oportunidad menor que una mujer que tiene hijos. Las mujeres que tienen proyectos personales y familiares con respecto a desarrollar estilos de vida alternativos, no consideran como opción deseable escalar más posiciones dentro de la empresa.

Según Pizarro y Guerra (2010), hoy en día las mujeres intentan manejar en mayor medida la multiplicidad de los tiempo, intentando conciliar el cuidado de niños y su educación, las reuniones de apoderados, consultas medicas, mantención del hogar y tareas domesticas, el pago de cuentas, tramites privados y públicos, actividades de recreación y el contacto con la familia, entre otras.

5.5. BARRERAS DE GÉNERO EN LA PARTICIPACIÓN SOCIAL

De acuerdo al Colegio Oficial de Psicología de Andalucía Occidental (2007) las barreras de género en la participación social, la influencia de los medios de comunicación, las políticas de empleo y otros recursos ayudan o impiden en la participación femenina en el ámbito social.

En la última década han existido cambios importantes en la participación social femenina, sin embargo, aun la representación de las mujeres en estructuras políticas, económicas, culturales y sociales aun es escasa. Mientras mayor es el puesto de representatividad social más se acentúa la barrera de género en la participación social, debido a que las mujeres no acceden fácilmente a espacios de poder, ya que son considerados roles masculinos. Según el Colegio Oficial de Psicología de Andalucía Occidental (2007) la escasa representatividad femenina en la esfera pública y social es causada por la desigualdad en el ámbito familiar y laboral.

En la actualidad existe (Colegio Oficial de Psicología de Andalucía Occidental, 2007):

Estudio de las Barreras de Género Presentes en las Comunas de Tomé y Chiguayante

- Persistencia de una estructura social y un sistema de roles y relaciones sociales basado en desiguales relaciones de poder, decisión y representación de uno y otro sexo.
- Escasa representatividad y participación sociopolítica y cultural de las mujeres.
- Influencia de los estereotipos de género en los grupos políticos, sociales y culturales, y en los niveles de decisión para la plena incorporación de las mujeres a la actividad pública.
- Carencias informativas y formativas de la mujer sobre la participación en las políticas sociales y el pleno ejercicio de su capacidad política, de decisión y de representación.
- Insuficiencias formativas y actitudinales de responsables políticos y representantes institucionales sobre la necesidad de la participación y representación paritaria de mujeres y hombres.

5.5.1. REPRESENTATIVIDAD FEMENINA EN SINDICATOS

Según el Colegio Oficial de Psicología de Andalucía Occidental (2007) el mundo sindicalista es una demostración de la falta de representatividad femenina, ya que existen pocas mujeres dirigentes que se encarguen de defender los intereses laborales de las trabajadoras en el interior de una empresa. La baja participación de las mujeres en altos cargos en las organizaciones, corresponde a un escenario de nulos agentes sociales representativos.

El problema de la baja participación sindical reside en la escasa presencia femenina en procesos de negociación colectiva y comité de empresa, así también como el mantenimiento de una lucha sindical basado en valores patriarcales. Por otro lado, resulta contradictoria la existencia de bajas cifras de empleo femenino y condiciones laborales, considerando que la actividad sindical busca la superación de las condiciones de

explotación en el mundo laboral. El Colegio Oficial de Psicología de Andalucía Occidental (2007) indica que las organizaciones sindicales reproducen las mismas desigualdades de género que existen en el entorno social donde se desenvuelven, generando una incoherencia entre el discurso y la práctica.

Por lo mismo, la baja participación de las mujeres en sindicatos hace que el interés por defender sus necesidades e intereses no sea igual que otras peticiones puestas en la negociación colectiva. Las medidas laborales que erradican la desigualdad de género en el ámbito laboral son relegadas a segundo plano.

Finalmente, según el Colegio Oficial de Psicología de Andalucía Occidental (2007) la participación sindical de las mujeres sufre ciertas desventajas:

- Históricamente, la baja presencia femenina en el mundo sindical ha provocado que sus requerimientos no hayan sido nunca consideradas como prioritarios dentro de los objetivos sindicales.
- La fuerza contractual individual de las mujeres es baja, es decir, que al ocupar puestos de menor responsabilidad en las empresas son fácilmente sustituibles.
- Al ser un criterio empresarial la modificación de la jornada de trabajo es contraproducente para las mujeres, ya que una de las exigencias prioritarias de este colectivo es la introducción de horarios flexibles.
- La movilidad geográfica como requisito laboral afectará particularmente a las mujeres por tener que lidiar con las responsabilidades familiares al mismo tiempo que las responsabilidades laborales.

5.5.2. PARTICIPACIÓN SOCIAL Y POLÍTICA

De acuerdo al Colegio Oficial de Psicología de Andalucía Occidental (2007) la participación social y política de las mujeres se encuentra condicionada por dos factores:

- ✓ **Tiempo:** *participar significa en buena medida estar presentes y para ello hace falta disponer de tiempo. Se constata que los índices de participación de las mujeres, en el movimiento asociativo por ejemplo, son más elevados en el caso de aquellas que por la edad y el ciclo biológico ya han concluido sus funciones reproductoras y domésticas.*
- ✓ **Cauces:** *la participación se hace efectiva por medio de espacios reales de representación y participación. Se encuentran algunas dificultades:*
 - Los canales o espacios de participación, formales o no, reproducen a pequeña escala el funcionamiento del sistema social existente, por lo que recrean de forma espontánea los usos y valores sociales imperantes.
 - Las instituciones y los cauces específicos para la participación de las mujeres siguen siendo escasos pese al creciente protagonismo experimentado en las últimas décadas por el movimiento asociativo femenino.

En los últimos años se ha producido una importante mejora en lo que respecta a la participación de la mujer en la actividad y la incorporación al ámbito profesional, esta evolución tiene su más importante manifiesto en el aumento del nivel educativo femenino. El Colegio Oficial de Psicología de Andalucía Occidental (2007) explica que las mujeres de hoy participan en espacios públicos que antes habían sido considerados solo como labores masculinas. Los avances que se han generado en esta materia han sido un impulso para que se siga construyendo una sociedad igualitaria y más justa, y la incorporación de las mujeres en las esferas políticas y públicas cumplen un rol fundamental.

Innumerables encuentros y conferencias a nivel internacional han marcado un hito para erradicar los mecanismos discriminatorios y eliminar la desigualdad de género. En países desarrollados, la participación política y social ha sido un factor importante para potenciar el trabajo en esta dirección, sin embargo, la existencia de estos encuentros políticos que intentan velar por la problemática de género, ponen en manifiesto la importancia de este tema en la agenda política internacional (Colegio Oficial de Psicología de Andalucía Occidental, 2007).

Según el Colegio Oficial de Psicología de Andalucía Occidental (2007), existe una escasa participación de las mujeres en partidos políticos en el mundo, esto demuestra la falta de referentes y líderes femeninos en todos los ámbitos de actividad pública. A pesar de la baja participación, las políticas existentes en la actualidad están generando un camino a futuras generaciones.

CAPÍTULO III

1. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL TIPO DE ESTUDIO

La investigación que se llevará a cabo es de tipo descriptiva ya que se identifican las barreras existentes en relación al ingreso y permanencia de las mujeres en el mercado laboral, y de tipo explicativa con el fin de determinar la relación causa y efecto de las barreras en sectores urbanos con desigualdad geográfica y cuál es la relación que tiene con el ingreso y permanencia de la mujer al mercado laboral. Además será de tipo exploratoria, esto debido a la poca investigación de las barreras de las mujeres en la participación laboral en sectores urbanos con desigualdad geográfica, por otro lado, se pretende plantear una problemática que no ha sido estudiada por el Servicio Nacional de la Mujer, de tal manera que se pueda aportar al mejor desarrollo de los programas enfocados a la inserción y permanencia laboral de las mujeres en Chile.

Diseño de la investigación será de tipo no experimental ya que las variables en estudio no serán manipuladas, se basará esencialmente en la observación del fenómeno tal y como se da en su contexto natural para luego ser analizados.

La investigación será de corte transversal debido a que la información será recolectada en un momento único de tiempo, con el fin de describir las variables y analizar sus resultados en un momento dado.

1.2. TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

El método de recolección de datos que se utilizará para llevar a cabo esta investigación es la encuesta. La encuesta pretende acumular información por medio de una serie de preguntas respecto a un tema en particular, para finalmente obtener puntuaciones globales sobre éste.

Estudio de las Barreras de Género Presentes en las Comunas de Tomé y Chiguayante

Este instrumento de investigación permite obtener, de manera sistemática y ordenada, la información sobre la población seleccionada para la investigación, y obtener finalmente resultados y conclusiones.

La encuesta que se llevará a cabo es con preguntas cerradas y se utilizará la escala de Likert con el fin de obtener información precisa respecto a las barreras de género que perciben las mujeres en su trayectoria laboral en sectores urbanos con desigualdad geográfica. El objetivo principal de la aplicación del instrumento es conocer las barreras de género que se presentan, se han presentado o pueden presentarse en la vida y participación laboral de las mujeres en las comunas a estudiar.

La encuesta está estructurada en cinco dimensiones, que buscan valorar diferentes aspectos de las principales barreras que percibe una mujer a lo largo de su vida laboral:

- **Dimensión I:** Autoconcepto, autoimagen, autoestima, autoeficacia.
- **Dimensión II:** Educación, formación-autoformación y actitud ante las nuevas tecnologías.
- **Dimensión III:** Desarrollo profesional, condiciones laborales, liderazgo y toma de decisiones.
- **Dimensión IV:** Conciliación de la vida familiar-laboral y gestión del tiempo.
- **Dimensión V:** Participación social, acceso a los recursos y políticas de empleo.

De acuerdo al grado en que la mujer haya vivido o viva una serie de situaciones en su vida, o por otro lado, que se encuentre en acuerdo o desacuerdo con las afirmaciones de la encuesta, se encuentran elaboradas seis alternativas para responder de acuerdo a lo que más se ajuste a sus circunstancias personales, donde:

Estudio de las Barreras de Género Presentes en las Comunas de Tomé y Chiguayante

- **N.P.:** No Procede
- **A:** Nunca - Completamente en desacuerdo.
- **B:** Pocas veces - En desacuerdo.
- **C:** Algunas veces.
- **D:** Muchas veces – De acuerdo.
- **E:** Siempre - Totalmente de acuerdo.

De acuerdo a las respuestas entregadas por el Colegio Oficial de Psicología de Andalucía Occidental, el puntaje que concluye mayores barreras se encuentra entre la letra A y B, por otro lado aquellos puntajes que demuestran menor presencia de barreras tendrán un promedio de respuestas entre la letra D y E.

1.3.INFORMACIÓN DESCRIPTIVA

Se utiliza el método de la observación por medio de una encuesta construida con escala de Likert, ya que esta mide actitudes o predisposiciones individuales en contextos sociales particulares, con el fin de recopilar información acerca de las barreras presentes en sectores urbanos con desigualdad geográfica.

MARCO EMPÍRICO

CAPÍTULO IV

1. UNIVERSO DE ESTUDIO

Se realizan encuestas con escala de Likert a mujeres que participan en el programa “Mujer y Trabajo” del Servicio Nacional de la Mujer. El Área “Mujer y Trabajo” cuenta con cuatro programas que tienen por objeto la inserción laboral de la mujer. Estos son: “Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar”, “Programa Buenas Prácticas Laborales”, “Programa 4 a 7 Mujer Trabaja Tranquila” y “Programa Emprendimiento: Mujer Emprende”. La finalidad de estos programas es contribuir a la superación de las barreras de género existentes en el país.

En Chile, el segmento más pobre de la población es liderado por las mujeres, es decir aquellos hogares que presentan niveles de pobreza o extrema pobreza, son los que son liderados por mujeres jefas de hogar, las que probablemente se encuentran desempleadas o bien con empleos irregulares, con nula estabilidad y que perciben ingresos inestables y muy bajos, percibiendo un monto mínimo que apenas permite la sobrevivencia de la familia (SERNAM, 2015).

La muestra que se utilizará en la investigación será acotada a las mujeres que pertenezcan al programa “Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar” y “Mujer Emprende”, los cuales exigen ciertas características a las mujeres para pertenecer al programa:

1. Mujeres trabajadoras y jefas de hogar.
2. Mujeres emprendedoras.
3. Mujeres económicamente activas y que tienen bajo su responsabilidad el cuidado de niños y niñas entre 6 y 13 años de edad.
4. Organizaciones públicas y privadas a través del Programa de Buenas Prácticas Laborales.

Por otro lado, la muestra será aplicada en la comuna de Chiguayante y Tomé, una de las comunas del país donde se lleva a cabo el programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar, y que además son consideradas comunas urbanas con presencia de desigualdad geográfica.

1. Chiguayante

En Chiguayante, según el Informe de Proyecto Comuna de Chiguayante (SERNAM, 2015), existen 128.162 habitantes de los cuales 68.264 son mujeres y 59.908 son hombres, siendo un 53,26% el porcentaje de presencia femenina en la comuna.

El porcentaje de desocupación de las mujeres de la comuna de Chiguayante es de 8,4%, estando por sobre la desocupación masculina en un 2,3%.

Tabla 1. Porcentaje de Ocupación y Desocupación de la Población Comunal por Sexo.

Tasa de desocupación hombres	6.1%
Tasa de desocupación Mujeres	8.4%
Tasa de desocupación Total	7.5%

Fuente: Plan anual de educación Municipal 2013. Censo 2012

La jefatura de hogar femenina se ha incrementado año a año, predominando en los tres primeros quintiles de ingreso, siendo este un factor determinante para el aumento de la feminización de la pobreza.

La comuna, se destaca principalmente por ser una comuna urbana, de carácter residencial, y en la que gran parte de su fuerza de trabajo se desempeña en empresas que funcionan en las comunas vecinas, denominándose también ciudad dormitorio en el cual sus habitantes laboran fuera de la comuna y solo regresan a pernoctar. También existe un gran número de la población que trabaja de manera independiente mayoritariamente informal lo que se

transforma en un trabajo inestable generalmente de temporada y poco sustentable. En la actualidad está activa solo la fábrica de Perfiles y estructuras metálicas Indama y la fábrica de cecinas emporio Alemán (SERNAM, 2015).

Además se pueden identificar nichos laborales muy marcados como son los rubros de corte y confección, elaboración y venta de alimentos (empanadas, pan amasado, dulces, etc.) y peluquería. Es importante considerar la carencia de estabilidad económica en la comuna de Chiguayante producto de las relaciones laborales y el bajo número de empresas en la comuna, creando pocos espacios laborales a mujeres.

La comuna cuenta con educación pública y subvencionada, acceso directo a distintos lugares por medio de la locomoción colectiva que une las diferentes comunas de Concepción. En cuanto a convenios existentes en términos educacionales, la comuna cuenta con coordinaciones con distintas instituciones comunales y regionales para la nivelación de estudios con horarios flexibles.

La cobertura del Servicio Nacional de la Mujer para la comuna de Chiguayante es de 54 mujeres para el programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar, y de 38 mujeres para el programa Mujer Emprende (SERNAM, 2015).

2. Tomé

De acuerdo al Informe de Proyecto Comuna de Chiguayante (SERNAM, 2015), la comuna posee 52.440 habitantes, donde 27.177 son mujeres y 23.263 corresponden al sexo masculino.

El territorio comunal está formado por 11 distritos censales, donde la mayoría son conglomerados poblacionales urbanos, alcanzando a un 87,52 % del total comunal. El territorio rural que si bien es el de mayor en extensión, concentra sólo el 12,48 % de la población local.

Tabla 2. Situación Laboral Comunal por Sexo.

Ocupación Laboral	Hombres		Mujeres	
Empleado	8.555	39,18%	5.617	21,67%
Desempleado	4.002	18,33%	7.916	30,54%

Fuente: Plan anual de educación Municipal 2013. Censo 2012

La tasa de desempleadas a nivel comunal alcanza un 30,54%, superando a los hombres en un 12,21%. Por otro lado, la comuna de Tomé posee una jefatura de hogar femenina de un 29,85% de la población (SERNAM, 2015).

Según el Informe del Proyecto Comuna de Tomé (SERNAM, 2015), una de las principales empresas de la Comuna, en la que se pueden insertar laboralmente las mujeres es la Pesquera Camanchaca, la que ofrece empleo por turnos rotativos, sin embargo, resulta complejo para la mujeres jefas de hogar lograr acceder, dado que no cuentan con el apoyo para el cuidado de sus hijos durante la jornada nocturna. La comuna posee también diferentes localidades a sus alrededores en las que se desarrollan diferentes rubros socialmente feminizados, tal como agricultura, gastronomía, corte y confección; en las localidades de Dichato y Coliumo. Estos diferentes nichos laborales son estacionarios o a plazo fijo, por lo que muchas de las mujeres que trabajan en él deben insertarse en la línea independiente para lograr suplir las necesidades básicas del resto del año.

En el ámbito educacional la Comuna cuenta con establecimientos de educación primaria (33 Escuelas Básicas) y secundaria (4 establecimientos), no tiene centros de enseñanza de nivel superior, de los alumnos que viven en zonas rurales, que cursan estudios en los liceos y colegios de Tomé, el Municipio cuenta con un internado ubicado en el Barrio de Bellavista (SERNAM, 2015).

De acuerdo al Proyecto Comuna de Tomé (2015), la capacitación laboral de las mujeres que no han cursado educación superior es deficiente, lo que origina el difícil acceso a puestos de trabajo estables, desempeñándose en su gran mayoría en puestos con

inestabilidad y precariedad laboral, en muchos casos es posible apreciar que las mujeres laboran tanto en la línea dependiente como independiente, con el propósito de aumentar los recursos económicos y darle una mejor calidad de vida a su grupo familiar.

El Servicio Nacional de la Mujer otorga a la comuna de Tomé una cobertura de 83 cupos para mujeres que quieran participar en el programa de Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar, y de 16 cupos para el programa de Mujer Emprende.

3. RESULTADOS Y ANÁLISIS

Las encuestas fueron realizadas en las comunas de Tomé y Chiguayante, ya que ambas son urbanas y poseen diferentes magnitudes de desigualdad geográfica. La Tabla 3 muestra la cantidad de mujeres encuestadas que pertenecían al Programa “Mujer y Trabajo”, específicamente del programa “Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar” y “Programa Emprendimiento: Mujer Emprende”.

Tabla 3. Cantidad de Mujeres Encuestadas en las Comunas de Concepción.

Comuna	Encuestadas
Tomé	35
Chiguayante	52

Fuente: Elaboración propia.

La comuna de Tomé encuestó a 35 mujeres de las cuales 17 son dependientes y 18 independientes en la comuna de Tomé, por otro lado, para Chiguayante corresponden 30 mujeres dependientes y 22 independientes.

Las encuestas aplicadas para ambos programas del SERNAM; “Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar” y “Programa Emprendimiento: Mujer Emprende”, fueron modificadas en 4 preguntas de la Dimensión V con el fin de ajustarlas a la situación laboral

Estudio de las Barreras de Género Presentes en las Comunas de Tomé y Chiguayante

actual de las mujeres, modificando las instancias sindicales en caso de las mujeres dependientes, por instancias de emprendimiento para mujeres independientes.

La tabla 4 y 5 muestran el promedio de respuestas por pregunta y por dimensión, es decir, la respuesta más repetida para cada pregunta que desarrollaron las mujeres en cada comuna.

Tabla 4. Respuesta Promedio por Pregunta y Dimensión, Comuna de Tomé.

<i>Pregunta</i>	<i>Dimensión 1</i>	<i>Dimensión 2</i>	<i>Dimensión 3</i>	<i>Dimensión 4</i>	<i>Dimensión 5</i>
1	E	C	E	C	C
2	E	C	C	B-C	C
3	C	C-D	C	B	C
4	C	E	C	E	C
5	C	B	A	C	C
6	D	C	C	B	C
7	C	D-E	E	B-C	C
8	C	C	D	B	E
9	E	C	C	B	D-E
10	E	C	E	C	A
11	C	C	C	E-B	
12	E	C	C-D	D	
13	E	C	C	B	
14	E		B-C	B	
15			C	A-B-C	
16			B	E	
17			E	C-E	
18			C	B-C-E	
19			C	E	
20			E	E	
21			E	E	
22			E	E	
23			C	C	
24			E	C-D-E	
25			E	D	
26			D		

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 5. Respuesta Promedio por Pregunta y Dimensión, Comuna de Chiguayante.

<i>Pregunta</i>	<i>Dimensión 1</i>	<i>Dimensión 2</i>	<i>Dimensión 3</i>	<i>Dimensión 4</i>	<i>Dimensión 5</i>
1	D	E	D	E	D
2	D	E	E	D	D
3	E	D	E	E	D
4	D	D	D	E	D
5	D	E	A	E	D-B
6	D	E	D	E	D
7	D	E	E	N	D
8	D	E	D	N	D
9	D	E	B-D	D	E
10	D	E	E	E	N
11	E	E	D	E	
12	D	D	N	D	
13	D	D	N-E	D	
14	D		D	N	
15			D	D-N	
16			N-D	D-E	
17			E	D	
18			D-E	E	
19			D	D-E	
20			D	E	
21			D	E	
22			E	D	
23			D	E-B	
24			E	D-B	
25			D	D-B	
26			N-D		

Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo a la tabla 4 y 5 donde se aprecia el promedio de respuestas por pregunta y dimensión, se logra ver en la dimensión 3 pregunta número 5; “Desempeño un oficio tradicionalmente masculino”, la misma respuesta para ambas comunas presentando la calificación “A” como promedio, correspondiente a “nunca o totalmente en desacuerdo”.

La tabla 6 muestra el resumen promedio de las respuestas para la comuna de Tomé, donde se puede apreciar un mayor porcentaje de respuestas asociadas a la letra “C” correspondiente a “algunas veces”, obteniendo además su mayor cantidad de respuestas

Estudio de las Barreras de Género Presentes en las Comunas de Tomé y Chiguayante

asociadas a la letra “B” en la dimensión IV definida como la “Conciliación de la vida familiar-laboral y gestión del tiempo”. Por otro lado, las mujeres de la comuna de Tomé presentan una frecuencia mayor en la Dimensión I referida a “Autoconcepto, autoimagen, autoestima, autoeficacia” para la letra “E”.

Tabla 6. Resumen del Promedio de Respuestas por Dimensión, Comuna de Tomé.

Dimensiones	Respuesta	Frecuencia
I	E	7
II	C	10
III	C	13
IV	B	12
V	C	7

Fuente: Elaboración propia.

La tabla 7 entrega el resumen promedio de la comuna de Chiguayante por dimensión. En esta comuna se puede apreciar un alto porcentaje de respuestas asociadas a la letra “D” lo cual corresponde a “Muchas veces o De acuerdo”, siendo la dimensión II y IV las que concentran su mayor porcentaje de respuestas en la alternativa “Siempre o Totalmente de acuerdo”.

Tabla 7. Resumen del Promedio de Respuestas por Dimensión, Comuna de Chiguayante.

Dimensiones	Respuesta	Frecuencia
I	D	12
II	E	9
III	D	16
IV	E-D	11
V	D	8

Fuente: Elaboración propia.

La Tabla 8 muestra la comparación de frecuencias entre Tomé y Chiguayante para cada alternativa en la dimensión “Autoconcepto, autoimagen, autoestima, autoeficacia”. En la Tabla se puede observar la alta frecuencia que posee Chiguayante en la letra “D” correspondiente a “Muchas veces o De acuerdo”, frente a la baja frecuencia para la misma alternativa en la comuna de Tomé.

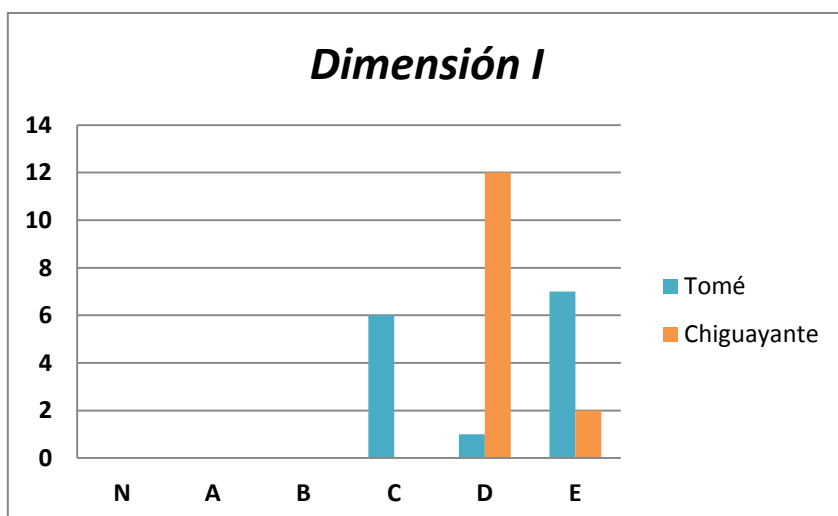
Tabla 8. Frecuencia de Respuestas en Dimensión I, Comparación entre las Comunas Tomé y Chiguayante.

<i>Dimensión I</i>		
Respuesta	Tomé	Chiguayante
N	0	0
A	0	0
B	0	0
C	6	0
D	1	12
E	7	2

Fuente: Elaboración propia.

Por otro lado, se puede apreciar en la Figura 10 la escases de respuestas en la letra “D” (Algunas veces) para la comuna de Chiguayante, concentrando todas sus respuestas en las opciones “D” y “E”.

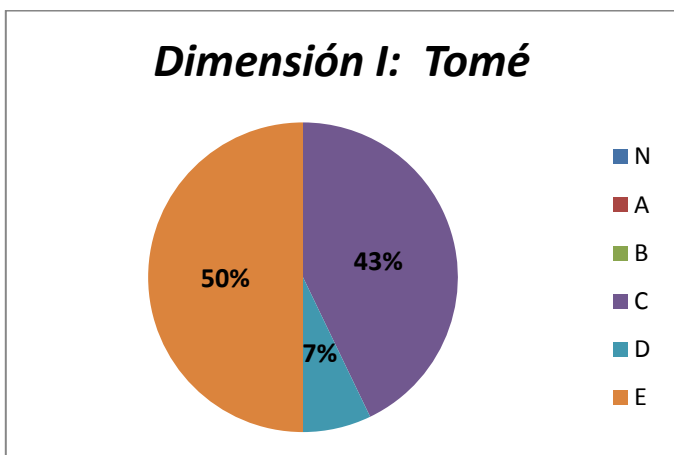
Figura 10. Frecuencia de Respuestas en Dimensión I, Comparación entre las Comunas Tomé y Chiguayante.



Fuente: Elaboración propia.

En la Figura 11 se puede apreciar que el 50% de las alternativas elegidas por las mujeres de la comuna de Tomé fueron respondidas en la letra “E”, por otro lado, el 43% de las respuestas asociadas a la dimensión I corresponden a la letra “C”. Finalmente, solo el 7% correspondía a la respuesta “Muchas veces o De acuerdo”.

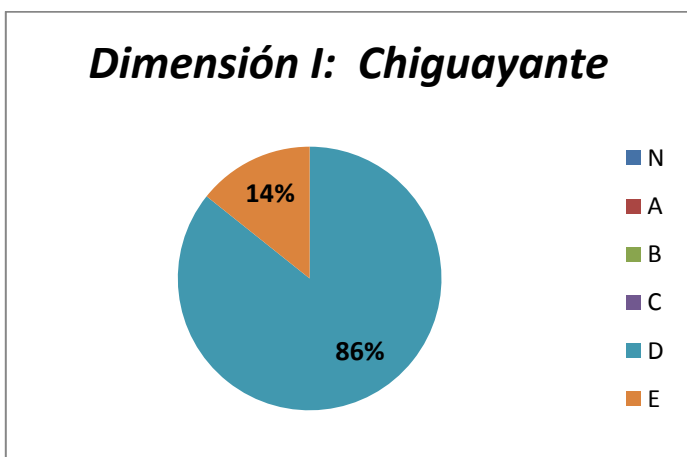
Figura 11. Porcentajes de Respuestas en la Dimensión I, Comuna de Tomé.



Fuente: Elaboración propia.

La Figura 12 por su parte, muestra los porcentajes de respuestas en la comuna de Chiguayante, donde el 86% de las alternativas elegidas por las mujeres que participan de los programas del SERNAM respondió que las afirmaciones de la encuesta le ocurrían “Muchas veces o De acuerdo”. Siendo el 14% restante asociadas a la respuesta “Siempre o Totalmente de acuerdo”.

Figura 12. Porcentajes de Respuestas en la Dimensión I, Comuna de Chiguayante.



Fuente: Elaboración propia.

La Tabla 9 muestra la comparación entre ambas comunas para la dimensión “Educación, formación-autoformación y actitud ante las nuevas tecnologías”, donde las mujeres de

Estudio de las Barreras de Género Presentes en las Comunas de Tomé y Chiguayante

Tomé muestran una alta frecuencia de respuesta en la alternativa “Algunas veces”, en comparación con Chiguayante donde concentra sus respuestas en la alternativa “Siempre o Totalmente de acuerdo”.

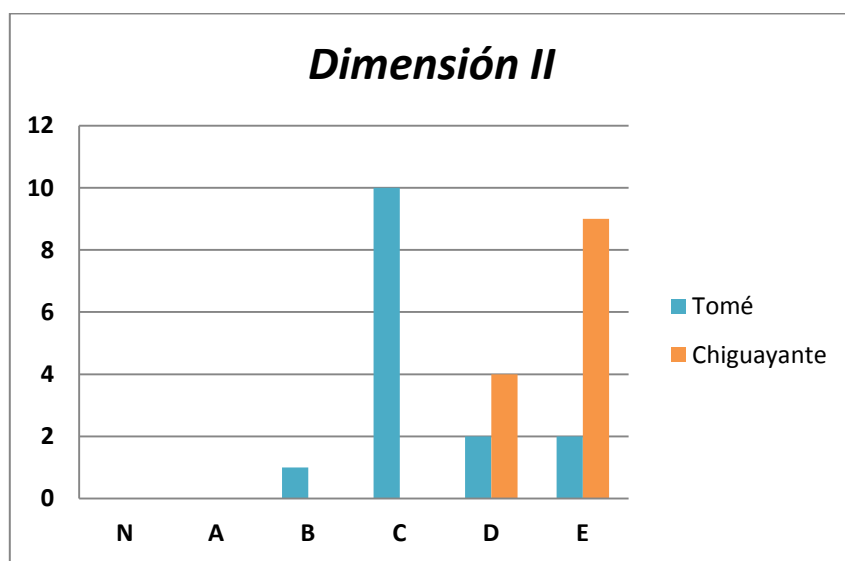
Tabla 9. Frecuencia de Respuestas en Dimensión II, Comparación entre las Comunas Tomé y Chiguayante.

<i>Dimensión II</i>		
Respuesta	Tomé	Chiguayante
N	0	0
A	0	0
B	1	0
C	10	0
D	2	4
E	2	9

Fuente: Elaboración propia.

La Figura 13 muestra las diferencias entre las comunas, ya que se observa en Chiguayante una alta frecuencia en “D” y “E”, a diferencia de Tomé que concentra sus respuestas en la “C” y además obteniendo un promedio de respuestas en “B” acercándose a las barreras de género en la comuna.

Figura 13. Frecuencia de Respuestas en Dimensión II, Comparación entre las Comunas Tomé y Chiguayante.

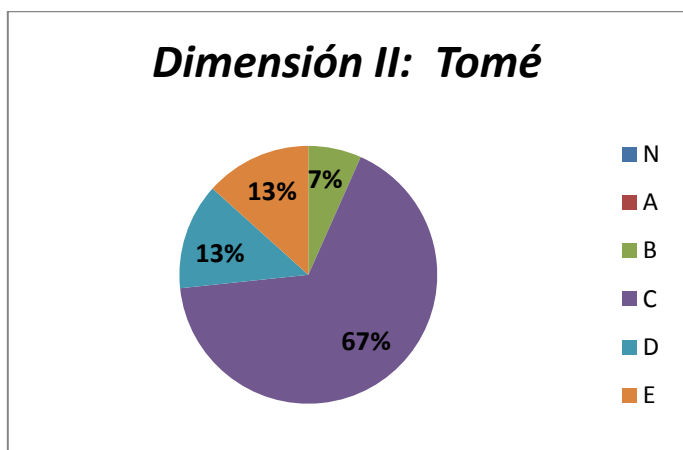


Fuente: Elaboración propia.

La Figura 14 muestra la comuna de Tomé y sus porcentajes de respuestas. Se logra apreciar que un 67% de las mujeres de la comuna mencionaron a través de su alternativa que “Algunas veces” les ocurrían las afirmaciones de la dimensión “Educación, formación- autoformación y actitud ante las nuevas tecnologías”. Por otro lado, responden equitativamente, con un 13%, la alternativa “E” y “D”. Finalmente el 7% de las mujeres de la comuna de Tomé seleccionan “B” asociado a la respuesta “Pocas veces o En desacuerdo”.

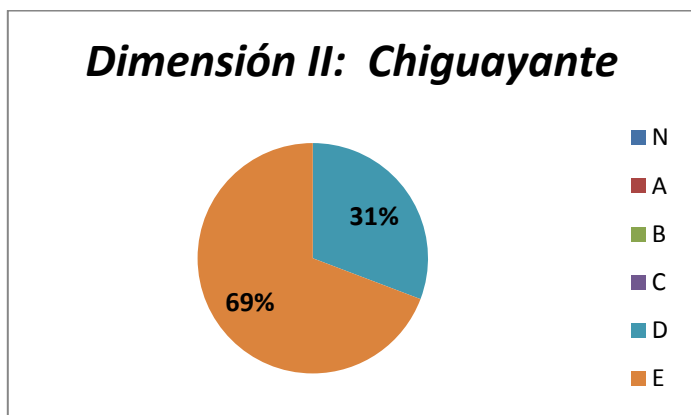
En la Figura 15, relacionada a los porcentajes de respuestas en la comuna de Chiguayante, se puede observar una concentración de un 69% de respuestas en la letra “E”, por lo tanto, gran parte de las afirmaciones entregadas en la encuesta para la dimensión II se responden con un “Siempre o Totalmente de acuerdo”. Por otra parte, un promedio de un 31% de las mujeres responden a las mismas afirmaciones con la alternativa “D”. Dejando las otras alternativas sin respuestas asociadas.

Figura 14. Porcentajes de Respuestas en la Dimensión II, Comuna de Tomé.



Fuente: Elaboración propia.

Figura 15. Porcentajes de Respuestas en la Dimensión II, Comuna de Chiguayante.



Fuente: Elaboración propia.

La Tabla 10 muestra la frecuencia entre ambas comunas, donde se puede distinguir con claridad la concentración del promedio de respuestas en la letra “D” para la comuna de Chiguayante y “C” para la comuna de Tomé respecto al “Desarrollo profesional, condiciones laborales, liderazgo y toma de decisiones”.

En esta dimensión se puede apreciar que ambas comunas presentan un promedio de respuestas en “A” y “B” aunque en menor grado que las otras alternativas. Finalmente, ambas comunas poseen la misma cantidad en promedio de encuestas en la alternativa “Siempre y Totalmente de acuerdo”.

Tabla 10. Frecuencia de Respuestas en Dimensión III, Comparación entre las Comunas Tomé y Chiguayante.

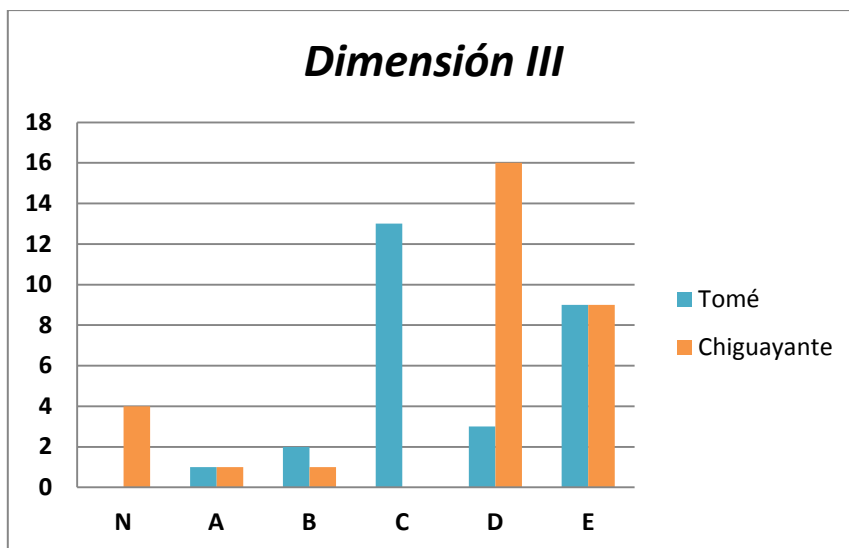
Dimensión III		
Respuesta	Tomé	Chiguayante
N	0	4
A	1	1
B	2	1
C	13	0
D	3	16
E	9	9

Fuente: Elaboración propia.

Estudio de las Barreras de Género Presentes en las Comunas de Tomé y Chiguayante

La Figura 16 demuestra las altas concentraciones de respuestas para Tomé y Chiguayante, clarificando la mayor presencia de la comuna de Tomé en las respuesta “B” donde las mujeres se encuentran identificadas con la opción “Pocas veces o en Desacuerdo” respecto a las afirmaciones.

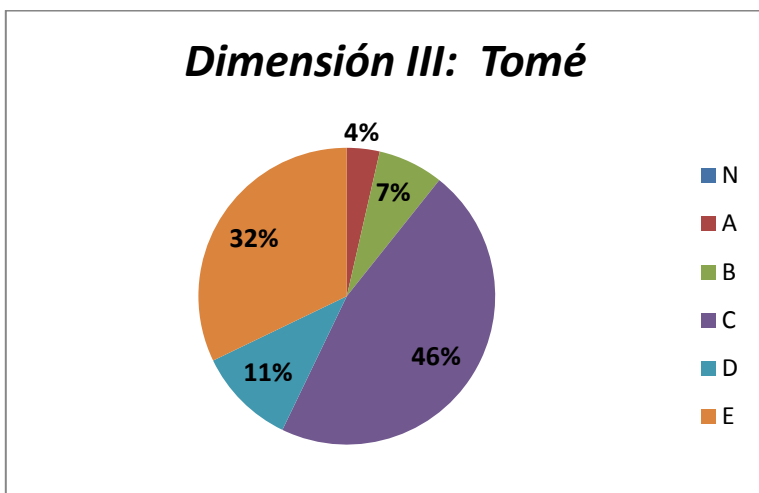
Figura 16. Frecuencia de Respuestas en Dimensión III, Comparación entre las Comunas Tomé y Chiguayante.



Fuente: Elaboración propia.

La Figura 17 enseña un 46% de respuestas en “C” seguido por un 32% de respuestas en “E”. La comuna de Tomé muestra bajos porcentajes en la escala “A” y “B” pero aun así tiene un cierto grado de presencia.

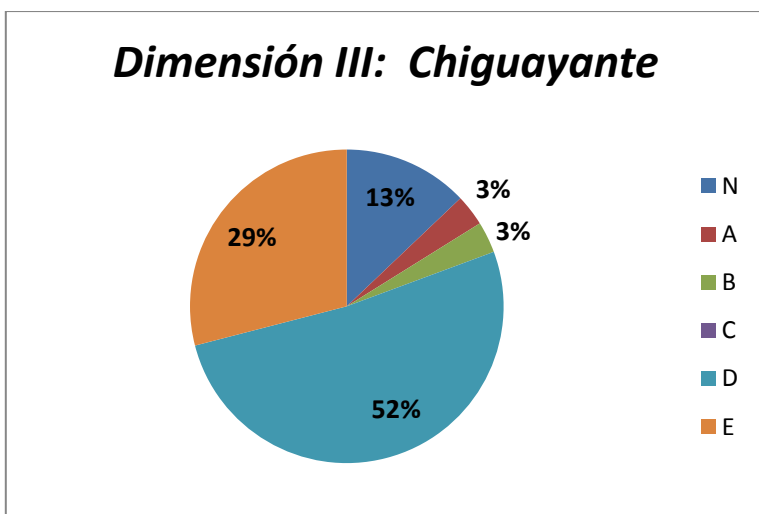
Figura 17. Porcentajes de Respuestas en la Dimensión III, Comuna de Tomé.



Fuente: Elaboración propia.

Por otro lado en la Figura 18 se logra apreciar con claridad un alto porcentaje en el promedio de respuestas en “D” en Chiguayante, alcanzando un 52% del total de respuestas en la dimensión III. Luego con un 32%, al igual que Tomé, se encuentra la opción “Siempre y Totalmente de acuerdo”, con baja presencia en “A” y “B” y 0 respuestas en “C”.

Figura 18. Porcentajes de Respuestas en la Dimensión III, Comuna de Chiguayante.



Fuente: Elaboración propia.

Estudio de las Barreras de Género Presentes en las Comunas de Tomé y Chiguayante

La Tabla 11 muestra la frecuencia de respuestas en ambas comunas para la dimensión “Conciliación de la vida familiar-laboral y gestión del tiempo”. Se puede observar una agrupación equitativa de respuestas para Chiguayante en las opciones “E” y “D”, por el contrario, la mayor concentración de respuestas para Tomé se encuentran en la letra “B” que corresponde a “Pocas veces o en Desacuerdo”, seguido por “C” y “E” con igualdad en el promedio de respuestas.

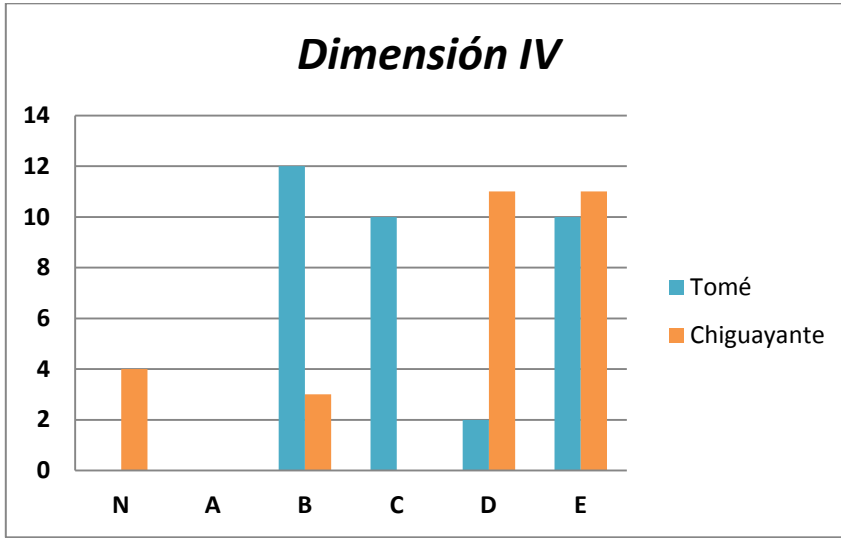
Tabla 11. Frecuencia de Respuestas en Dimensión IV, Comparación entre las Comunas Tomé y Chiguayante.

<i>Dimensión IV</i>		
Respuesta	Tomé	Chiguayante
N	0	4
A	0	0
B	12	3
C	10	0
D	2	11
E	10	11

Fuente: Elaboración propia.

La Figura 19 enseña las diferencias en los resultados de la dimensión IV para ambas comunas. Se logra analizar una similitud en los resultados obtenidos para la última opción (“E”), sin embargo, Tomé presenta su mayor porcentaje de respuestas en “B” encontrándose en el sector opuesto de Chiguayante respecto a la dimensión “Conciliación de la vida familiar-laboral y gestión del tiempo”.

Figura 19. Frecuencia de Respuestas en Dimensión IV, Comparación entre las Comunas Tomé y Chiguayante.

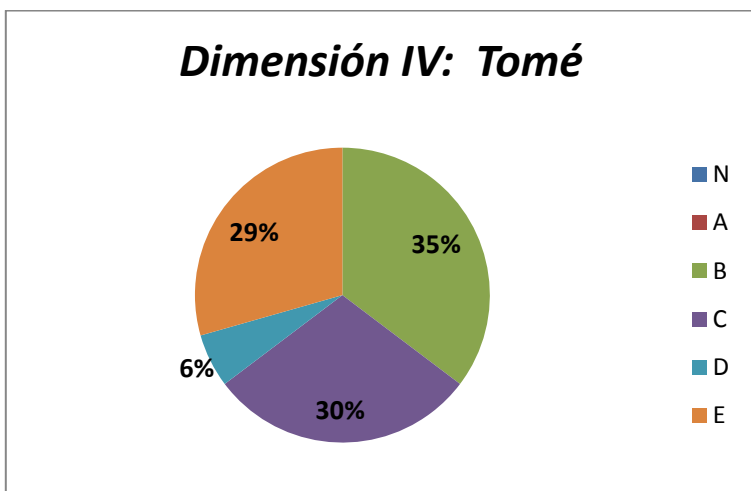


Fuente: Elaboración propia.

La Figura 20 corrobora la mayor concentración de respuestas en “B” con un 35% de su totalidad de encuestas realizadas. Seguido por “C” con un 30% y 29% de “E”. En la comuna de Tomé no existen un promedio de respuestas que se asocie a “A”, por lo tanto el porcentaje restante corresponde a “D” con un 6%.

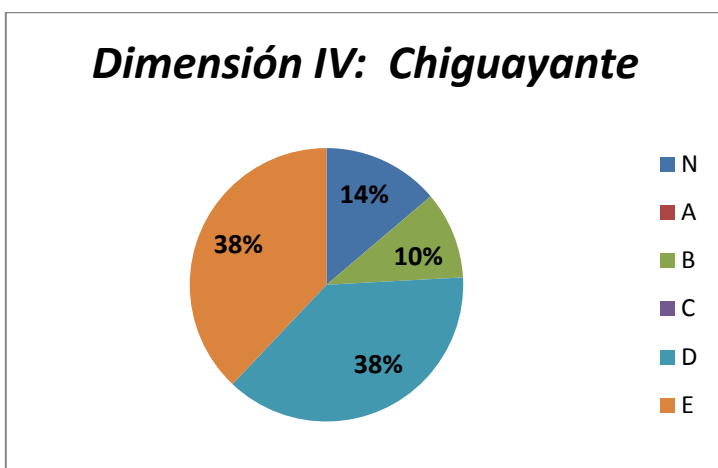
Finalmente, la dimensión IV de Chiguayante muestra una igualdad de porcentajes entre “E” y “D” de un 38%, y con un porcentaje de respuestas en B de un 10%, lo cual no tiene incidencia en los resultados finales pero si una participación que puede ser relevante para el estudio.

Figura 20. Porcentajes de Respuestas en la Dimensión IV, Comuna de Tomé.



Fuente: Elaboración propia.

Figura 21. Porcentajes de Respuestas en la Dimensión IV, Comuna de Chiguayante.



Fuente: Elaboración propia.

Debido a la baja cantidad de preguntas en la dimensión V correspondiente a “Participación social, acceso a los recursos y políticas de empleo”, la frecuencia para ambas comunas es menor que las dimensiones anteriores. En la Tabla 12 se puede observar una concentración mayor en Chiguayante de “D” y en Tomé de “C”, aún así existe un promedio de respuestas para las otras alternativas.

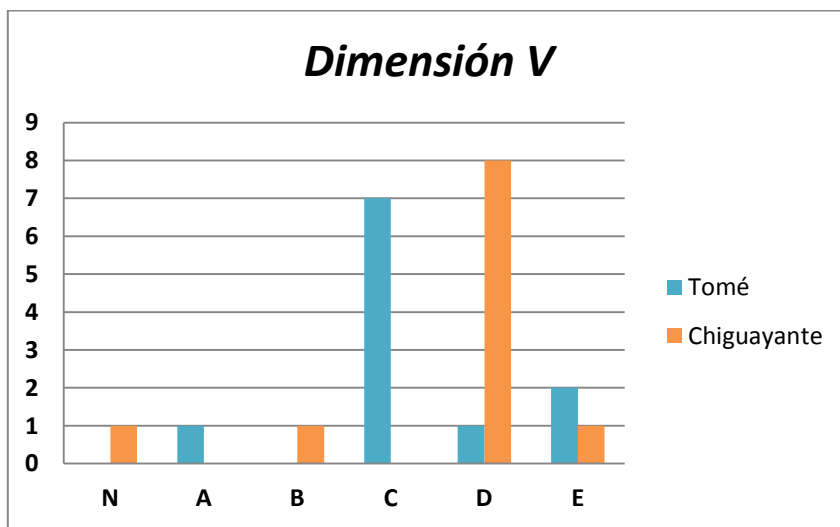
Tabla 12. Frecuencia de Respuestas en Dimensión V, Comparación entre las Comunas Tomé y Chiguayante.

<i>Dimensión V</i>		
Respuesta	Tomé	Chiguayante
N	0	1
A	1	0
B	0	1
C	7	0
D	1	8
E	2	1

Fuente: *Elaboración propia.*

Por otro lado, se puede apreciar en la Figura 22 la baja cantidad de respuestas en “A” y “B”, sin embargo, Tomé posee su mas alto porcentaje de respuestas en “C” siendo este “Algunas veces” y Chiguayante en “D” correspondiente a “Muchas veces o De acuerdo”.

Figura 22. Frecuencia de Respuestas en Dimensión V, Comparación entre las Comunas Tomé y Chiguayante.

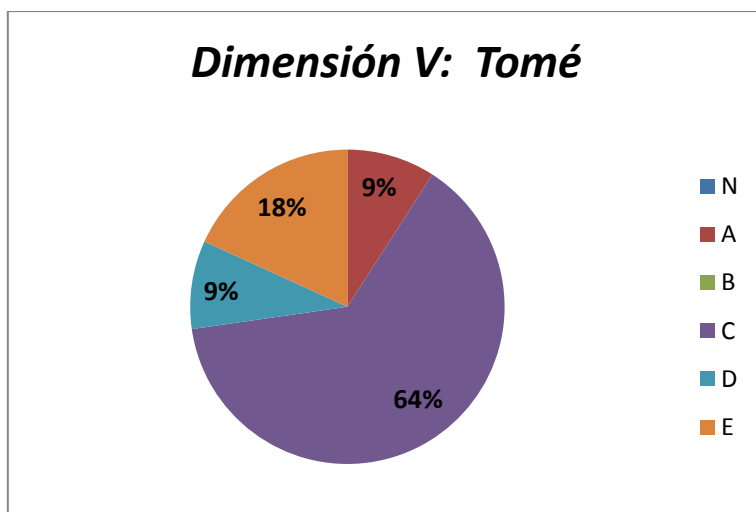


Fuente: *Elaboración propia.*

En la Figura 23 se puede apreciar que el 64% de las alternativas elegidas por las mujeres de la comuna de Tomé fueron respondidas en la letra “C”, por otro lado, el 18% de las respuestas asociadas a la dimensión V corresponden a la letra “E”. Finalmente, solo el 9%

correspondía a la respuesta “Muchas veces o De acuerdo” y “Nunca o Completamente en desacuerdo”.

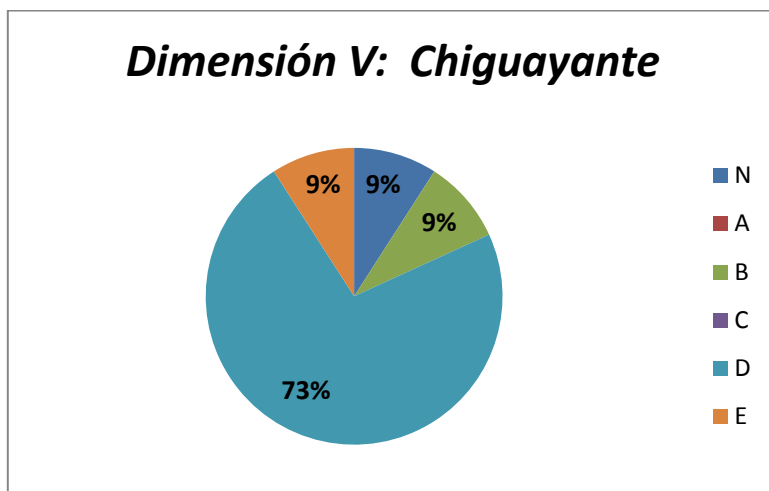
Figura 23. Porcentajes de Respuestas en la Dimensión V, Comuna de Tomé.



Fuente: Elaboración propia.

La Figura 24 por su parte, muestra los porcentajes de respuestas en la comuna de Chiguayante, donde el 73% de las alternativas elegidas por las mujeres que participan de los programas del SERNAM respondió que las afirmaciones de la encuesta le ocurrían “Muchas veces o De acuerdo”. Quedando un 9% para “E” y “B”.

Figura 24. Porcentajes de Respuestas en la Dimensión V, Comuna de Chiguayante.



Fuente: Elaboración propia.

Resultados por objetivos:

– Al analizar la situación actual de la mujer en los distintos ámbitos y, a nivel global como local, se puede concluir que los cambios experimentados a lo largo de los años han permitido la evolución de las brechas históricas de género. Sin embargo, los cambios no han sido suficientes, ni han abarcado todos los ámbitos, por lo que la inequidad de género se sigue manteniendo en todos los países del mundo.

Según Castaño, Iglesias, Mañas y Sánchez-Herrero (1997) el sistema patriarcal, las brechas de salario y por ende la segregación ocupacional, han sido problemas históricos en discriminación de género, y la incorporación de las mujeres al mundo laboral dio inicio a una discriminación de sexo notoria.

Actualmente, los cambios sociodemográficos han sido fundamentales para generar y acelerar cambios en materia de género en distintas partes del mundo. Uno de esos grandes cambios a lo largo de los años ha sido la incorporación de la mujer en el mercado laboral, generando también una transformación en la estructura familiar, en los roles laborales y familiares de las mujeres y la incorporación a la educación superior del sexo femenino. A

pesar de los grandes cambios que ha sufrido la sociedad, aún existen brechas salariales, segregación ocupacional, tanto vertical como horizontal, y también se han generado nuevos problemas como la pobreza transgeneracional o la pobreza en hogares con jefatura femenina.

– Como segundo objetivo específico, se han *identificado las causas y los efectos que presentan las barreras sobre el ingreso y permanencia de las mujeres chilenas en el mercado laboral*. Como resultado de la investigación se puede señalar que las desigualdades y brechas de género en nuestra sociedad, mantienen una relación de desventaja para las mujeres, respecto a los hombres.

Se lograron identificar tres principales barreras que determinan los obstáculos de las mujeres para ingresar o permanecer en el mercado laboral. El primero de ellos son las barreras internas, son aquellas que se desarrollan producto de la relación entre diferentes elementos internos, los cuales tienen directa relación con la vida personal y profesional de la mujer. Como segundo grupo se encuentran las barreras externas, las cuales se componen de diversos factores externos como la cultura, historia, educación, economía, etc. Y por último se encuentran las barreras interactivas, las cuales son el resultado de factores internos y externos, esto quiere decir que está compuesta por elementos intrínsecos y extrínsecos de la persona, este conjunto de barreras muestran la relación de elementos personales, psicológicos o actitudinales con elementos socioculturales, ambientales, económicos, ocupacionales, entre otros.

El Colegio Oficial de Psicología de Andalucía Occidental (2007) separa los tres conjuntos de barreras en dimensiones específicas que permiten determinar los obstáculos de las mujeres para ingresar y permanecer en el mercado laboral. Siendo estas las barreras de ámbito personal, educativo, profesional, gestión del tiempo y participación social.

– Por medio de las encuestas realizadas a mujeres que pertenecen al programa “Mujer y Trabajo” del Servicio Nacional de la Mujer, se ha logrado *determinar los factores que obstaculizan el ingreso y la permanencia de las mujeres chilenas en sectores urbanos con*

Estudio de las Barreras de Género Presentes en las Comunas de Tomé y Chiguayante

desigualdad geográfica en el mercado laboral. Por medio de las cinco dimensiones obtenidas como barreras para las mujeres, se ha logrado establecer la presencia de factores que dificultan el ingreso y permanencia de la mujer en el mercado laboral.

Finalmente, se puede afirmar que los objetivos específicos planteados al comienzo de la investigación se han cumplido en su totalidad.

CAPÍTULO V

1. CONCLUSIONES GENERALES

El objetivo general de la investigación es determinar las barreras de ingreso y permanencia al mercado laboral para aquellas mujeres que viven en sectores urbanos como Chiguayante y Tomé, pero con desigualdad geográfica presente. Tras desarrollar un amplio análisis es posible concluir que la Comuna de Tomé, al poseer mayor desigualdad geográfica que Chiguayante, presenta mayores barreras de género para ingreso y permanencia al mercado laboral.

Los estereotipos de género son establecidos por las culturas, actualmente las mujeres teniendo mayor participación en sectores tradicionalmente masculinos, sin embargo, en los resultados de la encuesta se puede apreciar una similitud para ambas comunas, donde se afirma que las mujeres encuestadas “Desempeñan un oficio tradicionalmente masculino”, lo cual fue respondido en Tomé y Chiguayante en su mayoría con “Nunca o Totalmente en Desacuerdo”. Esta situación corrobora la cultura patriarcal, donde cada género desempeña labores acordes a lo tradicionalmente establecido.

Las barreras personales (Dimensión I) son aquellos obstáculos que todas las mujeres deben enfrentar respecto a su propia identidad y que tienen directa relación con el desarrollo de autoestima y el concepto de sí misma, creando sus propias barreras y por lo tanto, frenando sus posibilidades de obtener algún logro laboral o profesional. Ambas comunas obtuvieron resultados positivos respecto a las barreras personales, es por esto que se puede concluir que las mujeres de Tomé y Chiguayante posiblemente recibieron estimulaciones, apoyo externo o cualquier circunstancia que las ayudan a confiar en sus capacidades y posibilidades de superación, aceptan sus errores e intentan demostrar lo que valen en el ámbito laboral y profesional. También es posible deducir que son mujeres que se enfrentan a las dificultades y se pueden confirmar con la participación en los programas que ofrece el

Servicio Nacional de la Mujer, ya que a través de estas instancias pueden aprender y mejorar su desempeño laboral.

Existen también barreras que se producen en el proceso de formación y en lo relacionado a la educación que han recibido a lo largo de sus vidas, acerca de sus elecciones laborales y aspiraciones (Dimensión II). En la comuna de Tomé, a pesar de obtener un puntaje medio en sus resultados, lo cual implica una leve desigualdad a nivel educacional, se puede concluir que poseen una experiencia que les ha permitido ser consientes de las posibilidades que tienen, y también saben que el rol socialmente establecido para las mujeres, solo puede ser cambiado por ellas. Por otro lado, Chiguayante obtuvo resultados positivos, demostrando que estas mujeres, al contrario de la comuna de Tomé si tienen una alta probabilidad de haber recibido pautas educativas positivas como mujeres y en la igualdad de trato con sus compañeros del otro sexo, también se puede concluir que los distintos entornos han estimulado sus capacidades y las han apoyado a lo largo de sus vidas en la libre elección de su profesión u oficio, también es posible deducir que han obtenido reconocimiento de sus logros y esfuerzo.

Las barreras relacionadas con el desarrollo profesional, las condiciones laborales, el liderazgo y la segregación vertical y horizontal, son elementos que afectan directamente al ingreso y permanencia de las mujeres en el mercado laboral, los estereotipos y la cultura patriarcal generan espacios de discriminación dentro de las empresas, instituciones u organismos (Dimensión III). Chiguayante posee en esta dimensión uno de los más altos resultados, demostrando la baja cantidad de barreras que han debido enfrentar las mujeres que residen en esta comuna. Se puede afirmar que las mujeres de la comuna de Chiguayante han tenido la posibilidad de demostrar su valía profesional y han sido reconocidas por ello. También se puede concluir que existe la posibilidad de formación y que sus características de contrato se ajustan a su salario y condiciones laborales, además son capaces de delegar y tomar decisiones. Sin embargo, la comuna de Tomé ha obtenido un puntaje menor que Chiguayante, concluyendo se encuentran en una situación en la que han tenido que superar algunos obstáculos y demostrar más ampliamente su capacidad

laboral. Posiblemente han tenido que enfrentar situaciones laborales de discriminaciones, pero conocen su valía y poseen expectativas claras respecto a sus proyectos laborales.

En lo que respecta a la conciliación de la vida familiar-laboral y gestión del tiempo (Dimensión IV), la comuna de Chiguayante posee un entorno familiar igualitario, con normas y roles familiares flexibles. Los integrantes de sus familias colaboran en igualdad con el fin de evitar una carga a cualquiera de sus integrantes. Por el contrario, la comuna de Tomé posee su puntaje más bajo respecto a las otras dimensiones, siendo la conciliación familiar-laboral uno de las barreras con mayor presencia para las mujeres de la comuna. Las normas establecidas en estos entornos familiares mantienen un modelo tradicional de distribución de tareas domésticas, siendo las mujeres las que tienen la mayor responsabilidad dentro del hogar, es muy posible que las mujeres de la comuna de Tomé se encuentren en el dilema de decidir entre su trabajo y su familia.

Por último, la dimensión V de participación social, acceso a recursos y políticas de empleo presenta para la comuna de Chiguayante una implicación importante en su entorno social y político. Las mujeres de esta comuna participan y conocen los recursos sociales y ayudas de entidades. Por el contrario, Tomé obtiene un puntaje medio lo cual implica una situación en la que posiblemente estas mujeres no valoren, en su justa medida, la importancia de la participación en su entorno social, político y asociativo.

Para la comuna de Tomé el 80% de las barreras en estudio se encontraban presentes en gran porcentaje, deduciendo que la comuna obtiene una gran presencia de barreras, las distancias, la concentración de empleo en las lejanías de Tomé, la tarifa de movilización, la educación, y por sobretodo la baja conciliación entre el empleo y la familia, producto del bajo apoyo en las labores domésticas y el cuidado de los hijos, han sido determinantes para que las mujeres de Tomé presenten mayores barreras para ingresar y permanecer en el mercado laboral. Por otro lado, la comuna de Chiguayante obtuvo bajas barreras laborales para todas las dimensiones analizadas. Se concluye que la desigualdad geográfica afecta en las barreras que perciben las mujeres para ingresar o permanecer en el mercado laboral, a pesar de ser comunas urbanizadas.

Finalmente, es posible concluir que las discriminaciones de género se mantienen y, a pesar de los intentos por establecer una equidad de género, no basta con garantizar igualdad de trato, sino que también es importante lograr una situación realmente igualitaria para ambos sexos, eliminando las diferencias.

A lo largo de la historia, se han establecido diferentes tipos de discriminación hacia las mujeres, los cuales han colaborado con el sistema patriarcal, la discriminación salarial, el desempleo femenino, la violencia de género, la poca presencia de mujeres en cargos de responsabilidad, dificultades para conciliar vida familiar con la vida laboral, entre otras. En la actualidad la discusión de la inequidad de género toma cada vez más fuerza, ya que es fundamental para el desarrollo de hombres y mujeres en la edificación de una sociedad igualitaria en todos los ámbitos.

En conclusión, la baja participación laboral femenina en sectores alejados de la concentración de empleos es un factor determinante para que las mujeres reciban menos oportunidades laborales y se vean envueltas un mayor número de barreras de género para el ingreso y permanencia en el mercado laboral.

2. RECOMENDACIONES Y SUGERENCIAS

- A raíz de la investigación realizada se pueden desarrollar futuros estudios destinados a entregar estrategias específicas que permitan combatir las barreras de género con el fin de colaborar a las instituciones gubernamentales y empresas privadas a la equidad de género y desarrollo óptimo de la mujer.
- Generar propuestas que permitan mejorar las condiciones de conciliación laboral y familiar para las mujeres jefas de hogar, con el fin de que puedan participar de las capacitaciones y formaciones que entrega el gobierno por medios de sus instituciones.
- Establecer estrategias para sectores de desigualdad geográfica que colabore con el desarrollo óptimo de las mujeres a nivel personal, educacional, laboral, familiar y de participación social.
- Generar educación pública sobre las barreras que perciben las mujeres y de la importancia que tienen ellas en el desarrollo económico y social del país.

3. LIMITACIONES

En el desarrollo de esta investigación se presentaron diversas limitaciones:

- Dificultad para obtener las encuestas producto del paro educacional, enseñanza básica y media, provocando inasistencia en las mujeres a los talleres entregados por el Servicio Nacional de la Mujer.
- Baja participación de las mujeres en invierno debido a las intensas lluvias y en algunos casos al cuidado de sus hijos en situaciones de enfermedades producto de la época del año.

REFERENCIAS

Arrojo, P. (2006). *El Reto Ético de la Nueva Cultura del Agua*. Barcelona

Awid. (2015). De Asociación para los Derechos de la Mujer y el Desarrollo. Recuperado de <http://www.awid.org/>

Banco Mundial (2010). *Mujeres empresarias: Barreras y oportunidades en el sector privado formal de America Latina y el Caribe*.

Becker (Enero 1985). *Human capital, effort and the sexual division of labor*. De Journal of labor economics.

Bentancor, A. (2013). *Desigualdades territoriales en los mercados laborales en Chile*. Chile, Serie N° 6.

Bentancor, A. (2013). *Estudios territoriales: Desigualdades territoriales en los mercados laborales en Chile*.

Blau, Ferber & Wrinkler (1998). *The Economics of Women, Men and Work*, P. 208.

CASEN (2011). *Mujer y familia*.

CASEN (2011). De Comunidad mujer. P. 24.

Cecilia Castaño (1997). *Diferencia o Discriminación: La situación de las mujeres españolas en el mercado de trabajo y el impacto de las tecnologías de la información*. Madrid: Universidad Complutense.

CEDEM (s.f.). *Quiénes Somos*. De Centro de Estudios para el Desarrollo de la Mujer. Recuperado de <http://www.cedem.cl>

CEDEM (s.f.) *Concepto de género, identidades e igualdad de género*. De Curso e-learning de enfoque de género.

CEM (s.f.). De Centro de estudios de la mujer. Recuperado de www.cem.cl

Comunidad Mujer (2014). *Mujer y Trabajo: Estereotipos y Brechas de Género en los Rendimientos Académicos*. Serie 28.

Comunidad Mujer (2013). *Mujer y trabajo: Brecha Salarial que no Retrocede*. Serie 24.

Comunidad Mujer (2012). *Mujer y Política: por una mayor participación femenina en la toma de decisiones públicas*.

Cunningham, W. V. (2001). *Breadwinner or Caregiver? How household role affects labor choices in Mexico*.

C.O.P.A.O. (2007). *Diagnostico y Autodiagnostico de Barreras de Género: Posicionamiento de la Mujer ante el Empleo*. Andalucía, España.

Observatorio de Género y Equidad (2015). *Quienes Somos*. Recuperado de www.observatoriogeneroyequidad.cl

Consortio Noroeste de Madrid (2007). *Estudio de Barreras de Acceso al Empleo*. Madrid.

Centro para el Desarrollo del Capital Humano (2006). *Evaluación de Propuestas de Igualdad de Oportunidades para Mujeres Rurales*.

Grant Thornton International (2009). *International Business Report*.

Estudio de las Barreras de Género Presentes en las Comunas de Tomé y Chiguayante

Guerra, O. P. (2010). *Rol de la Mujer en la Gran Empresa*. De Centro de estudios empresariales de la mujer.

Instituto Fundación de la Mujer (2015). *Quiénes Somos*. Recuperado de www.insmujer.cl

Instituto Nacional de Estadística (2014) *Participación Laboral Femenina*. Chile.

Instituto Nacional de Estadística (2002). *Censo*. Chile.

Jill, R. (1993). *Segregation Professionnelle des Femmes et des Hommes dans la Communauté Européenne*.

Martinez, C. P. (2002). *Compatibilizando Trabajo y Familia: Variables Mediadoras*.

Mckenna. (2002). *Cómo Conservar la Identidad Femenina en un Mundo Laboral Regido por los Hombres*. P. 192 - 250.

Mercurio, E. (2015). *Mujeres en la Alta Dirección la Elocuencia de los Números* . Recuperado de <http://www.elmercurio.com/blogs/2015/03/07/29948/mujeres-en-la-alta-direccion-la-elocuencia-de-los-numeros.aspx>

Ministerio de Desarrollo Social (2013) *Informe Política Social*.

Mill, S. (s.f.) *La sujeción de la mujer*. P. 180.

La Tercera (Marzo 2013). *217 de los puestos directivos y de toma de decisiones es ocupado por mujeres*. Recuperado de <http://latercera.com/noticia/nacional/2013/03/680-512474-9-un-217-de-los-puestos-directivos-y-de-toma-de-decisiones-es-ocupado-por-mujeres.shtml>

OIT (2008). *Derribar las Barreras de Género en el Empleo de Mujeres y Hombres Jóvenes*.

O.I.T. (2003). *Derribar las Barreras de Género en el Empleo de Mujeres y Hombres Jóvenes*.

ONU (2015). *Organización de las Naciones Unidas: Mujer*. Recuperado de www.unwomen.org/es

Padilla, M. T. (2001). *Barreras y limitaciones en el desarrollo profesional de la mujer*. Sevilla: Universidad Huelva.

PRODEMU (2015) *Quiénes Somos*. Recuperado de www.prodemu.cl

PROSAM (s.f.). *Quiénes Somos*. Recuperado de <http://www.ongprosam.cl>

Revista de Análisis Económico (2007). *Análisis de los cambios en la participación Laboral Femenina en Chile*, 71-92.

Santi, P. H. (2000). *Rol de Género y Funcionamiento Familiar*.

Servicio Nacional de la Mujer (2015) *Proyectos comunales del programa mujer y trabajo*.

Servicio Nacional de la Mujer (2013). *Cuenta Pública 2010-2013*.

Superintendencia de Pensiones (2013). *Muestra Representativa de la Base de Datos de los Afiliados al Seguro de Cesantía*. Recuperado de www.spensiones.cl

Tania Rocha Sanchez, C. (2013). *Barreras Estructurales y Subjetivas en la Transición de Roles de Mujeres Mexicanas y su Malestar Emocional*. México: Universidad Iberoamericana.

Taracena, R. (2004). *El Techo del Cristal* . Mexico DF.

Teresa Barbera Rivera, S. E. (2009). *Obstáculos en la Promoción Profesional de las Mujeres*. Barcelona: *El Techo de Cristal*.

Uribe-Echevarria, V. (2008). *Inequidad de Género en el Mercado Laboral: El rol de la División Sexual del Trabajo*. De Dirección del Trabajo.

Valenzuela, M. E. (2003). *Mujeres, pobreza y mercado de trabajo*. De Organización internacional del trabajo. Argentina y Paraguay.

ANEXOS

ANEXO N°1. ENCUESTA MUJERES DEPENDIENTES “PROGRAMA MUJER TRABAJADORA Y JEFA DE HOGAR”

N.P.: No Procede

A: Nunca - Completamente en desacuerdo.

B: Pocas veces - En desacuerdo.

C: Algunas veces.

D: Muchas veces - De acuerdo.

E: Siempre - Totalmente de acuerdo.

Dimensión I

1.	En mi trabajo desarrollo satisfactoriamente mis aptitudes y capacidades.	NP	A	B	C	D	E
2.	Gracias a mi esfuerzo mi trabajo es de gran calidad.	NP	A	B	C	D	E
3.	Mis logros laborales no dependen de la suerte.	NP	A	B	C	D	E
4.	Admito con naturalidad las felicitaciones por mi trabajo.	NP	A	B	C	D	E
5.	Cometer errores no significa fracasar.	NP	A	B	C	D	E
6.	Rectifico mis errores con naturalidad.	NP	A	B	C	D	E
7.	Me gusta opinar en una reunión de trabajo.	NP	A	B	C	D	E
8.	Me gusta expresar mis puntos de vista.	NP	A	B	C	D	E
9.	Me siento segura de mis decisiones incluso si me equivoco.	NP	A	B	C	D	E
10.	Me gusta la imagen que transmito de mí.	NP	A	B	C	D	E
11.	Defiendo y explico mis decisiones.	NP	A	B	C	D	E
12.	Comunico con naturalidad mis éxitos y logros.	NP	A	B	C	D	E
13.	Tengo confianza en mis cualidades.	NP	A	B	C	D	E
14.	Decidir no es un problema para mí.	NP	A	B	C	D	E
DIMENSIÓN I- Subtotales A-B-C-D-E:							

Estudio de las Barreras de Género Presentes en las Comunas de Tomé y Chiguayante

Dimensión II

1.	En mi proceso formativo he conocido el papel que han jugado las mujeres en la historia.	NP	A	B	C	D	E
2.	En mi educación, he recibido un trato igual al de mis compañeros del otro sexo.	NP	A	B	C	D	E
3.	El profesorado ha valorado mis logros y mi esfuerzo tanto como el de mis compañeros/as.	NP	A	B	C	D	E
4.	La formación que tengo me permite mejorar en el trabajo o acceder a otro mejor.	NP	A	B	C	D	E
5.	Las mujeres de mi familia trabajan remuneradamente.	NP	A	B	C	D	E
6.	Hay mujeres en mi familia que tengan estudios superiores.	NP	A	B	C	D	E
7.	Mi elección laboral ha sido una decisión meditada y libre.	NP	A	B	C	D	E
8.	El uso de la informática ha optimizado mi rendimiento laboral.	NP	A	B	C	D	E
9.	El manejo del computador supone una ayuda en mi trabajo.	NP	A	B	C	D	E
10.	Uso las herramientas informáticas para el desarrollo de mi trabajo.	NP	A	B	C	D	E
11.	Busco en internet documentación para mi trabajo.	NP	A	B	C	D	E
12.	Chateo y visito foros laborales en internet.	NP	A	B	C	D	E
13.	He recibido formación on-line.	NP	A	B	C	D	E
DIMENSIÓN II- Subtotales A-B-C-D-E:							

Dimensión III

1.	Estar en pareja no es un impedimento para ascender en el empleo.	NP	A	B	C	D	E
2.	Tengo las mismas ambiciones y expectativas que mis compañeros del sexo opuesto.	NP	A	B	C	D	E
3.	Debo demostrar mi valía laboral al igual que mis compañeros del otro sexo.	NP	A	B	C	D	E
4.	Mi oficio o trabajo, sea hombre o mujer quien la ejerza, está igualmente valorada.	NP	A	B	C	D	E
5.	Desempeño un oficio tradicionalmente masculina.	NP	A	B	C	D	E
6.	Me he ganado la confianza de mis compañeros de trabajo.	NP	A	B	C	D	E

Estudio de las Barreras de Género Presentes en las Comunas de Tomé y Chiguayante

7.	Me siento reconocida laboralmente por parte de mi entorno (familia, amistades, superiores, etc.).	NP	A	B	C	D	E
8.	Tengo referencias de mujeres que han desempeñado su profesión/oficio con eficacia.	NP	A	B	C	D	E
9.	Mi trayectoria laboral tiene el mismo reconocimiento que la de mis compañeros del otro sexo.	NP	A	B	C	D	E
10.	Puedo ser una persona tan resolutiva como mis compañeros del otro sexo.	NP	A	B	C	D	E
11.	Mi contrato se ajusta a las características del trabajo que realizo.	NP	A	B	C	D	E
12.	He podido realizar cursos de formación en mi empresa dentro de la jornada laboral.	NP	A	B	C	D	E
13.	Mi salario es igual al de los compañeros/as que ocupan mi mismo rango.	NP	A	B	C	D	E
14.	En mi empresa, hombres y mujeres toman decisiones equitativamente.	NP	A	B	C	D	E
15.	Mis oportunidades han sido las mismas que las de mis compañeros del otro sexo.	NP	A	B	C	D	E
16.	Mi empresa tiene criterios objetivos para promocionar a mujeres a puestos de responsabilidad y decisión.	NP	A	B	C	D	E
17.	Antes de tomar una decisión, me gusta tener en cuenta puntos de vista diferentes al mío.	NP	A	B	C	D	E
18.	Soy capaz de decidir en situaciones que implican estrategia y planificación.	NP	A	B	C	D	E
19.	En situaciones difíciles no delego las decisiones que tengo que tomar.	NP	A	B	C	D	E
20.	Procuro ser clara en mis decisiones.	NP	A	B	C	D	E
21.	Para mí es muy importante delimitar responsabilidades cuando se trabaja en equipo.	NP	A	B	C	D	E
22.	Me enriquece trabajar en equipo.	NP	A	B	C	D	E
23.	La promoción dentro de mi empresa se basa en la valía laboral.	NP	A	B	C	D	E
24.	Ser mujer no es un impedimento para ocupar un cargo de responsabilidad.	NP	A	B	C	D	E
25.	Me siento integrada en los encuentros informales con mis compañeros de trabajo.	NP	A	B	C	D	E
26.	Fermo parte de las redes informales que existen en mi empresa.	NP	A	B	C	D	E
DIMENSIÓN III- Subtotales A-B-C-D-E:							

Dimensión IV

1.	Las tareas de la casa no suponen un impedimento para mi trabajo.	NP	A	B	C	D	E
2.	Cuento con ayuda externa para atender las responsabilidades familiares y/o del hogar mientras trabajo.	NP	A	B	C	D	E
3.	Las tareas del hogar se comparten entre los miembros de mi familia.	NP	A	B	C	D	E
4.	De las compras de la casa nos encargamos mi pareja y yo.	NP	A	B	C	D	E
5.	Las comidas las elaboramos mi pareja y yo equitativamente en función de nuestra disponibilidad.	NP	A	B	C	D	E
6.	Hay situaciones en las que es necesario delegar tareas domésticas a una ayuda externa.	NP	A	B	C	D	E
7.	Alterno con mi pareja el llevar y recoger a los niños/as del colegio.	NP	A	B	C	D	E
8.	Mi pareja y yo nos implicamos por igual en la educación de los niños/as.	NP	A	B	C	D	E
9.	Mis condiciones laborales no afectan a mi decisión de tener familia o aumentarla.	NP	A	B	C	D	E
10.	Ser madre no me impide acceder y promocionar en mi empleo.	NP	A	B	C	D	E
11.	Trabajar independiente o por cuenta propia ha favorecido mi decisión de tener y/o aumentar mi familia.	NP	A	B	C	D	E
12.	Mis horarios laborales se ajustan a mis necesidades familiares.	NP	A	B	C	D	E
13.	Existen guarderías y centros infantiles cuyos horarios son compatibles con mi jornada laboral.	NP	A	B	C	D	E
14.	Existen recursos sociales en mi entorno dirigidos al cuidado de personas mayores y/o dependientes.	NP	A	B	C	D	E
15.	Ante una necesidad familiar, mi pareja y yo nos ausentamos por igual de nuestro trabajo.	NP	A	B	C	D	E
16.	Mi situación personal/ familiar me permite seguir formándome.	NP	A	B	C	D	E
17.	Mi situación personal/ familiar me permite desarrollar mi trabajo u oficio.	NP	A	B	C	D	E
18.	Mi situación personal y familiar me permite viajar, asistir a Congresos, seminarios, reuniones o instancias vecinales.	NP	A	B	C	D	E
19.	Las condiciones de mi casa me permiten centrarme en mi trabajo.	NP	A	B	C	D	E

Estudio de las Barreras de Género Presentes en las Comunas de Tomé y Chiguayante

20.	En nuestra economía familiar, mi sueldo es tan necesario como el de mi pareja.	NP	A	B	C	D	E
21.	Puedo conseguir mis metas laborales.	NP	A	B	C	D	E
22.	Mis objetivos laborales son claros y realistas.	NP	A	B	C	D	E
23.	Puedo participar con regularidad en actividades de ocio con amigos/as ajenos al trabajo.	NP	A	B	C	D	E
24.	Mi situación familiar me permite tener encuentros informales con mis compañeros fuera del trabajo.	NP	A	B	C	D	E
25.	Dispongo de tiempo para participar en actividades lúdicas fuera de mi casa y de mi trabajo.	NP	A	B	C	D	E
DIMENSIÓN IV- Subtotales A-B-C-D-E:							

Dimensión V

1.	Me siento reflejada en la imagen que los medios de comunicación transmiten de la mujer.	NP	A	B	C	D	E
2.	Los servicios de orientación laboral me han ayudado en el acceso al empleo.	NP	A	B	C	D	E
3.	Las entidades públicas me asesoran para la creación de mi propia empresa.	NP	A	B	C	D	E
4.	Las mujeres contamos con ayudas económicas realistas y adecuadas dirigidas al autoempleo.	NP	A	B	C	D	E
5.	Conozco varias instituciones sociales dedicadas a mejorar la situación de las mujeres.	NP	A	B	C	D	E
6.	Puedo denunciar todo trato o situación que me discrimine laboralmente.	NP	A	B	C	D	E
7.	Mis necesidades laborales como mujer están defendidas por las organizaciones sindicales.	NP	A	B	C	D	E
8.	A lo largo de mi trayectoria he conocido alguna representante sindical femenina.	NP	A	B	C	D	E
9.	Considero muy importante mi participación en organizaciones sindicales.	NP	A	B	C	D	E
10.	Participo en Asociaciones Profesionales/ Laborales.	NP	A	B	C	D	E
DIMENSIÓN V- Subtotales A-B-C-D-E:							

ANEXO N°2. ENCUESTA MUJERES INDEPENDIENTES “PROGRAMA EMPRENDIMIENTO: MUJER EMPRENDE”

N.P.: No Procede

A: Nunca - Completamente en desacuerdo.

B: Pocas veces - En desacuerdo.

C: Algunas veces.

D: Muchas veces - De acuerdo.

E: Siempre - Totalmente de acuerdo.

Dimensión I

15. En mi trabajo desarrollo satisfactoriamente mis aptitudes y capacidades.	NP	A	B	C	D	E
16. Gracias a mi esfuerzo mi trabajo es de gran calidad.	NP	A	B	C	D	E
17. Mis logros profesionales no dependen de la suerte.	NP	A	B	C	D	E
18. Admito con naturalidad las felicitaciones por mi trabajo.	NP	A	B	C	D	E
19. Cometer errores no significa fracasar.	NP	A	B	C	D	E
20. Rectifico mis errores con naturalidad.	NP	A	B	C	D	E
21. Me gusta opinar en una reunión de trabajo.	NP	A	B	C	D	E
22. Me gusta expresar mis puntos de vista.	NP	A	B	C	D	E
23. Me siento segura de mis decisiones incluso si me equivoco.	NP	A	B	C	D	E
24. Me gusta la imagen que transmito de mí.	NP	A	B	C	D	E
25. Defiendo y explico mis decisiones.	NP	A	B	C	D	E
26. Comunico con naturalidad mis éxitos y logros.	NP	A	B	C	D	E
27. Tengo confianza en mis cualidades.	NP	A	B	C	D	E
28. Decidir no es un problema para mí.	NP	A	B	C	D	E
DIMENSIÓN I- Subtotales A-B-C-D-E:						

Estudio de las Barreras de Género Presentes en las Comunas de Tomé y Chiguayante

Dimensión II

14. En mi proceso formativo he conocido el papel que han jugado las mujeres en la historia.	NP	A	B	C	D	E
15. En mi educación, he recibido un trato igual al de mis compañeros del otro sexo.	NP	A	B	C	D	E
16. El profesorado ha valorado mis logros y mi esfuerzo tanto como el de mis compañeros/as.	NP	A	B	C	D	E
17. La formación que tengo me permite mejorar en el trabajo o acceder a otro mejor.	NP	A	B	C	D	E
18. Las mujeres de mi familia trabajan remuneradamente.	NP	A	B	C	D	E
19. Hay mujeres en mi familia que tengan estudios superiores.	NP	A	B	C	D	E
20. Mi elección laboral ha sido una decisión meditada y libre.	NP	A	B	C	D	E
21. El uso de la informática ha optimizado mi rendimiento laboral.	NP	A	B	C	D	E
22. El manejo del computador supone una ayuda en mi trabajo.	NP	A	B	C	D	E
23. Uso las herramientas informáticas para el desarrollo de mi trabajo.	NP	A	B	C	D	E
24. Busco en internet documentación para mi trabajo.	NP	A	B	C	D	E
25. Chateo y visito foros profesionales en internet.	NP	A	B	C	D	E
26. He recibido formación on-line.	NP	A	B	C	D	E
DIMENSIÓN II- Subtotales A-B-C-D-E:						

Dimensión III

27. Estar en pareja no es un impedimento para ascender en el empleo.	NP	A	B	C	D	E
28. Tengo las mismas ambiciones y expectativas que mis compañeros del sexo opuesto.	NP	A	B	C	D	E
29. Debo demostrar mi valía profesional al igual que mis compañeros del otro sexo.	NP	A	B	C	D	E
30. Mi oficio o trabajo, sea hombre o mujer quien la ejerza, está igualmente valorada.	NP	A	B	C	D	E
31. Desempeño un oficio tradicionalmente masculino.	NP	A	B	C	D	E
32. Me he ganado la confianza de mis compañeros de trabajo.	NP	A	B	C	D	E

Estudio de las Barreras de Género Presentes en las Comunas de Tomé y Chiguayante

33. Me siento reconocida laboralmente por parte de mi entorno (familia, amistades, superiores, etc.).	NP	A	B	C	D	E
34. Tengo referencias de mujeres que han desempeñado su profesión/oficio con eficacia.	NP	A	B	C	D	E
35. Mi trayectoria laboral tiene el mismo reconocimiento que la de mis compañeros del otro sexo.	NP	A	B	C	D	E
36. Puedo ser una persona tan resolutiva como mis compañeros del otro sexo.	NP	A	B	C	D	E
37. Mi contrato se ajusta a las características del trabajo que realizo.	NP	A	B	C	D	E
38. He podido realizar cursos de formación en mi empresa dentro de la jornada laboral.	NP	A	B	C	D	E
39. Mi salario es igual al de los compañeros/as que ocupan mi mismo rango.	NP	A	B	C	D	E
40. En mi empresa, hombres y mujeres toman decisiones equitativamente.	NP	A	B	C	D	E
41. Mis oportunidades han sido las mismas que las de mis compañeros del otro sexo.	NP	A	B	C	D	E
42. Mi empresa tiene criterios objetivos para promocionar a mujeres a puestos de responsabilidad y decisión.	NP	A	B	C	D	E
43. Antes de tomar una decisión, me gusta tener en cuenta puntos de vista diferentes al mío.	NP	A	B	C	D	E
44. Soy capaz de decidir en situaciones que implican estrategia y planificación.	NP	A	B	C	D	E
45. En situaciones difíciles no delego las decisiones que tengo que tomar.	NP	A	B	C	D	E
46. Procuero ser clara en mis decisiones.	NP	A	B	C	D	E
47. Para mí es muy importante delimitar responsabilidades cuando se trabaja en equipo.	NP	A	B	C	D	E
48. Me enriquece trabajar en equipo.	NP	A	B	C	D	E
49. La promoción dentro de mi empresa se basa en la valía profesional.	NP	A	B	C	D	E
50. Ser mujer no es un impedimento para ocupar un cargo de responsabilidad.	NP	A	B	C	D	E
51. Me siento integrada en los encuentros informales con mis compañeros de trabajo.	NP	A	B	C	D	E
52. Formo parte de las redes informales que existen en mi empresa.	NP	A	B	C	D	E
DIMENSIÓN III- Subtotales A-B-C-D-E:						

Dimensión IV

26.	Las tareas de la casa no suponen un impedimento para mi trabajo.	NP	A	B	C	D	E
27.	Cuento con ayuda externa para atender las responsabilidades familiares y/o del hogar mientras trabajo.	NP	A	B	C	D	E
28.	Las tareas del hogar se comparten entre los miembros de mi familia.	NP	A	B	C	D	E
29.	De las compras de la casa nos encargamos mi pareja y yo.	NP	A	B	C	D	E
30.	Las comidas las elaboramos mi pareja y yo equitativamente en función de nuestra disponibilidad.	NP	A	B	C	D	E
31.	Hay situaciones en las que es necesario delegar tareas domésticas a una ayuda externa.	NP	A	B	C	D	E
32.	Alterno con mi pareja el llevar y recoger a los niños/as del colegio.	NP	A	B	C	D	E
33.	Mi pareja y yo nos implicamos por igual en la educación de los niños/as.	NP	A	B	C	D	E
34.	Mis condiciones laborales no afectan a mi decisión de tener familia o aumentarla.	NP	A	B	C	D	E
35.	Ser madre no me impide acceder y promocionar en mi empleo.	NP	A	B	C	D	E
36.	Trabajar independiente o por cuenta propia ha favorecido mi decisión de tener y/o aumentar mi familia.	NP	A	B	C	D	E
37.	Mis horarios laborales se ajustan a mis necesidades familiares.	NP	A	B	C	D	E
38.	Existen guarderías y centros infantiles cuyos horarios son compatibles con mi jornada laboral.	NP	A	B	C	D	E
39.	Existen recursos sociales en mi entorno dirigidos al cuidado de personas mayores y/o dependientes.	NP	A	B	C	D	E
40.	Ante una necesidad familiar, mi pareja y yo nos ausentamos por igual de nuestro trabajo.	NP	A	B	C	D	E
41.	Mi situación personal/ familiar me permite seguir formándome.	NP	A	B	C	D	E
42.	Mi situación personal/ familiar me permite desarrollar mi trabajo u oficio.	NP	A	B	C	D	E
43.	Mi situación personal y familiar me permite viajar, asistir a Congresos, seminarios, reuniones o instancias vecinales.	NP	A	B	C	D	E
44.	Las condiciones de mi casa me permiten centrarme en mi trabajo.	NP	A	B	C	D	E

Estudio de las Barreras de Género Presentes en las Comunas de Tomé y Chiguayante

45.	En nuestra economía familiar, mi sueldo es tan necesario como el de mi pareja.	NP	A	B	C	D	E
46.	Puedo conseguir mis metas profesionales.	NP	A	B	C	D	E
47.	Mis objetivos profesionales son claros y realistas.	NP	A	B	C	D	E
48.	Puedo participar con regularidad en actividades de ocio con amigos/as ajenos al trabajo.	NP	A	B	C	D	E
49.	Mi situación familiar me permite tener encuentros informales con mis compañeros fuera del trabajo.	NP	A	B	C	D	E
50.	Dispongo de tiempo para participar en actividades lúdicas fuera de mi casa y de mi trabajo.	NP	A	B	C	D	E
DIMENSIÓN IV- Subtotales A-B-C-D-E:							

Dimensión V

11.	Me siento reflejada en la imagen que los medios de comunicación transmiten de la mujer.	NP	A	B	C	D	E
12.	Los servicios de orientación laboral me han ayudado en el acceso al empleo.	NP	A	B	C	D	E
13.	Las entidades públicas me asesoran para la creación de mi propia empresa.	NP	A	B	C	D	E
14.	Las mujeres contamos con ayudas económicas realistas y adecuadas dirigidas al autoempleo.	NP	A	B	C	D	E
15.	Conozco varias instituciones sociales dedicadas a mejorar la situación de las mujeres.	NP	A	B	C	D	E
16.	Puedo denunciar todo trato o situación que me discrimine laboralmente.	NP	A	B	C	D	E
17.	Mis necesidades laborales como mujer defendida y apoyada por las redes de mujeres empresariales.	NP	A	B	C	D	E
18.	A lo largo de mi trayectoria he conocido alguna mujer empresaria exitosa.	NP	A	B	C	D	E
19.	Considero muy importante mi participación en organizaciones de emprendimiento.	NP	A	B	C	D	E
20.	Participo en Red de Fomento Productivo municipal o Red de Comercialización comunal o provincial.	NP	A	B	C	D	E
DIMENSIÓN V- Subtotales A-B-C-D-E:							

ANEXO N°3. RESPUESTAS SOBRE ENCUESTA DE LAS BARRERAS DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL.

- **Dimensión I:** Autoconcepto, autoimagen, autoestima, autoeficacia.

Opción D ó E:

Si las respuestas se sitúan en cualquiera de estas dos opciones es posible que estas mujeres hayan contado con una serie de factores beneficiosos; la educación recibida, los apoyos externos o cualquier otra circunstancia, o de la que incluso no sean conscientes hoy por hoy.

Son personas que confían en sus posibilidades, en su capacidad de superación, que aceptan y aprenden de sus errores y buscan caminos que “demuestren” su valía personal y profesional. Tienen confianza en sí misma y en su capacidad para enfrentarse satisfactoriamente a los retos que encuentran en el camino. Enfocan las dificultades con creatividad y con ánimo y se “lanzan” desde el convencimiento de su propia valía personal.

Opción C:

Se encuentran en una situación intermedia, en la que deben tomar conciencia de sus potencialidades y de sus puntos débiles. A veces es probable que vivan ciertos altibajos, momentos de euforia y momentos de cierta inseguridad en los que duden de sus posibilidades. Estas indecisiones forman parte de la vida y no disminuyen la valía de las personas, aunque en determinados momentos sean decisivos y supongan un freno a la hora de actuar o decidir.

Opción A ó B:

Si la mayoría de sus respuestas están en alguna de estas opciones es posible que se hayan encontrado con situaciones que han supuesto una barrera en su vida personal y profesional:

la educación recibida, la falta de apoyos externos, o cualquier otra circunstancia que se conozca, o de la que incluso no sean conscientes del hoy por hoy.

- **Dimensión II:** Educación, formación-autoformación y actitud ante las nuevas tecnologías.

Opción D ó E:

Si sus respuestas se sitúan en cualquiera de estas dos opciones es bastante probable que hayan recibido unas pautas educativas positivas para ellas como mujeres y un trato en la escuela igual al de sus compañeros.

La familia, la escuela, el entorno socio-cultural en el que se desarrollaron sus primeros años han favorecido el desarrollo de sus capacidades y les han apoyado en la libre elección de su profesión u oficio. Se han reconocido sus logros, su esfuerzo y se les ha ofrecido un espacio propio donde poder dedicar tiempo a su formación.

Abordan de un modo natural el uso de las nuevas tecnologías y están abiertas a cualquier actividad que suponga un nuevo reto o una nueva oportunidad para avanzar en sus objetivos y lograr metas cada vez más altas.

Opción C:

Se encuentran en una situación en la que, a pesar de haber recibido unas pautas de conducta quizá poco igualitarias, su experiencia vital les ha ayudado a tomar conciencia de sus posibilidades y de todas las opciones que se abren frente a ellas. Lo que “socialmente” se espera de las mujeres, su rol femenino, es algo que solo las mujeres pueden cambiar.

Opción A ó B:

Si la mayoría de sus respuestas están en alguna de estas opciones es posible que hayan recibido unas pautas educativas, tanto familiares como escolares, muy tradicionales. Han vivido en un entorno social claramente patriarcal, con marcadas diferencias en la educación de hombres y mujeres y donde el factor “cambio de roles” parece del todo impensable, aunque no sea así. La transmisión de esos roles de género forman parte del entorno en que han vivido.

- **Dimensión III:** Desarrollo profesional, condiciones laborales, liderazgo y toma de decisiones.

Opción D ó E:

Si sus respuestas se sitúan en cualquiera de estas dos opciones, parece posible afirmar que han tenido la posibilidad de demostrar su valía laboral y se han sentido reconocidas y valoradas por ello. En su empleo les ha facilitado la formación y las características de su contrato se ajustan en salario y condiciones laborales al trabajo que realizan. Son personas capaces de decidir en situaciones que requieren estrategia y no delegan sus responsabilidades.

Opción C:

Se encuentran en una situación en la que tendrán que superar algunos obstáculos y demostrar más ampliamente su capacidad laboral. Conocen su valía, tienen ambición y expectativas con respecto a su proyecto laboral, aunque es posible que se hayan tenido que enfrentar a situaciones de desigualdad.

Opción A ó B:

Si la mayoría de sus respuestas están en alguna de estas opciones, es posible que hayan encontrado muchos obstáculos en su desarrollo laboral y dificultades para que su valía sea reconocida en su entorno de trabajo. Probablemente, hayan tenido que aceptar algún contrato que les ofrezca condiciones laborales o salariales por debajo de su preparación y de lo que realmente merecen. Estas situaciones, que suponen una barrera en su desarrollo y promoción laboral, son más complicadas de resolver puesto que pertenecen a la organización estructural y a un tipo de mentalidad tradicional y sexista.

- **Dimensión IV:** Conciliación de la vida familiar-laboral y gestión del tiempo.

Opción D ó E:

El funcionamiento de su entorno familiar ha sido igualitario; han contado con normas y roles familiares flexibles, sin imposiciones, con reglas claras asumidas libremente por todos los miembros de la familia. Los integrantes de sus familias han colaborado en igualdad con el fin de evitar sobrecargar a cualquiera de sus componentes.

Asumen sus circunstancias personales, profesionales y laborales con una clara mentalidad de conciliación, buscando los apoyos y la implicación normal de todos los miembros de su grupo familiar actual, delegando funciones y tareas cuando resulta necesario.

Opción C:

En su situación, sería deseable introducir algunos cambios en la organización y funcionamiento de su grupo familiar. Este nuevo enfoque pasa por asignar a cada uno de los miembros tareas acordes a su edad, además de considerar la posibilidad de incluir ayuda externa si la situación económica lo permite. Es imprescindible para su equilibrio personal compartir las tareas domésticas, asumir equitativamente con su pareja la educación y el

cuidado de los/as hijos/as, dedicar un tiempo al ocio y participar en actividades lúdicas fuera del hogar y del trabajo.

Opción A ó B:

Parece ser que las normas establecidas en su entorno familiar han mantenido un modelo tradicional de distribución de las tareas domésticas, dando a las mujeres de la familia una mayor responsabilidad en el hogar, manteniéndose el hombre en roles periféricos. Es muy posible que se encuentren en el dilema de decidir entre su trabajo y tu familia. Deben compartir las tareas domésticas con su pareja, aprender a delegar y buscar recursos sociales que faciliten su vida personal y laboral.

- **Dimensión V:** Participación social, acceso a los recursos y políticas de empleo.

Opción D ó E:

Si sus respuestas se sitúan en cualquiera de éstas dos opciones ello indica que mantienen una postura de implicación personal en su entorno social y político. Participan y se hacen visible en sectores de la sociedad que están tradicionalmente ocupados por hombres. Conocen y utilizan los recursos sociales y las ayudas que las entidades públicas ponen a disposición de la mujer.

Opción C:

Se encuentran en una situación en la que posiblemente no valoren, en su justa medida, la importancia de su participación en tu entorno social, político y asociativo.

Opción A ó B:

Se encuentran desinformadas sobre de los servicios de orientación laboral que existen en su entorno, tal como instituciones, organismos y asociaciones que puedan ayudar en su proyecto profesional o laboral. Además desconocen las ayudas que las entidades sociales brindan a nivel de información, de asesoramiento, económicas, etc.