



INFORME ESTUDIO

**"SITUACIÓN PREVISIONAL Y DE SEGURIDAD SOCIAL EN
PUEBLOS ORIGINARIOS, DESDE LA IDENTIFICACIÓN DE
INEQUIDADES, BRECHAS Y BARRERAS DE GÉNERO"**

Instituto de Previsión Social, IPS

Diciembre 2015

El equipo de trabajo técnico de CCI Ingeniería Económica participante en el presente estudio está compuesto por los siguientes integrantes:

- Bárbara Elizabeth Acuña Jujihara
- Lorena Macarena Armijo Garrido
- Ignacio Eduardo Carrasco Aguirre
- María Paz Causa Vera
- Hernán Marcelo Madrid Ortiz
- Jonathan Jefferson Muñoz Fuentes
- Bastián Andrés Olea Herrera
- Lili Valentina Saavedra Fernández
- Vladimir Nicolás Venegas Figueroa

La contraparte técnica del IPS estuvo compuesta por las profesionales:

- Pamela Beatriz Carrasco Geve
- Alejandra Patricia Oyarzun Vargas

RESUMEN EJECUTIVO

La presente investigación tiene como contexto de su realización la generación de información relevante que permita la definición de una política pública pertinente para la población indígena en materia previsional, tomando como base el reconocimiento de que las condiciones de vida actuales de las y los indígenas son el resultado de una historia de discriminación y despojo que es necesario revertir.

La sociedad chilena y el Estado han reconocido una deuda histórica en la relación con los pueblos indígenas del país tal como quedó plasmado en el Informe de la Comisión Verdad Histórica y Nueva Trato con los Pueblos Indígenas. Este reconocimiento releva el principio de acción afirmativa, haciendo énfasis en aquellas acciones que permitan a los pueblos indígenas convivir en un ambiente socioeconómico y sociocultural libre de discriminación. Es por esto que en el entendido de que la situación previsional de las personas pertenecientes a los pueblos originarios, es un componente fundamental de la construcción de un ambiente socioeconómico libre de discriminación, el Instituto de Previsión Social (IPS) se plantea la realización, con el concurso de la consultora CCI Ingeniería Económica, del presente estudio de carácter exploratorio el cual consta de los siguientes objetivos:

Objetivo general:

Determinar las condiciones laborales y de seguridad social de la población indígena a partir de la visibilización de Inequidades, Brechas y Barreras de género e intragénero.

Objetivo específicos:

- Establecer perfil sociodemográfico de mujeres y hombres descendientes o pertenecientes a pueblos originarios, de acuerdo a características de población (pueblo originario) y distribución geográfica, composición familiar, jefatura de hogar, número de hijos, situación de vivienda, entre otros aspectos que resulten de relevancia.
- Establecer perfil sociocultural que considere marcadores de vulnerabilidad y diversidad cultural respecto del género, en particular respecto de niveles de pobreza, acceso a educación, seguridad social, factores culturales étnicos que permiten comprender condicionamientos sobre sus situaciones previsionales, contractuales y de seguridad social en general.
- Establecer y analizar el nivel de información previsional que poseen (acceso, derechos, beneficios, entre otros aspectos).

- Establecer perfil productivo y económico, que dé cuenta de participación económica (empleo/desempleo), trayectorias laborales, ingresos y situación previsional (afiliaciones).
- Elaborar un marco teórico conceptual —relacionado con la temática previsional en Chile en función de los pueblos originarios— que considere convenios internacionales y obligaciones en materias previsionales suscritos y vigentes, así como de otros antecedentes que resulten significativos.
- Conocer las percepciones y la mirada desde la perspectiva de género, de los beneficiarios y beneficiarias con pertenencia étnica respecto de su condición de sujetos de derechos, en temáticas relacionadas a situación previsional y seguridad social.
- Identificar y analizar las inequidades, brechas y barreras de género relacionadas a hombres y mujeres de pueblos originarios de nuestro país.
- Determinar necesidades de información, capacitación en materias previsionales y de derechos por parte de hombres y mujeres de pueblos originarios.
- Generar una propuesta de disminución de inequidades, barreras y brechas de género de acuerdo a los objetivos establecidos para este estudio.

Para dar cumplimiento a los objetivos planteados se utilizó metodología cuantitativa y cualitativa tanto en la recolección como en el análisis de la información solicitada. Asimismo, y como paso previo, se generó un Marco Conceptual en el cual se describen y tematizan los referentes teóricos y categorías que dan sentido al análisis de los datos levantados tanto en la fase cualitativa, como cuantitativa, además de ser un apartado en el cual se justifica la relevancia investigativa del tema, contextualizándolo con datos e información en la etapa previa al análisis.

En el marco conceptual se explicita que la temática central del estudio es la temática indígena, desde una perspectiva de análisis de género. Así, el concepto género no se aborda como un concepto abstracto, sino como una construcción que se sustenta en la cultura y en la cosmovisión. Se asume en este estudio el enfoque *interseccional*, el cual nos permite identificar cómo las interacciones sociales interétnicas, intraétnicas y entre indígenas y no indígenas se ven imbricadas con la condición de género (CONADI, 2011a), dándose espacio a nuevas formas de relación que alteran el horizonte de posibilidad que otros sujetos tendrían frente a las mismas instituciones. Desde esta perspectiva se analizan y explican fenómenos como la doble discriminación, que afecta a las mujeres indígenas. Así el análisis de ambas condiciones simultáneas permiten entender como estas transforman diametralmente la relación de las mujeres indígenas con el empleo, la economía doméstica, la familia, y la seguridad social.

A través del enfoque de género interseccional, se identifican las particularidades de las trayectorias que dicho contexto social y étnico propicia, al combinarse las cosmovisiones, necesidades, intereses y valores particulares que definen la experiencia laboral indígena, rural y/o étnica, con las condiciones estructurales particulares del sistema sexo-género sobre las prescripciones, barreras, estímulos e inhibiciones disponibles para las mujeres y hombres en relación a su horizonte laboral y político.

Como ya se señaló, al considerar la complejidad del tema de investigación resulta pertinente recurrir a un enfoque metodológico integral, haciendo uso tanto de métodos cuantitativos como cualitativos, aplicados ambos a determinar las condiciones sociolaborales de la población indígena, condiciones que comprenden tanto aquellas materiales, como las simbólicas.

La etapa de investigación cuantitativa contempló el diseño de los instrumentos de recolección de la información, los cuáles se desarrollaron y validaron con la contraparte técnica del IPS. El cuestionario utilizado se presenta en los anexos del estudio.

Para el diseño muestral se consideró como universo a aquellas personas pertenecientes a alguno de los nueve pueblos indígenas existentes en Chile, beneficiarios/as o potenciales beneficiarios/as de algún beneficio previsional otorgado por el IPS (subsidios, bonos o asignaciones).

Haciendo uso de las definiciones conceptuales expresadas en el Marco Teórico de este estudio, el cual se hace eco de la tendencia en las ciencias sociales de abandonar las definiciones raciales que vinculaban comportamientos y costumbres con el fenotipo de determinados grupos, es decir, con la raza, se considera en este estudio que son la Cultura y el Grupo Étnico o Etnia los términos más pertinentes para caracterizar colectividades políticas y culturales. Cultura alude a la totalidad de vida de una colectividad, aquello que la hace distintiva y la caracteriza frente a otras comunidades. Etnia, por otro lado, significa literalmente Pueblo o conjunto de individuos que comparten una misma cultura, que hablan normalmente la misma lengua y que tienen conciencia de compartir una misma identidad colectiva.

En concordancia con la Ley Indígena, se reconocen como indígenas de Chile a las personas descendientes de las agrupaciones humanas que existen en el territorio nacional desde tiempos precolombinos, que conservan manifestaciones étnicas y culturales propias siendo para ellos la tierra el fundamento principal de su existencia y cultura. Además, la conciencia de su identidad indígena es considerada en este estudio un criterio fundamental para determinar la población objetivo.

Por lo tanto, en términos operativos, la definición de personas indígenas para los efectos de este estudio, considera a aquellas personas de nacionalidad chilena que se encontraran en los siguientes casos:

a) Aquellas personas que fueran hijos/as de padre o madre indígena, cualquiera fuera la naturaleza de su filiación, inclusive la adoptiva.

b) Los y las descendientes de las etnias indígenas que habitan el territorio nacional, siempre que posean a lo menos un apellido indígena.

c) Las personas que mantengan rasgos culturales de alguna etnia indígena, entendiéndose por tales la práctica de formas de vida, costumbres o religión de estas etnias de un modo habitual o cuyo cónyuge sea indígena. En estos casos, es fundamental que las personas se autoidentifiquen como indígenas.

La etapa de recolección de datos fue realizada en las siguientes regiones entre el 27 de noviembre y el 19 de diciembre de 2015:

- XV Región de Arica y Parinacota.
- I Región de Tarapacá.
- IX Región de la Araucanía.
- XIII Región Metropolitana.

Para el cálculo muestral se ha utilizado la fórmula de muestreo aleatorio simple para proporciones. Como parámetros estadísticos se opera con un 95% de confianza, un error muestral del 5% y una varianza máxima. A continuación se presenta el detalle de la información levantada:

Cuadro N° 1
Muestra de Beneficiarios/as actuales o potenciales de beneficios previsionales otorgados por el IPS según Sexo y Tipo de Espacio Geográfico

Región	Urbana			Rural			Total
	Hombre	Mujer	Total Urbana	Hombre	Mujer	Total Rural	
Región de Arica y Parinacota	16	20	36	6	7	13	49
Región de Tarapacá	11	11	22	8	8	16	38
Región de La Araucanía	40	44	84	22	38	60	144
Región Metropolitana de Santiago	65	70	135				135
Total general	132	145	277	36	53	89	366

La etapa de investigación cualitativa contemplo la realización de seis (6) entrevistas grupales en zonas urbanas de alta concentración indígena. Las fichas de caracterización de los participantes en las entrevistas grupales se presentan en los anexos del estudio. En el cuadro siguiente se detalla la conformación de las entrevistas grupales realizadas. El período de realización de las entrevistas fue entre el 27 de noviembre y el 19 de diciembre de 2015.

Cuadro N° 2
Muestra de Entrevistas Grupales realizadas a Beneficiarios/as actuales o potenciales de beneficios previsionales otorgados por el IPS

Región	Cantidad	Composición
Arica y Parinacota	1	1 Mixto
Tarapacá	1	1 Mixto
Araucanía	2	1 sólo Hombres
		1 sólo Mujeres
Metropolitana	2	1 sólo Hombres
		1 sólo Mujeres
Total	6	2 Mujeres; 2 Hombres; 2 Mixtos

Respecto de los principales resultados obtenidos en ambas etapas de investigación, destaca en el acápite cuantitativo, un 32,1% de hombres y un 29,3% de mujeres reporta sentirse discriminada por su etnia, donde los mapuche reportan sentirse más frecuentemente discriminados que los aymara. Un 14,1% de mujeres versus un 0,6% de los hombres indica haber sufrido discriminación de género, mientras que respecto a discriminación por nivel educacional, la relación es de un 15,7% en mujeres y un 11,3% en hombres.

Las mujeres indígenas en general, sobre quienes se interseca una doble discriminación (de etnia y género, las de género siendo transversales, y las de etnia afectando más a las mujeres mapuche, y hombres y mujeres aymara), experimentan trayectorias laborales marcadas por la informalidad, la migración y bajos ingresos en regiones nortinas, falencias de redes de apoyo y bajos niveles educativos producidos por las prescripciones sociales hacia el trabajo doméstico y de cuidados, barreras laborales, segregación horizontal y vertical determinada por sus condiciones de género y étnicas, bajo nivel de adjudicación de beneficios y concursos públicos, y condicionantes institucionales que las perjudican previsionalmente.

Estos factores confluyen en situaciones socioeconómicas que dificultan una incorporación propicia a la seguridad social y la previsión social capaz de aumentar sus oportunidades para acceder a un mejor nivel de vida, posicionando a estos grupos en situaciones de vulnerabilidad acentuada.

Durante la jubilación y vejez, prima una incidencia en la pobreza, determinada por el cese de las remuneraciones y el inicio de la dependencia de las pensiones, lo cual gatilla un alza en la participación laboral informal como medio de financiamiento post-jubilación.

El apartado cuantitativo permite identificar la prevalencia del desconocimiento respecto al sistema previsional, donde un 60% de la muestra declara conocer poco o nada del mismo,

mientras que un 46,2% de la muestra indica desconocer el fondo previsional en que se encuentra (32,4% aymara vs. 49,8% mapuche).

La información cualitativa también sostiene que el conocimiento acerca del sistema previsional bordea lo mínimo, variando con el nivel de experiencia de las y los usuarios con el sistema. Se ignoraron en gran medida los medios de comunicación oficiales de cada AFP, pues la recepción de información y educación previsional se identificó en las interacciones entre pares y algunos esfuerzos de auto-educación al respecto.

Un 51% de la muestra desconoce sus derechos por pertenecer a un pueblo originario. No existen diferencias relevantes que aludan a un patrón de género en el conocimiento del sistema previsional, pero éste sí es más conocido en entornos urbanos, y por parte de la población con mayor nivel educacional. En el nivel étnico, el pueblo aymara reporta mayor conocimiento del sistema previsional, en comparación al pueblo mapuche.

La visión negativa respecto de las capacidades del sistema previsional es más acentuada en el caso de las mujeres (82,1% vs. 72% en hombres), donde un 82,1% de ellas piensa que con su pensión no podrá satisfacer sus necesidades básicas (vs. un 72% de los hombres). Dicha percepción surge desde las condiciones laborales inferiores que reportan las mujeres en las entrevistas grupales, así como la carga doméstica y maternal a la que son prescritas por el sistema patriarcal, lo cual afecta sus imposiciones y trayectorias laborales.

En entornos rurales, un 82,4% reporta considerar que no podrá satisfacer sus necesidades básicas con su pensión, contra un 77,2% en el sector urbano, lo cual se relacionaría al mayor nivel de pobreza, precarización e informalidad imperante en el sector geográfico rural.

Según género, se aprecia una mayor cotización por parte de los hombres (86,6%) respecto a las mujeres (71,1%). El número de cotizantes según etnia indica una prevalencia de participación por el pueblo aymara sobre el mapuche (81,4% vs. 76,6%). La totalidad de las y los encuestados con educación post-universitaria cotizan, y dicho porcentaje varía en proporción directa con el nivel educacional. El grupo carente de educación formal reportan apenas un 21,4% de cotización.

Destaca asimismo en el ámbito cualitativo la preponderancia de la desconfianza en sistema previsional basada en las experiencias propias, dominadas por problemas y errores administrativos y con empleadores. Las jubilaciones bajas y los montos acumulados muy por debajo de las expectativas generaron resistencia en los y las participantes, quienes a pesar de comprender la importancia de la planificación de la vejez, en vista de las pensiones futuras insuficientes optaron por generar estrategias alternativas, lo cual las y los reinsertó en el trabajo aún luego de haber jubilado.

Las situaciones identificadas de discriminación previsional, remiten a la determinación de condicionantes previsionales basadas en la cualidad informal y temporal de los trabajos que suelen estar disponibles para el grupo investigado, lo que opera en desmedro de una constancia en sus cotizaciones; las características de la femineidad heteronormativa y patriarcal, que atribuyen responsabilidades particulares para con el hogar que instan a menor frecuencia y densidad de cotizaciones y jubilaciones tempranas; la relación entre costos de administración e ingresos, que produce una desventaja para los individuos de menores recursos, entre ellos las mujeres en tanto suelen desempeñar en empleos de menor calidad; y la dificultad de alcanzar una densidad de contribuciones suficiente en base a los ingresos disminuidos de sujetos pertenecientes a pueblos indígenas y mujeres, y las lagunas previsionales propias de las trayectorias laborales femeninas.

Respecto de las Inequidades, Brechas y Barreras detectadas, es posible señalar que estas se expresan en distintos ámbitos de las trayectorias de vida de las personas. Destacándose en términos los menores niveles de escolaridad de las mujeres indígenas, y en relación con el mundo del trabajo, se recogen datos que hablan de una inserción tardía, de menores ingresos que los hombres indígenas, de bajos niveles de corresponsabilidad, entre otros. Respecto del ámbito previsional, en que se ven los efectos de los ámbitos anteriores, se observa que las mujeres indígenas ven mermadas sus posibilidades de cotización, experimentan mayores niveles de incertidumbre respecto de su futuro previsional, y en aquellas que reciben pensiones, estas son más bajas que las de los hombres indígenas

A modo de conclusión, es posible constatar que las mujeres indígenas, en general, viven en una condición de doble discriminación. En primer término, por el hecho de ser mujeres en una sociedad como la chilena que, pese a los avances de carácter formal en materia de equidad de género, mantiene prácticas propias de una sociedad patriarcal en la cual persisten desigualdades en distintos ámbitos; especialmente en el laboral, lo cual redundando en lo previsional, foco de este estudio. Otro factor de discriminación estaría dado por el hecho de que las mujeres indígenas se desenvuelven en un medio ambiente sociocultural discriminatorio que se funda en el prejuicio y la estigmatización de las diferencias étnicas y culturales. A esto se suma la discriminación que sufrirían las mujeres indígenas que habitan en comunas rurales, ya que Chile sigue siendo un país centralizado, que ofrece menores oportunidades a aquellas personas que habitan lejos de los centros urbanos.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

RESUMEN EJECUTIVO	3
I. INTRODUCCIÓN	12
II. OBJETIVOS DEL ESTUDIO	14
1. Objetivo general	14
2. Objetivos específicos	14
III. MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL	16
1. Introducción al marco teórico	16
2. El enfoque interseccional	18
2.1. Pueblos indígenas y género	19
2.2. Caracterización del grupo estudiado	20
3. Etnia y pueblos indígenas	22
3.1. El concepto de indígena	22
3.2. El concepto de etnia	23
3.3. Multiculturalidad	24
3.4. Discriminaciones	26
4. Género	28
4.1. Enfoque de género	29
4.2. Sistema sexo-género, prescripciones sociales y categorización	30
4.3. Doble presencia y división público/privado	31
4.4. División sexual del trabajo	32
5. Vulnerabilidad	37
5.1. Conceptualización de la vulnerabilidad y pobreza multidimensional	37
5.2. Factores determinantes de la vulnerabilidad	37
5.3. Estrategias adaptativas	40
6. Inequidades, brechas y barreras	41
7. Convenios internacionales y legislaciones sobre pueblos indígenas, género y la mujer	42
7.1. Transversalidad del género en políticas públicas	45
8. Desigualdades en derechos previsionales y seguridad social	46
8.1. Desigualdades inherentes al tipo de beneficios existentes	46
8.2. Especificidades del trabajo femenino y sus cotizaciones	46
8.3. Discriminaciones etarias	47
8.4. Uso de beneficios y participación	48
8.5. Situación previsional	48
8.6. Resumen de discriminación previsional	49
IV. METODOLOGIA	52
1. Estrategia Cuantitativa	53
1.1. Diseño Muestral	53
2. Estrategia Cualitativa	55
V. RESULTADOS CUANTITATIVOS	56
1. Perfil Socio-Demográfico	58
1.1. Distribución Geográfica	58
1.2. Composición Familiar	60

1.3.	Jefatura del Hogar	64
1.4.	Número de Hijos/as	65
1.5.	Situación de la vivienda	67
2.	Perfil Socio-Cultural	71
2.1.	Identidad	71
2.2.	Acceso a educación	73
2.3.	Participación y Redes Sociales	75
3.	Perfil Previsional	79
3.1.	Representaciones del Sistema	79
3.2.	Acceso al Sistema Previsional.....	84
3.3.	IPS como Institución.....	86
3.4.	Conocimiento de Derechos	92
3.5.	Beneficios.....	96
4.	Perfil Productivo y Económico.....	98
4.1.	Trayectorias Laborales	98
4.2.	Participación Económica	103
4.3.	Ingresos Económicos	110
VI.	ANÁLISIS DE INFORMACIÓN CUALITATIVA	113
1.	Trabajo.....	114
1.1.	Estado del mercado laboral desde una perspectiva de género.....	114
1.2.	Trayectorias laborales y previsionales de hombres y mujeres	124
1.3.	Desigualdades laborales según género.....	136
1.4.	Situación económica de las y los participantes.....	139
2.	Previsión	146
2.1.	Situación previsional de las y los participantes	146
2.2.	Percepción del sistema previsional.....	149
2.3.	Conocimiento sobre el sistema previsional.....	151
2.4.	Conocimiento del IPS, sus funciones y beneficios.....	152
2.5.	Particularidades del sistema de previsión sobre la población perteneciente a pueblos indígenas	153
2.6.	Situación en torno a la jubilación y la vejez	154
2.7.	Discriminación en el sistema previsional	156
2.8.	Demandas y críticas al sistema previsional	157
2.9.	Percepción de los beneficios y ayudas existentes	160
2.10.	Discriminación por pertenencia a pueblos indígenas.....	162
2.11.	Construcción mediática de estereotipos étnicos	171
2.12.	Percepción de existencia de derechos y demandas	172
3.	Conclusión del análisis cualitativo	174
VII.	SÍNTESIS DE RESULTADOS CON ENFOQUE DE GÉNERO: INEQUIDADES, BRECHAS Y BARRERAS.....	176
VIII.	CONCLUSIONES	196
IX.	BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA	207

I. INTRODUCCIÓN

El presente documento es el Informe que CCI Ingeniería Económica ha elaborado dentro del marco de los requerimientos planteados por el Instituto de Previsión Social, en adelante “IPS”, para el estudio “*Situación previsional y de seguridad social en pueblos originarios, desde la identificación de inequidades, brechas y barreras de género*”, licitado durante el año 2015.

Las personas usuarios/as vinculadas al presente estudio corresponden a mujeres y hombres indígenas beneficiarias y beneficiarios actuales o posibles de beneficios previsionales otorgados por el Instituto de Previsión Social, y productos como Bonos, Subsidios y Asignaciones.

La preocupación por tener un conocimiento más acabado de la realidad de los pueblos originarios en nuestro país en materia previsional, ha sido asumida por el IPS en este estudio dando cuenta del principio de acción afirmativa relevado por el reconocimiento de la deuda histórica que tanto el Estado como la sociedad chilena ha manifestado hacia los pueblos originarios.

Este estudio busca ser un eslabón más en el impulso de iniciar un nuevo ciclo en relaciones interculturales. Ciclo que de parte del IPS se ha caracterizado por la clara intencionalidad de infundir a sus usuarios y al público en general, el respeto a los pueblos originarios, nuestra historia y nuestra identidad. El IPS se plantea a través de este estudio ser un aporte al diseño de las políticas públicas que impliquen a las personas pertenecientes a los pueblos originarios, buscando avanzar en el camino de la superación de toda forma de marginación, racismo y discriminación.

Este documento se encuentra separado en diez capítulos: (1) introducción, (2) objetivos del estudio, (3) marco teórico-conceptual, (4) marco metodológico, (5) análisis cuantitativo, (6) análisis cualitativo, (7) síntesis de resultados con enfoque de género, y (8) conclusiones y recomendaciones.

En una primera parte se exponen los contenidos de los capítulos del presente informe elaborado por CCI Ingeniería Económica, resumiendo el contenido general del mismo. En el segundo capítulo se detallan los objetivos generales y específicos del Estudio.

El capítulo tercero, correspondiente al Marco Teórico Conceptual, recorre las aproximaciones teóricas y conceptuales necesarias para el subsiguiente análisis cuantitativo y cualitativo, desarrollando principalmente los conceptos de género, pertenencia a pueblos indígenas, interseccionalidad, y vulnerabilidad desde la perspectiva de género.

El capítulo cuarto describe las estrategias metodológicas aplicadas en el estudio, tanto en sus secciones cuantitativas como cualitativas.

El capítulo quinto presenta la exposición de los resultados de la aplicación de las técnicas cuantitativas sobre la muestra seleccionada, concentrándose en los objetivos y ámbitos centrales definidos en los Términos técnicos de referencia.

En el capítulo sexto se presentan los resultados del análisis cualitativo aplicado a grupos focales.

En el capítulo séptimo se analiza desde el enfoque de género la información consignada en los resultados cuantitativos y cualitativos del presente estudio.

Por último, el capítulo octavo resume las principales conclusiones inferidas del estudio. Adicionalmente, como se presentan como anexos los cuestionarios cuantitativos aplicados, la pauta de entrevistas grupales, y las transcripciones de las mismas.

II. OBJETIVOS DEL ESTUDIO

1. Objetivo general

Determinar las condiciones laborales y de seguridad social de la población indígena a partir de la visibilización de Inequidades, Brechas y Barreras de género e intragénero.

2. Objetivos específicos

- Establecer perfil sociodemográfico de mujeres y hombres descendientes o pertenecientes a pueblos originarios, de acuerdo a características de población (pueblo originario) y distribución geográfica, composición familiar, jefatura de hogar, número de hijos, situación de vivienda, entre otros aspectos que resulten de relevancia.
- Establecer perfil sociocultural que considere marcadores de vulnerabilidad y diversidad cultural respecto del género, en particular respecto de niveles de pobreza, acceso a educación, seguridad social, factores culturales étnicos que permiten comprender condicionamientos sobre sus situaciones previsionales, contractuales y de seguridad social en general.
- Establecer y analizar el nivel de información previsional que poseen (acceso, derechos, beneficios, entre otros aspectos).
- Establecer perfil productivo y económico, que dé cuenta de participación económica (empleo/desempleo), trayectorias laborales, ingresos y situación previsional (afiliaciones).
- Elaborar un marco teórico conceptual -relacionado con la temática previsional en Chile en función de los pueblos originarios- que considere convenios internacionales y obligaciones en materias previsionales suscritos y vigentes, así como de otros antecedentes que resulten significativos.
- Conocer las percepciones y la mirada desde la perspectiva de género, de los beneficiarios y beneficiarias con pertenencia étnica respecto de su condición de sujetos de derechos, en temáticas relacionadas a situación previsional y seguridad social.
- Identificar y analizar las inequidades, brechas y barreras de género relacionadas a hombres y mujeres de pueblos originarios de nuestro país.

- Determinar necesidades de información, capacitación en materias previsionales y de derechos por parte de hombres y mujeres de pueblos originarios.
- Generar una propuesta de disminución de inequidades, barreras y brechas de género de acuerdo a los objetivos establecidos para este estudio.

III. MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

1. Introducción al marco teórico

Con el objetivo de comprender las condiciones laborales y de seguridad social que experimenta la población perteneciente a pueblos indígenas desde una perspectiva de género, se considera necesario abordar un aparato teórico-conceptual basado en la bibliografía temática y la información estadística pertinente, obteniendo herramientas aptas para el análisis del estado la población estudiada a partir de la información cualitativa y cuantitativa levantada para fines propios de la presente investigación.

El presente apartado recorre las diferentes aproximaciones teóricas y conceptuales vinculadas a las poblaciones indígenas, la discriminación étnica y racial, y la desigualdad de género; todos éstos relacionados con la esfera del trabajo, la seguridad social y la previsión.

Luego de la presente introducción al marco teórico como primera sección, la segunda, titulada "*Interseccionalidad*," lleva a cabo una visión conjunta del género y la pertenencia a pueblos indígenas, caracterizando la forma en que ambas condiciones generan diferentes formas de discriminación y opresión en las y los sujetos, procediendo a un apartado estadístico donde se caracterizan algunos datos que evidencian las situaciones de desigualdad que afectan al grupo de estudio, clarificando la existencia de las inequidades, brechas, y barreras que serán abarcadas en capítulos posteriores del estudio.

En la tercera sección, titulada "*Pueblos indígenas y etnias*", se abarcan los conceptos de identidad y pertenencia a pueblos indígenas u originarios, haciendo la diferencia con los conceptos raciales y considerando el tópico de la interculturalidad, y especificando los sustentos detrás de las diferentes formas de discriminación que afectan a esta población.

La cuarta sección, "*Género*", explicita las implicancias de una investigación basada en el enfoque de género, describiendo el concepto en términos generales para luego aplicarlo a la realidad social y laboral que afecta a hombres y mujeres, con un énfasis en los efectos culturales del sistema sexo-género en la distribución laboral de las y los individuos y las consecuencias sociales de esta estructura de segregación y determinación social.

En quinto lugar, se desarrolla el concepto de vulnerabilidad en la sección del mismo nombre, identificando los factores que determinan las condiciones de insuficiencia y riesgo, además de los factores estructurales que las sobredeterminan a los grupos femeninos, étnicos, y de jubilados y jubiladas, así como las estrategias que pueden adoptar frente a la necesidad.

La sexta sección elabora los conceptos de inequidades, brechas y barreras de género, claves para el desarrollo de las mismas que de lugar a las propuestas principales del presente informe en el capítulo VII.

Posteriormente, un apartado acerca de convenios internacionales y legislaciones realiza un recuento de las medidas institucionales existentes para enfrentar los problemas sociales diagnosticados, destacando las iniciativas adscritas nacionalmente, y a continuación se desglosan las desigualdades en derechos previsionales y seguridad social del sistema previsional chileno, donde se aplican los conceptos y datos abarcados a lo largo de este capítulo para comprender la situación de la población estudiada en el contexto del sistema previsional, y cómo ésta puede traducirse en discriminaciones o situaciones de posibles mejoras.

2. El enfoque interseccional

El tratamiento investigativo de la población pertinente requiere del análisis conceptual de las categorías que la definen. Tratándose de la población indígena chilena que participa del sistema previsional o es beneficiado por él desde un enfoque de género, se desarrollan como dos grandes cuerpos los conceptos de *género* y *etnia*, seguidos de la identificación de sus condiciones materiales presentes enmarcadas en el interés investigativo acerca del sistema previsional.

Las interpretaciones culturales generadas en torno a las y los sujetos, es decir, los significados sociales que les son atribuidos a grupos sociales, no surgen necesariamente desde sus condiciones objetivas (Rodríguez, 2007), sino que son adjudicados por sus pares mediante mecanismos discursivos de poder y alteridad, mediante discursos. Las situaciones de discriminación y opresión distan de ser condiciones inherentes a las características de las y los sujetos, sino que acontecen según su contexto social específico, y por consiguiente hacen referencia a las interacciones entre grupos e individuos.

Así, los significados adjudicados a las pertenencias étnicas y al género son, por ende, interaccionalmente generadas, donde se difunden y potencian comunicativamente interpretaciones causales de experiencias, solidificándose discursos categóricos acerca de los grupos sociales, cuyo contenido va alterándose dependiendo de la totalidad textual que se genera y comunica en torno a ellos.

Etnia y género son dos dimensiones de interpretación, ambas aplicables a todo ser humano, cuyo contenido suele ser confundido con categorías sólidas e independientes que yacen fuera de lo social. Ambos son conceptos que describen identidades, modos de vida, posiciones sociales, y relaciones de poder que no existen de forma independiente, sino que son relacionadas en múltiples aspectos. La interseccionalidad entre ambas dimensiones concierne a la manera en que las diferentes experiencias del género y la etnia recaen en los sujetos de forma conjunta, en tanto conceptos íntimamente imbricados en cada aspecto de las relaciones sociales e institucionales posibles, dado el nivel estructural que toman sus significados dentro de la constitución de los sujetos.

En el campo del estudio de las discriminaciones y las diferencias e inequidades sociales, la interseccionalidad describe cómo las formas de opresión —particularmente de clase, de etnia y de género— se interrelacionan, generando diferentes y complejas condiciones sociales que distan de ser la mera suma de sus partes, sino que éstas coinciden en el sujeto generando sobre él nuevos fenómenos.

En el caso de las mujeres con pertenencia a pueblos indígenas, la interseccionalidad permite comprender que su experiencia del racismo o la discriminación étnica es diferente a la experimentada por un hombre o por una mujer que no pertenece a una etnia socialmente inferiorizada, delatando *“la existencia de más de un racismo y más de un*

machismo” (MIGE, 2006, p. 51). Así, las realidades de diferentes sujetos se complejizan de acuerdo a las categorías identitarias que posea, rompiendo con el paradigma decimonónico de la existencia de un “sujeto universal”, y dando voz a las nuevas y diferentes realidades que fueron socavadas por el sesgo (masculino y occidental o *blanco*) de la producción científica y el contexto político.

Un estudio con enfoque interseccional permite identificar cómo las interacciones sociales interétnicas e intraétnicas se ven imbricadas con la condición de género (CONADI, 2011a), dándose espacio a nuevas formas de relación que alteran el horizonte de posibilidad que otros sujetos tendrían frente a las mismas instituciones: *“la mujer indígena enfrenta barreras tanto por su condición de mujer como por ser miembro de comunidades indígenas”* (ONU Mujeres, 1995), y ambas condiciones simultáneas transforman diametralmente su relación con el empleo, la economía doméstica, la familia, y la seguridad social.

2.1. Pueblos indígenas y género

Ambos conceptos, etnia y género, se proponen *“acabar con la idea de un sustrato biológico a la construcción cultural de lo femenino (y lo étnico), al recuperar la historicidad del término”* (MIGE, 2006, p. 45), lo cual puede resumirse en la célebre frase de Simone de Beauvoir: “Mujer no se nace, se hace”, la cual bien podría aplicarse al sujeto indígena o étnico. Los cuerpos pueden ser marcados doblemente, siendo generizados y racializados a través de una correspondencia con estereotipos que, a ojos de algunos, explicarían las discriminaciones, pero que, a su vez, deshumanizan al Otro, al reducirlo a una constante discursiva que vacía su individualidad. El contenido de las categorías es socialmente construido y discursivamente reproducido, y en él radica la diferencia con los conceptos biologicistas de raza y sexo.

Las desigualdades sociales del género y la etnia se caracterizan en sus discursos categoriales respectivos, los cuales se vuelven en las fuentes de reconocimiento no-presencial adquiridas por los sujetos en la comunicación, por ende generando una imagen de ellas y ellos que prescinde de datos experienciales para generar descripciones socialmente validadas. La condición de normalidad de estas categorías es naturalizada discursivamente a través de la repetición comunicacional —ya sea a través de medios comunicacionales, conversaciones, textos, e incluso bromas o chistes, situaciones en las cuales los sujetos proyectan estereotipos que se fortalecen cada vez que llegan a coincidir con la realidad (Jussim, 1991).

La existencia de estereotipos y discursos categoriales que agrupan a poblaciones enteras bajo ciertos parámetros de conducta y características y su nivel de aceptación por parte de la sociedad pueden ser interpretados como peligrosos, puesto que las discriminaciones naturalizadas, en tanto condiciones adjudicadas y generalmente inalienables, vulneran la representación real de los grupos aludidos, caracterizándolos ante el público y el actuar

de las instituciones del Estado, ya sea de forma inclusiva o excluyente, en base a características estereotipadas y naturalizadas (Anthias, 1983).

Una de las explicaciones para los fenómenos xenófobos, racistas o discriminadores podría ser la necesidad de remarcar los límites de la pertenencia grupal propia mediante la agudización de la otredad en el Otro, donde el acto de re-marcar de los cuerpos ya marcados implica un ejercicio de explicitación de tal distinción; pues quien que discrimina a otro requiere de dicha inferiorización para poder sentirse ilusoriamente superior, por lo tanto se ve beneficiado de la reproducción de la categorización social perjudicial hacia ciertos grupos sociales.

2.2. Caracterización del grupo estudiado

Brevemente, se procede a caracterizar el grupo estudiado; es decir, la población indígena chilena que participa del sistema previsional según género, entregando datos acerca de las condiciones socioeconómicas a las que dicho grupo se adscribe.

Si bien sería incorrecto caracterizar a los ciudadanos y ciudadanas pertenecientes a pueblos indígenas como propios/as de las zonas rurales, en tanto sólo un 35,2% de ellos/as se ubica en tales ubicaciones geográficas, sí es cierto que en zonas rurales la concentración poblacional es preponderantemente indígena (INE, 2004). Un 9,1% de la población chilena pertenece a pueblos indígenas (MDS, 2013), un 74% ubicándose en zonas urbanas (Ídem).

Comparando entre géneros, ocurre que la presencia de mujeres indígenas es mayor en ciudades (51% vs. 49%), mientras que los hombres son mayoritarios en el campo (53% vs. 47%) (CONADI, 2011a), indicando una tendencia migratoria sesgada por género, quizás explicada por la naturaleza de los trabajos disponibles en cada zona. Los ciudadanos que declaran pertenecer a pueblos indígenas migran con mayor frecuencia que los que no, al nivel de que dicho grupo aporta con un 6,4% al nivel de migración nacional total (INE, 2003).

En materia laboral, la participación en el trabajo entre hombres y mujeres es respectivamente de 69,6% y 45,3% (MDS, 2013). Sólo un 16% de las mujeres en edad de trabajar tienen posibilidad de obtener empleos estables, con seguro de cesantía, contrato, y cotizaciones (Corp. Humanas, 2012, p. 75). Entre las mujeres desocupadas, la tasa de desempleo de mujeres indígenas es más alta en un 4,6% que la de mujeres no-indígenas, mientras que la diferencia entre hombres se reduce sólo a 2 puntos porcentuales (MDS, 2012, p. 139).

Dentro de la población indígena, las tasas de participación laboral masculina y femenina son del 67,6% y 33,1% respectivamente (CONADI, 2011a); es decir, aún cuando la brecha es amplia a nivel general según género, al profundizar el análisis incluyendo la

pertenencia étnica dicha diferencia se radicaliza, siendo las mujeres pertenecientes al pueblo mapuche las que participan menos en la economía (32,2%) (Ídem).

Los ingresos recibidos por la población indígena, de acuerdo a datos de Casen 2009, equivalen en promedio a un 66,7% de los ingresos de la población no indígena (Corp. Humanas, 2012, p. 114), y de acuerdo a la OIT, del 10 al 30% de la brecha salarial de género (considerando tanto indígenas como no indígenas) correspondería a discriminación, al no ser explicada estadísticamente por otros factores plausibles (Ibíd., p. 81). Esto indica la existencia de profundas diferencias en los ingresos recibidos por el grupo estudiado, situación agravada al considerar la condición étnica y de género en su conjunto, lo cual ubica a este grupo en una situación socioeconómica de desventaja.

Difieren también la calidad y naturaleza de los empleos disponibles, puesto que la diferencia porcentual entre mujeres ocupadas con empleos permanentes indígenas y no-indígenas es de 3,8%, donde las mujeres indígenas concentran un total de 71,1%, aunque la diferencia en hombres sube a un 10% (MDS, 2012, p.150). De lo anterior, se desprende que las desigualdades laborales intergénero son más agudas en la población femenina, pero a nivel intragénero resulta más desventajada la población masculina indígena que la femenina indígena.

A pesar de lo anterior, difieren también en un nivel cualitativo los empleos que constituyen dichos porcentajes. Un 72,8% de las mujeres indígenas en edad laboral se encuentran empleadas en las áreas de servicios menores, y sólo un 14,8% se dedica a los estudios (CONADI, 2011a); mientras que un 35,8% de las mujeres indígenas y no indígenas económicamente activas son trabajadoras no calificadas de ventas y servicios —categoría compuesta en un 75% por mujeres (CONADI, 2011a). El porcentaje de mujeres indígenas que trabajan por cuenta propia o como empleadoras es un 11% menor al de las no-indígenas, mientras que la misma tasa en hombres presenta una brecha 2% menor (MDS, 2012, p. 162). De acuerdo a CONADI, *“el mayor empleo de las mujeres indígenas en el mercado de trabajo informal los expone a muchos riesgos y les excluye de los sindicatos, y de los beneficios de seguros de salud laboral”* (CONADI, 2011c); donde la CEDAW también llama la atención acerca de la ausencia de remuneración en los trabajos familiares en los que participan las mujeres y su consecuente exclusión de cualquier seguridad social de índole laboral debido a la naturaleza informal de dichos empleos (CONADI, 2011d).

En perspectiva, las desigualdades interseccionales que afectan al grupo estudiado encuentran un correlato empírico en la información estadística de diferentes instituciones, lo cual significa que su gravedad es significativa. A continuación, se desarrolla la dimensión teórica y cualitativa de estas desigualdades.

3. Etnia y pueblos indígenas

3.1. El concepto de indígena

Para la definición del concepto *indígena*, usaremos la noción de pueblos indígenas enunciada en el Convenio Constitutivo del Fondo para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas de América Latina y el Caribe, el cual ha sido ratificado por la mayoría de los países de la región latinoamericana.

El Convenio Indígena entiende por pueblos indígenas a las agrupaciones humanas que existen dentro del territorio nacional desde tiempos precolombinos, y que conservan manifestaciones culturales distintas a las del resto de las y los habitantes del territorio nacional, tales como ciertos sistemas de vida, normas de convivencia, costumbres, formas de trabajo, idioma, religión o cualquier otra forma de manifestación cultural específica. Esta definición identitaria busca alejarse de aquellas que asocian la identidad indígena exclusivamente al espacio rural o campesino, evitando reduccionismos al reconocer las nuevas formas en que se organizan y distribuyen los pueblos en la actualidad.

De este modo, se constata que la realidad indígena contemporánea es pluridimensional, y que si bien las tierras originarias siguen siendo un soporte básico para la identidad de los pueblos indígenas, el ser indígena hoy puede plasmarse en diferentes contextos y en una multiplicidad de ámbitos sociales. Así, la pertenencia étnica implica que las personas emigran desde sus tierras originarias hacia otras localidades sin perder por esto su pertenencia al pueblo indígena, en tanto el factor cultural se mantiene y los reúne.

Por lo tanto, se comprenden como parte del objeto de estudio de esta investigación no sólo la población indígena que habita en espacios rurales que pertenecen a un pueblo o etnia específica existente dentro de los límites del territorio nacional (fundamentalmente de personas pertenecientes a los pueblos Aymara, Quechua y Mapuche), sino también a las y los indígenas urbanos, descendientes de sus ancestros o bien emigrantes desde sus comunidades originarias hacia los centros urbanos cuya filiación u origen étnico sea establecida de conformidad a las disposiciones de la Ley Indígena N° 19.253.

De conformidad a este marco legal, en su artículo N°1 el Estado de Chile reconoce la existencia de los pueblos indígenas como “*descendientes de las agrupaciones humanas que existen en el territorio nacional desde tiempos precolombinos, que conservan manifestaciones étnicas y culturales propias*”, los cuales están conformados por hombres y mujeres sujetos de derechos.

Entre aquellos derechos explícitamente reconocidos por la legislación indígena podemos mencionar: el derecho a la identidad, según el cual el Estado resguarda su derecho a la libre opción por su identidad étnica y el ejercicio de sus prácticas culturales; derecho a la

diversidad, según el cual el Estado se compromete a proteger sus espacios, manifestaciones identitarias y prácticas culturales propias; y el derecho a la participación.

3.2. El concepto de etnia

Las líneas de investigación sobre género e indigenismo en América Latina han venido cobrando mayor auge y desarrollo en las últimas décadas, con importantes aportes de nuevas voces de movimientos de mujeres y académicas indígenas. Los diferentes movimientos indígenas, raciales y étnicos que han proliferado en la región han enarbolado las luchas acerca del territorio y la posesión de tierras de importancia cultural, el reconocimiento e integración de su lenguaje por parte de las instituciones oficialistas, la defensa y el reconocimiento de su cultura, imagen, identidades y tradiciones que permitan su pleno ejercicio en la esfera pública, el derecho a la educación y el recibimiento de servicios públicos, el derecho a la representación política en tanto grupos étnicos, y el cese de la discriminación laboral ejercida ante ellos (Wade, 2011).

Cuando los debates feministas norteamericanos pasaron desde discutir las diferencias entre géneros a reconocer la importancia de focalizarse en las diferencias *entre mujeres*, el campo político se nutrió de una mayor exposición a los grupos de reivindicaciones *queer* y de disidencias sexuales, los grupos políticos del feminismo de clase, los movimientos raciales de negros, y las agrupaciones de reivindicación étnica (Fraser, 1995). En este punto, el mundo académico occidental empieza a enfocarse en las experiencias subalternizadas, otrora ignoradas por los movimientos de justicia social y feministas, reconociendo la urgencia de los problemas sociales que brotaron del colonialismo y el racismo tanto en Norteamérica como en Latinoamérica.

Durante la década de los '90, se realizaron múltiples esfuerzos políticos por parte de los gobiernos de las naciones latinoamericanas en pos de la inclusión y el reconocimiento de minorías étnicas, definiendo a sus estados como plurinacionales, multiculturales, u otras denominaciones pluralistas (Wade, 2009). Estas iniciativas de demarcación de diferencias, más allá de significar victorias políticas para los grupos étnicos y raciales otrora invisibilizados, derivaron en hipervisibilizaciones de las diferencias (Grimson, 2003, p. 143), las cuales pudieron configurar en nueva clave la segregación simbólica que estigmatiza a los grupos raciales o étnicos, heterodesignados tal como ocurre con la mujer como grupo social (Irigaray, 2007).

La categoría que define la existencia de grupos étnicos es la percepción de homogeneidad interna, y la identificación de diferencia con otros-externos a partir de criterios culturales (Blanco, 2000, p. 97). La etnia implica, entonces, la unión cultural de individuos en un territorio, la cual a su vez genera diferencia con el resto de los individuos y pueblos (Ritzer, 2010; Rodríguez, 2007).

Contrariamente a las concepciones tradicionales del concepto de «raza», la etnia es definida como una pertenencia identitaria e interaccional; es decir, que cuestiona la esencialización de las identidades bajo la pertenencia fenotípica o hereditaria al basarlas en contextos socioculturales particulares, insertos en relaciones de poder, desigualdades, e interacciones interétnicas (Bello, 2004). La noción de etnia, por lo tanto, se relaciona más fuertemente a lo cultural con bases en lo social y geográfico, en lugar de la mera filiación por apellido, descendencia o “*sangre*” (MIGE, 2006). De los contextos sociales determinados, en tanto formas de vida compartidas, surgen factores culturales comunes tales como vestimentas, costumbres, cosmovisiones, lenguas, etc., los cuales marcan a las y los sujetos como pertenecientes a un grupo particular, y los/as vuelve identificables hacia su entorno (Pitt-Rivers, 1973, p. 7), a la vez permitiendo la diferenciación entre grupos basada en características objetivas, delimitando así las fronteras de pertenencia dentro de espacios históricos y sociales (Giménez, 2002).

Este último punto sería el más relevante dentro de la identificación de grupos étnicos, en tanto la diferenciación daría lugar a la posibilidad de categorización social, donde las y los individuos serían capaces de reconocer marcadores y atributos existentes en los otros, y pueden relacionarlos categorialmente a las diferentes etnias, marcando sus confines organizacionales (Barth, 1976).

Estos atributos y marcadores distintivos son reproducidos internamente por las y los sujetos étnicos mediante la regularización de sus prácticas, formando sistemas sociales (Giddens, 1995) con una coherencia interna proclive a la reproducción de sus factores característicos, desde los cuales se construye identidad. Éstos son transferidos como *habitus* mediante la interacción cercana, grupos sociales como la familia, y la ubicación geográfica con sus particulares implicancias políticas. La etnia, entonces, puede entenderse como principios generadores de prácticas que inconscientemente son adquiridas y reproducidas por otros en contextos de interacción (*habitus*), volviéndose en “*estructuras estructurantes*”; es decir, campos sociales dispuestos y organizados para la reproducción de sus principios (Bourdieu, 1991).

3.3. Multiculturalidad

El concepto de *etnia* empieza a utilizarse a la par del de *pueblos indígenas* para explicitar que la identidad cultural y política de los pueblos no necesariamente deriva de lazos genealógicos o raciales, sino en base a criterios culturales y sociales. Ambos conceptos surgen desde las discusiones sociopolíticas producidas por la historia regional común, considerando el proceso de colonización masivo y sus repercusiones que hasta el día de hoy son estudiadas desde los campos poscoloniales.

Dentro de una realidad nacional multicultural, la *clasificación* mediante etnias responde meramente a la existencia de diferentes comunidades humanas que conviven dentro del territorio; los grupos nacionales no necesariamente son grupos sociales homogéneos

dados sus criterios de demarcación cuasi-arbitrarios, por lo que la profundización clasificatoria de agrupaciones humanas resulta imperante a la hora de estudiar grupos poblacionales.

Estos grupos culturales se constituyen como tales al enunciarse su categoría, ya sea mediante su autodenominación o el reconocimiento discursivo por parte de los otros (Cabrera, 2006, p. 247). Metodológicamente, las unidades de análisis existentes dentro de las muestras nacionales deben ser, como criterio mínimo, desagregadas por género, y luego desagregados por otros niveles internos (MIGE; 2006, p. 41). En el caso presente se procedió de tal manera, desagregando por género y luego región, de la cual se subentiende pertenencia étnica, cuyo criterio fue reportado autónomamente por las y los participantes.

En el caso de la etnicidad, la capacidad clasificatoria de los otros deviene en la caracterización del clasificador como ente provisto de poder enunciativo, en tanto la identificación del otro enunciativo también cimienta la definición diferencial del yo (Pitt-Rivers, 1973, p. 10). El reconocimiento de los grupos étnicos por parte de los Estados puede consistir, por lo tanto, en un acto de documentación que institucionaliza las diferencias, reiterándolas más allá de la agencia de las dinámicas étnicas que les dieron lugar (Wade, 2009, p. 8).

El discurso del mestizaje se posiciona como una estrategia de inversión (Vera, 2015), entendiéndose culturalmente como una especie de “*mito fundante*” de la región, que es capaz de reunir las diferencias al transferir los valores culturales de las diferentes razas y etnias (Andalucía, 2001) en una identidad nacional cohesiva. Las diferencias entre identidades étnicas son difuminadas (Wade, 2011), al precio de una invisibilización de las diferencias fundantes que ha masificado la incorrecta percepción de que los problemas raciales son inexistentes o bien superados en ciertas naciones latinoamericanas (Ídem). A partir de esta concepción de las relaciones interétnicas, se da lugar a una discriminación de los grupos que reivindiquen sus diferencias, en tanto su ubicación (voluntaria o de facto) externa al hibridismo cultural sería interpretada como retrógrada y marginal (Wade, 2009, p. 7).

En este contexto, el concepto de multiculturalismo “*adopta un punto de vista positivo de las diferencias e identidades de grupo, que intenta revalorizar y fomentar*” (Fraser, 1996, p. 46), reconociendo y afirmando las diferencias en tanto sustento sociopolítico de los grupos étnicos. El multiculturalismo se resiste a la caracterización desviante que se produce ante la existencia de tipologías sociales hegemónicas al posicionar las diferencias en niveles igualitarios, merecedores de un mismo respeto, valorización y derechos (Ibíd, p. 49).

En este sentido, Fraser critica las pretensiones pluralistas del concepto, en tanto pueden derivar en discursos que fraccionan a las regiones bajo las categorías solidificadas y reproducidas por las instituciones del Estado (Ídem; Galindo, 2005). En efecto, la

existencia de múltiples identidades es “celebrado” de forma acrítica por el multiculturalismo, ignorando los posibles orígenes opresivos o desiguales de las mismas.

Otras líneas teóricas proponen el concepto de interculturalidad como el reconocimiento y protección de la diversidad cultural (Galindo, 2005) bajo condiciones de igualdad (como también sugiere Fraser), intercambio y constante relación (Sánchez y Ochoa, 2001:9).

3.4. Discriminaciones

La visibilidad de los atributos visuales que suelen marcar los cuerpos de las y los sujetos pertenecientes a etnias y pueblos indígenas, tales como los rasgos faciales, las vestimentas, el pigmento de la piel, el acento, o incluso otros no-visuales tales como los apellidos, destacan frente a los ojos de quienes se excluyen de la pertenencia indígena como diferencias fundamentales, las cuales se tornan en gatillantes de estereotipación.

Al consultar a una muestra de 1.215 mujeres acerca de las dos características principales que definen a una mujer indígena, las mujeres no-indígenas respondieron mayoritariamente acerca de sus vestimentas (16% no-indígenas vs. 4% indígenas) y sus rasgos físicos (15% vs. 5% ídem), junto al respeto sus tradiciones, creencias y culturas (20%); mientras que las mismas mujeres pertenecientes a pueblos indígenas respondieron sus cualidades de esforzadas y empeñosas (39%), el orgullo de su raza y sus orígenes (36%), y el respeto a su cultura (34%) (Corp. Humanas, 2010); lo cual denuncia el amplio énfasis que las mujeres no-indígenas depositan en las características estéticas de sus pares pertenecientes a pueblos indígenas.

Bajo este paradigma de la diferencia estética, las desigualdades sociales y culturales entre los distintos pueblos, indígenas o no indígenas, son interpretadas como atributos raciales; es decir, las diferencias se naturalizan como si su origen fuese pre-social, realizándose una correlación espuria entre las condiciones sociales de un pueblo (carencia material, éticas laborales particulares, valores y creencias, etc.) y las características físicas de dicho pueblo, como si las últimas explicaran las primeras, cuando el análisis indica que se trata meramente de la correspondencia de marcadores raciales con determinados modos de vida que no son necesariamente correlacionales.

Por consiguiente, la mera manifestación de un rasgo racial se vuelve suficiente para que un sujeto racista o discriminador lleve a cabo una categorización estereotipada, atribuyendo características a los individuos como si fuesen inherentes a su persona. La discriminación, por ende, efectivamente oculta la condición de constructo social que tienen las diferencias, al pasarlas como si fuesen naturales.

Los prejuicios contra las y los individuos pertenecientes a poblaciones indígenas o etnias responden a concepciones previas al juicio propio, las cuales se obtienen a través de la interacción y la exposición a discursos. Parte del mecanismo que conforma los prejuicios

contra sujetos étnicos e indígenas son los estereotipos, los cuales se definen como una forma de identificar al otro con inmovilidad y solidez (denominada *fijeza*), pero a la vez por medio de una necesidad de repetición constante; es decir, a través de una adjudicación de características que nunca cambian y que son permanentes en el tiempo, pero que deben ser repetidas para sostenerlas (Bhabha, 2002).

En el mercado laboral, operan mecanismos de discriminación directa e indirecta hacia las mujeres, lo que les genera desventajas que, acumuladas en el tiempo, impiden su desarrollo y avance laboral competitivo. Según la *Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer* (CEDAW), la discriminación contra la mujer se define como:

“Cualquier distinción, exclusión o restricción hecha en base al sexo que tenga el efecto o propósito de disminuir o anular el reconocimiento, goce y ejercicio por parte las mujeres, independientemente de su estado civil, sobre la base de igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y libertades en las política, económica, social, cultural, civil o en cualquier otra esfera”. (CONADI, 2011b)

La discriminación directa se refiere a las barreras y prejuicios que llevan a las y los empleadores a restringir la contratación y la promoción, y a pagar salarios inferiores. Los prejuicios desvalorizan el trabajo femenino y suponen que es sólo un complemento del sustento principal de la familia. Adicionalmente, el mercado de trabajo restringe las oportunidades de empleo de las mujeres a ciertos oficios que corresponden a los de menor productividad e ingresos.

La discriminación indirecta, por su parte, se refiere a las desventajas que se han ido acumulando en la vida de las mujeres y que afectan su posición y desempeño laboral. Algunas desventajas se asocian a la calidad de la educación que se otorga a las niñas y a las jóvenes, a la menor capacitación o a la capacitación restringida a las actividades consideradas socialmente apropiadas para las mujeres, a la menor experiencia laboral, a la menor disponibilidad de horarios o a las interrupciones laborales por maternidad y cuidado de los hijos. Son estos factores, entre otros, los que inciden en las consideraciones empresariales sobre costos y productividad del trabajo de las mujeres, lo cual a su vez las margina aún más de la igualdad de condiciones.

La discriminación a través de estereotipos se enfrenta a la realidad multicultural que vive nuestro país, en tanto *“espacio social de culturas e identidades diversas”* (Figuroa, 2008, p. 1). La multiculturalidad insta a la germinación de conflictos interculturales, generalmente basados en desconfianza, *“el desconocimiento que lleva a estereotipos, la falta de información sobre las diferentes culturas o la escasa participación de los grupos minoritarios en la vida pública”* (Ídem), más aún considerando la obsolescencia de los estereotipos históricos que siguen vivos, pero que resultan inconexos con la compleja realidad socioeconómica y cultural de los pueblos en el presente (Íbid, p. 3).

4. Género

El concepto de *género* representa una de las formas primarias que sustentan las diferentes relaciones de poder (Scott, 1996), describiendo algunos de los elementos constitutivos de las relaciones sociales entre individuos (Lamas, 1999). Surge desde el campo de la antropología, con el objetivo de distinguir entre las diferencias sexuales existentes a nivel biológico y las construcciones sociales y culturales desarrolladas en torno a ellas (Ídem). Tal como ocurre con los conceptos de raza y etnia, el género no refiere a un reflejo del sexo de los individuos (Butler, 2001, p. 38), sino que a la manifestación cultural de las diferentes prácticas y relaciones de poder socialmente adjudicadas a los sujetos tradicionalmente en base a su sexo de nacimiento (Rubin, 1986, p. 97), configuradas de forma dicotómica; es decir, contraponiendo el contenido de ambas categorías, masculina y femenina (Guzmán y Bonan, 2007), donde la segunda se ve relegada a la negatividad de la primera (Beauvoir, 1969, p. 17).

Los atributos de cada género se distribuyen de forma deliberadamente complementaria (Lavrín, 2005), como dos lados de una contradicción sostenida en la adjudicación reiterada de significaciones a través de un lenguaje reproductor de consistencias previas (Varikas, 2005, p. 83). La mujer es definida en última instancia como la negatividad de la masculinidad dominante, mediante el reforzamiento una diferenciación polarizante y subalternizante (Scott, 2001). Se entiende, entonces, que las prácticas sociales adoptadas de manera diferencial por los sujetos en base a su género no devienen directamente desde su condición sexual, sino que resultan de construcciones socio-históricas con sustento simbólico (Bourdieu, 2000), reproducidas socialmente en base a discursos reiterativos y prácticas performativas que producen la consistencia cultural de la correspondencia de roles de género con el sexo de los individuos (Scott, 2001, p. 48; Varikas, 2005, p. 84).

La divulgación simbólica de los significados del género inscriben su institucionalización en diversos planos de nuestra sociedad, normando las tendencias de los sujetos bajo patrones determinados identificados culturalmente como socialmente deseables (Mascareño, 2013, p. 72), a su vez marcando las desviaciones como indeseables. En este sentido, el género opera como un mecanismo polarizante (Tilly, 1998), al adjudicar expectativas y condicionantes particulares a cada género que segregan las oportunidades y privilegios. Esto puede operar tal como el cierre social excluyente weberiano (Parkin, 1984), donde los grupos sociales privilegiados desarrollan estrategias de exclusión para mantener su estatus diferencial.

El género se trata de un concepto general que permite una mayor comprensión de los fenómenos sociales, haciendo visible en los distintos contextos (sociales, culturales, históricos, etc.) las relaciones de poder y dominación codificadas en los roles diferenciados y las relaciones particulares que ocurran entre mujeres y hombres, que devienen en formas organizativas e instituciones particulares. Constituye, además, un sistema de clasificación estructural de los sujetos, donde son adjudicadas posiciones

diferenciadas en el entramado social en base a un sistema de discursos y prácticas de lo que constituye lo femenino y lo masculino, en términos de roles complementarios y de valor y prestigio.

4.1. Enfoque de género

La presente investigación se encuentra permeada por un enfoque de género, el cual propone y permite un análisis profundo de las relaciones sociales entre hombres y mujeres capaz de esclarecer las diferencias e inequidades vinculadas al fenómeno social del género, bajo el objetivo de generar diagnósticos y propuestas que obren en beneficio de una mayor igualdad de oportunidades y mejores condiciones para las mujeres, tanto a nivel institucional como cultural.

El enfoque de género es una mirada investigativa que reconoce la determinación social radicada en el género asignado en el nacimiento, en cuanto a múltiples prácticas de vida y en cuanto a la producción, circulación, distribución y repartición de la riqueza y del poder. A través de él se procura hacer visibles las brechas e inequidades que fluyen desde una cultura patriarcal que genera sesgos culturales capaces de permear prácticamente todos los aspectos de nuestra experiencia social.

En base a esta agudeza interpretativa, se torna posible planificar y tomar medidas necesarias para minimizar las brechas y reducir las inequidades por medio de intervenciones políticas, cambios y avances legislativos, y por medio de un trabajo constante sobre la cultura mediante la educación y la información.

Principalmente, las medidas del enfoque de género apuntan hacia la equiparación de las oportunidades y situaciones entre géneros, a través de la proposición de iniciativas que beneficien y asistan a las mujeres en las situaciones particulares de inequidad que viven, y de las demandas e iniciativas de formación y educación necesarias para introducir a los hombres hacia una convivencia no sexista. La igualdad de género, en este sentido, puede alcanzarse reforzando y sancionando comportamientos, educando en las instancias de deficiente igualdad de género, y abogando por la eliminación de las barreras y segregaciones existentes.

Los espacios de equidad y convivencia entre mujeres y hombres se construyen también desde la cotidianeidad, a través del lenguaje verbal, gestual, escrito y simbólico, y en la convivencia de deseos, de saberes, de derechos y de maneras de ser diferentes que alienta el respeto y la resignificación de las diferencias. Esto significa que una perspectiva de género compete a mujeres y a hombres y, al mismo tiempo, resignifica el entre ellas, el entre ellos, y el entre ellas y ellos.

Por otro lado, es necesario entender que el concepto género no es sinónimo de sexo, pues el género da cuenta de los profundos procesos de construcción cultural de la

condición sexuada que se existe biológicamente en cada sujeto. El énfasis en la mujer, como se mencionó, resulta de su condición perjudicial dentro de la comprensión actual del género, pero el género no es ni debe ser entendido como sinónimo de mujer. También es importante considerar que el concepto de género tampoco equivale a los estereotipos de feminidad y masculinidad que conocemos, sino que se trata de una categoría analítica que se aleja de las definiciones basadas en factores objetivos (tales como la biología), abriendo el análisis social hacia la consideración de la existencia de múltiples y variables categorías de género, conforme tratamos con diferentes poblaciones o épocas.

4.2. Sistema sexo-género, prescripciones sociales y categorización

El sistema sexo-género (Rubin, 1986, p. 97) respecta al conjunto de prácticas, símbolos, representaciones, normas y valores sociales que las sociedades elaboran a partir de las diferencias sexuales (De Barbieri, 1992), donde las “*necesidades humanas*” son sublimadas desde la sexualidad biológica hacia la actividad humana, configurándose como un locus de opresión sobre lo femenino. Estos sistemas dotan de contenido a los polos femenino/masculino mediante nociones dotadas de significaciones oposicionales, atribuyendo a cada género sus pautas socialmente deseables de comportamiento (Longo, 2009). Dichas diferencias son culturalmente construidas y simbólicamente impresas según la presencia o inexistencia de ciertas marcas corporales.

Siguiendo al interaccionismo simbólico, la identidad de los sujetos se constituye a través de un proceso reflexivo en el cual nosotros incorporamos a nuestra subjetividad ciertos símbolos disponibles en nuestro entorno, resultando en la habituación de interpretaciones provenientes de los otros que constituyen performativamente las expresiones identitarias que podemos observar en los sujetos (Butler, 2007, p. 58), tales como, en el presente caso, las diferencias de género, o las particularidades étnicas, como veremos más adelante.

En otras palabras, es a través de prácticas y discursos cotidianos —y la acumulación de los mismos a través de relaciones de poder— que se posiciona a la mujer y al hombre en roles diferenciados y específicos, muchas veces de forma inadvertida. Estos discursos se configuran como categorizaciones “*desde arriba*” (Hacking, 1999), puesto que obran sobre las representaciones sociales de los sujetos de forma constante y externalizada, ubicándolos en posiciones particulares dentro del espacio social a partir de las influencias y relaciones con otros sujetos y actores sociales que comunican discursos determinados.

“Cuando se pierde la conciencia de que las instituciones existentes han sido creadas por la acción humana resultan inimaginables las alternativas y ni siquiera se piensa en posibilidades de cambio” (Wagner, 1997). Es decir, al definir constantemente al otro en base al discurso que de los otros se enuncia, la diferencia entre el yo y el otro queda naturalizada (Scott, 2001, p. 48). En consecuencia, podría argumentarse que la repetición sería el mecanismo subyacente de la

reproducción cultural (Butler, 2007, p. 66) que determina social y discursivamente a la mujer y a los sujetos étnicos y raciales hacia ciertas expectativas tan preponderantes en nuestra sociedad, y es la recreación continua de dichos discursos en la interacción lo que perdura la existencias de estas categorizaciones (Guzmán & Bonan, 2007, p. 258).

Las categorizaciones se apoyan, luego, en estructuras binarias que aparecen socialmente como racionales, solidificando discursivamente la configuración del concepto de género en base al sustento institucional de entidades que han absorbido e interiorizado los significados socialmente adjudicados al sexo biológico, integrándolos a sus estructuras institucionales y, por ende, fomentando la reproducción de las diferencias categoriales. En otras palabras, las prácticas sociales reiteran la violencia simbólica que diferencia a los sexos, lo cual implica que incluso los sujetos dominados incurren en la reproducción del discurso dominante, al interiorizarlo como propio en tanto positivado (Bourdieu, 2000). De carecer de un enfoque de género transversalizado, las instituciones pueden caer en la reproducción de prácticas sexistas y discriminatorias que, en tanto estructurantes según su condición de poder político, reproducen aún más fuertemente las categorizaciones de género.

4.3. Doble presencia y división público/privado

Los sistemas de sexo-género son fundamentales en la definición de los espacios y actividades que cada sociedad construye como aceptable tanto para hombres como para mujeres. En ese sentido, el sistema sexo-género tradicional o hegemónico producirá una distinción entre las funciones de cada sexo que, en términos simples, significará que las mujeres sean “*de la casa*”, mientras que los hombres, “*del mundo*”. Esto se explica históricamente por la forma que tomaban las sociedades pre-industriales, donde reinaba la lógica social del hombre-proveedor que relegaba a la mujer a las labores domésticas (Morris, 1987; Crompton, 2002).

Pero, con la llegada de la industrialización y la consecuente alza en los estándares de vida, baja en la especialización y las remuneraciones, y la proletarización general de la población, el trabajo remunerado realizado por mujeres empieza a experimentar un crecimiento sostenido (Todaro, 2004).

Tanto hombres como mujeres se vieron absorbidos por este nuevo modo productivo y social, pero a pesar de este cambio cualitativo de la sociedad, en lugar de llevarse a cabo una introducción normal del género femenino a la fuerza de trabajo, sus roles y responsabilidades como género se mantuvieron en el tiempo, debiendo hacerse cargo las mujeres de una doble presencia: dentro del mercado laboral, y bajo las atribuciones familiares y domésticas que los valores patriarcales le adjudican (Stecher, 2012; Todaro, 2011).

Las mujeres trabajadoras son sometidas a la presión y tensión de tener que responder tanto a las responsabilidades de su empleo como a las de su hogar (Todaro, 2011, p. 13). Esta tensión a menudo genera conflictos entre la consecución de una carrera laboral exitosa (Izquierdo, 2004, p. 145) y la satisfacción de las prescripciones sociales de género de la mujer (Crompton & Birkelund, 2000, p. 347), en vista de que se produce un exceso en las responsabilidades familiares asignadas sobre las mujeres (Tobío, 2005, p. 32).

De acuerdo a la información de la encuesta Casen 2012, un 45,9% de las mujeres entre 18 y 59 años debe excluirse del mercado laboral debido a su dedicación a los quehaceres del hogar, siendo ésta la principal razón de su inactividad, seguida de la obligación de cuidar sus hijos ante la ausencia de alternativas; mientras que, comparativamente, la razón principal de inactividad laboral en hombres son sus estudios (MDS, 2012, p. 132).

Por lo tanto, existe una expectativa social e institucional para que las mujeres establezcan sus proyectos de vida a la par de sus funciones en el desempeño de los roles de madre, esposas y dueñas de casa, en desmedro de su capacidad de realizarse plenamente como ciudadanas en sus estudios, oficios, etc., por lo que se ven relegadas principalmente al mundo privado; mientras que los hombres, por su parte, serían capaces de organizar su vida priorizando su rol de proveedores y ciudadanos, al verse liberados de labores reproductivas, domésticas y de cuidados; su quehacer, por lo tanto, transcurriría en el ámbito público. Esta desigualdad significa un detrimento en los tiempos libres y de recreación, de especialización y estudios, y por sobre todo en el tiempo dispuesto para avanzar en la trayectoria laboral (Crompton, 2002, p. 548).

La división entre público y privado gatillada por las posiciones socioculturalmente prescritas a las y los individuos según su sexo biológico se agudizará también, como veremos a continuación, en las desigualdades políticas que surgen desde la división sexual del trabajo

4.4. División sexual del trabajo

La sociedad actual contempla un acceso diferencial a las oportunidades y recursos basada en la posición de las y los sujetos respecto a las responsabilidades familiares y domésticas. Las responsabilidades desigualmente distribuidas entre hombres y mujeres acerca de éste ámbito responden, según Bourdieu, a esfuerzos de reproducción de posiciones privilegiadas en el espacio social (Bourdieu, 2000, p. 72), los cuales aún luego de la revolución industrial —con la supuesta superación de las diferencias laborales entre géneros que significaría la proletarización generalizada— han sido capaces de producir asimetrías en las relaciones entre hombres y mujeres que son reproducidas (Maldonado, 2003, p. 70).

Según la información estadística del Instituto Nacional de Estadísticas (INE) en su *Encuesta Exploratoria del uso del tiempo respecto a la distribución de tiempos entre hombres y mujeres* (2009), podemos ver notables diferencias entre la participación en

tareas del hogar indicada por ciudadanos de Santiago: un 40,7% de los hombres indica participar del trabajo doméstico, frente a un 77,8% de las mujeres—una diferencia de casi 40 puntos porcentuales.

De acuerdo a esta encuesta, las mujeres superan en participación a los hombres también en cuidado de personas. “*Se puede observar que la diferencia (de género) en el trabajo no remunerado es notoria, mientras que en el trabajo remunerado es mínima. Las mujeres realizan 3,6 veces el trabajo no remunerado de los hombres, mientras que en el trabajo remunerado los hombres realizan media hora más. Como resultado, la carga total de trabajo de las mujeres supera en más de una hora y media las horas diarias de los hombres.*” (Todaro, 2011, p. 11)

Por *trabajo doméstico* se entiende todo trabajo que sea consumido dentro de los grupos familiares y no sea dispuesto al intercambio mercantil (Orozco, 2014, p. 52), y cuya función dentro del modo productivo es la reproducción y mantención de la fuerza de trabajo productiva (Torns, 2011, p.59). El trabajo doméstico como responsabilidad culturalmente feminizada significa una carga de responsabilidad extra sobre su rol social, pero a diferencia del trabajo remunerado, se caracteriza por su ausencia de jornada u horarios. Este carácter ininterrumpible del trabajo doméstico significa un peso mental para la mujer que realiza tanto trabajos domésticos como extradomésticos, en tanto debe cambiar el foco de su atención desde el carácter difuso de la multiplicidad de tareas domésticas, a la especificidad del trabajo que realiza para su empleador (Thornton, 1975, p. 103). Significa, así, una participación económica invisibilizada (Mora, 2013) que dificulta el acceso y la disposición a labores remuneradas, y la competitividad en las mismas.

De acuerdo a la encuesta Casen 2013, la participación de hombres y mujeres en el mercado laboral (es decir, el porcentaje de la fuerza de trabajo o población económicamente activa con respecto a la población total de 15 o más años) es de 69,6% y 45,3% respectivamente; es decir, existe una brecha de un 24,6% entre la cantidad total de individuos de cada género que trabaja. No se producen diferencias estadísticamente significativas al controlar por pertenencia a pueblos indígenas, más que en el año 2009, donde las mujeres indígenas estuvieron un 2,4% por debajo de las no-indígenas, y el 2013, donde los hombres indígenas lo estuvieron por un 2,5%; por lo que podría decirse que a nivel nacional no existiría una desigualdad significativa en el porcentaje de participación laboral de las personas pertenecientes a pueblos indígenas y las no pertenecientes. Respecto al nivel de ocupación medida por la Casen 2013, ésta sólo nos indica una brecha entre indígenas y no indígenas que es significativa en 2013, con un 1,9% de diferencia entre no-indígenas e indígenas.

Los problemas de inclusión laboral de las mujeres varían con la edad. Las jóvenes enfrentan altas tasas de desempleo: sólo 28,7% de las mujeres entre 15 y 24 años participa en el mercado laboral, mientras que los hombres del mismo tramo etario participan un 42,3% (MDS, 2012); por otro lado, el porcentaje de trabajadores asalariados con empleos formales por género contempla una gran baja en la mujer en el tramo etario

de 65 años y más, donde llega a un 42,7%, el más bajo de todos los tramos etarios entre ambos géneros. Comparativamente, en el mismo tramo etario los hombres reportan un 72,5% de participación asalariada formal (Ibíd, p. 151). En las edades reproductivas sufren restricciones en el empleo: mientras el tramo etario con mayor participación laboral masculina en 2011 fue el entre 35 y 44 años (94,1%), el más alto para las mujeres fue el tramo entre 25 y 34 años (65,2%) (Ibíd, p. 129). También, son afectadas por mayores costos de salud y por la necesidad de procurar el sustento y el cuidado de sus hijos: *“En el primer quintil (de ingresos) hay 9,5 puntos de diferencia entre la tasa de participación laboral de las mujeres con y sin niños menores de 6 años. Dicha brecha se mantiene en el segundo y tercer quintil, mientras que en el cuarto se reduce significativamente”* (Ibíd, p. 131), lo cual quizás responde a la dificultad económica que puede significar para las familias de menores ingresos el contratar servicios domésticos que les liberen del tiempo y responsabilidades necesarios para poder ejercerse laboralmente.

En las edades más avanzadas, según los ingresos y estabilidad que hayan tenido en la fuerza de trabajo y en la familia, y dada su mayor esperanza de vida, las mujeres tienen altas probabilidades de recibir ingresos insuficientes e inferiores a los de los hombres. Es importante notar que los hogares promedio de las familias pertenecientes a pueblos indígenas son más numerosas en comparación con las familias no-indígenas (MDS, 2013b), y que las mujeres indígenas rurales tienen en promedio un hijo más que las mujeres indígenas urbanas (INE, 2004), lo cual agudiza la incidencia de este punto en dichos grupos familiares.

Un 61% de las mujeres que tienen hijos experimentan trayectorias laborales discontinuas, comparado con un 41% de las mujeres sin hijos, donde sólo mujeres con entre 25 y 44 años sin hijos viven trayectorias semejantes a las de hombres de su edad correspondiente (Guzmán, 2006, p. 4). En el aspecto geográfico, las mujeres se ven seriamente perjudicadas: de acuerdo a la encuesta Casen 2011, en el apartado de participación laboral según ubicación geográfica podemos ver cómo los hombres sólo reportan una diferencia en participación laboral entre zonas urbanas y rurales de un 0,5%, mientras que en las mujeres esta diferencia asciende a 14 puntos porcentuales (30,8% de participación laboral en zonas rurales) (MDS, 2012, p. 130).

Un elemento clave en la realidad del mercado laboral chileno ha sido la acelerada inserción laboral de las mujeres producida en los últimos 30 años (Guzmán, 1999; Valdés, 1987). Entre los años 1990 y 2013, la tasa de inserción laboral se elevó de 31,7% a 48%, lo que significa un incremento algo superior a un 50%. Este aumento en el ingreso de las mujeres al mercado de trabajo las ha dotado de mayores márgenes de libertad para negociar y afirmar sus proyectos e intereses; sin embargo, no ha dado lugar a cambios sustantivos en las concepciones de género señaladas, ni en el mejoramiento generalizado de la calidad de sus empleos.

La aceptación cultural de roles laborales diferenciados según género es la base ideológica para la existencia de orientaciones laborales y horizontes de posibilidad desiguales para

hombres y mujeres (Hakim, 1996), lo cual deriva en una condición perjudicial para el acceso a recursos sociales y materiales para la mujer. La responsabilidad por el trabajo doméstico y el cuidado de los miembros de la familia impone restricciones de tiempo que limitan el acceso de las mujeres al trabajo remunerado, a la capacitación y a la información. Son las responsabilidades familiares, por ejemplo, las que las llevan a aceptar trabajos de peor calidad y con menor protección laboral a cambio de flexibilidad para compatibilizar el trabajo remunerado con el trabajo doméstico.¹

Pero, más allá de las repercusiones en las trayectorias laborales y vidas privadas de las mujeres, esta división público/privado tiene efectos en la participación política de la mujer, en tanto su subyugación cultural hacia ciertas ramas de la economía (pedagogía, trabajo doméstico, enfermería, etc.) que no son las que toman fuerza con la industrialización (industria productiva, pesada, extractivista) significa que se verán exentas del poder político que conlleva la pertenencia a dichos sectores laborales: la capacidad de huelga y el poder de decisión que ésta conlleva, específicamente la capacidad de negociación colectiva, de manejo de precios, de inversiones, y otros (Thornton, 1975). Su participación en el campo político queda, entonces, limitada por su emplazamiento hacia ciertos roles en la sociedad que carecen de la posibilidad de ejercer presión, en tanto son las posiciones que una división del trabajo en clave patriarcal propone.

A pesar de que la crianza y el cuidado de la familia es responsabilidad de toda la sociedad por la importancia innegable que implica, son tareas que aún no han sido asumidas socialmente en toda su magnitud. La maternidad, y aún la posibilidad de la maternidad, están sancionadas².

En suma, estas diferencias en el mercado del trabajo impactan sobre las remuneraciones percibidas por las mujeres. Es así que las diferencias salariales entre mujeres y hombres se explican por diversos factores, los cuales resumimos a continuación:

- Discriminación salarial directa: aunque la brecha salarial se ha reducido, aún se mantiene en dimensiones significativas. La remuneración media mensual del trabajo de las mujeres equivalía en el año 2013 al 80% de la remuneración media mensual del trabajo de los hombres (según la Ficha Estadística Previsional del 14 de enero del 2014 de la Superintendencia de Pensiones).
- Menor duración de la jornada laboral: de acuerdo a la Séptima Encuesta Laboral (ENCLA, 2011), las mujeres tienen una participación 3 veces mayor a la que muestran los hombres en el uso de la jornada parcial (entendida como aquella que

¹ Las mujeres, en particular las jefas de hogar con hijos e hijas pequeños, se ven limitadas en sus oportunidades de empleo por razones tales como condiciones de trabajo inflexibles y un reparto inadecuado, con los hombres y con la sociedad, de las responsabilidades familiares (IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, Plataforma para la Acción, párrafo 158).

² No sólo se castiga a las mujeres en el trabajo, sino también en el sistema de salud. Las instituciones de salud previsional (Isapres) cargan costos más altos a las mujeres en edad fértil que a los hombres en la misma edad.

tiene 30 horas a la semana o menos), siendo la proporción para las mujeres de 9.1 y la de los hombres de 3.

- Segregación laboral: las mujeres se concentran en un reducido número de oficios, en general poco calificados y, en consecuencia mal pagados. *“Las mujeres ocupadas se concentran mayoritariamente en el grupo de trabajadoras no calificadas, alcanzando el 27.4% del empleo femenino total, seguido de 25% que corresponde a trabajadoras de los servicios y vendedores de comercios y mercados”*³.
- Débil acceso a cargos de responsabilidad: acceden en menor medida que los hombres a cargos de responsabilidad y niveles jerárquicos elevados y trabajan en menor proporción como empleadoras (patronas) y por cuenta propia. En el grupo integrado por personal directivo – *“Miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativos y personal directo de la administración pública y empresas”* - las mujeres representan el 25.1%⁴.
- Entradas y salidas de las mujeres del mercado de trabajo: condicionadas por la maternidad, momento en el cual salen del mercado de trabajo y se reintegran cuando las condiciones de cuidado de hijos/as son favorables en términos del costo/oportunidad. Es decir, cuando las condiciones del cuidado infantil, ya sea en forma privada o institucional (sala cuna o jardín infantil), en comparación con el nivel de ingreso de la madre, representan un beneficio.

La segregación en ciertos trabajos según sexo es una realidad histórica en nuestro país y en gran parte del mundo occidental. Así lo demuestra el XV Censo de población y IV de vivienda de Chile, llevado a cabo el año 1982, que agrupa en un total de 238.967 trabajadores/as a nivel nacional pertenecientes al subgrupo N°92, *“Cocineras, sirvientas y criados del servicio doméstico”* (único subgrupo que refleja, de cierta manera y en dicha época, al trabajo doméstico y de cuidados), de los cuales un amplio 97,2% (232.358) corresponden a mujeres, mientras que un mero 2,76% (6.609) serían hombres.

Comparativamente, si bien el Censo de 2002 no mantiene las mismas subdivisiones laborales que el de 1982 (pues se apega a las de la OIT), sí contiene la rama de actividad *“Hogares privados con servicio doméstico”*, para la cual las tendencias estadísticas podrían calificarse como continuas respecto del censo de 1982: de un total de 285.687 trabajadores/as de servicio doméstico, un 91,48% (261.366) son mujeres, mientras que un 8,51% (24.321) son hombres. Esto significa que la brecha entre géneros respecto al trabajo doméstico sólo disminuye 11,47 puntos porcentuales entre los 20 años que separan ambas mediciones censales.

³ “INE. Situación laboral de las mujeres ocupadas y las brechas salariales que inciden en la estructura ocupacional. Diciembre 2011. Página 68.

⁴ Ibid.

5. Vulnerabilidad

5.1. Conceptualización de la vulnerabilidad y pobreza multidimensional

El concepto de vulnerabilidad define el riesgo de grupos o individuos de caer en una situación multidimensional de insuficiencia mínimamente aceptable en el futuro (a menudo identificada como *pobreza*) (PNUD, 2014). La vulnerabilidad, entonces, es una medición *ex ante* de la situación vivida por las y los sujetos, hogares y comunidades, que describe los factores estructurales y determinantes que las y los vuelven proclives a padecer una situación de pobreza (González, 2010) debido a su incapacidad de dar respuesta o de adaptarse (CEPAL, 2002).

En específico, la vulnerabilidad está compuesta por tres factores: la situación de *cambio* de la condición, el *riesgo* de que dicho evento acontezca, y el *tiempo*, en tanto proyección de las condiciones pasadas o presentes hacia el futuro teniendo en consideración la disminución o mejoramiento del nivel de vida y/o la posibilidad de sustentar el mismo (Ídem).

La pobreza, entendida multidimensionalmente, implica no sólo su medición monetaria en tanto insuficiencia para la adquisición periódica de bienes y servicios básicos, sino que identifica variadas carencias sociales diferentes al capital o salario que juegan parte en la condición de insuficiencia y en su reproducción, tales como “la disposición de tiempo libre, el acceso a un trabajo formal y remunerado, el nivel de ingresos y educativo de la jefatura del hogar y otros, donde las mujeres muestran importantes diferencias con los hombres.” (Íbid, p. 10).

5.2. Factores determinantes de la vulnerabilidad

Los factores determinantes de la vulnerabilidad pueden ser sistematizados en los siguientes (González, 2010):

- nivel educacional, como clave de acceso a movilidad laboral vertical y herramienta para enfrentar situaciones de cambio,
- la cantidad de dependientes en un hogar, factor del cual se desprenden presiones de trabajo doméstico y cargas en la economía doméstica, entre otros,
- edad y ciclo de vida de la familia, en tanto condicionante de diferentes estrategias de mantención del grupo familiar, comprendiendo tanto aumentos como disminuciones de oportunidades dependiendo de la etapa vital, así como la existencia de beneficios previsionales que los asistan,

- dinámicas del hogar, tales como la distribución del trabajo doméstico entre quienes integren el grupo familiar durante las horas libres de cada persona, y la situación de obtención ingresos que dicha distribución permita para cada integrante,
- activos dentro del hogar, tales como herramientas que permitan producir o generar sustento financiero, o bien estrategias laborales que condicionen el riesgo de vulnerabilidad, tales como los emprendimientos familiares u otros,
- condición de la vivienda, como factor relevante para el sustento de los anteriores, en tanto significa una de las seguridades más básicas para los demás desempeños, cuya insuficiencia o condición temporal (como en el caso de los arriendos o las situaciones de inmigración y allegamiento) significa un riesgo acrecentado capaz de socavar las anteriores,
- redes sociales, como capital social que condiciona la existencia de oportunidades, pero también significa la probabilidad de asistencias en caso de sufrir riesgos,
- y la existencia o inexistencia de apoyos institucionales, de los cuales los grupos familiares suelen depender, y que pueden significar oportunidades para reforzar los aspectos educacionales, financieros y de bienestar de las y los sujetos, sacándolos o protegiéndolos de una situación de vulnerabilidad.

Estos factores determinantes, entre los cuales pueden existir numerosos otros, se vinculan entre sí de tal manera que potencian el nivel de riesgo sufrido por las personas o grupos, más aún cuando se toma en consideración el posicionamiento social de las y los sujetos, el cual resulta un componente capaz de sobredeterminar las variables comunes que tipifican la vulnerabilidad. Así, el género y la etnia son entendidos como factores de vulnerabilidad estructural, en tanto indicadores de la posición social de las y los sujetos que persisten por sobre las condiciones temporales y las situaciones de cambio, conformando nuevas barreras que devienen en vulnerabilidad acentuada (PNUD, 2014, p. 22).

Las situaciones identificadas en los contextos socioeconómicos bajos suponen situaciones de *“fragilidad e indefensión ante cambios originados en el entorno, (...) como debilidad interna para afrontar concretamente los cambios necesarios del individuo o un hogar para aprovechar el conjunto de oportunidades que se les presenta; como inseguridad permanente que paraliza, incapacita y desmotiva la posibilidad de pensar estrategias y actuar a futuro para lograr mejores niveles de bienestar”* (Busso, 2001).

Dichas situaciones pueden conducir a que las y los individuos, hogares o comunidades, sufran deterioros en su bienestar como consecuencia de la exposición a determinados tipos de riesgo.

5.2.1 Vulnerabilidad en la jubilación y vejez

El periodo de vejez se caracteriza por una incidencia en la pobreza determinada por el cese de las remuneraciones y el inicio de la dependencia de las pensiones, lo cual a su

vez gatilla un alza en la participación laboral informal como medio de financiamiento post-jubilación (Bravo, 2009). El fenómeno de deficiencia de pensiones incentiva la actividad laboral (CEPAL, 2002) por parte de una población que, idealmente, debiese abstenerse de ella, pero que bajo criterios de subsistencia.

5.2.2 Vulnerabilidad de los pueblos indígenas

En el caso de los hombres y mujeres pertenecientes a pueblos indígenas, sus dificultades de inserción laboral intersectadas por la migración, la precariedad de sus redes sociales marcadas por la discriminación y los desplazamientos, las deficientes trayectorias previsionales derivadas de las trayectorias femeninas laborales fragmentadas y/o empleos precarios, los ingresos femeninos disminuidos por la carga del trabajo doméstico en el tiempo libre y la educación, así como otros factores, las y los vuelven más vulnerables. Pero, así mismo, la condición de género y étnica constituye un factor de alteración de las interacciones interpersonales que determina estructuralmente los factores previamente enunciados de forma particular e independiente de la agencia propia de las mujeres y hombres indígenas, o de las mujeres u hombres no indígenas.

5.2.3 Vulnerabilidad femenina

El sector económico en que se desempeñan, el grupo socioeconómico, étnico o cultural al que pertenecen y el lugar geográfico de residencia afecta a mujeres de maneras específicas. Las mujeres son más vulnerables a verse inmersas en situaciones de pobreza, debido a sus relaciones sociales flexibles, trayectorias laborales discontinuas (Guzmán, 2006), relaciones de dependencia económica, y formas de vida menos estables (Mauro y Yáñez, 2005, p. 7).

Fuera de estos fenómenos propios de nuestra realidad nacional, es necesario identificar las razones estructurales que operan como incentivos a la agudización de la pobreza femenina, como mecanismo social que incentiva la desigualdad de género y, por ende, a la vulnerabilidad de las mujeres.

De acuerdo al Programa de Fortalecimiento Institucional sobre Género, Pobreza y Empleo de la OIT (CONADI, 2011a), la condición inferiorizada de la mujer deviene de su posición desigual de acceso equitativo a los recursos productivos, a la propiedad y al capital, como nivel más abstracto de la discriminación que opera a un nivel ideológico bajo el conjunto de situaciones e ideas denominado *patriarcado*.

Desde este sesgo fundamental del poder según género en nuestra sociedad brota la baja representación del género femenino en las posiciones de poder político y económico, así como la ausencia de sus intereses específicos como grupo social en las agendas

públicas; es decir, la existencia de una desigualdad en las oportunidades para participar en la toma de decisiones y el control sobre su realidad inmediata.

Cultural e ideológicamente, el patriarcado produce una desigual valoración económica y social de todo aquello considerado femenino, incluidas las tareas desempeñadas tradicionalmente por mujeres. Este conjunto de fenómenos propicia una ubicación dentro del entramado social que resulta comúnmente perjudicial para las mujeres, al verse ideológicamente inferiorizada por sus pares.

5.3. Estrategias adaptativas

Ante las situaciones de vulnerabilidad, la movilización de activos se convierte en estrategias adaptativas, defensivas u ofensivas, a cambios en el conjunto de oportunidades, y tienen como objetivo fortalecer la cantidad, calidad y diversidad de activos disponibles para acceder de forma distinta a las oportunidades que ofrece el entorno. La diversificación de actividades para valorizar activos, y la adquisición o generación de diversos tipos de seguros —formales e informales— contra la probabilidad de riesgos adversos, constituyen estrategias accesibles a familias independiente de su nivel de recursos, los cuales pueden ser identificados como ámbitos de acción por parte de las políticas públicas.

Otras estrategias pueden tipificarse como *de urgencia*, en el sentido que significan una reestructuración de los roles familiares para hacer frente a riesgos o situaciones de insuficiencia, pero que en el largo plazo pueden significar constituirse como desigualdades en sus trayectorias, al resultar en retornos que otorguen estabilidad para el presente, pero que “a la larga estas decisiones terminan por agravar su condición (de vulnerabilidad)” (González, 2010, p. 22).

6. Inequidades, brechas y barreras

Como herramientas para analizar las diferentes manifestaciones que las desigualdades toman en las vidas y trayectorias laborales de los sujetos, el presente estudio se basará en la aplicación analítica de inequidades, brechas y barreras de género como herramientas para esclarecer las instancias de desigualdad identificadas.

Como se verá en la presentación de los resultados de las mismas, más adelante, las brechas existentes no son explicadas por diferencias inherentes a cada grupo, sino que por *“variables inobservables entre hombres y mujeres (...) que no pueden ser explicadas por factores asociados a la productividad”* (INE, 2014).

Factores estructurales solidificados en las interacciones laborales, institucionales y culturales serán los que perjudiquen negativamente a los grupos estudiados, a través del criterio de personas o instituciones que consciente o inconscientemente tomen decisiones u operen en perjuicio de las mujeres indígenas.

Las barreras pueden ser culturales, comunicadas desde temprana edad a través de reforzamientos positivos o negativos que guíen a las y los sujetos, por ejemplo, a optar por diferentes profesiones.

Según el Instituto Nacional de Estadísticas (2003, p. 33), las ramas laborales donde se sobrepone cuantitativamente la presencia de hombres sobre la de mujeres son: agricultura, industria manufacturera, construcción, transporte, actividades inmobiliarias, minería, pesca, comercio y administración pública; mientras que el caso contrario, donde la presencia de mujeres es mayor a la de hombres, podemos encontrar al área de la pedagogía, servicios sociales y de salud, actividades comunitarias, y trabajo doméstico.

Finalmente, tal y como existe una brecha salarial entre géneros, es posible identificar una brecha entre personas de origen indígena y personas no indígenas. Ésta es mayor en el nivel educacional técnico nivel superior o profesional completo, donde un indígena gana un 72,4% de lo que gana un no indígena. (MDS, 2012, p. 153). Por otro lado, un 63,9% de los hombres ocupados que pertenecen a un pueblo indígena tienen empleo permanente, cifra que se encuentra 10 puntos por debajo que la población de hombres no pertenecientes a pueblos indígenas. En el caso de las mujeres la diferencia disminuye a 3,8 puntos porcentuales (Ibíd, p. 150).

Estas herramientas son puestas en uso en el capítulo VII del presente informe.

7. Convenios internacionales y legislaciones sobre pueblos indígenas, género y la mujer

Las políticas públicas se han orientado de manera diversa para así considerar la gran heterogeneidad de situaciones de la población indígena. De acuerdo a esto, se podría sintetizar en cuatro ámbitos las materias de intervención: cultural educativo; sistemas religiosos y de salud; políticas organizativo/identitario; y políticas socioeconómicas.

- De manera sucinta es posible destacar en el ámbito cultural educativo la realización de programas de educación intercultural en sectores predominantemente indígenas.
- En el ámbito de creencias religiosas y de salud se han habilitado lugares específicos para sus manifestaciones espirituales, específicamente vinculadas a las sanaciones, incluyendo la adaptación de los servicios de salud a sus sistemas culturales propios, desarrollando un sistema intercultural, complementario y/o alternativo de salud.
- En el ámbito organizativo/identitario se han ofrecido cursos de capacitación y de formación de líderes, siendo las asociaciones, comunidades y organizaciones indígenas la base fundamental de sus reivindicaciones y demandas.
- Por último en el ámbito socioeconómico se han realizado programas de fomento de empleo, reconversión laboral y fomento a microempresas organizadas por indígenas.

Numerosos instrumentos internacionales y nacionales se han pronunciado a favor del desarrollo integral de los pueblos originarios y de las mujeres, ya sean ambos grupos por separado, o en otras instancias de forma conjunta.

Los tratados más importantes a los que Chile se ha adscrito en materia de protección de los derechos de las mujeres han sido (CONADI, 2011b):

- El *Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos* (PIDCP o ICCPR), en 1966, el cual opera y presiona para la garantía y protección de los derechos humanos reconocidos, incluidos los de no discriminación y equidad de género;
- El *Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales* (PIDESC o ICESCR), en 1966, que fortalece la concesión de los derechos sociales, culturales, económicos, de salud y educación de las personas, asegurando la igualdad de derechos entre hombres y mujeres;
- La *Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial* (CNUEDR), en 1963, que define la discriminación racial en

base a “*raza, color, linaje y origen nacional o étnico*”, dirigiendo su sanción y condena por parte de los países miembros, señalando el compromiso por parte de los Estados de no incurrir en práctica de discriminación alguna, evitar el fomento de dichas prácticas por otros grupos, modificar las legislaciones e instituciones existentes para anular las instancias de discriminación, instar a la prohibición de cualquier acto de discriminación racial efectuado por particulares, y finalmente estimular la organización de grupos sociales de integración racial y étnica.

- La *Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer* (CEDAW), desde 1946 y ratificada en Chile el año 1989, tiene como objetivo claro la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, obligando a cada Estado parte para reformar sus legislaciones e instituciones existentes en pos de la no discriminación de la mujer, condenar y eliminar las instancias de discriminación contra la mujer empezando por la consagración de la igualdad entre géneros en las constituciones de cada nación, además generando medidas que sancionen y prohíban la discriminación, y protegiendo jurídicamente a las mujeres para llevarlas al nivel de los hombres, derogando toda disposición penal, legal o reglamentaria que resulte discriminatoria. Particularmente, la CEDAW en su artículo N°5 plantea eliminar “los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres” (CONADI, 2011d), implicando un esfuerzo supra-institucional hacia un combate en el campo de las ideas y la cultura con objetivo de eliminar los resabios ideológicos que fomentan la discriminación basada en estereotipos de género.

Respecto de las instancias vinculantes y estructuras institucionales que conciernen a los derechos de las mujeres pertenecientes a pueblos originarios o indígenas, destacan:

- La *Comisión sobre la Condición Social y Jurídica de la Mujer* (CCM), en 1946, la cual operó bajo el objetivo de promover la igualdad de derechos entre géneros, ofreciendo informes para la implementación de medidas que promuevan los derechos de las mujeres en términos civiles, sociales, educacionales, políticos y económicos, haciendo hincapié en el adelanto de sus situaciones particulares hacia una situación de igualdad y progreso globales;
- El *Foro Permanente sobre Cuestiones Indígenas de las Naciones Unidas* (FPCI), quien desde 2002 asesora acerca de temáticas indígenas al Consejo de las Naciones Unidas, y además se aboca a los temas de desarrollo económico y social, La cultura, la educación, la salud, el medio ambiente y los derechos humanos que afecten a los pueblos indígenas;
- El *Grupo de Trabajo sobre Poblaciones Indígenas* (GTPI), el cual desde 1982 opera como una coordinación internacional de actividades que favorecen las

causas indígenas, dedicándose también a la elaboración de normativas internacionales sobre la promoción y la protección de los pueblos indígenas.

Por su parte, la cuarta *Conferencia Mundial sobre la Mujer*, realizada Beijing por ONU Mujeres en 1995, desarrolló una plataforma de acción con lineamientos y medidas claras en pos del empoderamiento, participación política, y reconocimiento de la condición de las mujeres a nivel global, incluyendo también la condición de pertenencia a pueblos indígenas y etnia como una característica condicionante de las experiencias de vida de las mujeres.

Esta plataforma de acción se adoptó por 189 naciones, e identificó la condición laboral particular que sufren las mujeres, y cómo ella determina su óptima inclusión en los sistemas de seguridad social y previsión: “...*los sistemas de seguridad social se basan en el principio de empleo remunerado continuo. En algunos casos, las mujeres no satisfacen ese requisito debido a las interrupciones en su trabajo provocadas por la desigual distribución del trabajo remunerado y no remunerado*” (ONU Mujeres, 1995, p. 39, punto N°52); por lo que se insta a reformar las instituciones existentes con miras a posibilitar un acceso y beneficio en condiciones de igualdad con hombres basado en el diagnóstico de la realidad laboral y familiar particular de la mujer (Ibíd, p. 71, punto N°106).

En definitiva, se aboga por medidas que protejan a las mujeres que se encuentran en situación laboral informal o deficiente, o bien limitadas por responsabilidades familiares, de manera que puedan ser beneficiadas de forma propicia por las leyes laborales y los beneficios sociales existentes (Ibíd, p. 134, punto N°179).

A partir de la positiva adopción de los productos de esta conferencia y sus impulsos por la participación política femenina, en Chile se llevaron a cabo el *Encuentro Nacional de Mujeres Indígenas*, en Santiago (2007) y el *Encuentro de Mujeres Indígenas*, en Temuco (1995), donde se generaron un número de propuestas en torno a la realización de diagnósticos suficientes acerca del estado de las organizaciones de mujeres indígenas, y posteriormente a la realización de formación política y organizacional que las dote de habilidades de liderazgo, aptitudes políticas y espacios de reunión con miras a romper la inequidad basal de oportunidades de participación (CONADI, 2011e).

Finalmente, están las legislaciones nacionales (el Código del Trabajo en sus artículos 2, 5, 62 bis, 194, 203, 206, 211 A y B; la Ley 19.023 [Servicio Nacional de la Mujer]; la Ley 20.255 [Bono por hijo nacido vivo o adoptado]; la Ley 20.066 [Ley de Violencia intrafamiliar]; la Ley 20.166 [derecho de amamantar en el espacio laboral]; Ley 19.611 [reforma constitucional de igualdad jurídica entre hombres y mujeres]) (CONADI, 2011b) que han incidido al progreso en términos de igualdad entre géneros, y en particular la Ley 19.253, que adscribe el año 2010 a Chile al acato del convenio 196 de la OIT, desde el cual se reforman todos los órganos de Estado, legislaciones e instituciones en pos de la inclusión de los pueblos indígenas en concepto de participación en temáticas atingentes,

su capacidad plena de representación y reconocimiento, y la preservación de su identidad y diversidad cultural (CONADI, 2011c).

7.1. Transversalidad del género en políticas públicas

Pero, fuera de que el Estado y sus instituciones reconozcan y, en cierta medida, respeten la existencia de pueblos indígenas, diferente es el trato que reciben de parte del resto de las esferas de la sociedad, pues no basta “...*ser reconocida solamente como el estatus legal, entendido como el conjunto de derechos y responsabilidades, sino también como identidad, en cuanto expresión de la pertenencia a una comunidad política*” (Figueroa, 2008, p. 7).

De hecho, según la encuesta *Percepciones de las Mujeres indígenas y no indígenas sobre su situación y condiciones de vida en Chile 2010*, de la Corporación Humanas (2010), un 32% de las mujeres indígenas respondió que le parece poco importante el reconocimiento constitucional de los pueblos indígenas, y meramente un 64% lo consideró muy importante, en comparación con las mujeres no indígenas, quienes respondieron un 5% y un 83% respectivamente.

Es en esta dimensión que es prioritario considerar la problemática social del género como un tópico transversal a todas las instituciones e instancias políticas posibles. Luego de la instalación de numerosos equipos y mecanismos políticos acerca del género y temas de mujer como los anteriormente reseñados, durante las décadas de los '80 y '90, surgen críticas y temores acerca del “encapsulamiento” de estos frentes de género (Guzmán, 2003, 26), en el sentido de que su campo de acción se vería restringido a sus capacidades institucionales.

La transversalidad del género significa la incorporación de la perspectiva de género de una manera plena e integral por los diferentes organismos del Estado y de gobierno, de manera que el carácter cultural e ideológico de la desigualdad de género sea enfrentado desde todos los campos en que se manifieste, y no sólo desde fracciones especializadas (Guerrero, 2005, p. 3).

8. Desigualdades en derechos previsionales y seguridad social

8.1. Desigualdades inherentes al tipo de beneficios existentes

A pesar de la existencia de algunas políticas de seguridad social en pos de proteger y discriminar positivamente a la mujer, tales como el subsidio a la Asistencia Maternal, el Bono por hijo, la Asignación familiar o la Asignación maternal, es importante cuestionar desde una perspectiva de género la utilidad que éstos pueden significar en pos del progreso hacia la superación de la desigualdad estructural de género.

Diversos autores feministas califican la existencia de políticas públicas dirigidas a mujeres como posibles reproductores del estatus social subordinado y dependiente al cual son inscritas mediante el sexismo socialmente generalizado (Giménez, 2003, p. 37), en tanto a menudo pueden ser catalogadas como asistencias que las ubican, como benefactoras de las instituciones, en ciertos roles sociales de maternidad y cuidados.

Por lo tanto, si deseamos superar las condiciones sociales de discriminación de género, es imperante avanzar hacia la generación de políticas de seguridad social que tiendan a romper con las categorizaciones de género y que se des-enmarquen en las prescripciones naturalizadas, las cuales, a pesar de ser estadísticamente significativas, implican una condición de división sexual del tiempo y el trabajo que reproducen lógicas patriarcales de dominación, en última instancia disminuyendo las oportunidades de desarrollo femenino al significar incentivos para su participación de los roles tradicionales de género.

8.2. Especificidades del trabajo femenino y sus cotizaciones

De acuerdo a la Subsecretaría de previsión social (2015), el número de mujeres afiliadas al sistema de AFP ha crecido sostenidamente desde el año 1985. Mientras que en 1985 la diferencia entre el porcentaje de hombres y mujeres afiliados respecto de la población total era de 37,2 puntos porcentuales, en el año 2014 esta brecha se redujo a sólo 7% (Ibíd, p. 46).

Dentro del grupo de los cotizantes independientes, consistentemente las mujeres cotizan en menor cantidad, comparativamente a los hombres (MDS, 2012, p. 161), y la tasa de cotización de mujeres pertenecientes a pueblos indígenas es inferior en un 11% a la tasa de las mujeres no indígenas.

Las mujeres independientes también cotizan menos en comparación con hombres en zonas rurales (6% de diferencia) en todas las regiones del país exceptuando la Araucanía (donde cotizan un 25,6% más que los hombres), en todos los niveles educacionales exceptuando el nivel “técnico superior o profesional completa” (donde cotizan un 1,2%

más), y en todos los niveles etarios exceptuando los tramos 15-44 (2,5% arriba) y 35-44 (1,7% arriba). A pesar de que las cotizaciones aumentan con la edad, el tramo etario entre 60 y 64 presenta la mayor diferencia de género (22,7%) (Ídem).

En el caso de los hombres, la tasa de cotización de indígenas es un 9% más baja que la tasa de los hombres no indígenas (MDS, 2012, p.162). Esto confirma que las mujeres están obteniendo avances cuantitativos en el mercado del trabajo remunerado, aunque de maneras diferentes a los hombres, y bajo las particularidades e interseccionalidades que ya hemos discutido. Son los bajos ingresos de las cotizantes independientes indígenas los que dificultan su participación del sistema previsional (Guzmán, 2006, p. 4).

Hacia el año 2002, de acuerdo al Censo, *“las mujeres aportan con el 39% de la fuerza de trabajo mercantil, y con el 85% al trabajo doméstico no remunerado”* (Sernam, 2004, p. 92). Comparativamente, la tasa de participación de la mujer en actividades económicas remuneradas en Chile versus Latinoamérica se distanció negativamente hasta en un 13% de países como Perú, Colombia y Bolivia (Ídem), indicando que aún hay mucho que avanzar en materia de remuneración estable para la mujer y en igualdad de oportunidades y representación.

Los derechos previsionales se encuentran vedados en la práctica para un gran número de mujeres, las cuales se dedican al trabajo doméstico no remunerado en una proporción de aproximadamente dos tercios de acuerdo a la CEPAL. Debido a la forma que toma el trabajo en dicho grupo social —puesto que, a pesar de no ser remunerado, compone el sustento basal para cualquier otro tipo de producción— se vuelven sujetos de discriminación por parte de un sistema de capitalización individual basado en la actividad laboral remunerada que desconoce la importancia valórica del trabajo reproductivo, doméstico y social (Guzmán, 2006, p. 3).

8.3. Discriminaciones etarias

Como es sabido, el cálculo de la pensión femenina se altera debido a la consideración de tablas de expectativas de vida diferenciadas por sexo, frente a lo cual la relación entre años de cotización y años de pensión se rebaja (1,17 años en hombres y 0,54 años en mujeres [SPS, 2013]) debido a la menor edad de jubilación, su mayor expectativa de vida y sus cotizaciones menos densas (53,9% vs. 62% en hombres [Ídem]). El sistema de pensiones actual incentiva a la mujer para que se pensione luego de los 60 años al condicionar el bono por hijo en la edad de 65 años, y extendiendo hasta esa edad el beneficio del seguro de invalidez y sobrevivencia.

Estas consideraciones institucionales devienen en discriminaciones basadas en las expectativas de vida (Corp. Humanas, 2012, p. 82), donde se sanciona a los individuos en base a su mera pertenencia al grupo-género (Guzmán, 2006, p. 8).

Los bajos años de cotización en relación a los años de pensión derivados del tardío ingreso al mercado laboral y su temprana salida, la baja densidad de cotizaciones ocasionada por las remuneraciones insuficientes, y la abundancia de lagunas de cotización provocadas por las trayectorias laborales discontinuas acentúan la ineficacia del actual sistema de capitalización en el caso femenino.

8.4. Uso de beneficios y participación

Como promedio del año 2014 (entre enero-junio), el doble de mujeres recibieron su pensión por vejez (206.053) que hombres (105.131), mientras que lo inverso sucede respecto de la pensión por invalidez (hombres 64.782; mujeres 37.133), lo cual probablemente puede explicarse por la existencia de trabajos y responsabilidades segregadas por género, que incitan al retiro temprano de mujeres y a la participación en trabajos pesados o riesgosos de hombres.

El número de pensiones por viudez recibidas por mujeres (205.344) es 181 veces mayor que el de hombres (1.135), mientras que en orfandad la cantidad es 6,6 veces mayor (MDS, 2013, p. 75). En base a las discusiones sobre desigualdad de género previamente abarcadas, estas cifras deberían hacernos sentido: la mayor pensión por viudez, una pensión evidentemente formulada para compensar a la mujer, responde a la alta cantidad de mujeres que viven a expensas del ingreso de su pareja, síntoma claro de su posición como responsable del trabajo doméstico no remunerado.

A junio del 2014, la diferencia entre hombres y mujeres bajo el seguro de cesantía era de 1.007.811 cotizantes, los hombres a la cabeza; nuevamente un síntoma de la distribución de cada género en la participación laboral (Ibíd, p. 103). Si atendemos las particularidades del trabajo femenino, podemos observar que las mujeres dependientes que ofrecen prestaciones laborales en servicio doméstico puertas afuera sólo participan en la previsión social en un 35,7%, mientras que el personal doméstico puertas adentro y las asalariadas en sector privado y público participan de prestaciones de previsión social en un 85%, 83% y 87% respectivamente (Sernam, 2014, p. 26).

Podemos ver, entonces, ramas laborales femeninas con bajo nivel de formalización y participación del sistema de pensiones, lo cual puede ir en desmedro de su seguridad social y sus oportunidades en su trayectoria laboral a futuro.

8.5. Situación previsional

Para el año 2006, la población indígena en conjunto se encontró un 7,6% debajo de la población no indígena en términos de cotización en el sistema previsional. En cuanto a las mujeres ocupadas compete, un 41,8% de las indígenas contra un 27,8% de las no indígenas no cotizaron, habiendo una diferencia de un 14%.

En 2009, la diferencia entre poblaciones indígenas y no indígenas cotizantes disminuyó a un 6,3% (-1,3% respecto a 2006), mientras que los porcentajes de mujeres indígenas y no-indígenas ocupadas no cotizantes se redujeron en 10,7% y 10,4% respectivamente (Corp. Humanas, 2012, p. 114).

Los datos de la encuesta Casen 2011 indican que el 65,2% de la población indígena ocupada cotiza en algún sistema previsional, porcentaje que en la población no-indígena sube al 68,7% (MDS, 2013c). Dentro de los ocupados que no cotizan, la población indígena contiene un 22,8%, mientras que la no indígena un 17,3%. La participación de mujeres indígenas en previsión desciende a un 2,5% de acuerdo a CONADI y Casen 2009 (CONADI, 2011a).

En conjunto, las mujeres participan en un 41,6% del sistema previsional (CONADI, 2011a), lo cual se compara con un 55% de participación masculina; es decir, más de un 13% de diferencia entre géneros (SPS, 2013).

Estos datos estadísticos ponen en manifiesto la diferencia de participación que los factores género y etnia producen en la afiliación al sistema previsional.

8.6. Resumen de discriminación previsional

La situaciones identificadas de discriminación, en resumidas cuentas, pueden encontrarse en determinación de condicionantes previsionales basada en:

- la adjudicación de características (específicamente la edad y la posibilidad de maternidad) de acuerdo a la pertenencia a un grupo-género (lo cual es considerado una falacia ecológica);
- la cualidad informal y temporal de los trabajos que suelen estar disponibles para el grupo investigado, lo que opera en desmedro de una constancia en sus cotizaciones;
- las características de la femineidad heteronormativa y patriarcal en el presente, que atribuyen responsabilidades particulares para con el hogar que instan a menor frecuencia y densidad de cotizaciones y jubilaciones tempranas;
- la relación entre costos de administración e ingresos produce una desventaja para los individuos de menores recursos, entre ellos las mujeres en tanto suelen desempeñar en empleos de menor calidad;

- y la dificultad de alcanzar una densidad de contribuciones suficiente en base a los ingresos disminuidos de sujetos pertenecientes a pueblos indígenas y mujeres, y las lagunas previsionales propias de las trayectorias laborales femeninas.

El apartado teórico-conceptual permite describir y tematizar las herramientas teóricas a través de las cuales se procede luego a analizar los datos obtenidos en los levantamientos cuantitativos y cualitativos, además de significar una instancia en la cual es posible justificar la relevancia investigativa del tema, contextualizándolo con datos e información en la etapa previa al análisis.

Un estudio de las condiciones laborales de la población indígena intersectado por el género y enmarcado en materia de previsión social puede ser capaz de develar los problemas sociales estructurales que afectan particularmente a la población femenina e indígena, intentando evidenciar la manera en la cual dichos grupos sociales no se encuentran en igualdad de condiciones y oportunidades respecto al resto de la población, por lo que requieren una atención mayor en pos de alivianar, por un lado, estas desigualdades patentes, y por otro, intentar combatir los mecanismos sociales que dan lugar a ellas en primera instancia.

La plétora de discursos discriminatorios insertos en nuestra sociedad contemporánea no sólo son dañinos en términos subjetivos para cada uno de los sujetos-víctimas, sino que peligramos estructuralmente como sociedad cuando éstos decantan institucionalmente en la reproducción de sus prejuicios y estereotipaciones categoriales. La generación de políticas públicas desprovista de un enfoque de género e inconscientes de las particularidades sociales del contexto étnico e indígena operarán sesgando siempre sus productos en base a una posición hegemónica privilegiada, incapaz de reconocer de forma apropiada las vicisitudes de los modos de vida de los grupos sociales oprimidos.

Asimismo, el análisis de las condiciones laborales y previsionales también requieren un enfoque de género interseccional, con el objetivo de identificar el carácter de las trayectorias particulares que los contextos sociales étnicos ameritan, al combinarse las cosmovisiones, necesidades, intereses y valores particulares que definen la experiencia laboral indígena, rural y/o étnica, con las condiciones estructurales particulares del sistema sexo-género sobre las prescripciones, barreras, estímulos e inhibiciones disponibles para las mujeres en relación a su horizonte laboral y político. En consecuencia, un levantamiento de datos que incluya las voces y experiencias de estos grupos brinda una visión más coherente acerca de la experiencia previsional con un enfoque interseccional y de género, dando lugar a diagnósticos y proposiciones en concordancia con las necesidades y demandas identificadas.

IV. METODOLOGIA

La naturaleza del presente estudio corresponde a una investigación aplicada de carácter exploratorio, tendiente a observar, describir e interpretar las condiciones laborales y de seguridad social de mujeres y hombres indígenas. Considerando la complejidad del tema, resulta pertinente recurrir a un enfoque integral, asumiendo una perspectiva - epistemológica y metodológica- cuantitativa y cualitativa, aplicadas ambas a determinar las condiciones sociolaborales de la población indígena, condiciones que comprenden tanto aquellas materiales, como las simbólicas.

Desde la primera perspectiva se asume una *“realidad social en función de hechos sociales más o menos objetivos y verificables con independencia de la involucración subjetiva de los participantes o beneficiarios/as”* (Reyes, 1998: pp.7). Mediante este paradigma se busca la máxima objetividad de datos, para lo cual se establece una sistematización estricta en el seguimiento del proceso descriptivo y un diseño que desemboca en resultados numérico-estadístico (Medina y Villar, 1995).

La segunda perspectiva –cualitativa – valora la estructura simbólica de la realidad, donde se incluye imágenes sociales, interpretaciones y construcciones-reconstrucciones de significados, asumiendo una realidad social en *“términos de discursos...que expresan imágenes sociales y culturales propia de una determinada comunidad de habla y experiencia”* (Reyes,1998: pp.7) Esta perspectiva se caracteriza por la extracción inmediata y personal de la información, utilizando para ello técnicas e instrumentos basados en el contacto directo con los/las participantes.

A continuación se detalla la información cuantitativa y cualitativa relevada en el presente estudio.

1. Estrategia Cuantitativa

El diseño del instrumento incorpora los elementos operativos provenientes de los conceptos asociados con los enfoques teóricos que estructuran el fenómeno de estudio; su desarrollo y validación fue realizada por la contraparte técnica del IPS. El cuestionario utilizado se presenta en los anexos del estudio.

1.1. Diseño Muestral

Para el diseño muestral se consideró como universo a aquellas personas pertenecientes a alguno de los nueve pueblos indígenas existentes en Chile, beneficiarios/as o potenciales beneficiarios/as de algún beneficio previsional otorgado por el IPS (subsidios, bonos o asignaciones).

Las étnias consideradas son aquellas que el Estado chileno reconoce como principales etnias indígenas del país a saber: la Mapuche, Aimara, Rapa Nui o Pascuenses, la de las comunidades Atacameñas, Quechuas, Collas y Diaguita del norte del país, las comunidades Kawashkar o Alacalufe y Yámana o Yagán de los canales australes.

Los conceptos fundamentales que articulan la definición de la población objetivo son la Cultura y el Grupo Étnico o Etnia los términos los cuales en el apartado teórico son definidos como los más pertinentes para caracterizar colectividades políticas y culturales. Por lo tanto, y en concordancia con la Ley Indígena chilena, se reconocen como indígenas de Chile a las personas descendientes de las agrupaciones humanas que existen en el territorio nacional desde tiempos precolombinos, que conservan manifestaciones étnicas y culturales propias siendo para ellos la tierra el fundamento principal de su existencia y cultura. Además, la conciencia de su identidad indígena es considerada en este estudio un criterio fundamental para su consideración como perteneciente a una etnia.

En términos operativos, la definición de personas indígenas para los efectos de este estudio, consideró a aquellas personas de nacionalidad chilena que se encontraran en los siguientes casos:

- a) Aquellas personas que fueran hijos/as de padre o madre indígena, cualquiera fuera la naturaleza de su filiación, inclusive la adoptiva.
- b) Los y las descendientes de las etnias indígenas que habitan el territorio nacional, siempre que posean a lo menos un apellido indígena.
- c) Las personas que mantengan rasgos culturales de alguna etnia indígena, entendiéndose por tales la práctica de formas de vida, costumbres o religión de estas etnias de un modo habitual o cuyo cónyuge sea indígena. En estos casos, fue

considerado como criterio fundamental el que las personas se autoidentificaran como indígenas.

La etapa de recolección de datos fue realizada en las siguientes regiones entre el 27 de noviembre y el 19 de diciembre de 2015:

- XV Región de Arica/Parinacota.
- I Región de Tarapacá.
- IX Región de la Araucanía.
- XIII Región Metropolitana.

Para el cálculo muestral se ha utilizado la fórmula de muestreo aleatorio simple para proporciones, como parámetros estadísticos se opera con un 95% de confianza, un error muestral del 5% y una varianza máxima. A continuación se presenta el detalle de la información levantada:

Cuadro N° 3
Muestra de Beneficiarios/as actuales o potenciales de beneficios previsionales otorgados por el IPS según Sexo y Tipo de Espacio Geográfico⁵

Región	Urbana			Rural			Total
	Hombre	Mujer	Total Urbana	Hombre	Mujer	Total Rural	
Región de Arica y Parinacota	16	20	36	6	7	13	49
Región de Tarapacá	11	11	22	8	8	16	38
Región de La Araucanía	40	44	84	22	38	60	144
Región Metropolitana de Santiago	65	70	135				135
Total general	132	145	277	36	53	89	366

⁵ Una de las líneas exploradas dentro de estudio ha sido la dimensión socio-territorial en relación a la distinción urbano/rural. Este atributo, que permite profundizar en los perfiles de las personas encuestadas se delineó de manera colectiva obedeciendo a la lógica –y logística- de acceso a los casos. En este sentido, los casos (individuos encuestados) son clasificados entre rural y urbano dependiendo del centro IPS al cual concurren (con cierta frecuencia) para realizar trámites; de esta forma es el centro IPS la unidad preclasificada que transfiere tal rasgo o atributo a los sujetos que en él operan como usuarios/as. Dada la naturaleza del estudio -exploratorio- esta estrategia permite aproximarse de forma consistente a configurar la distinción aludida en términos de análisis subalternos.

2. Estrategia Cualitativa

La aproximación a un fenómeno a través de la investigación cualitativa, busca identificar la naturaleza profunda del mismo, su sistema de relaciones, su estructura dinámica. En este tipo de investigación los sujetos que investigan realizan registros narrativos de los fenómenos que son estudiados mediante técnicas de entrevistas grupales.

La etapa de investigación cualitativa contemplo la realización de seis (6) entrevistas grupales en zonas urbanas de alta concentración indígena. Las fichas de caracterización de los participantes en las entrevistas grupales se presentan en los anexos del estudio.

En el cuadro siguiente se detalla la conformación de las entrevistas grupales realizadas. El período de realización de las entrevistas fue entre el 27 de noviembre y el 19 de diciembre de 2015.

Cuadro N° 4
Muestra de Entrevistas Grupales realizadas a Beneficiarios/as actuales o potenciales de beneficios previsionales otorgados por el IPS

Región	Cantidad	Composición
Arica y Parinacota	1	1 Mixto
Tarapacá	1	1 Mixto
Araucanía	2	1 sólo Hombres
		1 sólo Mujeres
Metropolitana	2	1 sólo Hombres
		1 sólo Mujeres
Total	6	2 Mujeres; 2 Hombres; 2 Mixtos

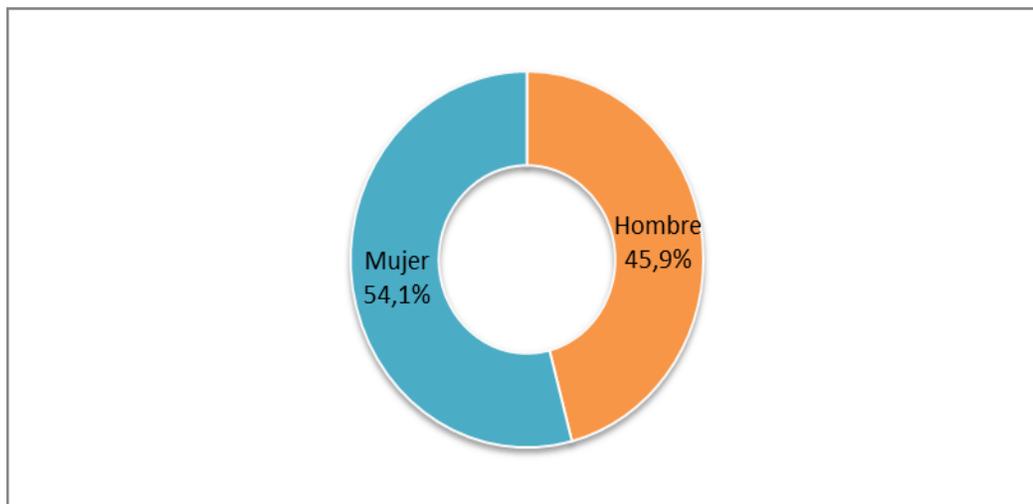
V. RESULTADOS CUANTITATIVOS

En este capítulo se muestran los resultados estadísticos asociados con las tendencias, conductas y atributos que poseen las mujeres y hombres encuestados/as, el conjunto de estos datos permiten explorar la fisonomía del objeto (sujeto) de estudio atendiendo a las variables que han sido incorporadas en el instrumento de medición utilizado. En términos de la metodología, las observaciones fueron realizadas sobre una muestral cuyo tamaño alcanzó los 366 casos, segmentándose dicha muestra en base a 3 criterios estratégicos: sexo, pertenencia étnica y localidad urbano-rural.

Es importante relevar el carácter exploratorio del estudio por una parte y el análisis descriptivo de los datos, ya que para algunas de las variables medidas, el "n" con que se trabajó no permitió la inferencia estadística, sino sólo dar cuenta de las tendencias descriptivas de las variables.

Como se indicó, uno de los atributos que estructuran el presente estudio es el género, o sea, el proceso complejo por el cual la sociedad define y redefine las subjetividades de hombres y mujeres sobre el dato fáctico del sexo. Los efectos de dicha construcción afectan –positiva o negativamente y de manera multidimensional- la vida de las personas en general, estructurando complejas relaciones de dominación y subordinación entre hombres y mujeres dentro de los límites de determinados espacios sociales, institucionales y organizacionales. En lo relativo al ámbito económico/productivo, la división sexual del trabajo delimita una serie de espacios, privilegiando –en lo grueso- el espacio público/productivo para los hombres y el espacio privado/doméstico para las mujeres. Esta patrón subyacente de configuración social condiciona la inserción laboral, las condiciones de trabajo y las relaciones laborales de las mujeres, teniendo como efecto negativo una alta vulnerabilidad laboral, y por ende, una mayor precariedad previsional en comparación al hombre. Dado la relevancia crítica de esta problemática el diseño muestral del estudio ha segmentado y asignado la siguiente proporción: mujeres (51,1%) y hombres (45,9%).

Gráfico N° 1
Sexo



El criterio etario es relevante en el contexto de estudiar el acceso y las dinámicas inequitativas que operan en el campo laboral-previsional. En este sentido se visualiza un patrón que alude a cómo cierta posición etaria se corresponden con diferentes estados funcionales-productivos, generando segmentos poblacionales según quiénes están en “edad activa-productiva” y quienes están en “edad improductiva-pasiva”. Dada esta importancia, la muestra se configuró de tal forma de incluir las experiencias de diferentes sujetos pertenecientes a diferentes segmentos de edad; en este grupo tanto el promedio como la mediana⁶ se estableció en los 47 años.

Cuadro N° 5
Estadísticos de edad

Estadístico	Edad
N	366.0
Media	47
Mediana	47

⁶ La mediana indica el valor que separa el 50% de la población, o sea, el 50% de la población tiene 47 o menos años de edad.

1. Perfil Socio-Demográfico

1.1. Distribución Geográfica

Al criterio del sexo y edad, que se ha dicho que son tanto atributos descriptivos como –en determinados contextos- factores de exclusión/inclusión social, se debe añadir también– dada la configuración cultural de nuestra sociedad- un atributo que profundiza y complejiza las temáticas abordadas: la pertenencia étnica. El siguiente cuadro señala la configuración muestral del presente estudio, dejando claro que hay una mayor presencia de individuos del pueblo Mapuche (75,4%) y Aymara (19,4%), esta distribución sigue la tendencia de datos nacionales donde dichas etnias (especialmente la Mapuche), tienen un mayor peso demográfico. Dado esta dinámica, las conclusiones derivadas de las percepciones y conductas observadas representarán más fielmente la experiencia de las personas pertenecientes a dichas etnias .

Cuadro N° 6
Pertenencia étnica

Pueblo Originario	%
Likanantai (Atacameño)	0.5%
Aymara	19.4%
Mapuche	75.4%
Quechua	2.7%
Alcalufe (Kaweskar)	0.3%
Diaguita	1.6%
Total	100.0%

El espacio o territorio es un aspecto clave desde donde se construye la identidad de estos pueblos; su visión y cosmovisión intersecta lo simbólico y lo físico, añadiendo una dimensión espacio-territorial a su condición identitaria. El cuadro siguiente permite, al menos en el contexto de este estudio y de la muestra asociada a tal, aproximarse a la realidad mencionada. En el caso de las etnias más numerosas (Aymaras y Mapuches), se aprecia una concentración de los primeros en las regiones del norte grande (Arica-Parinacota y Tarapacá) y de los segundos en la Región Araucanía y Metropolitana. En el caso de esta última etnia resulta evidente un patrón sostenido de emigración desde sus espacios más ancestrales hacia la Región Metropolitana, significando una compenetración de su cultura con la cultura urbanizada y modernizante de la capital.

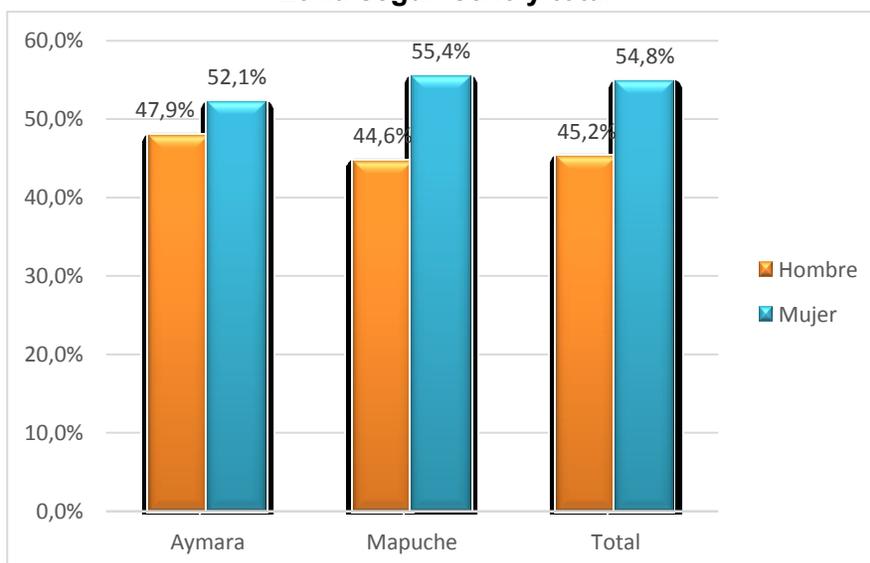
Cuadro N° 7
Pueblo originario observado según región

Región	Estadístico	Pueblos originarios pertenece y/o de cuál es descendiente						Total
		Likanantai (Atacameño)	Aymara	Mapuche	Quechua	Alcalufe (Kaweskar)	Diaguita	
Región de Tarapacá	N	0	23	6	7	0	2	38
	%	0,0%	32,4%	2,2%	70,0%	0,0%	33,3%	10,4%
Región de La Araucanía	N	0	0	143	0	1	0	144
	%	0,0%	0,0%	51,8%	0,0%	100,0%	0,0%	39,3%
Región Metropolitana de Santiago	N	1	6	125	1	0	2	135
	%	50,0%	8,5%	45,3%	10,0%	0,0%	33,3%	36,9%
Región de Arica y Parinacota	N	1	42	2	2	0	2	49
	%	50,0%	59,2%	,7%	20,0%	0,0%	33,3%	13,4%
Total	N	2	71	276	10	1	6	366
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

La configuración de la muestra, en analogía a lo que ocurre en el país, designa un mayor peso relativo a las etnias Aymara y Mapuche, es por ello que en las comparaciones intra-étnicas se considerarán las percepciones de las personas pertenecientes a dichos pueblos originarios.

El cuadro siguiente, que obedece a la lógica expuesta en el párrafo anterior, da cuenta de la composición muestral de ambas etnias en función del sexo de los y las encuestadas. De este modo para los Aymara se observa que un 47,9% de la muestra estuvo compuesta por hombres v/s un 52,1% de mujeres. Esta distribución muestral concuerda con la situación Mapuche, en donde un 55,4% son mujeres y un 44,6% corresponde a hombres.

Gráfico N° 2
Etnia según sexo y total

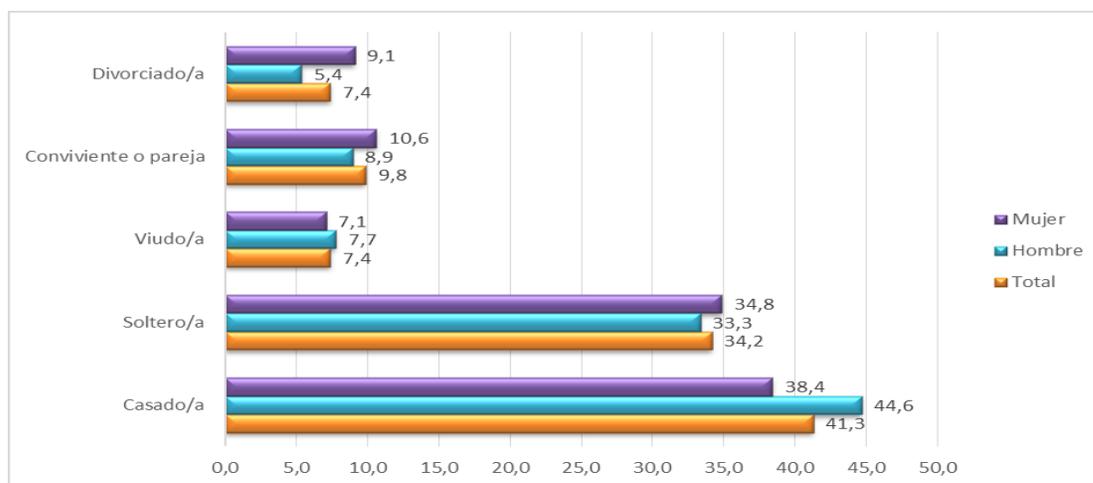


1.2. Composición Familiar

El estado civil de las personas encuestadas se asocia –de forma indirecta- con el acceso a básicas redes de apoyo intrafamiliar; expresándose ellas desde aspectos socioemocionales y materiales. En este plano, un 34,2% de las persona encuestadas dicen ser casados/as y un 9,8% dicen encontrarse en una situación de convivencia; o sea se puede inferir que al menos un 44% tiene a otra persona como compañía cotidiana. El resto se encuentra en situaciones que hacen más improbable el acceso a una red básica de colaboración dentro del espacio del hogar; soltero/a (34,2%), viudo/a (7,4%), divorciado/a (7,4%).

En esta variable la tendencia general no muestra diferencias significativas cuando se añade la variable sexo en la exploración, aun así es posible apreciar que son hombres quienes se encuentran mayormente casados (44,6% versus 38,4% de mujeres).

Gráfico N° 3
Estado civil según total y sexo (%)



Con la finalidad de ahondar en el rol de la variable sexo expuesto en el gráfico anterior, el siguiente cuadro muestra según sexo y edad cómo se comporta la variable estado civil. En cuanto al estado civil, se puede ver más en detalle lo que el gráfico ya insinuaba, o sea, que hombres se encuentran en una situación de ‘casado’ más frecuente que las mujeres; el quiebre aparece a la edad de 35 o más años. La situación de ‘soltero/a’ se en el grupo más joven de hombres (18 a 34 años) alcanza el 80%, en cambio en las mujeres de misma edad llega a 62,1%. En el caso de la situación de viudez, y lo que ya es tendencia dado la mayor esperanza de vida de la mujer, el porcentaje de ellas es del 33,3% en la categoría etaria superior (65 o más años) y un 24,3% la de hombres.

Cuadro N° 8
Estado Civil según Edad

Estado Civil	Dato	Hombre			Total	Mujer			Total
		18 a 34	35 a 64	65 o más		18 a 34	35 a 64	65 o más	
Casado/a	Recuento	6	48	21	75	10	54	12	76
	%	15,0%	52,7%	56,8%	44,6%	17,2%	47,8%	44,4%	38,4%
Soltero/a	Recuento	32	22	2	56	36	31	2	69
	%	80,0%	24,2%	5,4%	33,3%	62,1%	27,4%	7,4%	34,8%
Viudo/a	Recuento	0	4	9	13	0	5	9	14
	%	0,0%	4,4%	24,3%	7,7%	0,0%	4,4%	33,3%	7,1%
Conviviente o pareja	Recuento	2	10	3	15	11	10	0	21
	%	5,0%	11,0%	8,1%	8,9%	19,0%	8,8%	0,0%	10,6%
Divorciado/a	Recuento	0	7	2	9	1	13	4	18
	%	0,0%	7,7%	5,4%	5,4%	1,7%	11,5%	14,8%	9,1%
Total	Recuento	40	91	37	168	58	113	27	198
	%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

En relación al estado civil que presentan las etnias Aymara y Mapuche según sexo, se aprecia en primer lugar que la etnia Mapuche tiene mayor registro de individuos casados/as (sobre 39%), y con especial énfasis en hombres mapuches, quienes alcanzan un 59%. En estado de soltería sobresalen los hombres Aymaras (41,2%), más de 10 puntos superior al caso de hombres Mapuches (30,1%).

Cuadro N° 9
Estado Civil según etnia

Estado Civil		Sexo-Etnia			
		Hombre-Aymara	Mujer-Aymara	Hombre-Mapuche	Mujer-Mapuche
Casado/a	Recuento	12	14	59	61
	%	35,3%	37,8%	48,0%	39,9%
Soltero/a	Recuento	14	14	37	53
	%	41,2%	37,8%	30,1%	34,6%
Viudo/a	Recuento	3	1	10	13
	%	8,8%	2,7%	8,1%	8,5%
Conviviente o pareja	Recuento	2	4	11	15
	%	5,9%	10,8%	8,9%	9,8%
Divorciado/a	Recuento	3	4	6	11
	%	8,8%	10,8%	4,9%	7,2%
Total	Recuento	34	37	123	153
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Nota: el total columna sólo considera personas de etnias Aymaras y Mapuches.

El dato anterior alude más al vínculo relacional (especialmente afectivo) entre dos personas, el cual se inserta en un tejido social más amplio; la organización familiar. Esta organización, aparte de la función socio-emocional que cumple, tiene una función colaborativa y cooperativa, constituyéndose en una red básica de solidaridades, o sea, en una entidad protectora para quienes la integran. Dado que el perfil del grupo estudiado da cuenta de diferentes tipos y magnitudes de vulnerabilidad, o sea, situaciones de mayor riesgo debido a su falta de recursos económicos, precario acceso educativo y poca densidad de redes sociales de apoyo. En este sentido, cuantificar el número de integrantes del hogar es una aproximación necesaria para evaluar dicho estado de plausible protección. En concreto, los datos del estudio revelan que el tamaño familiar ronda las 4 personas, consolidándose en una mediana y moda⁷ con idéntico valor. La desviación típica de 1,8 indica una variación o heterogeneidad alta entre las diferentes familia; a nivel de los percentiles, se puede decir al leer el percentil 75 que sólo un 25% son familia con 5 o más integrantes.

Cuadro N° 10
Estadísticos de tamaño familiar

Estadísticos	Tamaño del Hogar	Edad de 1° trabajo formal (con contrato)
N Válidos	366	309
Media	3.8	21.4
Mediana	4.0	20.0
Moda	4	18
Desviación típica.	1.8	6.6
Percentil 25	2.0	18.0
Percentil 50	4.0	20.0
Percentil 75	5.0	22.0

El siguiente cuadro señala la distribución de los datos según la cantidad de personas que viven en un hogar. Esta distribución tiene como valor mínimo 1 persona (hogares unipersonales) (8,7%) hasta un valor máximo de 13 personas (0,3%).

Cuadro N° 11
Distribución de casos según N° de integrantes en la familia

Tamaño del Hogar (Personas)	%	% Acumulativo
1	8.7%	8.7%
2	17.5%	26.2%
3	20.8%	47.0%
4	24.3%	71.3%
5	13.9%	85.2%
6	8.2%	93.4%
7	2.7%	96.2%
8	1.9%	98.1%

⁷ Valor más repetido o predominante en una distribución.

Tamaño del Hogar (Personas)	%	% Acumulativo
9	1.1%	99.2%
10	0.5%	99.7%
13	0.3%	100.0%

Dentro de las consideraciones *demográficos* aludidas, el entorno familiar de las es un factor que se debe considerar desde el enfoque de género. Lo que constatan los datos de los tres cuadros siguientes, es la similitud del promedio de integrantes del hogar según sexo (4 mujer y hombre), edad (algo mayor en edades de 18 a 54 años) y estado civil.

Cuadro N° 12
Promedio de Integrantes en la familia según sexo

Sexo	Tamaño del Hogar		N° de hijos/as vivos/as	
	Media	N	Media	N
Hombre	3.5	168	2.4	167
Mujer	4.0	198	2.3	198

Cuadro N° 13
Promedio de Integrantes en la familia según edad

Edad	Tamaño del Hogar		N° de hijos/as vivos/as	
	Media	N	Media	N
18 a 24 años	3.9	38	0.4	38
25 a 34 años	3.9	60	1.2	60
35 a 44 años	4.2	76	2.4	76
45 a 54 años	3.9	65	2.6	65
55 a 64 años	3.4	63	2.7	62
65 a 74 años	3.3	46	3.7	46
75 a 84 años	3.0	14	4.3	14
85 o más años	3.0	4	4.5	4

Cuadro N° 14
Promedio de Integrantes del hogar según estado civil

Estado Civil	Tamaño del Hogar	
	Media	N
Casado/a	3.9	151
Soltero/a	3.6	125
Viudo/a	3.5	27
Conviviente o pareja	4.3	36
Divorciado/a	3.1	27

Al desagregar el promedio de integrantes en una lógica intra-étnica tal como se refleja en el cuadro siguiente, la media de Aymaras y Mapuches se ubica en torno a las 4 personas por hogar, esto independiente si se trata de hombre o mujer.

Cuadro N° 15
Promedio de integrantes del hogar según sexo-etnia

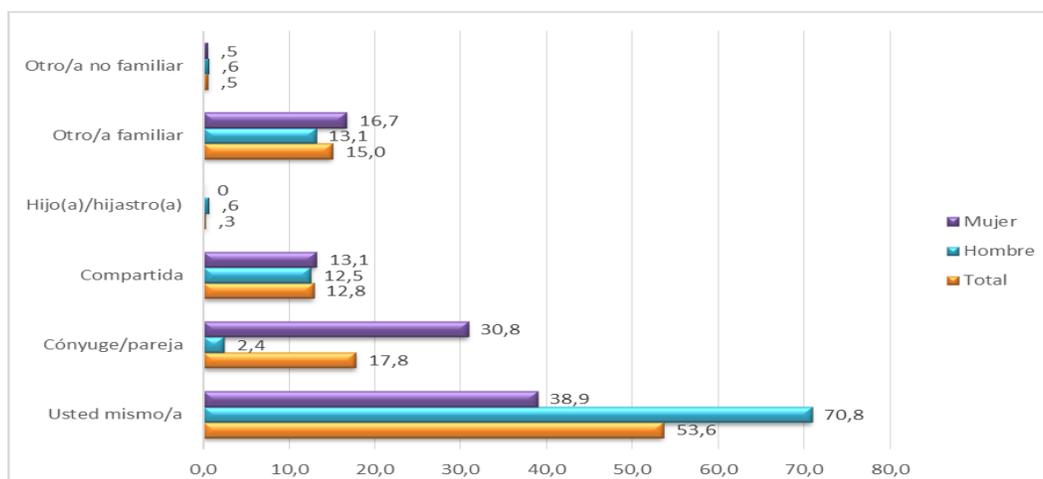
Sexo-Etnia	Tamaño del Hogar	
	Media	N
Hombre-Aymara	3,6	34
Mujer-Aymara	3,7	37
Hombre-Mapuche	3,5	123
Mujer-Mapuche	4,1	153

1.3. Jefatura del Hogar

En términos del poder, el espacio del hogar no es simétrico, así el poder dentro de él se distribuye y asigna siguiendo patrones de género. En primer lugar, se aprecia que gran parte de las personas encuestadas ejercen el rol de jefe/a del hogar (53,6%), seguido por un 17,8% que indica que dicho rol lo ejerce el cónyuge/ pareja y un 12,8% que lo realiza de forma compartida. Es decir, estos datos indican que la estructura familiar en torno a la provisión de ingresos al hogar, sigue un patrón tradicional, en donde el hombre constituye la figura de proveedor en la gran mayoría de los casos.

El siguiente gráfico desglosa el dato anterior según el sexo de personas encuestadas, él señala con claridad una segmentación de las funciones y una determinada distribución del poder en el espacio intra-familiar. Específicamente se aprecia que el rol de jefe/a del hogar (que en un mayor poder en dicho espacio) lo ejecutan principalmente los hombres (70,8%) por sobre las mujeres (38,9%). Del mismo modo, en el caso de las mujeres se delega de forma frecuente el poder en el 'Cónyuge/Pareja' (30,8%), v/s 2,4% de los hombres. Interesante resulta ser el 12,5% de hombres y el 13,1% de mujeres que dicen compartir el rol.

Gráfico N° 4
Rol de jefatura en el hogar según total y sexo (%)



El cuadro siguiente muestra el ejercicio de la jefatura del hogar de acuerdo al sexo y etnia de pertenencia, la variable ha sido recodificada y simplificada para mantener lo esencial de la misma, o sea, la distribución del poder dentro del espacio familiar. Cuando se opera con este desglose se aprecia con nitidez la asimetría existente en el ejercicio del rol dependiendo si la persona que responde es mujer u hombre. Esta asimetría es más marcada en el caso de la etnia Mapuche, donde los hombres dicen que ellos mismos ejercen el rol en un 74,8% y las mujeres en un 34,6%; más de 40 puntos de diferencia. Dicha diferencia se acorta a casi 10 puntos porcentuales en el caso de la etnia Aymara, donde un 61,8% de los hombres dicen ejercer el rol y un 51,4% de las mujeres.

Cuadro N° 16
Rol de jefatura en el hogar según etnia

Rol Jefatura del Hogar		Sexo-Etnia			
		Hombre-Aymara	Mujer-Aymara	Hombre-Mapuche	Mujer-Mapuche
Usted Mismo/a	Recuento	21	19	92	53
	%	61,8%	51,4%	74,8%	34,6%
Otro/a	Recuento	13	18	31	100
	%	38,2%	48,6%	25,2%	65,4%
Total	Recuento	34	37	123	153
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Nota: el total columna sólo considera personas de etnias Aymaras y Mapuches.

1.4. Número de Hijos/as

La corresponsabilidad parental se aprecia en el cuidado prodigado de forma equitativa entre los roles de madre/padre en el cuidado de hijos/as. En un contexto donde aún predominan estructuras culturales y familiares patriarcales se generan asimetrías en la carga de cuidados, así el rol de madre coloniza a la mujer –en tanto individuo- a tiempo completo, convirtiendo dicha situación en una barrera para la inserción laboral y para la ejecución de una trayectoria laboral sistemática. Los datos según sexo no varían del patrón general, donde en promedio se tienen 2 hijos/as, igual cifra para el 50% de la muestra (mediana). La diferencia se encuentra en el dato del percentil 80, este indica que el 20% de las mujeres tiene 4 o más hijos/as, mientras que el mismo dato en hombres llega a 3 hijos/as.

Cuadro N° 17
Estadísticos número de hijos/as general y según sexo

Estadísticos	Total	Mujer	Hombre
N válido	365	198	167
Media	2	2	2
Mediana	2	2	2
Percentil 80	4	4	3

La siguiente tabla permite identificar el número de personas encuestadas que no tienen hijos/as; un 18,9% de los casos. Este cuadro además permite mostrar de forma más intuitiva la distribución completa que el promedio y mediana anterior bien resumen, evidenciándose el agrupamiento en torno a los 2 hijos/as.

Cuadro N° 18
Distribución de número de hijos/as

N° de Hijos	%	% Acum.
0	18.9%	18.9%
1	17.0%	35.9%
2	27.7%	63.6%
3	15.6%	79.2%
4	10.4%	89.6%
5	4.4%	94.0%
6	1.9%	95.9%
7	2.2%	98.1%
8	0.8%	98.9%
9	0.5%	99.5%
10	0.5%	100.0%

La tendencia inscrita en el siguiente cuadro indica que a mayor edad mayor número de hijos/as, tanto en hombres como mujeres, parte de 1 hijo/a como promedio (estrato de 18 a 34 años) a 4 en estrato mayor (65 o más). Si bien esta tendencia es demográficamente predecible, adquiere utilidad cuando señala que en el estrato adulto (35 a 64 años) las mujeres en promedio tienen un hijo/a más que los hombres; específicamente 3 hijos/as. Esta diferencia cuantitativamente menor, en el marco de una cultura donde la corresponsabilidad parental es un tema todavía emergente, se traduce en potenciales obstáculos en relación con la inserción y trayectoria laboral.

Cuadro N° 19
Promedio de Hijos/as según sexo y edad

Sexo / Edad		N° de hijos/as vivos/as	
		Media	N
Hombre	18 a 34	1	40
	35 a 64	2	90
	65 o más	4	37
Mujer	18 a 34	1	58
	35 a 64	3	113
	65 o más	4	27

Al igual que los datos obtenidos en el resto de cruces referidos al promedio de hijos/as vivos/as de los y las encuestadas; al desagregar el dato por etnia, en ambas la cifra es similar alcanzando a 2 hijos/os. Tenuemente superior es el caso de la mujer Aymara cuyo promedio es de 3 hijos/as vivos/as.

Cuadro N° 20
Promedio de hijos/as según sexo y etnia

Sexo / Etnia		N° de Hijos/as Vivo/as	
		Media	N
Hombre	Aymara	2	33
	Mapuche	2	123
Mujer	Aymara	3	37
	Mapuche	2	153

1.5. Situación de la vivienda

La vivienda es el espacio físico de lo privado, de lo doméstico, un bien económico, simbólico y existencial para las personas. En este aspecto, la relación de propiedad (o el tipo de propiedad) que se tiene sobre dicho espacio delimita un tipo de acceso a un recurso relevante. Como se señala en el siguiente gráfico, la gran mayoría de las personas encuestadas son dueñas de la vivienda donde habitan (vivienda propia ya pagada: 54,9%); sin embargo un 16,4% 'arrenda' y un 14,2% vive de 'allegado/a'.

Gráfico N° 5
Situación de la vivienda (%)



El siguiente cuadro da cuenta de la situación de vivienda de los y las entrevistadas de acuerdo al sexo y etnia de los mismos. En este ámbito es posible observar que tanto en

hombres como en mujeres Aymaras y Mapuches son las mujeres quienes mayoritariamente habitan una vivienda propia ya pagada por sobre los hombres, 51,4% v/s 44,1% en Aymaras y 58,9% v/s 57,4% en Mapuches. La distribución de los datos sigue la tendencia total muestral, en donde la segunda categoría en importancia de respuesta corresponde a la habitación de una vivienda arrendada; en esta situación entre los Aymaras son los hombres quien presentan un mayor porcentaje frente a mujeres, situación que se invierte para el caso Mapuche.

Cuadro N° 21
Situación de la vivienda según etnia y sexo

		Sexo-Etnia			
		Hombre-Aymara	Mujer-Aymara	Hombre-Mapuche	Mujer-Mapuche
Propia ya pagada	Recuento	15	19	70	89
	% dentro de Sexo-Etnia	44,1%	51,4%	57,4%	58,9%
	% del total	4,4%	5,5%	20,3%	25,9%
Propia pagándose	Recuento	1	0	13	16
	% dentro de Sexo-Etnia	2,9%	0,0%	10,7%	10,6%
	% del total	,3%	0,0%	3,8%	4,7%
Arrendada	Recuento	5	6	22	21
	% dentro de Sexo-Etnia	14,7%	16,2%	18,0%	13,9%
	% del total	1,5%	1,7%	6,4%	6,1%
Cedida por usufructo (sin pago de ningún tipo)	Recuento	7	4	0	2
	% dentro de Sexo-Etnia	20,6%	10,8%	0,0%	1,3%
	% del total	2,0%	1,2%	0,0%	,6%
Allegada	Recuento	6	8	15	21
	% dentro de Sexo-Etnia	17,6%	21,6%	12,3%	13,9%
	% del total	1,7%	2,3%	4,4%	6,1%
Casa en terreno que no es propio (vive en una comunidad)	Recuento	0	0	2	2
	% dentro de Sexo-Etnia	0,0%	0,0%	1,6%	1,3%
	% del total	0,0%	0,0%	,6%	,6%
	Recuento	34	37	122	151
	% dentro de Sexo-Etnia	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% del total	9,9%	10,8%	35,5%	43,9%

Nota: el total columna sólo considera personas de etnias Aymaras y Mapuches.

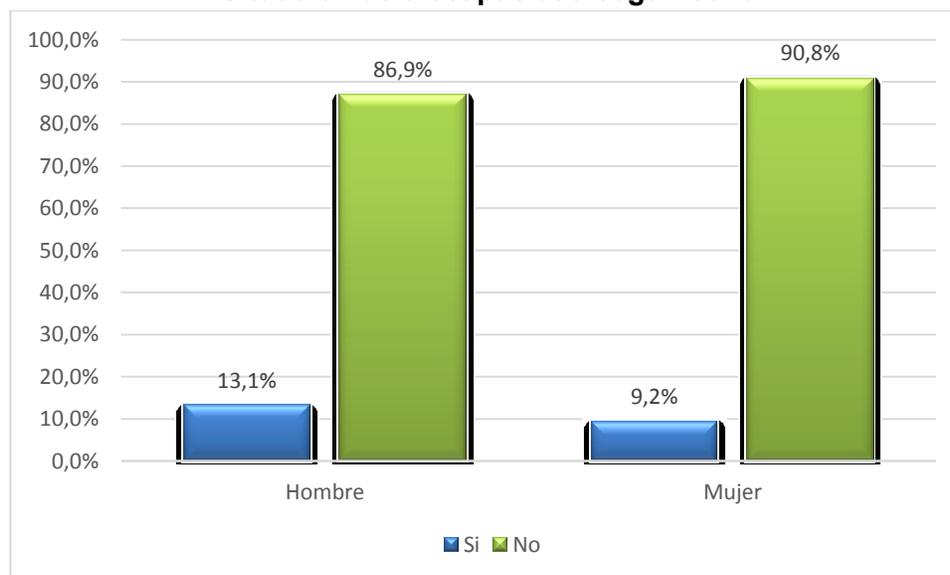
La vivienda propia (ya pagada) predomina a nivel general y en 4 de 5 categorías de estado civil, especialmente en aquellas personas que dicen estar en situación de viudez (88,5%), y estar casados (66,2%). La situación de arrendamiento es relevante en quienes conviven (30,6%) y quienes están divorciados (25,9%).

Cuadro N° 22
Situación de la vivienda según estado civil

Propiedad de la Vivienda	Estado Civil					Total
	Casado/a	Soltero/a	Viudo/a	Conviviente o pareja	Divorciado/a	
Propia ya pagada	66.2%	43.9%	88.5%	30.6%	48.1%	55.4%
Propia pagándose	11.9%	8.9%	3.8%	5.6%	0.0%	8.8%
Arrendada	13.2%	17.9%	0.0%	30.6%	25.9%	16.5%
Cedida por usufructo (sin pago de ningún tipo)	2.0%	5.7%	3.8%	8.3%	0.0%	3.9%
Allegada	5.3%	22.8%	3.8%	22.2%	25.9%	14.3%
Casa en terreno que no es propio (vive en una comunidad)	1.3%	0.8%	0.0%	2.8%	0.0%	1.1%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

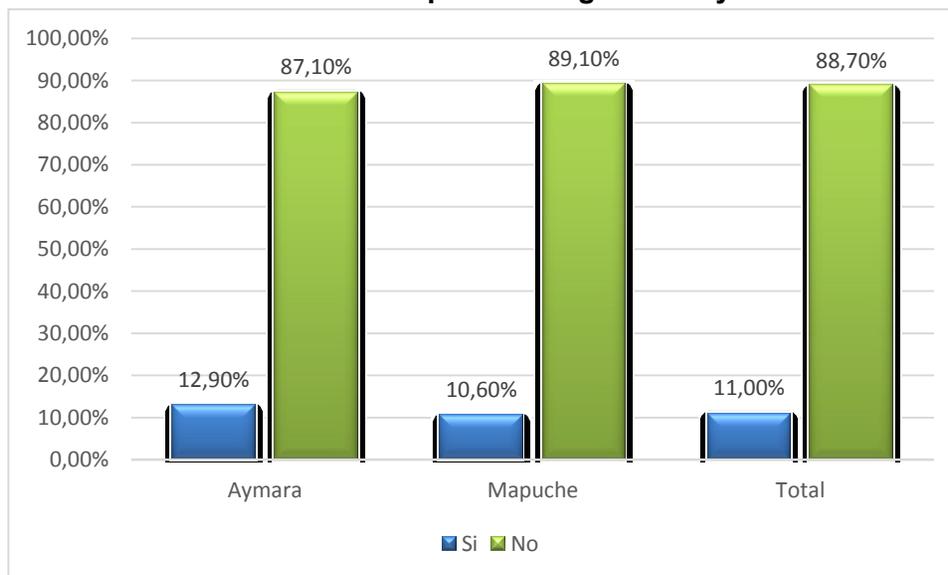
Se indagó entre los y las entrevistadas el porcentaje total y según sexo de personas que viven en situación de discapacidad, ya que constituye un indicador de vulnerabilidad y posible obstáculo frente a la inserción laboral y/o educacional. El gráfico siguiente indica que la gran mayoría (88,7%) no posee una discapacidad; entre quienes si la poseen, es mayoritario el porcentaje de hombres que de mujeres (13,1% v/s 9,2%).

Gráfico N° 6
Situación de discapacidad según sexo



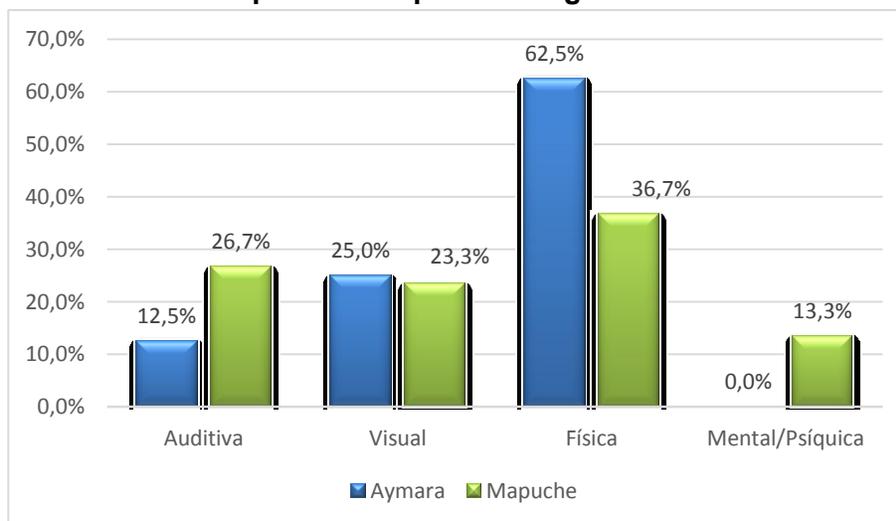
Al desagregar los datos sobre discapacidad de acuerdo a la etnia del encuestado/a, es posible observar que esta situación se presenta en mayor proporción entre los Aymaras (12,9% v/s 10,6%).

Gráfico N° 7
Situación de discapacidad según etnia y total



El gráfico siguiente sintetiza el tipo de discapacidad de aquellas personas que declararon encontrarse en dicha situación. Al desagregar los datos por etnia y por zona de residencia, no se observan diferencias muestrales, siendo la discapacidad de tipo física predominante en ambas variables medidas.

Gráfico N° 8
Tipo de discapacidad según etnia

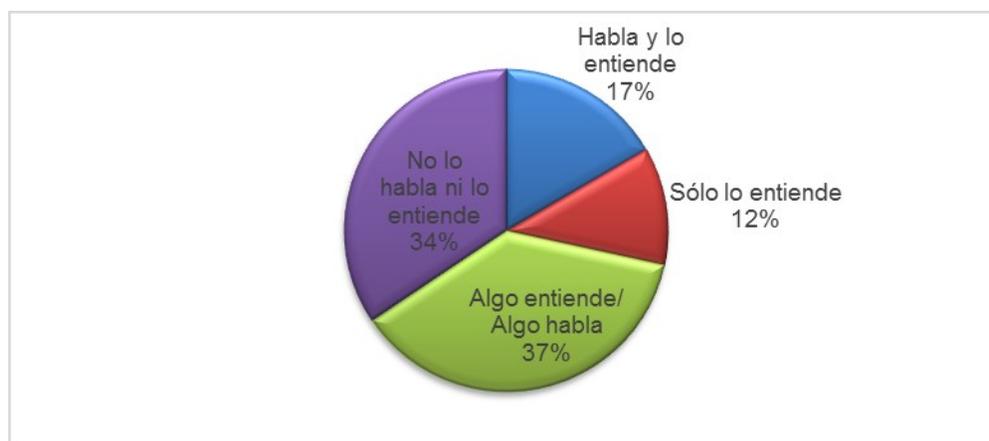


2. Perfil Socio-Cultural

2.1. Identidad

Entre las fuentes más relevantes que configuran la identidad de un pueblo se encuentra el dialecto, éste pasa a ser un patrimonio cultural del mismo. No obstante, con el proceso de modernización y transculturización que la globalización significa la práctica cotidiana decae, siendo el dialecto reemplazado y relegado del espacio cotidiano a espacios subalternos, a *grupos de conservación de las tradiciones*. Se aprecia una pérdida de la práctica y entendimiento del dialecto; en este punto predominan categorías blandas de entendiendo (*algo entiende y algo habla y no habla ni lo entiende*).

Gráfico N° 9
Habla y entiende dialecto de su etnia



Anteriormente se constató que la muestra básicamente representa al pueblo Aymara y Mapuche, al observar cómo se distribuye en estas dos etnias, se visualiza una pérdida del habla y entendimiento del dialecto en ambas, pero es más acentuado en las personas Aymaras encuestadas en relación a las mapuches; de estos últimos un 18,8% habla y entiende mapudungun, en cambio un 11,3% de Aymaras habla la lengua llamada del mismo nombre. Al observar el total para ambas etnias, el porcentaje mayor (37,8%) se concentra en la categoría 'algo entiende/ algo habla', seguido en un 32,9% de 'no lo habla ni lo entiende'; ambas situaciones que dan cuenta de la pérdida progresiva del dialecto y su funcionalidad.

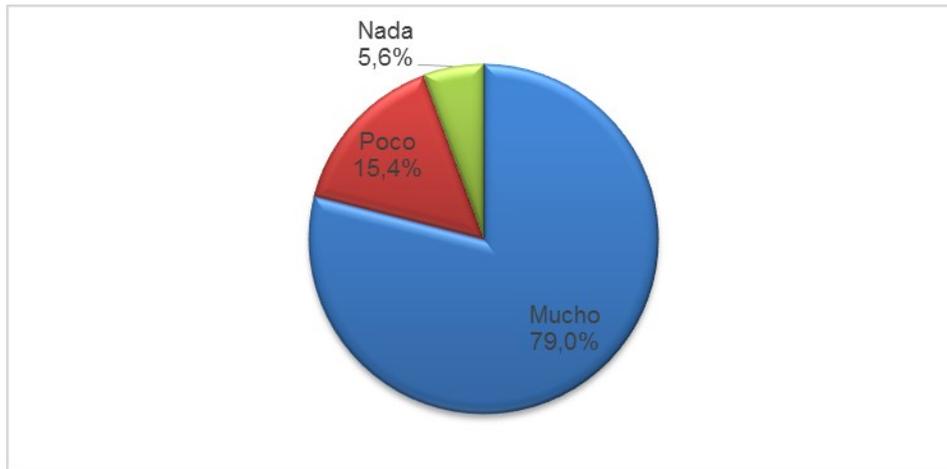
Cuadro N° 23
Habla y entiende dialecto de su etnia según misma etnia

	Aymara		Mapuche	
	Recuento	%	Recuento	%
Hablo y lo entiendo	8	11,3%	52	18,8%
Solo lo entiendo	5	7,0%	37	13,4%
Algo entiende/ Algo habla	33	46,5%	98	35,5%
No lo habla ni lo entiende	25	35,2%	89	32,2%
Total	71	100,0%	276	100,0%

Nota: el total columna sólo considera personas de etnias Aymaras y Mapuches.

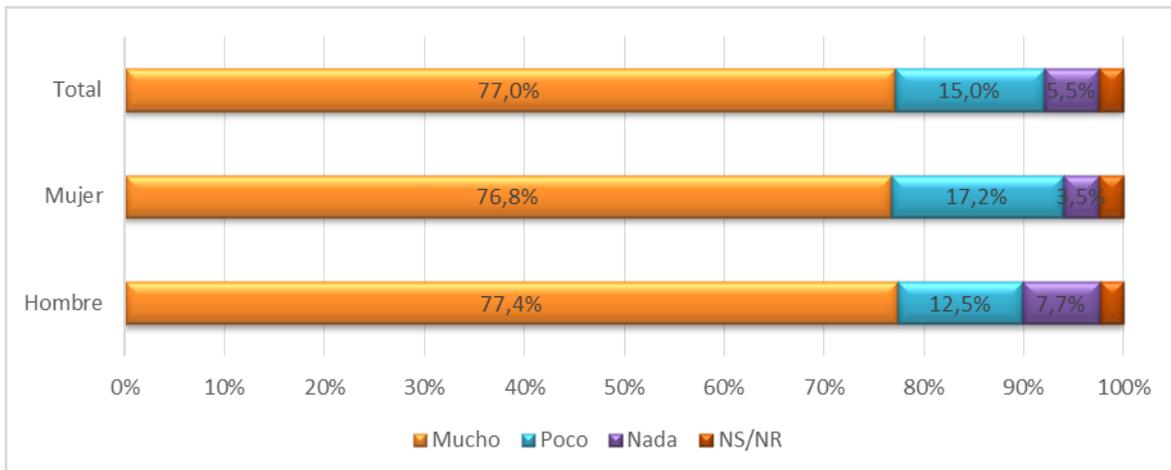
El vínculo simbólico del pueblo originario con la nación chilena es necesario de relevar dado que condiciona percepciones, conductas y comportamientos que pueden afectar la integración de los sujetos a determinadas dinámicas culturales, educacionales, económicas, etc. El siguiente gráfico muestra que un 77% de los casos dice sentirse muy chilenos/as, no obstante un 20% dicen sentirse poco (15%) y nada (5), chilenos/as.

Gráfico N° 9
¿Qué tan chileno se siente?



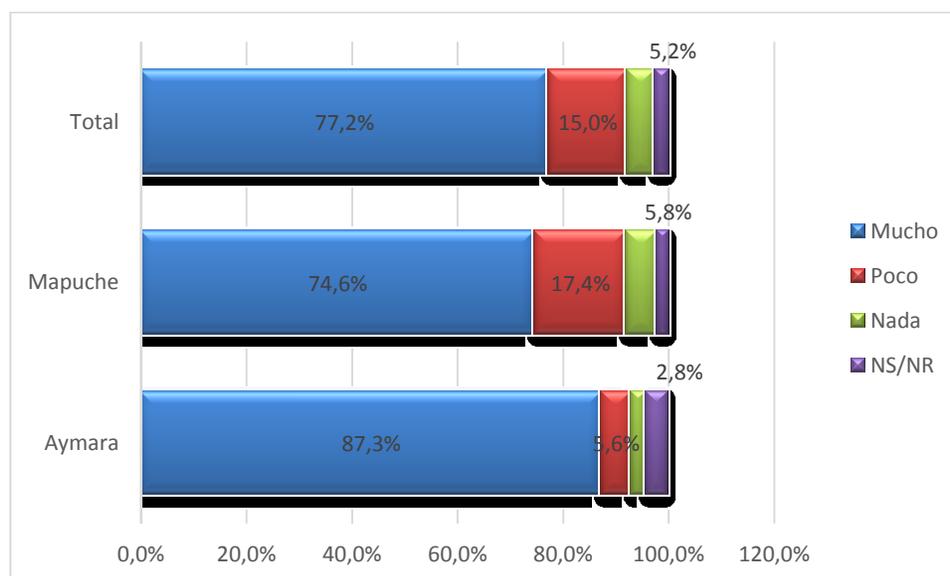
Al observar la concepciones identitarias respecto del sexo de los y las encuestadas, el gráfico siguiente indica que la distribución muestral es similar tanto en hombres como en mujeres; en ambos grupos las gran mayoría de las personas (76, 8% de mujeres y 77,4% de hombres) se siente 'muy chileno/a'.

Gráfico N° 10
Qué tan chileno se siente según total y sexo



La exploración del vínculo simbólico del pueblo originario con la nación chilena a nivel de cada etnia observada, muestra que si bien predomina el vínculo positivo con el hecho de sentirse chileno (77,2%), en el caso del pueblo mapuche las categorías ‘poco’ y ‘nada’ son más altas que en el pueblo Aymara.

Gráfico N° 11
Qué tan chileno se siente según etnia

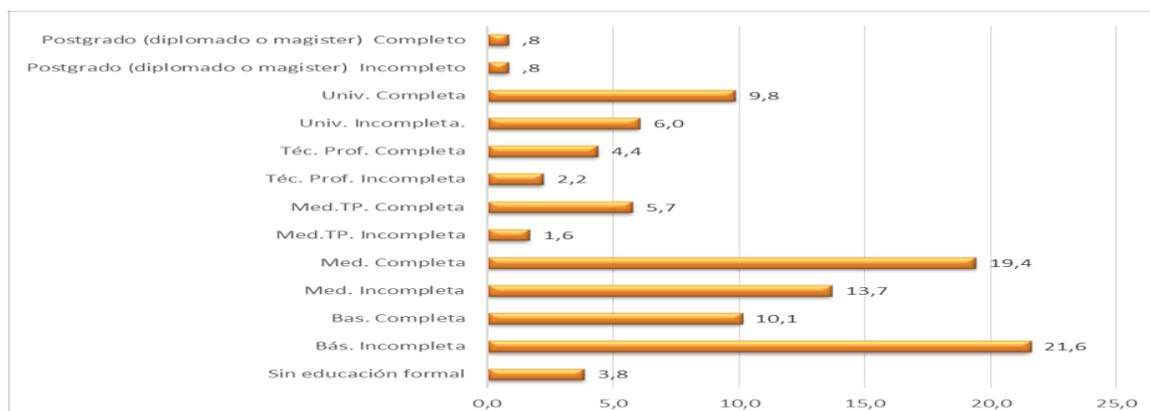


2.2. Acceso a educación

El proceso educacional de índole formal se inscribe -en el campo temático del presente estudio (campo económico-laboral)- como un pre-requisito funcional de inserción laboral, permitiendo al sujeto que participa en él la adquisición de competencias básicas -y a veces avanzadas- que favorecen la gestión eficaz y eficiente de la propia conducta de acuerdo a las dinámicas productivas de diferentes áreas. En el campo educacional, existen inequidades, barreras y brechas de género, así también barreras socio-económicas, étnicas, territoriales y generacionales, entre otras. Estas barreras determinan rutas laborales diversas, con menor grado de éxito en acceso al mundo laboral. Como es posible apreciar en el siguiente gráfico, el 21,6% de las personas encuestadas posee una educación básica incompleta, aún peor, un 3,8% no posee estudios formales. Si a lo anterior se añaden aquellas personas que sólo poseen educación básica (10,1%) y educación media incompleta (13,7%), se tiene un 49,2% de personas encuestadas que no disponen de las herramientas o competencias básicas para insertarse en el mundo laboral. En resumen, los datos señalan un perfil del grupo con déficit de oportunidades en

el plano educacional, determinado a su vez por su origen socio-económico, su pertenencia étnica, su condición de género, etc.

Gráfico N° 12
Nivel Educativo (%)



A nivel de grupo étnico, se aprecia una mayor educación formal en Aymaras que Mapuches, especialmente en hombres Aymaras (70,6%). En cuanto a la dinámica de género, se aprecia que en ambos grupos étnicos la mujer tiene porcentajes inferiores a los hombres en la categoría educación media completa o más.

Cuadro N° 24
Nivel educativo según sexo-etnia

Categorías Educativas		Sexo-Etnia			
		Hombre-Aymara	Mujer-Aymara	Hombre-Mapuche	Mujer-Mapuche
Obligatoria Incompleta	Recuento	10	18	60	86
	%	29,4%	48,6%	48,8%	56,2%
Media Completa o más	Recuento	24	19	63	67
	%	70,6%	51,4%	51,2%	43,8%
Total	Recuento	34	37	123	153
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Nota: el total columna sólo considera personas de etnias Aymaras y Mapuches.

Anteriormente se analizó el grado de permanencia del dialecto de la etnia de pertenencia de las personas encuestadas. El cuadro muestra cómo el sistema educacional opera como un proceso de homogeneización cultural en torno a la cultura dominante, o sea, ésta disuelve prácticas simbólicas como dialectos, lo que en concreto se aprecia en quienes tienen una mayor educación media completa o más (43%) que no hablan ni entienden “su dialecto” y solo un 9% lo habla y entiende. En cambio, quienes tienen menos educación (menos de educación media completa), un 24,4% lo habla y entiende y la cuarta parte (25,6%) no lo habla ni entiende.

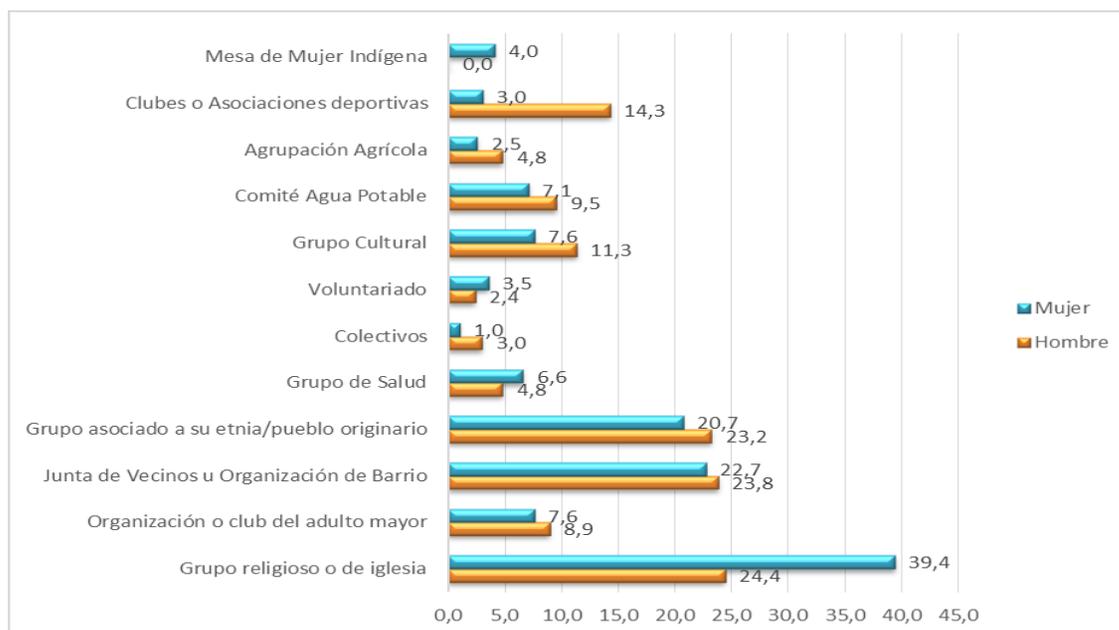
Cuadro N° 25
Nivel educacional según conocimiento del dialecto

Manejo de dialecto		Categoría Educacional		Total
		Obligatoria Incompleta	Media Completa o más	
Habla y lo entiende	Recuento	44	17	61
	%	24,4%	9,1%	16,7%
Sólo lo entiende	Recuento	23	20	43
	%	12,8%	10,8%	11,7%
Algo entiende/ Algo habla	Recuento	67	69	136
	%	37,2%	37,1%	37,2%
No lo habla ni lo entiende	Recuento	46	80	126
	%	25,6%	43,0%	34,4%
Total	Recuento	180	186	366
	%	100,0%	100,0%	100,0%

2.3. Participación y Redes Sociales

El fenómeno de la participación alude -en el fondo- a aquellos lazos que interconectan los intereses de los sujetos (personas beneficiarias) con los fines de entidades colectivas (organizaciones/agrupaciones) existentes dentro de su entorno socio-territorial cercano. En el contexto estudiado, la participación no sólo posee un valor instrumental (acciones para el logro lograr fines inscritos en el programa de las organizaciones/agrupaciones), sino que tiene un valor en sí mismo en terminados de conexiones intersubjetivas del individuo (persona encuestada) con su marco social más amplio. En el contexto del presente estudio, la mayor participación se suele dar en agrupaciones religiosas o de iglesia; hombres (24,4%), mujeres (39,4%), o sea, un vínculo con organizaciones cuya función es la de *estructurar simbólicamente el mundo*. Un segundo espacio corresponde a organizaciones ligadas a las problemáticas de un territorio, junta de vecinos (23,8% en hombres y 22% en mujeres). Este tipo de organizaciones encuentran su funcionalidad es la vinculación de los vecinos en torno a soluciones de problemas del entorno, siendo el interlocutor institucional privilegiado el municipio. En un tercer lugar aparece de forma relevante una participación en organizaciones ligadas directamente con la temática étnica, en estas la participación es similar entre hombres y mujeres, en torno al 23%.

Gráfico N° 13
Participación social según sexo (% de Sí-Respuesta Múltiple)



En cuanto a esta dimensión participativa, más allá de saber dónde ocurre es relevante conocer la densidad participativa que manifiestan los sujetos encuestados, o sea, el número de agrupaciones/organizaciones donde se vinculan con cierta regularidad. Los individuos pertenecientes a la etnia mapuche son quienes menos participan, en torno al 40% no lo hace, no visualizándose diferencias relevantes entre hombres y mujeres. Los individuos de la etnia Aymara tiene un porcentaje más alto de participación, especialmente las mujeres Aymaras. Esta etnia cuando participa suele hacerlo en una o dos agrupaciones/organizaciones, en cambio el caso de los mapuche suelen hacerlo tan sólo en una organización.

Cuadro N° 26
Nivel de Participación social según sexo-etnia

N° de Participaciones	Hombre-Aymara		Mujer-Aymara		Mujer-Mapuche		Hombre-Mapuche	
	N	%	N	%	N	%	N	%
0	12	35,3	11	29,7	63	41,2	50	40,7
1	9	26,5	10	27,0	44	28,8	34	27,6
2	7	20,6	7	18,9	18	11,8	19	15,4
3	3	8,8	4	10,8	18	11,8	12	9,8
4	0	0,0	1	2,7	6	3,9	4	3,3
5	1	2,9	2	5,4	3	2,0	3	2,4
6	0	0,0	1	2,7	1	,7	0	0,0
7	2	5,9	1	2,7	0	,0	1	,8
Total	34	100	37	100	153	100	123	100

Nota: el total columna sólo considera personas de etnias Aymaras y Mapuches.

Al observar la dinámica participativa, pero considerando aquellas más frecuente según sexo-etnia, se advierte en el cuadro siguiente que mayoritariamente el ámbito más frecuentado corresponde a la 'iglesia o grupo religioso', y esto es especialmente relevante en el caso de mujeres Mapuches (40,5%) y mujeres Aymaras (35,1%). En el caso de organizaciones territoriales/funcionales (JJVV u otra), se aprecia en el caso de Mapuches mayores niveles de retracción participativa en comparación a los/as encuestados/as Aymaras; su participación asciende en torno al 20%. En este sentido, destaca aquí las mujeres Aymaras, quienes en un 37,8% dicen participar de estas organizaciones. Muy relevante es esto dado que estas organizaciones son expresión de grados –mayores o menores- de empoderamiento local y de influencia en problemáticas locales y comunales. Junto a lo anterior, la participación de las mujeres Aymaras también es más alta en aquellas agrupaciones vinculadas con la temática étnica (32,4%). En organizaciones deportivas la participación es mayor en hombre, pero principalmente hombres Aymaras (26,5%).

Cuadro N° 27
Nivel de Participación social según sexo-etnia

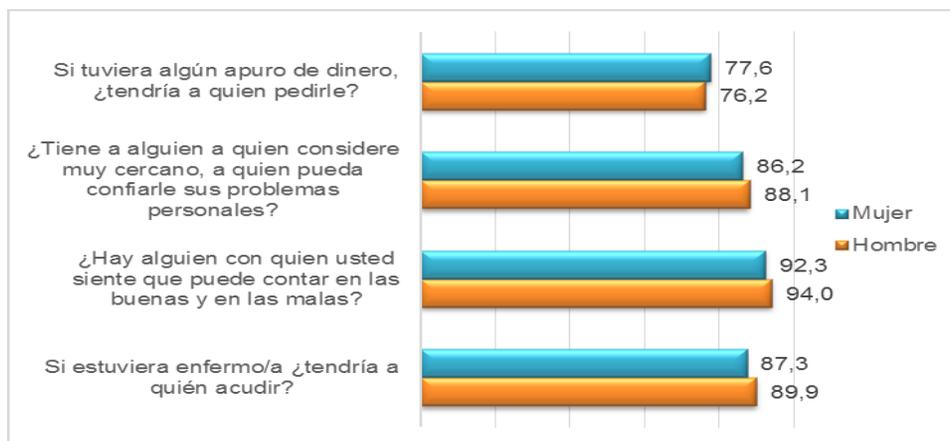
Organización		Sexo-Etnia			
		Hombre-Aymara	Mujer-Aymara	Hombre-Mapuche	Mujer-Mapuche
Grupo religioso o de iglesia	N	8	13	31	62
	%	23,5	35,1	25,2	40,5
Junta de Vecinos u Organización de Barrio	N	10	14	27	28
	%	29,4	37,8	22,0	18,3
Grupo asociado a su etnia/pueblo originario	N	5	12	30	29
	%	14,7	32,4	24,4	19,0
Clubes o Asociaciones deportivas	N	9	2	10	4
	%	26,5	5,4	8,1	2,6

Nota: el total columna sólo considera personas de etnias Aymaras y Mapuches.

La vulnerabilidad es un estado y condición dinámica, no es algo estático que padece un sujeto o grupo, sino que es la resultando de un campo de relaciones. En este contexto, un sujeto con pocos recursos personales y sin una densidad adecuada de redes de apoyo (formal e informal), se encuentra en mayor riesgo de experimentar situaciones de vulnerabilidad. En el siguiente gráfico, se explora el acceso a red de apoyo informal, especialmente de índole interpersonal. En este sentido, se aprecia que la mayoría de las personas encuestadas, independiente del sexo, señalan contar con alguna(s) persona(s) en quien confiar y encontrar cooperación en una situación de enfermedad (89,9% en hombres y 87,3% mujeres); cuando simplemente se requiere de apoyo incondicional (94% en hombres y 92,3% en mujeres); cuando se revelan asuntos íntimos con confianza (88,1% en hombres y 86,2% en mujeres). En este aspecto las situaciones contingentes asociadas a un lazo interpersonal para satisfacer necesidades psico-emocionales y de salud están –según los anteriores porcentajes- cubiertas.

Es posible señalar que existe una percepción más generalizada en poder confiar asuntos personales y en caso de una enfermedad, y menos, en relación a una urgencia económica.

Gráfico N° 14
Acceso a redes informales según sexo (% de Sí)



Con respecto al acceso a redes informales de acuerdo a segmentación sexo-etnia, la dinámica no dista mucho respecto de las tendencias globales. Se aprecia que hombres Aymaras accederían con más facilidad a ayuda si estuviesen enfermos (94,1%), que mujeres y hombres Mapuches tienen algún vínculo con elementos de incondicionalidad y permanencia (94%).

Cuadro N° 28
Acceso a redes informales según etnia (% de si)

Situaciones		Sexo-Etnia			
		Hombre-Aymara	Mujer-Aymara	Hombre-Mapuche	Mujer-Mapuche
Si estuviera enfermo/a ¿tendría a quién acudir?	Recuento	32	33	109	133
	%	94,1%	89,2%	88,6%	87,5%
¿Hay alguien con quien usted siente que puede contar en las buenas y en las malas?	Recuento	31	31	116	143
	%	91,2%	86,1%	94,3%	94,1%
¿Tiene a alguien a quien considere muy cercano, a quien pueda confiarle sus problemas personales?	Recuento	28	29	110	132
	%	82,4%	80,6%	89,4%	86,8%
Si tuviera algún apuro de dinero, ¿tendría a quien pedirle?	Recuento	27	27	93	121
	%	79,4%	75,0%	75,6%	79,6%

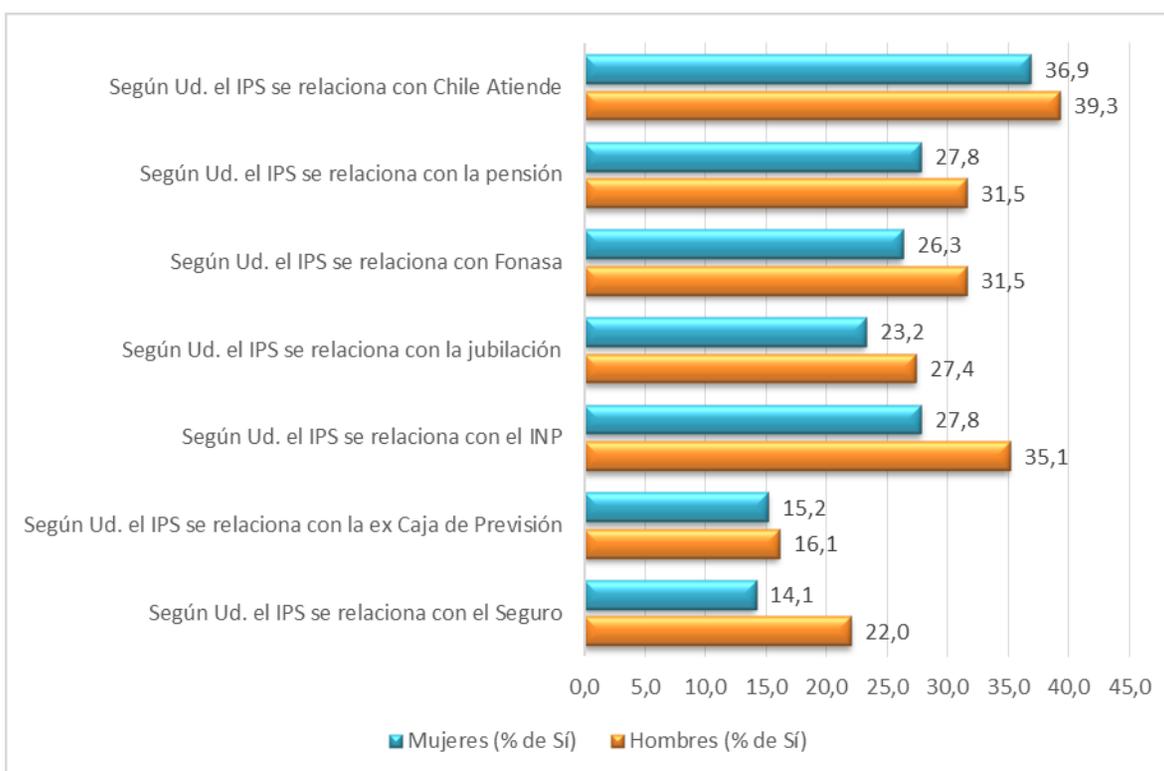
Nota: el total columna sólo considera personas de etnias Aymaras y Mapuches.

3. Perfil Previsional

3.1. Representaciones del Sistema

IPS tiene un rol primordial en materia de gestión de beneficios previsionales en el país, en este sentido es relevante ver cómo se lo representa en personas pertenecientes a pueblos originarios. En el siguiente gráfico (gráfico de respuesta múltiple), se aprecia que es más frecuente la conexión con 'Chile Atiende', con el 'INP', 'La pensión' y 'FONASA'. Los valores no superan, en hombres y mujeres, el 40% en aquellos ítems que son correctos, por ende, el dato señala un déficit comunicacional del IPS en cuanto a sus funciones tradicionales y nuevas.

Gráfico N° 15
Representación del IPS según sexo (%)



Al desagregar los datos por etnia, a nivel general se observa que el IPS en la mayor proporción de los casos es asociado con Chile Atiende, el INP y Fonasa; esta distribución muestral es similar en ambos pueblos originarios.

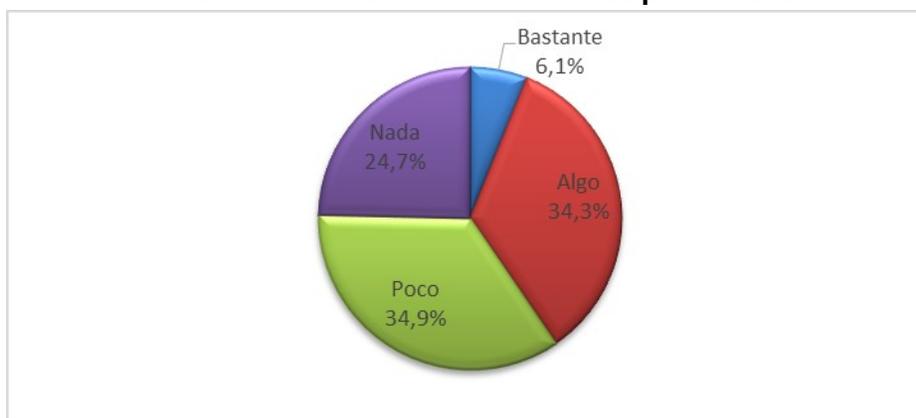
Cuadro N° 29
Representación del IPS según etnia (% de sí)

		Aymara		Mapuche	
		Recuento	%	Recuento	%
Con el Seguro	Si	7	9,9%	55	19,9%
Con la ex Caja de Previsión	Si	5	7,0%	48	17,4%
Con el INP	Si	17	23,9%	90	32,6%
Con la jubilación	Si	11	15,5%	76	27,5%
Con Fonasa	Si	17	23,9%	81	29,3%
Con la pensión	Si	15	21,1%	87	31,5%
Con Chile Atiende	Si	18	25,4%	112	40,6%

Nota: el total columna sólo considera personas de etnias Aymaras y Mapuches. Respuesta múltiple.

El grado de conocimiento del sistema previsional es clave para afrontar las decisiones que en dicha materia una persona pueda asumir, también para evidenciar las fortalezas y deficiencias del mismo con seriedad. El gráfico muestra que tan sólo un 6% dice conocer 'bastante' el sistema, un 34,3% sabe 'algo' del mismo. Predomina entonces el grupo que dice saber 'poco' (34,9%) y 'nada' del sistema (24,7%), o sea, un 59,6% de sujetos con falta de información en un asunto tan crítico como lo es la previsión y por ende, su futuro.

Gráfico N° 16
Grado de conocimiento del sistema previsional



Al desglosar el nivel de conocimiento que se tiene sobre el sistema previsional según sexo y etnia de las personas encuestadas, se aprecia que no existen diferencias relevantes que aludan a un patrón de etnia-género en este contexto. Quizás solo si se considera la categoría de mayor conocimiento del sistema (*categoría bastante*), se pueda establecer que son los hombres, tanto Aymaras (11,8%), como Mapuches (7,4%), quienes, respecto de las mujeres dicen conocer más del mismo. Prima en general la falta de información acerca del sistema, carencia que dificulta la discusión sobre el mismo, y la

problematización en torno a sus potenciales ventajas y desventajas respecto de factores de género y etnia.

Cuadro N° 30
Grado de conocimiento del sistema previsional según sexo

		Sexo-Etnia			
		Hombre-Aymara	Mujer-Aymara	Hombre-Mapuche	Mujer-Mapuche
Bastante	Recuento	4	1	9	8
	%	11,8%	2,7%	7,4%	5,4%
Algo	Recuento	11	18	33	50
	%	32,4%	48,6%	27,0%	33,6%
Poco	Recuento	11	10	49	50
	%	32,4%	27,0%	40,2%	33,6%
Nada	Recuento	8	8	31	41
	%	23,5%	21,6%	25,4%	27,5%
Total	Recuento	34	37	122	149
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Nota: el total columna sólo considera personas de etnias Aymaras y Mapuches.

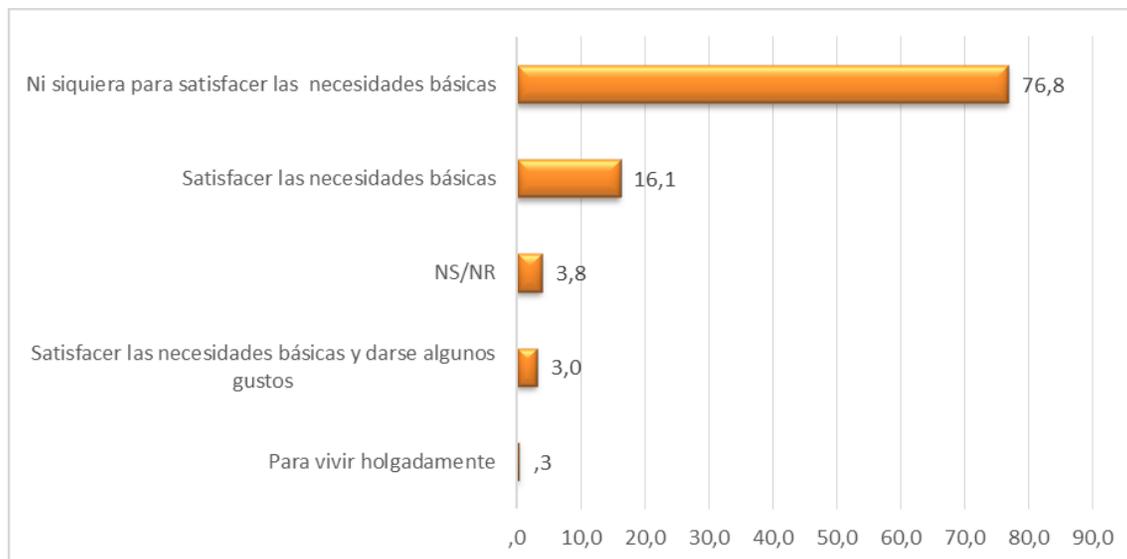
Más que el atributo de sexo o etnia de las personas encuestadas, resulta pertinente en este contexto el grado de instrucción formal que poseen asociado con su conocimiento acerca del sistema previsional. Es claro el impacto positivo de una mayor educación en esta materia, así las categorías de mayor saber (bastante y algo) se incrementan a medida que el nivel educacional también aumenta, llegando a un 33,3% (bastante) y 66,7% (algo).

Cuadro N° 31
Grado de conocimiento del sistema previsional según nivel educacional

Conocimiento del Sistema Previsional	Educación					Total
	Sin Ed. Formal	Ed. Básica Completa/Incompleta	Ed. Media Completa/Incompleta	Ed. Técnica/Universitaria Completa/Incompleta	Ed. Post-Universitaria Completa/Incompleta	
Bastante	0,0%	1,8%	4,7%	13,6%	33,3%	6,1%
Algo	42,9%	33,9%	31,1%	37,0%	66,7%	34,3%
Poco	21,4%	34,8%	37,2%	35,8%	0,0%	34,9%
Nada	35,7%	29,5%	27,0%	13,6%	0,0%	24,7%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

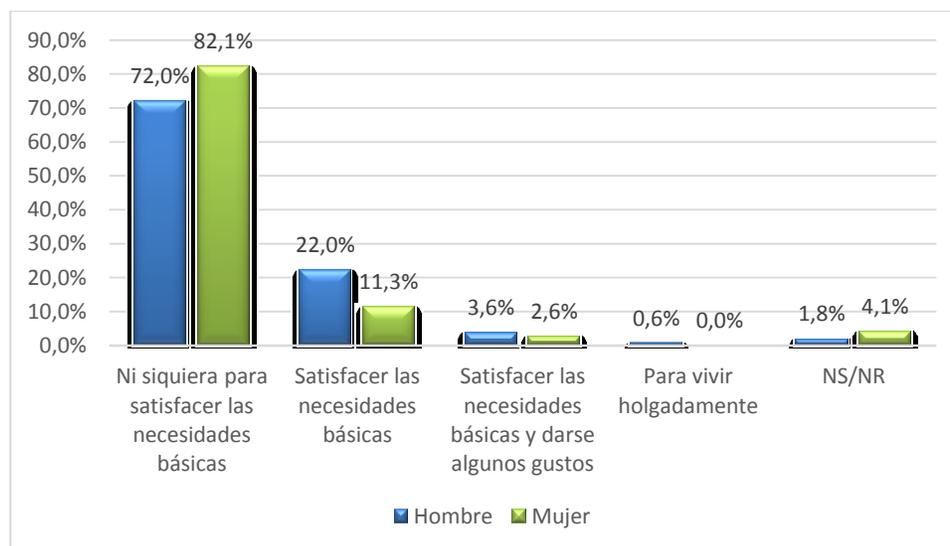
La legitimidad del sistema previsional chileno se ha tensionado en las últimas décadas, en este sentido la percepción de las personas encuestadas reflejan un pesimismo respecto de las potencialidades del sistema para pagar pensiones adecuadas, así un 76,8% piensa que su pensión no será capaz ni siquiera de satisfacer las necesidades básicas, en contraste, solo un 3% percibe que le servirá para satisfacer necesidades básicas y darse algunos gustos.

Gráfico N° 17
Expectativas futura pensión (%)



La visión negativa respecto de las capacidades del sistema es más acentuada en el caso de las mujeres (82,1% versus 72% de hombres), un 82,1% de ellas piensa que con su pensión no podrá satisfacer sus necesidades básicas v/s un 72% de hombres. Este dato no sólo es producto de la lógica interna del sistema de AFP; sino a las dinámicas laborales donde las mujeres tienen una inserción precarizada, tanto en calidad de puestos de empleo, como en tensiones con patrones de género que muchas veces implican su deserción (transitoria) del sistema, brechas salariales, inequidades laborales y jubilación a menor edad que los hombres.

Gráfico N° 18
Expectativas de futura pensión según sexo



Al desagregar el dato anterior según la dimensión étnica, se aprecia que el 82,1% de las mujeres afirman que *ni siquiera podrán satisfacer las necesidades básicas* expresan –de forma más precisa- la percepción mujeres de pertenencia Mapuche. En dicha categoría estas últimas alcanzan un 84,2%, superando en más de 10 puntos tanto a hombres de la misma etnia, como a individuos Aymaras en conjunto.

Cuadro N° 32
Expectativas de futura pensión según sexo y etnia

Expectativas		Sexo-Etnia			
		Hombre-Aymara	Mujer-Aymara	Hombre-Mapuche	Mujer-Mapuche
Ni siquiera para satisfacer las necesidades básicas	Recuento	24	26	91	128
	%	70,6%	74,3%	74,0%	84,2%
Satisfacer las necesidades básicas	Recuento	8	5	25	15
	%	23,5%	14,3%	20,3%	9,9%
Satisfacer las necesidades básicas y darse algunos gustos	Recuento	2	3	4	2
	%	5,9%	8,6%	3,3%	1,3%
Para vivir holgadamente	Recuento	0	0	1	0
	%	0,0%	0,0%	0,8%	0,0%
NS/NR	Recuento	0	1	2	7
	%	0,0%	2,9%	1,6%	4,6%
Total	Recuento	34	35	123	152
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Nota: el total columna sólo considera personas de etnias Aymaras y Mapuches.

Al sopesar cómo opera la categoría de más alta mención (ni siquiera alcance la pensión para satisfacer necesidades básicas), se aprecia que el grado educacional impacta en atenuar –en parte- el grado de pesimismo futuro respecto de la pensión. De esta manera, quienes tienen educación media incompleta o menos muestran un mayor pesimismo (83,8%) respecto de quienes tienen educación media completa o más que ello (71,2%). Ahora bien, ambos porcentajes son altos, y responden al juicio del sistema en base al grado de inclusión y tipos de trayectorias en el mundo laboral que caracteriza al grupo observado, aspecto que al ser muchas veces fragmentario e inequitativo afecta el ahorro previsional. En este escenario los porcentajes responden a matices relativos a esta temática, donde quienes poseen un mayor capital educacional alcanzan mejores condiciones laborales y contractuales, lo que finalmente redundará en un ahorro previsional más continuo y sistemático. Ahora bien, se constata que la percepción más positiva, o sea, de quienes opinan que les alcanzará a *cubrir sus necesidades básicas y darse unos gustitos*, sólo convoca a un 5% a quienes poseen educación media completa o más.

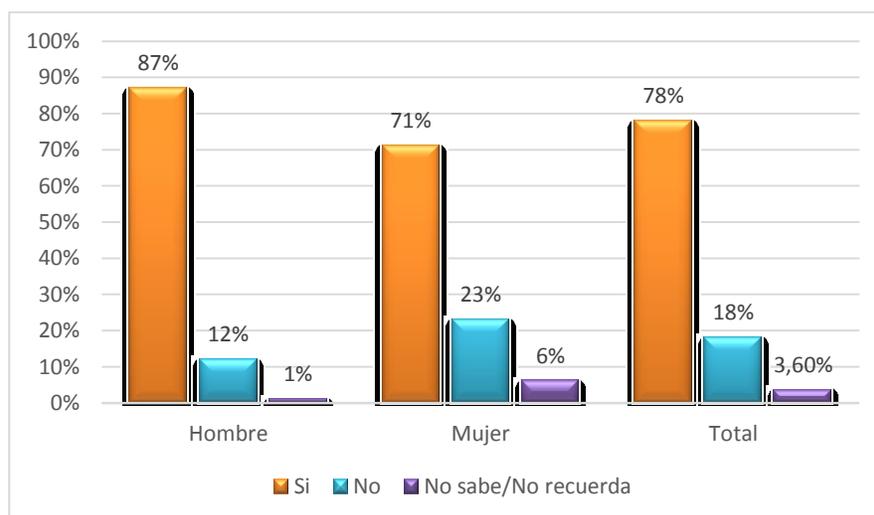
Cuadro N° 33
Expectativas de futura pensión según nivel educacional

Expectativas		Educación	
		Obligatoria Incompleta	Media Completa o más
Ni siquiera para satisfacer las necesidades básicas	Recuento	150	131
	%	83,8%	71,2%
Satisfacer las necesidades básicas	Recuento	21	38
	%	11,7%	20,7%
Satisfacer las necesidades básicas y darse algunos gustos	Recuento	2	9
	%	1,1%	4,9%
Para vivir holgadamente	Recuento	0	1
	%	0,0%	,5%
NS/NR	Recuento	6	5
	%	3,4%	2,7%
Total	Recuento	179	184
	%	100,0%	100,0%

3.2. Acceso al Sistema Previsional

En la actualidad la cotización es immanente a la existencia de ciertos tipos de contrato de trabajo, por ende, es obligatoria. Inclusive como trabajador/a independiente, ésta paulatinamente será obligatoria. En el siguiente gráfico, se aprecia que el 78% de los entrevistados/as cotiza en el sistema, según sexo se aprecia mayor cotización en los hombres (86,6%) respecto a las mujeres (71,1%); situación que da cuenta acceso inequitativos al mundo del trabajo de estas últimas, pero también a mayores interrupciones que en dicho acceso enfrentan las mujeres en Chile.

Gráfico N° 19
Cotización según total y sexo



Si se compara la dinámica de cotización con los atributos de sexo y etnia, se aprecia una cotización sobre el 80% en 3 perfiles, sólo en el caso de mujeres Mapuches la cotización desciende a un 67,3%, además un 8% de ellas desconoce o no recuerda si cotiza, dicha falta de certeza que se traduce en factor de vulnerabilidad dado lo relevante del tema para su futuro.

Cuadro N° 34
Cotización según sexo-etnia

¿Cotiza o ha cotizado?		Sexo-Etnia			
		Hombre-Aymara	Mujer-Aymara	Hombre-Mapuche	Mujer-Mapuche
Sí	Recuento	28	29	105	101
	%	82,4%	80,6%	88,2%	67,3%
No	Recuento	6	7	13	37
	%	17,6%	19,4%	10,9%	24,7%
No sabe/No recuerda	Recuento	0	0	1	12
	%	0,0%	0,0%	,8%	8,0%
Total	Recuento	34	36	119	150
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Nota: el total columna sólo considera personas de etnias Aymaras y Mapuches.

Los perfiles detectados en base a la dinámica de la variable, ocupados de forma permanente y cesantes buscando trabajo, manifiestan un mayor porcentaje de participación en cuanto a la cotización; 96,1% y 85,7%. Tanto en el caso hombres como mujeres esta tendencia se mantiene, siendo algo más alto lo registrado en hombres. Ocupado/as de forma esporádicos/as y trabajadores/as por cuenta propia a nivel general registran porcentajes similares; 75,9% y 73,7% respectivamente.

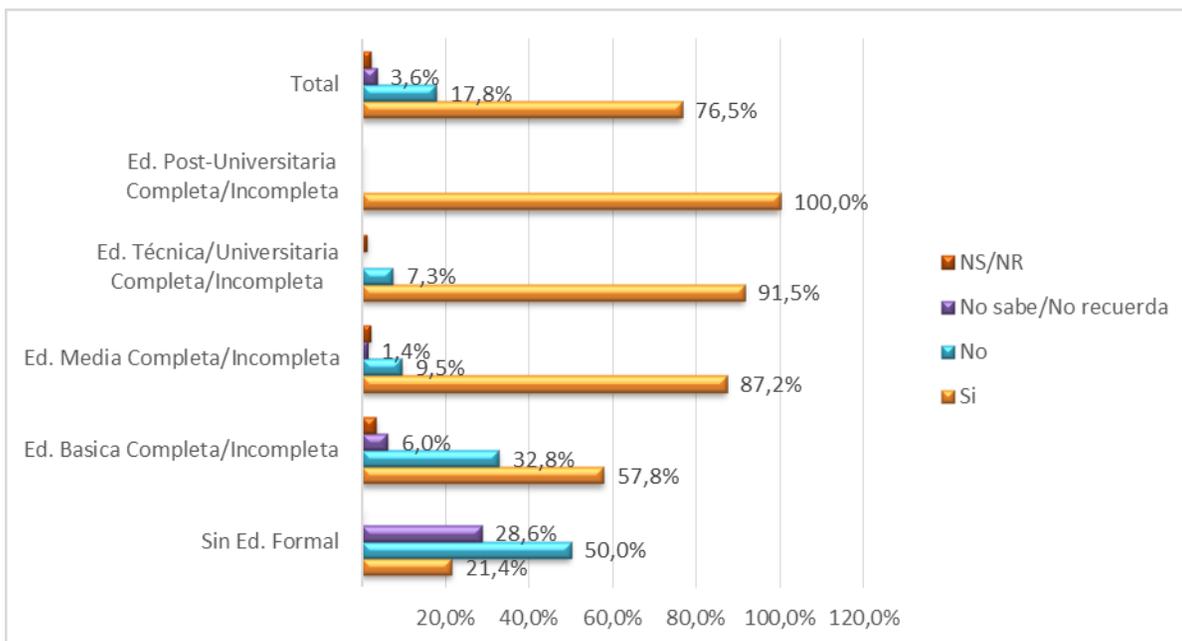
Cuadro N° 35
Cotización según Vinculo con sistema laboral (% de Sí)

¿Cotiza?		¿A qué se dedica en la actualidad?							Total	
		Cesante, buscando trabajo	Cesante, pero NO busca trabajo	Ocupado/a de forma permanente	Ocupado/a de forma esporádica	Por cuenta propia (independiente)	Inactivo/a con labores en el hogar	Inactivo/a estudiante		Inactivo/a Jubilado/a
Sí Total	Recuento	24	4	123	22	56	22	4	23	278
	%	85,7%	66,7%	96,1%	75,9%	73,7%	50,0%	57,1%	62,2%	78%
Sí Hombre	Recuento	13	1	61	11	32	1	3	19	141
	%	86,7%	100,0%	98,4%	64,7%	82,1%	100,0%	60,0%	82,6%	87%
Sí Mujer	Recuento	11	3	62	11	24	21	1	4	137
	%	84,6%	60,0%	93,9%	91,7%	64,9%	48,8%	50,0%	28,6%	71%

Nota: Se incorpora en el cuadro, pero se excluyen del análisis dos categorías por falta de casos: Cesante, pero NO busca trabajo e Inactivo/a estudiante. Además cuadrantes con 5 casos o menos se omite su análisis.

El gráfico siguiente da cuenta del estatus de cotización de las personas encuestadas de acuerdo a su educación; de este modo es posible observar que el 100% de quienes poseen educación post universitaria cotizan en el sistema, seguido de un 91,% de personas con educación universitaria; estos porcentajes van disminuyendo proporcionalmente en relación a menores niveles educacionales. Estos datos indicarían que a mayor educación, mejores condiciones laborales.

Gráfico N° 20
Cotización según educación



3.3. IPS como Institución

Otro de los aspectos fundamentales consultados, guarda relación con el tipo de trámite(s) que realizan los y las encuestadas en IPS. Para el total de la muestra se observa que mayoritariamente se realizan los siguientes trámites: asignaciones, búsqueda de información y trámites de otras instituciones; esta distribución muestral es similar para los hombres, sin embargo se modifica en las mujeres, quienes incorporan como alternativa relevante de respuesta el cobro de bonos; dato al que subyace el mayor empobrecimiento de mujeres que hombres.

Cuadro N° 36
Trámites según total y sexo (%de sí)

¿Qué trámites realiza en IPS?			
	Hombre	Mujer	Total
Asignaciones (familiar, maternal, defunción)	12,5%	34,8%	24,6%
Cobro de bonos	9,5%	21,7%	16,1%
Cobro de pensiones	8,9%	7,6%	8,2%
Tramitación de beneficios	5,4%	10,1%	7,9%
Tramitación de subsidios	6,0%	4,5%	5,2%
Búsqueda de información sobre ex Cajas de Previsión	3,6%	7,1%	5,5%
Aporte previsional solidario (vejez, invalidez)	6,0%	9,6%	7,9%
Tramitación exonerados políticos	7,1%	2,0%	4,4%
Ingreso ético familiar	4,2%	7,6%	6,0%
Trámites de otras instituciones	20,8%	15,2%	17,8%
Búsqueda de información	26,2%	20,2%	23,0%
Otros	14,3%	8,1%	10,9%

Respuesta múltiple

Al desagregar los distintos trámites a los que acuden las personas encuestadas a realizar en IPS, se observa que para los Aymaras principalmente destacan: asignaciones, cobro de pensiones y búsqueda de información sobre ex cajas de previsión. En tanto para los Mapuches se relevan los siguiente tipos de trámites como los más mencionados: asignaciones, búsqueda de información y trámites de otras instituciones.

Cuadro N° 37
Trámites según etnia

		Aymara		Mapuche	
		N	%	N	%
Asignaciones (familiar, maternal, etc.)	Si	10	14,1%	78	28,3%
Cobro de bonos	Si	4	5,6%	52	18,8%
Cobro de pensiones	Si	9	12,7%	20	7,2%
Tramitación de beneficios	Si	5	7,0%	24	8,7%
Tramitación de subsidios	Si	0	0,0%	19	6,9%
Búsqueda de información sobre ex Cajas de Previsión	Si	5	7,0%	15	5,4%
Aporte previsional solidario (vejez, invalidez)	Si	3	4,2%	25	9,1%
Tramitación exonerados políticos	Si	3	4,2%	11	4,0%
Ingreso ético familiar	Si	1	1,4%	21	7,6%
Trámites de otras instituciones	Si	3	4,2%	58	21,0%
Búsqueda de información	Si	4	5,6%	77	27,9%

Nota: el total columna sólo considera personas de etnias Aymaras y Mapuches. Respuesta múltiple.

En el contexto previsional y en concordancia con el conocimiento del sistema; se consultó sobre el tipo de previsión que poseían al momento de la encuesta hombres y mujeres. Así, el cuadro siguiente indica que la mayoría posee AFP, cifra que se incrementa para los hombres en un 73,8% v/s un 65,7% de las mujeres, seguidos en ambos casos de las Ex Cajas de Previsión Social. Los datos dan cuenta por una parte de las desigualdades de género del mercado laboral, y por otra de brechas salariales; ambas situaciones que favorecen a los hombres a la formalización de los contratos de trabajo, mayores salarios y mejores expectativas de puestos de trabajo.

Con respecto a la previsión de acuerdo a la etnia de pertenencia, los datos siguen la tendencia muestral general, sin existir distinciones entre Aymaras y Mapuches, quienes en su gran mayoría se encuentran afiliados a una AFP. Sin embargo es importante relevar que entre los Aymaras la afiliación a ex cajas de previsión social es bastante superior que entre los Mapuches (17,4% v/s 4,9%).

Cuadro N° 38
Previsión según sexo y etnia

TIPO		Sexo-Etnia			
		Hombre-Aymara	Mujer-Aymara	Hombre-Mapuche	Mujer-Mapuche
AFP	Recuento	24	96	23	100
	%	82,8%	86,5%	69,7%	86,2%
Cajas Fuerzas Armadas (DIPRECA, CAPREDENA)	Recuento	0	1	0	0
	%	0,0%	0,9%	,0%	0,0%
Ex Cajas de Previsión Social	Recuento	4	6	8	3
	%	13,8%	5,4%	24,2%	2,6%
Pilar Básico Solidario (APS/PBS)	Recuento	1	1	0	4
	%	3,4%	0,9%	,0%	3,4%
Otra	Recuento	0	3	2	1
	%	0,0%	2,7%	6,1%	,9%
No Sabe	Recuento	0	4	0	8
	%	0,0%	3,6%	0,0%	6,9%
Total	Recuento	29	111	33	116
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Nota: el total columna sólo considera personas de etnias Aymaras y Mapuches.

En concordancia con la pregunta anterior, se consultó a aquellos que declararon poseer AFP, a cuál de éstas se encontraban afiliados. A nivel muestral destacan: Provida, Habitat y Modelo, situación similar se presenta tanto en las mujeres como en los hombres encuestados.

Cuadro N° 39
AFP de afiliación según total y sexo-etnia

AFP		Sexo-Etnia			
		Hombre-Aymara	Mujer-Aymara	Hombre-Mapuche	Mujer-Mapuche
Cuprum	Recuento	0	0	3	0
	%	0,0%	0,0%	3,1%	0,0%
Habitat	Recuento	8	7	30	24
	%	33,3%	30,4%	31,3%	24,0%
Capital	Recuento	2	1	13	9
	%	8,3%	4,3%	13,5%	9,0%
PlanVital	Recuento	1	3	8	10
	%	4,2%	13,0%	8,3%	10,0%
Provida	Recuento	9	4	29	30
	%	37,5%	17,4%	30,2%	30,0%
Modelo	Recuento	2	7	10	16
	%	8,3%	30,4%	10,4%	16,0%
Otra	Recuento	2	1	1	4
	%	8,3%	4,3%	1,0%	4,0%
No sabe / No responde	Recuento	0	0	2	7
	%	0,0%	0,0%	2,1%	7,0%
Total	Recuento	24	23	96	100
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Nota: el total columna sólo considera personas de etnias Aymaras y Mapuches.

Asimismo, respecto del tipo de fondo en el que se encuentran los afiliados a las AFP, la mayoría declara no saber, independiente del sexo o etnia de pertenencia.

Cuadro N° 40
Tipo de fondo según total y sexo-etnia

Fondo		Sexo-Etnia			
		Hombre-Aymara	Hombre-Mapuche	Mujer-Aymara	Mujer-Mapuche
A	Recuento	4	8	2	6
	%	16,7%	8,3%	8,7%	6,0%
B	Recuento	2	16	4	8
	%	8,3%	16,7%	17,4%	8,0%
C	Recuento	3	12	3	8
	%	12,5%	12,5%	13,0%	8,0%
D	Recuento	3	0	2	6
	%	12,5%	0,0%	8,7%	6,0%
E	Recuento	1	6	0	8
	%	4,2%	6,3%	0,0%	8,0%
No sabe	Recuento	11	53	12	64
	%	45,8%	55,2%	52,2%	64,0%
No responde	Recuento	0	1	0	0
	%	0,0%	1,0%	0,0%	0,0%
Total	Recuento	24	96	23	100
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Nota: el total columna sólo considera personas de etnias Aymaras y Mapuches.

Considerando el monto de ahorro sólo en aquellos encuestados/as cotizantes del sistema de AFP, se puede constatar una clara inequidad del sistema, esto aunque la sub-muestra a nivel de etnia Aymara no es representativa, la tendencia indica que las mujeres poseen en promedio un monto inferior al de los hombres en sus cuentas de capitalización individual.

Cuadro N° 41
Monto promedio Ahorrado según sexo-etnia y total

Perfil	Monto ahorrado en fondo	
	Media	N
Hombre-Aymara	23.142.857	7
Mujer-Aymara	2.720.935	8
Hombre-Mapuche	20.300.438	32
Mujer-Mapuche	4.260.565	23
Media Total	12.606.199	70

En concordancia con los datos del cuadro anterior, al desagregar la muestra de acuerdo a rangos etarios, se constata que a mayor edad, mayor es el promedio ahorrado en el sistema previsional; sin embargo, a pesar de que la muestra para Aymaras es pequeña, la tendencia indica que los montos de ahorro son menores para mujeres que hombres, independiente de la etnia, y dentro de éstas serían los Aymaras quienes menos capitalización individual poseen. Estos datos denotan la precariedad laboral para ambas

etnias, producto muchas veces de su baja instrucción educacional; por otra parte dan cuenta de la inequidad laboral a la que se enfrentan las mujeres, las lagunas previsionales, etc.

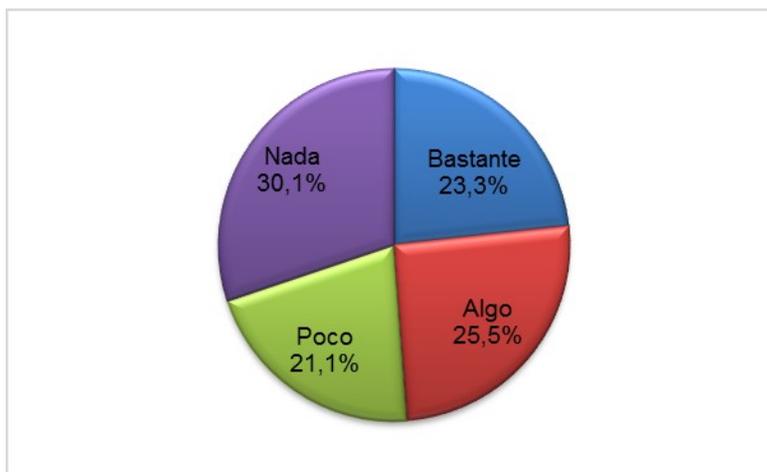
Cuadro N° 42
Monto promedio Ahorrado según sexo-etnia- edad y total

Edad	Sexo-Etnia	Monto ahorrado	
		Media	N
18 a 34	Hombre-Mapuche	5.014.286	7
	Mujer-Mapuche	927.571	7
	Mujer-Aymara	1.350.000	2
35 a 64	Hombre-Mapuche	21.544.087	23
	Mujer-Mapuche	3.100.000	15
	Hombre-Aymara	11.400.000	5
	Mujer-Aymara	3.177.913	6
65 o más	Hombre-Mapuche	59.500.000	2
	Mujer-Mapuche	45.000.000	1
	Hombre-Aymara	52.500.000	2

3.4. Conocimiento de Derechos

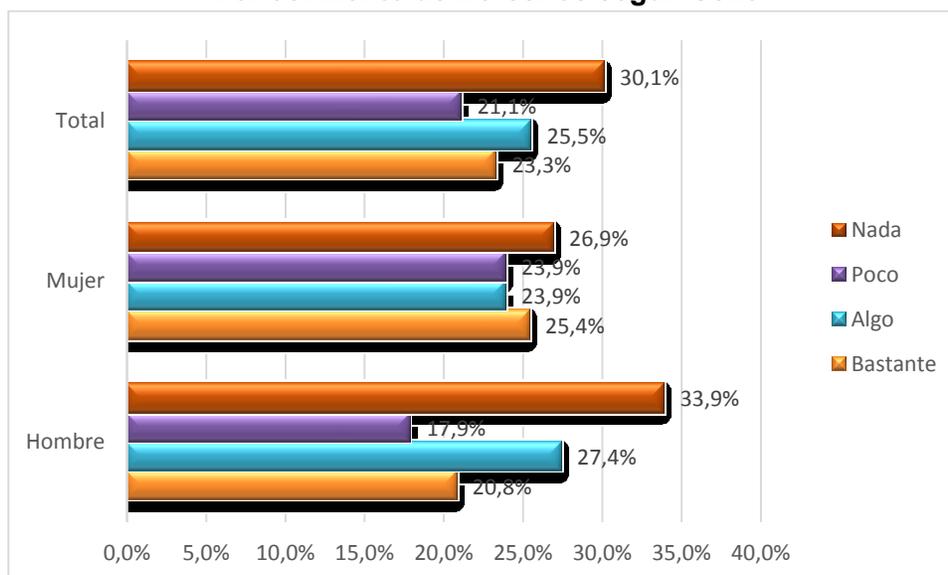
Dado el contexto que cruza este estudio, o sea, el género y la etnia, el concepto de empoderamiento es muy importante. A través de él la persona se siente sujeto, con las capacidades para intervenir en su realidad y en el entorno, por ello el conocimiento de sus derechos la posiciona en el espacio social de forma diferente, utilizando esos derechos como dispositivos de inclusión social y de crítica a barreras e inequidades. La figura siguiente muestra que existe un déficit en cuanto al conocimiento de cuáles sobre los derechos que poseen, tanto derechos transversales como derechos específicos a nivel de género y etnia. Aquí predomina la categoría 'nada' (30%); sólo un 23% dice conocer 'bastante' sus derechos.

Gráfico N° 21
Conocimiento de Derechos



A nivel del sexo de las personas encuestadas el conocimiento de derechos no muestra diferencias relevantes.

Gráfico N° 22
Conocimiento de Derechos según Sexo



En general, considerando el cruce entre sexo y etnia de pertenencia, y al igual que la tendencia general, la mayor proporción de encuestados y encuestadas tiene un bajo grado de conocimiento de sus derechos, especialmente hombres Aymaras (nada: 38,2%) y Mapuches (nada: 35%).

Cuadro N° 43
Conocimiento de Derechos según sexo-etnia

		Sexo-Etnia			
		Hombre-Aymara	Mujer-Aymara	Hombre-Mapuche	Mujer-Mapuche
Bastante	Recuento	5	8	26	42
	%	14,7%	21,6%	21,1%	27,6%
Algo	Recuento	10	12	34	33
	%	29,4%	32,4%	27,6%	21,7%
Poco	Recuento	6	10	20	36
	%	17,6%	27,0%	16,3%	23,7%
Nada	Recuento	13	7	43	41
	%	38,2%	18,9%	35,0%	27,0%
Total	Recuento	34	37	123	152
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Nota: el total columna sólo considera personas de etnias Aymaras y Mapuches.

Los derechos son los mecanismos para enfrentar de forma institucionalizada la discriminación, afirman ellos la igualdad ante la ley. Por ende, las situaciones de discriminación son situaciones de violación de derechos. A la pregunta acerca de en

cuantas ocasiones ha sufrido discriminación un 19,4% (ver gráfico siguiente), dice que 'siempre' ha sufrido discriminación.

Gráfico N° 23
Experiencia de Discriminación



El siguiente cuadro da cuenta de las situaciones de discriminación según sexo y etnia, ante la cual son los hombres Mapuches quienes siempre se sienten más discriminados por sobre los Aymaras; entre éstos últimos son las mujeres quienes afirman sentirse más discriminadas.

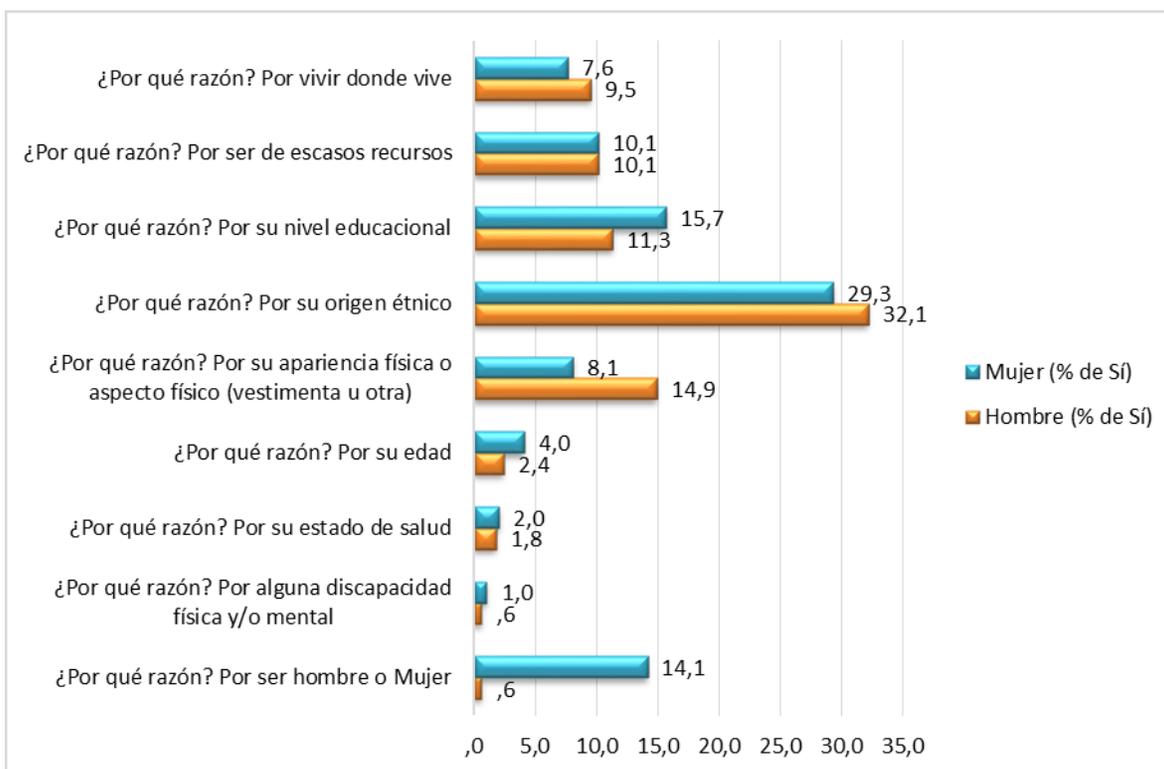
Cuadro N° 44
Experiencia de discriminación según sexo y etnia

		Sexo-Etnia			
		Hombre-Aymara	Mujer-Aymara	Hombre-Mapuche	Mujer-Mapuche
Siempre	Recuento	3	8	30	28
	% dentro de Sexo-Etnia	8,8%	21,6%	24,4%	18,7%
A veces	Recuento	10	13	34	50
	% dentro de Sexo-Etnia	29,4%	35,1%	27,6%	33,3%
Nunca	Recuento	21	16	59	72
	% dentro de Sexo-Etnia	61,8%	43,2%	48,0%	48,0%
Total		34	37	123	150
		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Nota: el total columna sólo considera personas de etnias Aymaras y Mapuches.

Las causas de la discriminación –desde la perspectiva de los sujetos- quedan claras. El atributo étnico sobresale con claridad respecto de los otros, tanto en hombres (% de sí 31,1%), como en mujeres (% de sí 29,3%).

Gráfico N° 24
Factores de Discriminación según sexo (%)



En relación a los factores de discriminación detectados por los encuestados y encuestadas; el cuadro siguiente da cuenta de los datos desagregados según etnia. Frente a esto, en los Aymaras encuestados/as los factores que predominan corresponden al origen étnico y la apariencia física; para los y las mapuches encuestados, destacan: el origen étnico, nivel educacional y nivel socioeconómico.

Cuadro N° 45
Factores de discriminación según etnia (% de si)

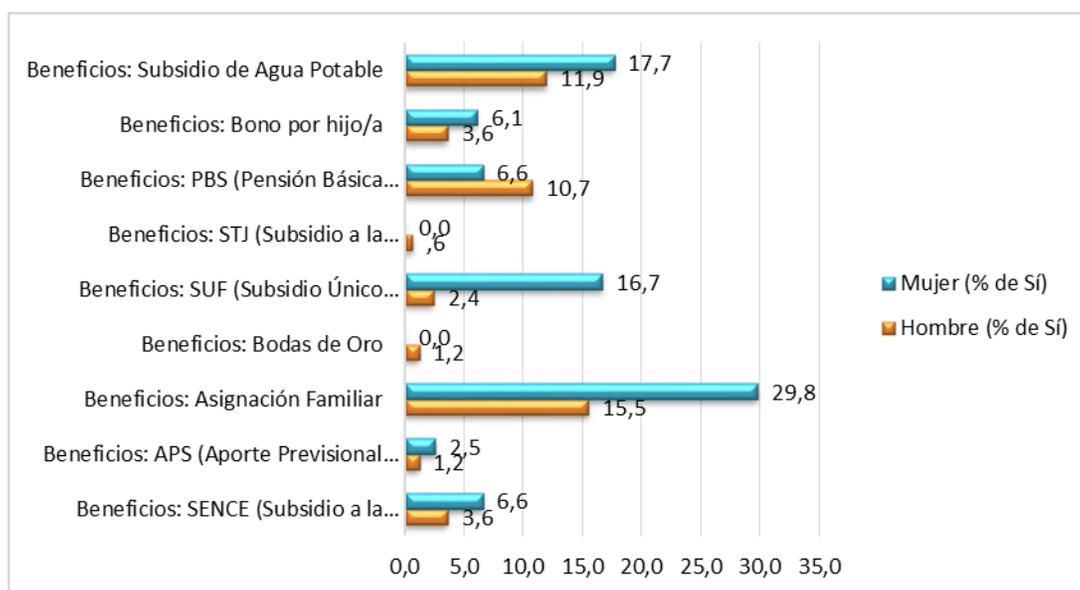
		Aymara		Mapuche	
		Recuento	%	Recuento	%
Por ser hombre o Mujer	Si	6	8,5%	23	8,3%
Por alguna discapacidad física y/o mental	Si	0	0,0%	3	1,1%
Por su estado de salud	Si	2	2,8%	5	1,8%
Por su edad	Si	2	2,8%	9	3,3%
Por su apariencia física o aspecto físico (vestimenta u otra)	Si	13	18,3%	26	9,4%
Por su origen étnico	Si	19	26,8%	89	32,2%
Por su nivel educacional	Si	7	9,9%	42	15,2%
Por ser de escasos recursos	Si	7	9,9%	30	10,9%
Por vivir donde vive	Si	4	5,6%	26	9,4%
Por otra causa ¿Cuál?	Si	4	100,0%	12	100,0%
NS/NR	Si	1	100,0%	20	100,0%
N/A	Si	17	100,0%	51	100,0%

Nota: el total columna sólo considera personas de etnias Aymaras y Mapuches. Respuesta múltiple.

3.5. Beneficios

Las redes de apoyo formales se articulan mediante una serie de servicios y beneficios que permiten sobrellevar – y en algunos casos superar- déficit de diferente tipo. A nivel de género se evidencia el rol relevante de las asignaciones familiares para el caso de las mujeres (29,8% versus 15,5%).

Gráfico N° 25
Beneficios según sexo (%)



El siguiente cuadro indica que no existe diferencia en la recepción media de beneficios según sexo y etnia, alcanzando éstos un promedio de 1.

Cuadro N° 46
Promedio de beneficios según sexo y etnia

		N_beneficios	
		Media	N
Sexo-Etnia	Hombre-Aymara	1,1	34
	Mujer-Aymara	1,1	37
	Hombre-Mapuche	1,2	123
	Mujer-Mapuche	1,3	153

El cuadro siguiente indica los beneficios que recibe cada una de las etnias más representativas a nivel muestral. Entre los Aymaras y Mapuches destacan: subsidio de agua potable, asignación familiar y subsidio único familiar.

Cuadro N° 47
Beneficios según etniaetnia (% de si)

		Aymara		Mapuche	
		Recuento	%	Recuento	%
SENCE (Subsidio a la capacitación)	Si	3	4,2%	16	5,8%
APS (Aporte Previsional Solidario)	Si	1	1,4%	5	1,8%
Asignación Familiar	Si	12	16,9%	70	25,4%
Bodas de Oro	Si	0	0,0%	2	,7%
SUF (Subsidio Único Familiar)	Si	4	5,6%	32	11,6%
STJ (Subsidio a la Cotización del IPS)	Si	0	0,0%	1	,4%
PBS (Pensión Básica Solidaria)	Si	5	7,0%	25	9,1%
Bono por hijo/a	Si	2	2,8%	15	5,4%
Subsidio de Agua Potable	Si	15	21,1%	37	13,4%
Otro	Si	38	53,5%	134	48,6%

Nota: el total columna sólo considera personas de etnias Aymaras y Mapuches. Respuestas Múltiples

4. Perfil Productivo y Económico

4.1. Trayectorias Laborales

La idea de trayectoria hace alusión a una ruta transitada por un individuo o grupo, también a *movimientos* realizados en un espacio y en un tiempo. Estas ideas preliminares permiten adentrarse en uno de los núcleos del presente estudio, o sea, delimitar la configuración de los sujetos y grupos relevantes que transitan, identificar el espacio donde lo hacen y evaluar las condiciones múltiples (entre ellas temporales) en que ello acontece.

En un primero momento, se debe señalar que el espacio al cual se alude corresponde al espacio económico, específicamente en el ámbito laboral-productivo. En este campo operan tanto lógicas internas (propiamente económicas), como externas (factores sociales, culturales, políticos, territoriales, etc.). Dentro de las primeras aparece la productividad, la eficiencia, la adaptabilidad frente a las nuevas tecnologías y dinámicas externas (globalización), entre otros. Todo ese conjunto de condiciones modela la oferta de empleo, estableciendo requisitos a quienes deseen insertarse en alguna actividad productiva. Sin embargo, junto a las anteriores condicionantes existen un conjunto de factores que configuran la oferta en determinados sentidos y direcciones, beneficiando y perjudicando a ciertos grupos sociales. En este sentido, un conjunto de representaciones socio-culturales –de género por ejemplo- condicionan la vinculación de los individuos al espacio económico, así -bajo la lógica del presente estudio- dichas representaciones se tornan en mecanismos o barreras de acceso (inserción) para las mujeres y en mecanismos que facilitan el acceso para hombres. Subyace en este punto la división sexual del trabajo, vinculando de preferencia a las mujeres al mundo privado-doméstico y a los hombres al espacio público-productivo. En la práctica, los efectos de aquello se manifiestan en una menor tasa de participación de la mujer en el mercado del trabajo, en una vinculación a dicho espacio de forma irregular o precaria, con discontinuidades que en una lógica previsional se transforman en lagunas que las afectan en el momento de jubilarse. Por lo demás, trascendiendo la fase de inserción al mundo laboral, emergen las dinámicas o relaciones laborales también condicionadas por un patrón de género, generando inequidades en la distribución del poder dentro de las entidades productivas y en la valorización salarial del trabajo realizado. Lo anterior, barreras de acceso y relaciones laborales inequitativas, generan una situación donde al momento de jubilarse (desvinculamiento del sistema producto) se genera una situación de vulnerabilidad y desprotección, ya sea para quienes no han accedido nunca o casi nunca al campo productivo, como para quienes sí lo han hecho pero con discontinuidades significativas).

De las personas encuestadas que alguna vez han realizado alguna actividad laboral (formal o informal), su ingreso al mundo laboral se produjo a edades tempranas; en promedio a los 16 años. En el caso de trabajo formal – con contrato de trabajo- se aprecia un promedio de 21 años, o sea, una brecha que alude a una lógica de inserción desde lo informal a lo formal.

Cuadro N° 48
Estadísticos Edad 1° Trabajo y 1° Trabajo formal

Estadísticos	Edad de 1° Trabajo (con o sin contrato)	Edad de 1° trabajo formal (con contrato)
N Válidos	348	309
N Perdidos	18	57
Media	16,3	21,4
Mediana	16,0	20,0
Moda	18	18
Desv. típ.	4,4	6,6
Percentil 25	13,0	18,0
Percentil 50	16,0	20,0
Percentil 75	18,0	22,0

Al comprar los estadísticos entre hombres y mujeres, se puede apreciar que la inserción de las mujeres es más tardía en comparación a la de los hombres. Aquí el factor de género opera como factor que presiona por dicho ingreso en los hombres, reflejándose en un promedio de 15,5 años de ingreso al mundo laboral, versus 17 para el caso de las mujeres. En el caso del ingreso a un trabajo formal (con contrato se aprecia una diferencia, no tan marcada entre uno y otro.

Cuadro N° 49
Estadísticos Edad 1° Trabajo y 1° Trabajo formal según sexo

Estadísticos	Edad de 1° Trabajo (con o sin contrato)		Edad de 1° trabajo formal (con contrato)	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
N Válidos	164	184	157	152
N Perdidos	4	14	11	46
Media	15,5	17,0	20,8	22,0
Mediana	15,0	17,0	19,0	20,0
Moda	14	18	18	18
Desv. típ.	3,7	4,8	6,0	7,1
Percentil 25	13,0	14,0	18,0	18,0
Percentil 50	15,0	17,0	19,0	20,0
Percentil 75	18,0	19,0	21,0	24,0

Según si es hombre o mujer, y especialmente según el tramo etario, se puede apreciar que el ingreso al mundo laboral⁸ (si es antes o después de la mayoría convencional de edad: 18 años) señala un patrón de género. Las generaciones de mayor edad el ingreso al mundo laboral suele ser antes de los 18 años, no obstante en las cohortes menores a los 55 años, el ingreso de la mujeres se retarda respecto de los hombres.

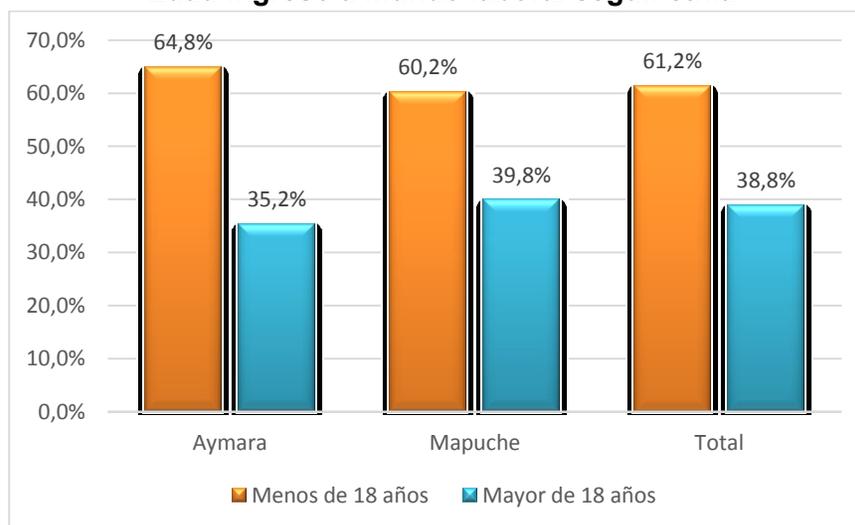
⁸ Se alude a ingreso en cuanto tal, son o sin contrato de trabajo.

Cuadro N° 50
Edad ingreso a mundo laboral según sexo

Sexo	Edad 1° Trabajo (Mayor o Menor de Edad)	Edad								Total
		18 a 24 años	25 a 34 años	35 a 44 años	45 a 54 años	55 a 64 años	65 a 74 años	75 a 84 años	85 o más años	
Hombre	Menos de 18 años	71,4%	56,5%	75,0%	65,4%	71,4%	88,5%	71,4%	75,0%	72,0%
	Mayor de 18 años	28,6%	43,5%	25,0%	34,6%	28,6%	11,5%	28,6%	25,0%	28,0%
	Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Mujer	Menos de 18 años	47,1%	40,0%	39,5%	47,2%	57,6%	94,4%	71,4%	0,0%	51,6%
	Mayor de 18 años	52,9%	60,0%	60,5%	52,8%	42,4%	5,6%	28,6%	0,0%	48,4%
	Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	0,0%	100,0%

El cuadro siguiente indica que tanto para Aymaras como para Mapuches, el ingreso al mundo laboral fue mayoritariamente temprano (menor a los 18 años).

Gráfico N° 26
Edad ingreso a mundo laboral según etnia



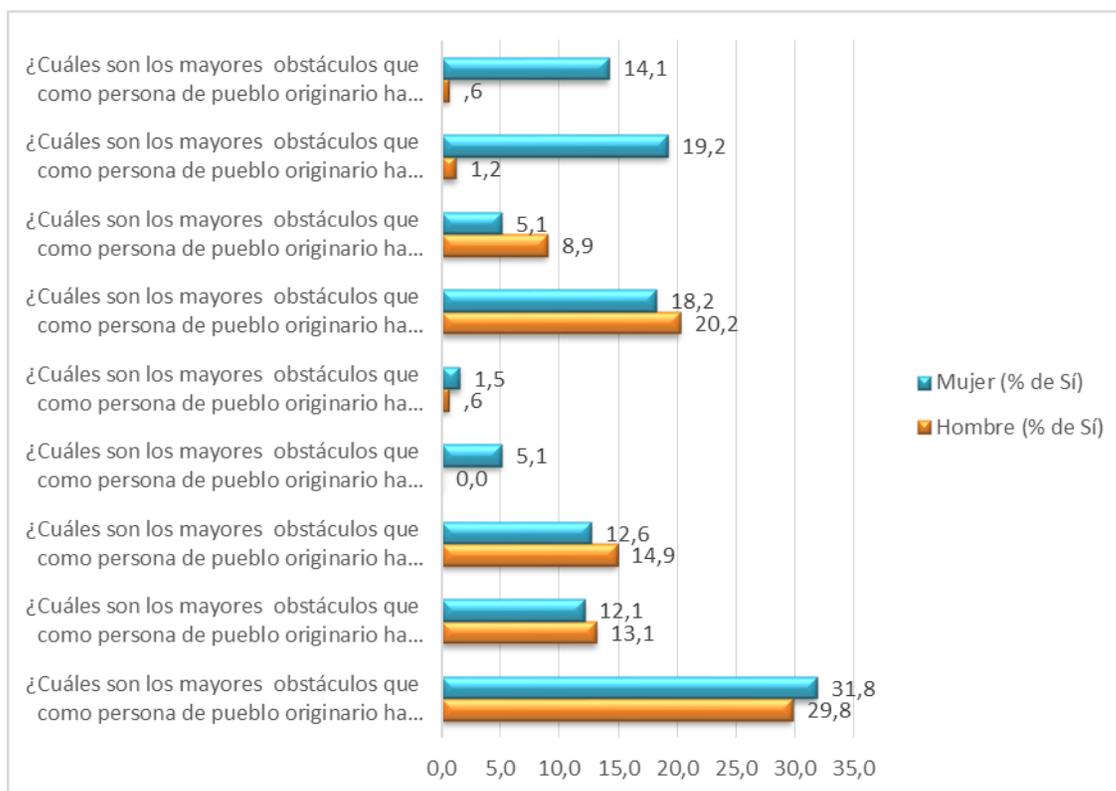
La adquisición de una mayor instrucción educacional opera como una ralentización de ingreso a mundo laboral. Es claro, en el cuadro siguiente, que quienes tiene menos instrucción ingresan antes de los 18 años al mundo laboral.

Cuadro N° 51
Edad ingreso a mundo laboral según educación

Edad 1º Trabajo (Mayor o Menor de Edad)	Educación					Total
	Sin Ed. Formal	Ed. Básica Completa/Incompleta	Ed. Media Completa/Incompleta	Ed. Técnica/Universitaria Completa/Incompleta	Ed. Post-Universitaria Completa/Incompleta	
Menos de 18 años	71,4%	76,1%	56,8%	46,3%	66,7%	61,2%
Mayor de 18 años	28,6%	23,9%	43,2%	53,8%	33,3%	38,8%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Desde unos y otros (mujeres y hombres), existen coincidencias y disidencias según sus percepciones acerca de cuáles son las barreras (obstáculos) al momento de insertarse laboralmente. Ambos coinciden en la falta de estudio, discriminación por su origen étnico, falta de experiencia y falta de redes. No obstante hay 3 aspectos de los cuales las mujeres tiene mucha conciencia, estos son 'cuidado de hijos/as y otro adulto' (mujer 19.2% versus hombre 1,2%), 'quehaceres del hogar' (mujer 14,1% versus hombre 0,6%) y 'embarazo'.

Gráfico N° 27
Percepción de Barreras de ingreso al mundo laboral según sexo (%)



Respuesta Múltiple

En relación a la percepción de las barreras para el ingreso al mundo laboral, entre los Aymaras destacan la falta de estudios, la falta de experiencia y la discriminación por el origen étnico principalmente; a diferencia de los Mapuches en donde se destacan: la falta de estudios, discriminación étnica, falta de contactos y falta de experiencia.

Cuadro N° 52
Percepción de Barreras de ingreso al mundo laboral según etnia (% de si)

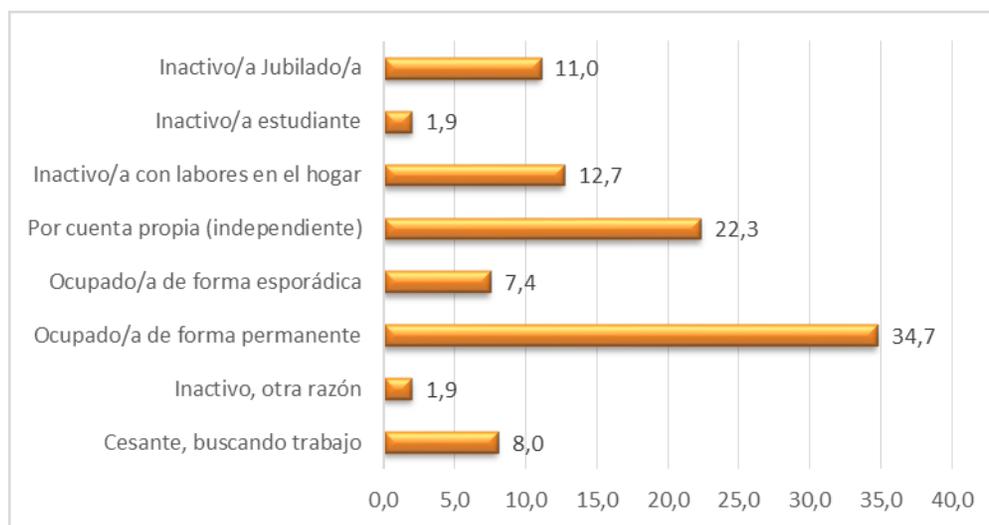
		Aymara		Mapuche	
		Recuento	%	Recuento	%
Falta de Estudio	Si	15	21,1%	93	33,7%
Falta de contactos o redes	Si	6	8,5%	38	13,8%
Falta de experiencia	Si	12	16,9%	38	13,8%
Embarazo	Si	2	2,8%	8	2,9%
Discriminación sexual o de género	Si	0	0,0%	4	1,4%
Discriminación por su origen étnico	Si	10	14,1%	57	20,7%
Lejanía con fuentes laboral	Si	2	2,8%	20	7,2%
Cuidado de hijos/as u otro adulto	Si	6	8,5%	33	12,0%
Quehaceres del hogar	Si	3	4,2%	26	9,4%
Otra ¿Cuál?	Si	34	47,9%	101	36,6%

Nota: el total columna sólo considera personas de etnias Aymaras y Mapuches.

4.2. Participación Económica

El presente laboral de las personas encuestadas queda claro al observar los datos del siguiente gráfico. Predominan dos modalidades de inserción, una es la situación de 'ocupado/a de forma permanente' (34,7%) y 'trabajo por cuenta propia' (22,3%).

Gráfico N° 28
Situación Ocupacional (%)



El siguiente cuadro indica la ocupación actual de entrevistados y entrevistadas de acuerdo a su sexo y etnia, es posible observar que la mayoría se encuentra ocupado/a; siendo mayoritaria la proporción en hombres Aymaras (79,4%) v/s mujeres (63,9%); situación similar a la que se presenta para los Mapuches con un 69,7% de hombres ocupados v/s un 57% de mujeres. Para los Aymaras es mayor el porcentaje de mujeres cesantes que de hombres, situación que se invierte para los Mapuches.

Cuadro N° 53
Tasa de ocupación según sexo y etnia

		Sexo-Etnia			
		Hombre-Aymara	Mujer-Aymara	Hombre-Mapuche	Mujer-Mapuche
Cesante	Recuento	2	4	14	15
	% dentro de Sexo-Etnia	5,9%	11,1%	11,5%	9,9%
	% del total	,6%	1,2%	4,1%	4,4%
Ocupado/a	Recuento	27	23	85	86
	% dentro de Sexo-Etnia	79,4%	63,9%	69,7%	57,0%
	% del total	7,9%	6,7%	24,8%	25,1%
Inactivo/a	Recuento	5	9	23	50
	% dentro de Sexo-Etnia	14,7%	25,0%	18,9%	33,1%
	% del total	1,5%	2,6%	6,7%	14,6%
	Recuento	34	36	122	151
	% dentro de Sexo-Etnia	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% del total	9,9%	10,5%	35,6%	44,0%

Nota: el total columna sólo considera personas de etnias Aymaras y Mapuches.

Con respecto a las personas que declararon encontrarse ocupadas, el tiempo medio en años que llevan trabajando entre los Aymaras corresponde a 12 años y 9 para los Mapuches; en tanto quienes sólo trabajan desde hace algunos meses, la media para Aymaras es 3 meses y 4 para Mapuches.

Cuadro N° 54
Tiempo ocupación actual según etnia

	Aymara	Mapuche	Total	Rural	Urbano	Total
	Media	Media	Media	Media	Media	Media
Tiempo medio (años) trabajando	12,8	9,9	10,5	17,9	10,5	10,8
Tiempo medio (meses) trabajando	3,9	4,4	4,3	5,6	4,3	4,4

En relación a la actividad principal declarada por los y las entrevistadas; entre los Aymaras el 34% realiza trabajos relacionados con servicios y ventas en comercio y mercados, seguido de un 14% que es operador de maquinaria. Para los Mapuches, la mayor proporción de personas realiza en un 27% trabajos a ocupaciones elementales, seguido de un 26% que ejecuta trabajos asociados con servicios y venta en comercio y mercados.

Cuadro N° 55
Actividad actual según etnia

	Aymara		Mapuche	
	Recuento	% del N de la columna	Recuento	% del N de la columna
Directores y gerentes	0	0,0%	1	,6%
Profesionales científicos e intelectuales	1	2,0%	3	1,8%
Técnicos y profesionales de nivel medio	6	12,0%	24	14,2%
Personal de apoyo administrativo	5	10,0%	17	10,1%
Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados	17	34,0%	44	26,0%
Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros	4	8,0%	10	5,9%
Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios	5	10,0%	17	10,1%
Operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores	7	14,0%	7	4,1%
Ocupaciones elementales	5	10,0%	46	27,2%
Total	50	100,0%	169	100,0%

Nota: el total columna sólo considera personas de etnias Aymaras y Mapuches.

En el ámbito de la formalidad asociada al trabajo de aquellos que se encuentran activos/as, el cuadro siguiente indica que en ambas etnias mayoritarias en la muestra, los y las ocupadas poseen un vínculo contractual en sus lugares de trabajo. Para los Aymaras son los hombres quienes en su mayoría poseen contrato (55,6% v/s 44,4%). En tanto entre los Mapuches son las mujeres quienes porcentualmente poseen más relaciones contractuales (66,7% v/s 66,3%).

Cuadro N° 56
Contrato según sexo y etnia

		Sexo-Etnia			
		Hombre-Aymara	Mujer-Aymara	Hombre-Mapuche	Mujer-Mapuche
Si	Recuento	15	12	55	60
	% dentro de Sexo-Etnia	55,6%	44,4%	66,3%	66,7%
	% del total	6,6%	5,3%	24,2%	26,4%
No	Recuento	12	15	28	30
	% dentro de Sexo-Etnia	44,4%	55,6%	33,7%	33,3%
	% del total	5,3%	6,6%	12,3%	13,2%
	Recuento	27	27	83	90
	% dentro de Sexo-Etnia	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% del total	11,9%	11,9%	36,6%	39,6%

Nota: el total columna sólo considera personas de etnias Aymaras y Mapuches.

La inserción de mayor calidad al mundo laboral es el contrato de trabajo, no por si solo, pero si permite al trabajador tener una seguridad social mayor. El cuadro siguiente lo que establece es que quienes tienen una mayor educación puede con mayor probabilidad acceder a un vínculo laboral formalizado, donde las tareas, tiempos y recompensas quedan estipuladas y reglamentadas por el código laboral vigente.

Cuadro N° 57
Existencia de Contrato como vínculo laboral según total y educación

¿Posee contrato?	Educación					Total
	Sin Ed. Formal	Ed. Básica Completa/Incompleta	Ed. Media Completa/Incompleta	Ed. Técnica/Universitaria Completa/Incompleta	Ed. Post-Universitaria Completa/Incompleta	
Sí	16,7%	32,3%	74,3%	79,0%	80,0%	62,8%
No	83,3%	67,7%	25,7%	21,0%	20,0%	37,2%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Se consultó respecto del tipo de contrato que mantienen aquellas personas con un trabajo formal en este aspecto. Así, la mayor proporción total posee un contrato indefinido (49,7%); esta situación varía de acuerdo a la etnia analizada, así entre los Aymaras mayoritariamente presentan otro tipo de contratos (64,7% de hombres v/s 57,1% de mujeres). Los Mapuches por su parte poseen mayoritariamente contratos indefinidos tanto en hombres como mujeres (46% v/s 60,9%).

Cuadro N° 58
Tipo de contrato sexo y etnia

		Sexo-Etnia			
		Hombre-Aymara	Mujer-Aymara	Hombre-Mapuche	Mujer-Mapuche
Contrato indefinido	Recuento	4	6	29	42
	% dentro de Sexo-Etnia	23,5%	42,9%	46,0%	60,9%
	% del total	2,5%	3,7%	17,8%	25,8%
Otro tipo	Recuento	11	8	30	22
	% dentro de Sexo-Etnia	64,7%	57,1%	47,6%	31,9%
	% del total	6,7%	4,9%	18,4%	13,5%
NS/NR	Recuento	2	0	4	5
	% dentro de Sexo-Etnia	11,8%	0,0%	6,3%	7,2%
	% del total	1,2%	0,0%	2,5%	3,1%
	Recuento	17	14	63	69
	% dentro de Sexo-Etnia	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% del total	10,4%	8,6%	38,7%	42,3%

Nota: el total columna sólo considera personas de etnias Aymaras y Mapuches.

El cuadro siguiente indica que la mayoría de los y las encuestadas posee un trabajo con un tipo de jornada completa independiente de la etnia. Para los Aymaras esta situación es mayoritaria en los hombres (62,5% v/s 42,9%). Para los mapuches se presentan las mismas diferencias entre hombres y mujeres, en donde estos poseen un 52,4% de jornada completa v/s un 46,5% de mujeres.

Cuadro N° 59
Tipo de jornada según sexo y etnia

		Sexo-Etnia			
		Hombre-Aymara	Mujer-Aymara	Hombre-Mapuche	Mujer-Mapuche
Jornada Parcial (máximo 30 horas semanales)	Recuento	0	1	8	13
	% dentro de Sexo-Etnia	0,0%	4,8%	9,8%	15,1%
	% del total	0,0%	,5%	3,8%	6,1%
Jornada Completa (45 horas semanales)	Recuento	15	9	43	40
	% dentro de Sexo-Etnia	62,5%	42,9%	52,4%	46,5%
	% del total	7,0%	4,2%	20,2%	18,8%
Por Temporada	Recuento	0	3	1	5
	% dentro de Sexo-Etnia	0,0%	14,3%	1,2%	5,8%
	% del total	0,0%	1,4%	,5%	2,3%
Por Turnos	Recuento	1	2	8	6
	% dentro de Sexo-Etnia	4,2%	9,5%	9,8%	7,0%
	% del total	,5%	,9%	3,8%	2,8%
Sin Horario Fijo	Recuento	8	6	22	22
	% dentro de Sexo-Etnia	33,3%	28,6%	26,8%	25,6%
	% del total	3,8%	2,8%	10,3%	10,3%
	Recuento	24	21	82	86
	% dentro de Sexo-Etnia	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% del total	11,3%	9,9%	38,5%	40,4%

Nota: el total columna sólo considera personas de etnias Aymaras y Mapuches.

Indagando en las trayectorias laborales de los y las encuestadas, los datos indican que entre los Aymaras la media de trabajos realizados a lo largo de la vida asciende a 5 tanto en hombres como mujeres; situación que varía en Mapuches, en donde los hombres en promedio han desarrollado 7 trabajos y las mujeres 6. En ambas etnias estos números disminuyen al consultar sobre la formalidad del trabajo, traducida en la existencia de un contrato, así los hombres Aymaras ha realizado alrededor de 4 trabajos con contrato v/s 2 de las mujeres. En los Mapuches también son los hombres quienes superan la formalidad en los trabajos con una media de 4 v/s 2.

Cuadro N° 60
Número trabajos según sexo y etnia

	Considerando toda su vida laboral, ¿Cuántos trabajos ha tenido?		Considerando toda su vida laboral, ¿cuántos de ellos han sido con contrato escrito?	
	Media	N	Media	N
Hombre-Aymara	5,6	32	4,1	33
Mujer-Aymara	5,0	36	2,5	34
Hombre-Mapuche	7,6	116	4,7	116
Mujer-Mapuche	3,6	144	2,3	128

En relación a la corresponsabilidad parental de los y las encuestadas de las etnias mayoritarias, se observan tendencias similares entre Aymaras y Mapuches. Un 23,5% de hombres Aymaras afirma que en su hogar sólo su pareja y/o cónyuge realiza las labores domésticas, en el mismo porcentaje plantean que todos cooperan; las mujeres por su parte en un 64,9% afirman ser solo ellas quienes realizan las labores domésticas. Entre los hombres mapuches, un 26,8% afirma que es su pareja o cónyuge quien realiza estas tareas, seguido de un 22% que declara que es un trabajo compartido, en tanto un 51% de las mujeres Mapuches afirma ser sólo ella quien realiza el trabajo doméstico.

Cuadro N° 61
Responsabilidad doméstica según sexo y etnia

		Sexo-Etnia			
		Hombre-Aymara	Mujer-Aymara	Hombre-Mapuche	Mujer-Mapuche
Sólo yo	Recuento	7	24	21	78
	% dentro de Sexo-Etnia	20,6%	64,9%	17,1%	51,0%
	% del total	2,0%	6,9%	6,1%	22,5%
Sólo mi pareja/cónyuge	Recuento	8	2	33	4
	% dentro de Sexo-Etnia	23,5%	5,4%	26,8%	2,6%
	% del total	2,3%	,6%	9,5%	1,2%
Trabajo compartido con pareja/cónyuge	Recuento	6	3	27	16
	% dentro de Sexo-Etnia	17,6%	8,1%	22,0%	10,5%
	% del total	1,7%	,9%	7,8%	4,6%
Otra persona ¿Quién?	Recuento	5	2	17	9
	% dentro de Sexo-Etnia	14,7%	5,4%	13,8%	5,9%
	% del total	1,4%	,6%	4,9%	2,6%
Todos/as cooperamos	Recuento	8	6	25	46
	% dentro de Sexo-Etnia	23,5%	16,2%	20,3%	30,1%
	% del total	2,3%	1,7%	7,2%	13,3%
	Recuento	34	37	123	153
	% dentro de Sexo-Etnia	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% del total	9,8%	10,7%	35,4%	44,1%

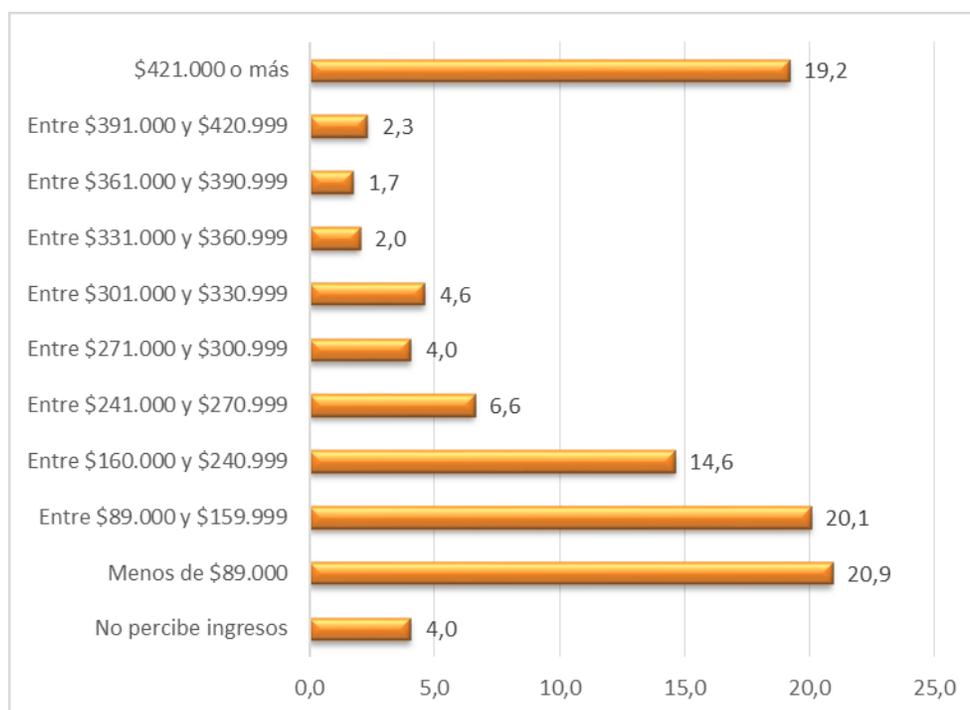
Nota: el total columna sólo considera personas de etnias Aymaras y Mapuches.

4.3. Ingresos Económicos

La figura siguiente señala la distribución de los ingresos brutos personales de las personas encuestadas, es posible observar que más de la mitad (55,9%) de las personas encuestadas poseen un ingreso de \$240.000 o menos, es decir, por debajo del sueldo mínimo establecido para el 01 de enero de 2016 (\$250.000).

Un 19,2% del total registra un ingreso persona sobre los \$421.000; situación que contrasta con un 20,9% de individuos que perciben menos de \$89.000 mensuales y un 4% que no recibe ingresos.

Gráfico N° 29
Ingreso Personal Bruto (%)



El cuadro siguiente da cuenta de las brechas salariales entre hombres y mujeres según las etnias predominantes de este estudio. Es posible constatar que la mayoría de los hombres y mujeres encuestados, independiente de su etnia, perciben ingresos brutos menores a \$301.000; situación que se ve incrementada en las mujeres; lo cual concuerda con todos los datos mostrados a través del análisis de resultados, en donde se denotan las precarias condiciones laborales entre mujeres, menor instrucción, menor formalidad del trabajo, etc.

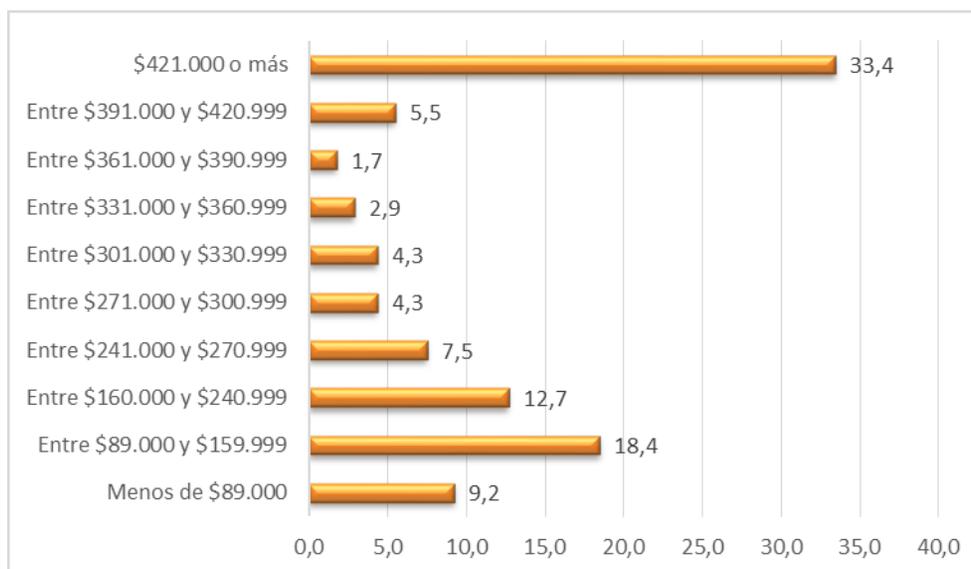
Cuadro N° 62
Ingreso Personal Bruto según sexo y etnia

		Sexo-Etnia			
		Hombre-Aymara	Mujer-Aymara	Hombre-Mapuche	Mujer-Mapuche
Menos de 301.000	Recuento	18	27	70	104
	% dentro de Sexo-Etnia	52,9%	73,0%	58,3%	72,7%
301.000 o más	Recuento	15	10	44	29
	% dentro de Sexo-Etnia	44,1%	27,0%	36,7%	20,3%
NS	Recuento	1	0	2	2
	% dentro de Sexo-Etnia	2,9%	0,0%	1,7%	1,4%
NR	Recuento	0	0	4	8
	% dentro de Sexo-Etnia	0,0%	0,0%	3,3%	5,6%
	Recuento	34	37	120	143
	% dentro de Sexo-Etnia	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Nota: el total columna sólo considera personas de etnias Aymaras y Mapuches.

A nivel de hogar, y siempre con la lógica de ingreso bruto, se percibe que un 33,4% de las personas encuestadas viven en hogares con un ingreso de \$421.000 o más. Casi la mitad tiene un ingreso familiar inferior a \$300.999 pesos. Destaca el alto porcentaje (18,4%) de personas que declaran percibir entre \$89.000 y \$159.999.

Gráfico N° 30
Ingreso Familiar Bruto (%)



En relación al ingreso bruto familiar según sexo y etnia, la mayoría percibe menos de \$301.000, siendo los hombres Aymaras y Mapuches quienes afirman que sus familias perciben mayores ingresos (por sobre los \$301.000).

Cuadro N° 63
Ingreso familiar bruto según sexo y etnia

		Sexo-Etnia			
		Hombre-Aymara	Mujer-Aymara	Hombre-Mapuche	Mujer-Mapuche
Menos de 301.000	Recuento	12	21	55	86
	% dentro de Sexo-Etnia	35,3%	56,8%	44,7%	56,2%
301.000 o más	Recuento	21	15	60	59
	% dentro de Sexo-Etnia	61,8%	40,5%	48,8%	38,6%
NS	Recuento	1	1	4	5
	% dentro de Sexo-Etnia	2,9%	2,7%	3,3%	3,3%
NR	Recuento	0	0	4	3
	% dentro de Sexo-Etnia	0,0%	0,0%	3,3%	2,0%
	Recuento	34	37	123	153
	% dentro de Sexo-Etnia	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Nota: el total columna sólo considera personas de etnias Aymaras y Mapuches.

VI. ANÁLISIS DE INFORMACIÓN CUALITATIVA

Los datos de la encuesta Casen 2013 (MDS, 2013) indican que las regiones con mayor concentración de grupos étnicos son la IX región de La Araucanía, con un 32% de su población perteneciente a pueblos indígenas; seguida por la XV región de Arica y Parinacota, con un 31,5%; la XI región de Aysén con un 26,5%, y la X región de Los Lagos con un 24,8%. Por su parte, las regiones con menos porcentaje étnico son las de Maule, Valparaíso y O'Higgins, con un 2%, 3,1% y 3,2% respectivamente.

El mayor porcentaje de pertenencia a pueblos indígenas corresponde al pueblo mapuche, con un 84,4% del total del grupo, seguido por los pueblos aimara y diaguita, con 7,7% y 3,2% respectivamente. La región Metropolitana concentra un 29,9% del total de población indígena del país, seguida en un 19,8% por la región de La Araucanía.

La recolección de información cualitativa se realizó mediante la aplicación de seis grupos focales, compuestos en su totalidad por individuos pertenecientes a pueblos indígenas, donde fueron abordadas las temáticas de previsión y seguridad social dentro de las experiencias personales de cada uno en las esferas públicas y laborales, intersectadas por el género y la pertenencia a pueblos indígenas. En los cuales:

- Se profundizaron los perfiles socioeconómicos y socioculturales de las y los participantes; su realidad familiar, de pareja, y las relaciones de género en su núcleo; sus condiciones y trayectorias laborales, junto al nivel de ingreso y capacidad de ahorro; y las relaciones de género y etnia que identifican en sus historias de vida, primordialmente en el ámbito laboral e institucional.
- Se discutió sobre el conocimiento acerca del sistema previsional, y las percepciones y demandas que las y los participantes formulan al respecto, obteniéndose información sobre los problemas y vivencias cotidianas que se producen durante la planificación de la vejez y la vejez misma. Fue posible recolectar las opiniones, críticas y demandas que el panorama previsional les provocó al poner dicho tópico en diálogo con la experiencia de pertenecer a un pueblo indígena y las relaciones de género.

El producto de estas experiencias cualitativas permite extraer información acerca de la existencia de las inequidades percibidas de forma individual y grupal, así como las brechas y barreras que reportan como negativas en su desempeño como ciudadanas y ciudadanos, trabajadoras y trabajadores, y sujetos de derecho.

La composición de los grupos focales contempló dos grupos mixtos de participación femenina y masculina, ubicados en las regiones de Tarapacá (I) y Arica y Parinacota (XV), y dos pares de grupos en las regiones de la Araucanía (IX) y Metropolitana (RM), donde cada región recibió un grupo de hombres y otro de mujeres por separado. En retrospectiva, se analizaron seis grupos focales: dos de hombres y mujeres, dos de

hombres, y dos de mujeres. La composición de género de los grupos permite tanto focalizar las experiencias comunes como evidenciar diferencias entre géneros en el caso de los grupos mixtos, y en la totalidad de casos posibilita acentuar los tópicos de conversación bajo el factor étnico de sus integrantes.

1. Trabajo

1.1. Estado del mercado laboral desde una perspectiva de género

1.1.1 Condiciones de incorporación al mercado laboral

La muestra fue marcada por tempranos ingresos al mercado laboral, fundamentados en la necesidad de dar sustento a familias que atravesaban problemas económicos o de otra índole, o en el caso del nacimiento de hijos (Hombres y mujeres/Arica; Hombres y mujeres/Tarapacá)⁹. Los trabajos esporádicos y de duración y remuneración menores tuvieron un carácter contingente, donde se interpretó la opción de no imponer en el sistema previsional como un sustento “extra” (o en otras palabras, la oportunidad de evitar la reducción de sus remuneraciones), dirigidos al financiamiento de la educación propia (Mujeres/Araucanía).

¿Y a qué edad comenzaron a trabajar y por qué razón tuvieron que comenzar a trabajar?

“Yo comencé a trabajar a los 18 años allá en Iquique, como empleada...”

¿Por primera vez?

—“Por escasos recursos, por primera vez, por escasos recursos pero como empleada, y ahí trabajé 8 años (...)”

—“Yo a los 16 años.”

¿Y por qué razón?

“Porque tuve mi primera hija a esa edad y tuve que empezar a trabajar para mantenerlo.”

(Mujeres/Tarapacá)

“...desde los 15 años que he trabajado haciendo aseo, ahora estoy en producción.”

“...soy asesora del hogar, y he trabajado desde que tenía como 14 años (...) he trabajado vendiendo ensaladas, en la esta de la fruta, en la cosecha, cortando porotos, en todas esas cosas.”

“...de los 15 que empecé a trabajar, ahora tengo 22.”

“...empecé a trabajar desde los 12 años. Tenía 12 años cuando empecé a trabajar de asesora del hogar y trabajé hasta los 22, pero sin contrato, sin nada trabajé

⁹ Las indicaciones entre paréntesis hacen referencia al grupo focal desde el cual se ha extraído la información específica.

hasta los 18 años más o menos, y después me contrataron y a los 21 años me casé. Después que me casé no pude seguir trabajando hasta que me separé.”

(Mujeres/RM)

¿Y a qué edad comenzaron a trabajar ustedes?

“Yo desde los 9 años.”

¿Y por qué usted comenzó tan pequeña?

“En mi casa éramos 4 y éramos de escasos recursos, así que yo me tenía que hacer cargo, mi mamá estaba en una posición terrible, así que para mí era imposible no trabajar.”

(Mujer/Arica)

El carácter urgente de los ingresos al mercado laboral por parte de las mujeres, a través de todas las regiones, puede interpretarse como un factor inhibitorio de la posibilidad de planificación de las trayectorias laborales, excluyéndolas de las oportunidades de profesionalización que sí fueron vistas en los hombres. Sus ingresos en general estuvieron marcados por embarazos tempranos, o su posicionamiento dentro de la familia como proveedoras de trabajo reproductivo.

Los diferentes movimientos que tuvieron las trayectorias laborales según género provocaron una situación diferencial de valorización de las trayectorias: mientras los hombres destacaron sus logros profesionales y/o académicos, las mujeres destacaron sus condiciones de ingreso y las adversidades vividas, lo cual se refleja en su incurrancia en la profundización acerca de sus experiencias tempranas en lugar de las presentes.

1.1.2 Trabajo independiente condicionado por una economía abierta

Los trabajadores independientes, cuyos emprendimientos fueron caracterizados como el sustento familiar mediante el ejercicio de profesiones tales como la confección de ropa y la mueblería, comunicaron verse constantemente amenazados por la competencia que significa el ingreso de productos importados desde Brasil (Hombres/RM), Asia o Norteamérica (Hombres/Araucanía), gatillando un pronóstico pesimista a futuro, donde algunos anticiparon la necesidad de cambiar de trabajo por la imposibilidad de continuar compitiendo contra las importaciones extranjeras (Hombres y mujeres/Arica; Hombres/RM).

“...una persona me dijo a mí que hiciera un curso de moda, de panadera, bueno de todo un poquito sé hacer, después se terminó todo por el asunto de la famosa ropa americana, entonces yo tuve que salir a hacer otra cosa, me quedé solamente con las cosas de tejido y cajas de regalo que a veces hago...”

(Mujer/Arica)

¿Cómo ven ustedes su situación laboral a futuro? O bien ¿cómo enfrentan su situación actual como jubilados, los que son jubilados?

“Yo en el caso mío lo veo claro. Incluso descendiendo por la competencia.”

¿Usted hace ropa?

“Sí.”

¿Usted en la mueblería...?

“Hay mucha competencia, porque ahora por ejemplo ahora están llegando muebles de afuera, asiáticos.”

(Hombres/Araucanía)

“...No hay posibilidades de progreso, porque todo lo están importando.”

(Hombre/RM)

La incapacidad de competir con las importaciones reporta una desprotección de aquellos trabajadores y trabajadoras que deciden independizarse con sus negocios propios, identificando un nicho que en la muestra cualitativa es principalmente compuesto por hombres mapuche, el cual podría ser protegido o incentivado mediante políticas públicas que fomenten y privilegien estas formas de sustento. Destacan, por estos motivos, la vulnerabilidad que acoge a gran parte de las y los participantes, relacionada al carácter informal o independiente de sus trabajos, lo cual repercute en una mayor sensación de inseguridad tanto en los ámbitos socioeconómicos como familiares.

1.1.3 Mercado laboral y migración

La condición inestable y precaria de los empleos que caracterizaron la muestra cualitativa despertó preocupación por la competencia que significa la incorporación de población inmigrante en la oferta de fuerza de trabajo local, donde se suscitan diferentes rencillas de índole discriminatorias entre grupos sociales, a menudo terminando en segregación (Hombres y mujeres/Arica).

“...yo llevo en la región un tiempo, y nosotros acá en la región tenemos varios pro y contra con respecto al trabajo. El estado chileno prefiere al extranjero, al inmigrante, y como tanto los favorece, les quitan el trabajo al chileno y aquí dicen que el chileno es flojo, el gallo no quiere aceptar la pega y se jacta de eso. El otro día estuve en una reunión cuando un inmigrante decía ‘no, es que los chilenos son flojos, nosotros tenemos que tomar el lugar de ellos’.”

(Mujer/Arica)

Este conflicto responde a un contexto laboral en el cual los puestos de trabajo disponibles no responden a las expectativas de la fuerza de trabajo disponible, ya sea bajo criterios

salariales o culturales, por lo cual son rechazados (Hombres/RM); por lo que la competencia por las posiciones socialmente valoradas o menos precarizadas se agudiza al insertarse poblaciones provenientes de condiciones socioeconómicas inferiores, y por ende más laxos a la hora de vender su fuerza de trabajo.

Discriminaciones ligadas a la migración con motivos laborales

“Sí, igual sufrí, igual nos discriminaban, yo era ‘boliviana’ y ‘peruana’ y ellos eran chilenos. Trabajé con unos parientes de ese entonces, nosotras abrigadas de pies a cabeza, las más morenitas, teníamos que jugarlas, yo lo necesitaba para mantener a mi familia.”

(Mujer/Arica)

El desplazamiento geográfico de trabajadores las y los expone a relaciones interétnicas e interraciales diferentes a las de sus regiones de origen. Particularmente, las y los participantes de la región XV de Arica y Parinacota fueron quienes presentaron el tema de la necesidad de emigrar en búsqueda de trabajo; y, así como las y los participantes de la I región de Tarapacá, sus condiciones raciales y étnicas características suscitan su discriminación por parte de las y los locales de las regiones que los reciben. Este tipo de discriminación se basa en la identificación de rasgos fenotípicos raciales como indicadores de extranjería, implicando que la pertenencia nacional es una de homogeneidad étnica y racial, a diferencia de la realidad multicultural chilena.

“...al día siguiente me llamaron, tenía que presentarme en el terminal, me iban a dar los pasajes y todo para llegar a Antofagasta. También fue algo nuevo para mí, no conocía Antofagasta, entonces aprendí las cosas de guardia de supermercado, cómo se llenaban las cajas, la gente, trabajé 5 meses ahí. Pero me dolió hartito el trato.”

(Hombre/Arica)

La percepción de oportunidad económica ligada a la emigración prevaleció como una desilusión, marcada por las experiencias negativas que conllevaron.

Mercado laboral e irregularidades para su acceso

Se expresó preocupación por la incapacidad de ascender laboralmente, fundamentada por una parte en la informalidad de los empleos, donde la movilidad vertical es inexistente; y por otra parte respecto a la existencia de concursos públicos aparentemente deshonestos (Hombres y mujeres/Arica).

M: “Para que tu asciendas en una pega, primero que nada tienes que ser amigo bien del jefe, te lo digo al tiro, arregladito, bien del jefe...”

H: "Inclusive, parentesco."

M: "Pero hay que tener también esperanza... yo jubilé en el tope, jubilé de... viste, porque trabajé, trabajé..."

M: "Yo trabajé en la salud mucho tiempo y te contaré que del grado no salía jamás, así de simple porque hay que ser amigo del jefe, hay que lavarle la plata a las viejas."

(Mixto/Arica)

De esto se desprende que los trabajos informales no están respondiendo a las expectativas de desempeño de las y los individuos, indicando potencialidades no aprovechadas en sus ramas laborales. Éstas podrían ser explotadas mediante asistencias a sus rubros, a modo de incentivo al progreso de sus labores. En este sentido, destaca la nula referencia a los fondos y beneficios de emprendimiento gubernamentales existentes.

En muchas instancias, la informalidad va ligada a precariedad, donde la inestabilidad e incertidumbre respecto de la fuente de trabajo imposibilitan la toma de riesgos que puede significar la movilidad.

Se ligó la apertura de barreras de movilidad de ascenso al nivel educacional, implicando que los estudios y capacitaciones posibilitarían el ascenso, pero con la condicionante de la disponibilidad de ingresos (Mujeres/Araucanía), como se vio anteriormente. Esta mezcla entre la necesidad de capital social y capital educacional es identificada como altamente restrictiva respecto de un futuro laboral más próspero.

1.1.4 Educación como mecanismo de nivelación laboral

Cuando se reportaron desigualdades socioeconómicas existentes entre la fuerza laboral que proviene de diferentes pueblos indígenas y no-indígenas, las capacitaciones fueron propuestas como herramientas de nivelación que posibilitan el ascenso y cambio de trabajo (Hombres y mujeres/Tarapacá). Una educación que pueda complementarse con los horarios laborales, la capacidad económica, y las responsabilidades domésticas, podría caracterizarse como una forma de nivelación ante otras inequidades en el acceso a trabajos y fuentes de especialización.

"...igual no puedo decir que me niegan las puertas así, pero ya uno se ha dedicado más a los hijos, si quisiera uno hacer otra cosa, en este caso, estudiar, por falta de dinero, de recursos y muchas cosas más, entonces una tiene que quedarse ahí no más."

(Mujer/Tarapacá)

“Pero para eso uno tiene que tener el tiempo para... porque ponte tú, a mí me han dado la oportunidad de poder ir a terminar mis estudios, la otra vez la Jocelyn me decía, que es una chiquilla de allá, me decía “vamos, hay un curso de computación para que”... pero es en la mañana y yo trabajo, tengo que dejar eso de lado porque tengo que trabajar.”

(Mujer/RM)

El factor económico resulta la principal barrera al acceso a estudios, así como la inflexibilidad horaria de los empleos. La baja disponibilidad que acarrea el trabajo de tiempo completo y las responsabilidades domésticas dificultan el acceso a la educación o a capacitaciones.

“...si yo estudiara, pero yo no puedo estudiar, por lo mismo; como no estoy trabajando, mi esposo no me va a ayudar más ahora, y es para educar a ella no más. El dinero se va en comprarle materiales, ahí se va mucho la plata, por eso no puedo (estudiar) por ahora, estoy esperando si la niña terminara hasta cuarto medio, ojalá entrara al colegio yo, y si terminara después, podría empezar a estudiar, quizá ahí podría mejorar yo.

(Mujer/Tarapacá)

Se prioriza la inversión destinada a educación de las y los hijos por sobre la potencial inversión en educación de las y los participantes durante su adultez, lo cual significa la renuncia a la última dentro de un contexto de bajos recursos. En términos económicos, las posibilidades de especialización y avance en las carreras laborales puede verse dificultado durante la duración de la educación básica de los hijos e hijas, en vista de los gastos que significan, además de las implicancias de cuidados aparejadas.

1.1.5 Segregación laboral según género

Los participantes de los grupos focales suelen relacionar ciertas ramas laborales como inherentes a uno u otro género binario, existiendo por lo tanto áreas segregadas según el género que se le asocia culturalmente (Hombres/Araucanía).

“En el área que yo he estado habíamos puros hombres. Entonces poco contacto con las colegas mujeres.”

(Hombre/Araucanía)

Esta caracterización del mercado laboral pareciera responder tanto a sus experiencias directas como a otras fuentes de socialización. Como se vio en el marco teórico, existen marcadas tendencias poblacionales hacia ciertas carreras profesionales y laborales según género, lo cual es interpretado por los individuos como leyes sociales en base a su

repetición. La cita anterior, en este sentido, hace referencia a espacios de trabajo donde se identifica la prevalencia de un género sobre otro, donde implícitamente se haría referencia a la existencia de un criterio de eficiencia según género, ya sea por parte de la o el empleador, o bien netamente por ideología.

Por otro lado, las participantes del grupo de la región Metropolitana indican una tendencia a la disminución de la segregación, con la apertura de nichos laborales otrora excluyentes:

¿Piensan que [su género] influye en las posibilidades de trabajo en los distintos puestos de trabajo que ustedes han tenido?

“No, porque yo creo que el hombre y la mujer trabajan exactamente igual, porque ahora las cosas... ponte tu, podis estudiar soldadura, te vai a una empresa y trabajai de soldadora.”

(Mujer/RM)

1.1.6 Discriminación laboral de género experimentada por mujeres

La existencia de profesiones masculinizadas no implica necesariamente un dominio cuantitativo absoluto de hombre sobre mujeres, sino que significa que la participación de mujeres en dicho espacio será considerada de forma negativa (Hombres y mujeres/Arica).

¿Ustedes creen que ser hombres o por ser mujer (...) tiene alguna influencia, haya influido en la posibilidad de éxito laboral? (...)

— Sí, estando arriba yo postulé con mi currículum y le hice saber que había tenido una carrera técnica y me dijeron que no, que estaban buscando un hombre, que el hombre era mucho mejor que la mujer.

Así no más.

—A mi igual...

¿También?, ¿que preferían a una mujer?

—Sí...

(Mujer/Arica)

Se trata de una valoración por parte del empleador o la institución que, alimentada por los prejuicios anteriormente descritos, y justificada en las tendencias poblacionales objetivas, evalúa de forma diferencial el desempeño de hombres y mujeres bajo criterios subjetivos.

Un caso de campo laboral masculinizado es el de los guardias de seguridad, donde mujeres reportaron haber sido vistas en menos en desmedro de sus pares varones (Hombres y mujeres/Arica).

¿Usted que es guardia de seguridad mujer, ¿ha notado alguna discriminación en su trabajo?

“Sí, si piensan ellos que nosotras las mujeres no podemos hacer el trabajo que ellos hacen. En cambio, una mujer, es más... ¿cómo le digo yo?, está más metida en la pega porque si yo tengo que hacer rondín cada una hora y estoy antes de la hora dándome la vuelta y las cámaras me están enfocando y yo estoy parada ahí en la puerta, cosa que los hombres están viendo el partido, están jugando play o están en el celular.”

(Mujer/Arica)

La normalización de las diferencias de presencia laboral según género llevan a las y los sujetos a profundizar sus sesgos y prejuicios, sobre todo en el campo del desempeño.

1.1.7 Discriminación laboral de género experimentada por hombres

La discriminación de género dentro de un sistema patriarcal opera contra ambos géneros; en el caso del masculino, cuando éste se aleja de sus prescripciones culturales, por ejemplo. Algunos participantes empatizaron con la discriminación sufrida por hombres que participaron de oficios culturalmente feminizados, tales como la costurería.

—“Antes de irme yo, el año 85 yo me fui pa’ Brasil, yo estaba trabajando para el gobierno aquí cerquita, haciendo uniformes militares, porque yo he trabajado siempre en costuras, y por ese hecho también era...”

—“Discriminado, porque la costura siempre es la mujer, no pa’l hombre...”

—“Exacto.”

—“Ese es un tema machista.”

(Hombres/RM)

La discriminación cultural de profesiones basadas en el género es identificada en la experiencia por los participantes varones, quienes reconocen el desbalance y segregación de género en ciertos puestos laborales:

“...No conozco a una auditora mujer, porque los que trabajan, mis jefes y mis pares son solamente hombres y no solamente chilenos, hay cubanos, hay colombianos, ya que el tema de ser certificado para un auditoria no es fácil, entonces de repente las empresas chilenas traen auditores de otros países, y no me ha tocado ver a una mujer, del hecho que yo creo que se necesita ser un poco más duro en el hecho de auditar, tienes que marcar una presencia y tener el carácter más que nada de decir ‘¿sabis qué? eso no es así, esto tiene que arreglarse y por tal motivo

no te puedo dar la auditoria, aunque me hayas pagado', (...) entonces la empresa se la juega todo por eso. En este caso yo no he visto mujeres."

(Hombre/RM)

Desde estas observaciones, relativamente comunes para el grueso de la población, se extraen conclusiones acerca de las características que cada género tendría al enfrentarse al trabajo, como una forma de justificación de las posiciones laborales dominadas por varones. Las características positivas de dichos puestos segregados son destacadas ("*ser un poco más duro (...) marcar una presencia y tener el carácter...*") y usadas como argumentación de la existencia de diferentes capacidades laborales según género, lo cual puede ser entendido como una forma de discriminación interiorizada.

"...En la parte técnica prácticamente no había mujeres, últimamente se han integrado en el diseño gráfico y ha sido muy bien..."

—¿Y se les paga lo mismo a un diseñador o a una diseñadora?

"Yo creo que sí, porque esos son contratos de empresas, que lo ven las empresas con ellos; no creo que la empresa haga distinción si no que la capacidad. A veces en ese aspecto la mujer es más fina, tiene una sintonía más fina al trabajo, porque es un trabajo de mucha creatividad. Bueno, y en el caso de los servicios públicos, es la mujer la que tiene más condiciones para atender gente, para atender público, por eso generalmente en los servicios públicos quienes atienden son mujeres; el hombre es más dedicado a las partes técnicas."

(Hombre/RM)

Este tipo de categorizaciones estereotipadas de las habilidades o características inherentes a cada género sólo fueron enunciadas por hombres, pudiendo significar un interesante ejemplo de una posición enunciativa privilegiada, considerando que las mujeres nunca incurrieron en caracterizar las cualidades laborales masculinas.

"En mi colegio eran cinco mujeres, y las cinco estaban en el área de la electricidad y electrónica. En mi caso no había ni una. Había otra área que era construcciones metálicas, donde tampoco habían mujeres; y bueno, me tocó trabajar en Cristalerías Chile (...) y tampoco habían mujeres en el área de la mantención, ni en fabricación, ni producción, nada, solamente en recursos humanos. Ahí se nota mucho la diferencia entre un trabajo que hace un hombre y que hace una mujer, ya que nosotros igual hacíamos, en el caso del área de la producción, que se hacía fuerza, se hacía mucha fuerza, por eso yo pasé por un periodo que tuve que acostumbrarme por el tema de la fuerza y me dio tendinitis (...) pero eso, dejar en claro, mostrar ahí una clara diferencia en trabajo para un hombre y para mujer."

(Hombre/RM)

1.1.8 Confirmación de estereotipos de género

Se pudo consensuar, entonces, una distribución desigual de los géneros en posiciones segregadas de la fuerza de trabajo, lo cual tiende hacia la confirmación de estereotipos de género en desmedro de ser más bien un síntoma de las barreras culturales para el estudio e ingreso a ciertas profesiones que afecta a ambos géneros.

La gran representación de mujeres en trabajos de comercio feriante y ambulante, principalmente en la región de Tarapacá, puede indicar una feminización del rubro, por ejemplo. Otra rama feminizada es la de asesora del hogar o trabajadoras de casa particular, ocupación que, junto a otras similares y culturalmente adjudicadas a la población femenina, son remunerados inferiormente (Mujeres/Araucanía), y a menudo son acompañadas de condiciones laborales insuficientes o derechamente indignas (Mujeres/RM), propiciadas por la informalidad de sus relaciones entre oferentes y demandantes.

Por su parte, los empleos masculinizados también se posicionan, como se vio anteriormente, como rubros “para hombres”, performando una diferenciación funcional entre géneros teóricamente necesaria para la constitución de la identidad de género propia. De esta manera, surgen ciertos comentarios de parte de participantes hombres que intentan reforzar esta idea de masculinidad:

Yo primeramente empecé a trabajar después del servicio militar bien como hombre. Porque antes trabajaba como niño en un fundo sacando leche a las vacas. Así aprendí a trabajar porque me criaron mis abuelos.

(Araucanía/Hombre)

1.2. Trayectorias laborales y previsionales de hombres y mujeres

1.2.1 Trayectorias laborales masculinas

Las trayectorias laborales reportadas por los varones participantes destacaron por ser extensas y aparentemente ininterrumpidas, incluyendo participación en estudios universitarios o ligados a la institución castrense (Hombres/Araucanía). Las únicas trayectorias laborales masculinas que aparecieron como discontinuas fueron aquellas ligadas a la construcción, debido a la naturaleza temporal de tal profesión (Mujeres/Araucanía; Hombres/RM). Este factor diferencia las trayectorias masculinas de las trayectorias femeninas, yendo en concordancia con la información de brechas laborales según cohortes etarios entregada en el marco teórico.

“Bueno, yo trabajé de los 14 años básicamente en la casa, en el campo particularmente y después ya terminando los estudios, a los 19 años con contrato empecé a trabajar. Hasta la fecha que tengo 44 años, he estado trabajando con contrato.”

(Hombre/Araucanía)

Destaca el hecho de que las trayectorias laborales masculinas aparentemente se vieron afectadas en menor medida por eventos ligados a la parentalidad, natalidad, vida doméstica y enfermedad, por ende resultando más estables; mientras que comparativamente, los grupos focales con presencia femenina se dedicaron considerablemente a dichos fenómenos. Muchos hombres consiguieron iniciar carreras a temprana edad en las que se mantuvieron, o bien podrían haber omitido las etapas previas a su carreras presente o concluida, indicando episodios de inestabilidad menos relevantes para sí mismos. Aún cuando las edades de ingreso al mercado laboral fueron igual de bajas que en las mujeres, la educación masculina no reportó interrupciones, como sí ocurrió en algunas trayectorias femeninas.

Trayectorias laborales masculinas en relación a la vida familiar

Los hombres participantes se caracterizaron a sí mismos como los encargados de brindar el sustento económico a sus hogares mediante su remuneración salarial, responsabilidad que incluso puede extenderse hacia más allá de su jubilación (Hombres y mujeres/Tarapacá).

Su internalización del rol de proveedores se sustentó en la independencia horaria que deriva de la aminorada carga de responsabilidades domésticas y de crianza (Hombres y mujeres/Tarapacá; Hombres/RM), mientras sus parejas se mantuvieron en sus hogares ejerciendo roles domésticos y de cuidados (Hombres/Araucanía), e incluso se dio el caso

de hombres que directamente impidieron el desempeño laboral remunerado de sus parejas con tal de mantenerlas en su rol de crianza (Mujeres/RM):

“A mí, mi marido varias veces me sacó de los trabajos. Yo buscaba trabajo para apoyarlo a él, porque él ganaba muy poco y buscaba en aseo, y no sé cómo se las ingeniaba y me iba a buscar, me retiraba, no sé hablaba con la persona y me decía ‘no, es que tú te voy pa la casa, tenís que cuidar a los niños’, él me sacaba, varias veces los hizo porque yo quería trabajar para ayudarlo, pero a él no le gustaba que trabajara.”

(Mujer/RM)

“Sí, había un detalle que de repente lo encontraba, como se dice, demasiado machista, porque a mi mamá (mi padre) no la dejó desenvolverse como ella a lo mejor quería, y todo era pa’ (que ella pudiese) ayudar en la casa”

(Hombre/RM)

1.2.2 Trayectorias laborales femeninas

La división de las prescripciones sociales según género derivó en múltiples dificultades para las mujeres participantes en su ejercicio laboral (Mujeres/Araucanía). La configuración de la maternidad como una responsabilidad inherentemente femenina limitó las trayectorias laborales de mujeres que carecieron de redes de apoyo y/o servicios remunerados de trabajo doméstico capaces de relevarlas de sus prescripciones sociales ante la maternidad, domésticas o de cuidados (Mujeres/Araucanía; Hombres y mujeres/Arica).

¿Consideran que ser mujer ha influido en su trayectoria laboral y en su posibilidad de éxito?

“Yo creo que sí, porque la mujer siempre tiene los hijos, hay que darle prioridad si uno no tiene a alguien de confianza con quien dejarlos. En mi caso eso me limita a trabajar, mi hija me ayuda a cuidar a mi hijo, pero cosas esporádicas, nada con contrato.”

(Mujer/Araucanía)

La división sexual del trabajo dentro de los núcleos familiares se incompatibilizan con las pretensiones de aporte a los ingresos económicos familiares por parte de las mujeres, puesto que la doble presencia en las esferas remuneradas y no-remuneradas del trabajo (trabajo productivo y reproductivo) pueden dificultar el desempeño en ambos, configurando la desigualdad basal identificada por las participantes, que se traducen principalmente en carreras menos exitosas, lineales, y de menor remuneración.

Estas desigualdades se enfrentan mediante la participación en trabajos precarios, a menudo sin una remuneración superior a la supervivencia básica (Hombres y mujeres/Tarapacá), la búsqueda de diferentes trabajos durante el verano (Mujeres/Araucanía), la dependencia de pensiones alimenticias y otras fuentes no-laborales de dinero (Hombres y mujeres/Tarapacá).

Trabajo doméstico remunerado como posibilitador de trayectorias femeninas

La posibilidad de contratar servicios de trabajo doméstico, por otra parte, posibilitaron las trayectorias femeninas más exitosas (Mujeres/RM), al liberar responsabilidades a las mujeres que realizaban sus estudios.

“Tuve la suerte que estudié mucho también y eso facilita, eso ayuda. Tenía tres títulos buenos, entonces podía trabajar, y tuve una nana peruana que trabajó conmigo 40 años. Era la nana Irene, mi hija menor le decía mamá. Entonces con esa ayuda, pude trabajar en politécnico, de siete y media a una y media. Llegaba corriendo a la casa y tenía listo, puesto el servicio, que me sentía entrar no más y servía, tenía que tragar, correr a la Universidad, donde estaba de las tres y media más o menos, hasta las siete, volvía a la casa, tomaba tecito y me iba al centro de formación técnica nocturno.”

(Mujer/Arica)

Claramente, ésta posibilidad va ligada a un sustento económico base y una estabilidad de ingresos que puedan hacer posible la inversión que implica la contratación de servicios de trabajo doméstico.

Trayectorias laborales femeninas interrumpidas

Los casos de urgencias económicas y/o familiares a menudo recayeron sobre las mujeres, quienes recurrentemente describieron sus trayectorias como interrumpidas por hechos fortuitos como nacimientos, enfermedades, emergencias relacionadas a hijos o familiares, u otras situaciones de necesidad (Hombres y mujeres/Tarapacá), lo que impactó en la continuidad de sus cotizaciones.

Al respecto, surge el trabajo desde el hogar como una alternativa para convalidar esta exigencia aparentemente implícita de cuidados, permitiendo la presencia en el hogar junto a la generación de ingresos de formas paralelas (Hombres y mujeres/Arica), pero agudizando la dependencia de las mujeres del trabajo informal e independiente. El trabajo de cuidados es postulado por algunas participantes como un deber ineludible.

¿Por alguna razón o circunstancia han debido dejar de trabajar?

—“...Solamente por embarazo.”

—“Yo por mi hija mayor dejé de trabajar, es que ella es enferma.”

¿Qué enfermedad tiene su hija?

—“Cirrosis gástrica, entonces yo me voy a Santiago y la empresa no te da más allá de 15 días de permiso o no te contrata.”

¿Y preferiría no haberlo hecho, no haber tenido que dejar de trabajar?

—“No, es que no era que prefería, era mi deber que tenía que cumplir no más.”

¿Su deber de mamá?

—“Sí.”

(Mujeres/Tarapacá)

“...de los 15 que empecé a trabajar, ahora tengo 22. Empecé a trabajar en el McDonald's, después de temporera en la fruta, y quedé embarazada, y ahora estoy de dueña de casa.”

(Mujer/RM)

“...alcancé a tener sólo 3 años de imposiciones y después como mi esposo no me dejó seguir trabajando tampoco empecé a imponerme y hasta ahí quedé y dije yo, iba tan contenta yo a ver mi jubilación.”

(Mujer/RM)

Si bien el embarazo consta de protecciones legales como pre y posnatal y fuero maternal, las trayectorias de mujeres presentaron quiebres más profundos que los de un alumbramiento, puesto que la configuración familiar o las influencias de las parejas produjeron salidas del mercado laboral de mayor duración, a menudo relegando a la mujer al ámbito doméstico por el resto de su vida.

“Dejai' mucho de lado a los hijos. Yo podría haber seguido trabajando, siempre y cuando hubiese estado sola, si no hubiese tenido hijos, porque a la hora que yo estoy sola trabajo no más, pero el Bastián se me estaba yendo, ya no le hacía caso a su hermana, era atrevido con el papá... entonces no, estaba muy insolente, y me salí (del trabajo).”

(Mujer/RM)

¿Ha sentido que las que han tenido que dejar de trabajar por las razones dadas, le parece injusto?

“Sí po, si uno hace su trabajo bien, es injusto que no te puedan seguir contratando por el solo hecho de tener un hijo enfermo.”

(Mujer/Tarapacá)

La etapa de crianza de los niños a menudo incentivó que las mujeres hicieran una presencia más permanente dentro del hogar, instándolas a dejar sus empleos para dedicarse al cuidado de los hijos, en lugar de depender de otras mujeres (familiares, etc.) o de cuidados remunerados.

Todos estos casos tienen correlatos negativos en la trayectoria previsional de las mujeres, puesto que incentivan el sufrimiento de lagunas previsionales, o bien al cese total de imposiciones derivado del trabajo precarizado o la ausencia completa de éste.

Existencia de redes y estrategias de apoyo

Otros casos de interrupción de trayectoria laboral fueron subsanados mediante el apoyo y trabajo de otras mujeres; por lo tanto la irrupción que la maternidad genera supondría un desplazamiento del trabajo de cuidados entre mujeres.

“Yo trabajaba en la feria itinerante rotativa, ayudando a mi hermana, abriendo choclos solamente. Y ahora me enfermé y dejé de trabajar hace 5 meses, tengo un dolor acá, pulmón, brazo, todo, ya no puedo trabajar, así que ahora me han ayudado no más mis hermanas, me vienen a dejar verduras, fruta mi hermano y en eso estoy, pero a veces estoy un poco desanimada sí.”

(Mujer/Tarapacá)

La existencia de familia en la región donde se desempeñan las labores es clave para enfrentar las adversidades propias de la edad, o bien otras de salud, emocionales, económicas, etcétera. Las redes de apoyo, en este sentido, son tan importantes como la posibilidad de contratar trabajo doméstico remunerado en la posibilidad de trayectorias laborales femeninas, y la evitación de una caída en la pobreza femenina tal como fue descrita en el marco teórico.

Trayectorias laborales femeninas marcadas por la migración

Las mujeres pertenecientes a pueblos indígenas que debieron emigrar por razones laborales se sumieron en situaciones de mayor vulnerabilidad, al removerse de sus redes de apoyo, lo cual las predispone a condiciones laborales inferiores, y quizás también a la dependencia utilitaria de la vida en pareja en pos de una estabilidad acrecentada.

Capacidad de ascenso en trayectorias laborales femeninas

El carácter contingente de los empleos retrasaron también la incursión en trayectorias laborales con capacidad de ascenso o estabilidad, en tanto la mayoría de los trabajos femeninos carecieron de una estructura escalonada de posiciones (o bien, de cualquier

estructura), sino que responden a labores puntuales y oficios, por lo que el ascenso es inexistente o dificultoso.

¿Creen ustedes que en sus empleos actuales les sea posible ascender, mejorar?

“No, porque uno trabaja en una labor específica, le cocino a los niños de la escuela y ahí no más, ahora después si uno puede ser supervisora...”

(Mujer/Tarapacá)

Los trabajos que relatan las participantes a menudo carecieron de estructuras ascendentes de posiciones, en tanto correspondieron a labores puntuales de servicios o de bajo nivel en la cadena productiva, por lo que su capacidad de ascenso fue limitada. (Hombres y mujeres/Tarapacá) En su mayoría se trató de trabajos sin contrato, o bien con contratos de corto plazo.

“Bueno yo he trabajado de vendedora, promotora, lo que salga en realidad, ahora estoy en la casa, porque tengo un niño chiquitito y no tengo con quien dejarlo.”

¿Consideran eso, una razón como alguna forma de discriminación?

“Sí, porque uno tiene que preocuparse por los hijos, entonces si están enfermos yo no voy a ir a trabajar si mi hija está afiebrá o si mi hija está enferma.”

(Mujeres/Araucanía)

¿En general, ustedes ven que en su trayectoria han tenidos más trabajos con contrato, o sin contrato?

—“Sin contrato.”

—“Es difícil que te contraten.”

—“Yo siempre he trabajado con contrato, pero de repente igual te hacen contrato por cierto tiempo, por 3-6 meses, ahora esperan hasta los 6 meses para hacerte contrato y de ahí pasas a indefinido.”

(Mujeres/RM)

Como se vio en el marco teórico, existen factores estructurales que condicionan la estabilidad y calidad del empleo femenino. Para el caso de la muestra cualitativa, el limitado nivel educativo de las participantes, condicionado por sus contextos socioeconómicos, étnicos, y su posición familiar en tanto mujeres probablemente condicionaron la precariedad de los empleos reportados.

Las mujeres consideraron discriminatoria la ausencia de alternativas para enfrentarse a casos específicos capaces de interrumpir sus trayectorias laborales, tales como la enfermedad de los hijos. Una solución de estos casos que no comprenda la interrupción

de la trayectoria femenina depende netamente de la disponibilidad de redes de apoyo, la cual es variable en cada caso, afectando de forma mucho más negativa a las mujeres que migran en búsqueda de trabajo por pertenecer a comunidades indígenas. La condición migratoria se agudiza en los grupos etarios más jóvenes (debido a su ingreso al trabajo y necesidades económicas) en las regiones del norte (Arica y Parinacota, Tarapacá), pero no deja de estar presente en la región de la Araucanía, donde los traslados entre las comunidades rurales y los centros urbanos pueden significar similares problemáticas a las migraciones de mayores distancias.

Ubicación de los ingresos femeninos en la economía doméstica

Los trabajos con contrato para mujeres fueron escasos en comparación con los hombres, donde destaca la reciente promulgación de la nueva ley 20.786 de Trabajadoras y trabajadores de casa particular, donde se estipula la existencia obligatoria de un contrato de trabajo en cualquier relación laboral de trabajos de aseo o asistencia doméstica, incluyendo por lo tanto el pago de imposiciones por parte del demandante del servicio (Mujeres/RM).

“Es que antiguamente el trabajo era para hombres, para la que no tenía estudios el trabajo era por día y sin contrato. La única parte en la que te podían contratar es cuando trabajas en una empresa, en un packing, ponte tú, ahora en casa particulares te tienen que hacer contrato sí o sí, aunque sea por un día te lo tienen que hacer igual, porque por la nueva ley que salió de asesoras del hogar.”

(Mujer/RM)

El trabajo es entendido por las mujeres participantes como una incursión moderna de su género, en base a lo cual pueden ser explicadas las inequidades culturales que les afectan diariamente.

Debido a las adversidades propias del presente, las mujeres parecieron encontrarse simultáneamente en la estructura familiar tradicional (donde su trabajo doméstico y reproductivo es económicamente invisibilizado) y en su posición moderna como trabajadoras independientes, lo cual da lugar a las contradicciones y barreras laborales que experimentaron.

Algunas mujeres calificaron sus incursiones en el mercado laboral como temporales, motivadas por una necesidad de sustento ante la interrupción del ingreso principal de su pareja (Hombres y mujeres/Tarapacá).

De todos los participantes, sólo fueron mujeres quienes comentaron recibir ayuda familiar directa (Hombres y mujeres/Tarapacá), posiblemente en tanto existen una cantidad de beneficios sociales dirigidos específicamente a mujeres.

La mayoría de las mujeres calificaron sus ingresos como secundarios respecto del sustento de su esposo (Mujeres/Araucanía), aunque las mujeres de la región metropolitana fueron mucho más independientes que sus pares de otras regiones.

“Yo dependo del ingreso familiar.”

¿Cuántas personas dependen de su ingreso familiar?

“Yo y mis hijos.”

¿Cuántos hijos?

“Tres.”

¿Contándola a usted?

“Conmigo cuatro.”

Cuatro personas dependen de sus ingresos.

“Sí.”

Correcto. Y el ingreso que usted recibe, ¿de dónde viene?

—“Yo tengo ayuda de familiar 29 mil que tengo ayuda y también mi familia me ayuda mucho, mi hermano menor que trabaja, como le decía, donde ve que mi esposo está sin pega porque él trabaja como particular, él es el que aporta en la casa cuando trabaja.”

Entonces es un ingreso esporádico.

“Particular que mi esposo gana, pero a veces está sin pega, entonces cuando está sin pega yo siempre corro donde mi hermano para buscar fruta, verdura que él trae de la feria.”

(Mujeres/Tarapacá)

Pareciera que la condición secundaria de los ingresos responde a los tipos de trabajos que las mujeres participantes ocuparon, los cuales, en tanto segregados por género y por ende feminizados, poseen gran cantidad de las características inherentes a la pobreza femenina indicada en el marco teórico. Por otro lado, los hombres, al poseer estudios y los privilegios particulares de su género, presentaron trayectorias laborales continuas y ascendentes, las cuales los posicionaron como sostenes familiares.

1.2.3 Trabajo doméstico y de cuidados

“Ahí todo lo tiene que ver con la parte del hogar, lo ve mi señora. Lo que es cocina, comedor, todo eso lo ve ella. Todo que ver con los niños lo ve ella. Yo

particularmente en mi trabajo no más, y llevo lo que le decía anteriormente, el sustento para el hogar.”

(Hombre/Araucanía)

Como fue planteado, la mujer se adhiere a la expectativa social de atender su doble presencia en las esferas doméstica y laboral, lo cual promueve diferencias en su disponibilidad de horas de trabajo respecto de los hombres (Hombres y mujeres/Tarapacá).

Sus horarios dependientes de las necesidades de los hijos (Hombres y mujeres/Arica) complejizan la convalidación de oportunidades de capacitación u otros beneficios sociales (Mujeres/RM), ya que por sobre la jornada laboral remunerada se superpone la jornada de trabajo doméstico dentro de sus hogares (Hombres y mujeres/Tarapacá).

Distribución de las labores domésticas en el núcleo familiar

Las parejas que reportaron compartir la distribución de labores domésticas de forma más equitativa fueron aquellas que trabajaban desde el hogar, o que trabajaban de forma independiente, así como también aquellos casos en que la pareja masculina debía apoyar a la mujer debido a condiciones mentales o de enfermedad (Hombres/Araucanía).

“Bueno, así como trabajamos juntos en confecciones, el trabajo de la casa también lo repartimos. A uno le toca lavar la loza, la olla. Mi señora hace la comida. Entonces es cotidiano eso.”

(Hombre/Araucanía)

“En mi caso, yo tengo una compañera que tengo un poquito de problemas con ella, que es olvidadiza, que tengo que ayudarle: yo hago el almuerzo. (...) tiene problemas de salud ella (...) tiene un poquito de retraso en su cabecita. Y ahí estoy tratando de ayudarle.”

(Hombre/Araucanía)

Responsabilidad femenina sobre cuidado de familiares

Pero fuera de estos casos, abundaron las mujeres a cargo de otras personas con enfermedades o condiciones mentales (Hombres y mujeres/Tarapacá), y claramente también a cargo de embarazos y bebés (Mujeres/RM; Hombres/Araucanía; Hombres y mujeres/Tarapacá), propiciando la limitación de las oportunidades laborales en todos los niveles etarios.

¿Por alguna razón o circunstancia han debido dejar de trabajar?

—“Si, por mis hijos.”

¿Alguien más ha tenido que dejar de trabajar?

—“Salud.”

—“Embarazo también.”

(Mujeres/Araucanía)

“...no es el hombre el que se queda en la casa cuidando a los hijos, si están los dos trabajando es ella la que se hace cargo, o si pasa cualquier cosa, el hombre se va a trabajar y la mujer se queda.”

(Mujer/Araucanía)

Aún cuando los hombres se insertan de diferentes maneras en los trabajos domésticos y de cuidados, su pertenencia dentro de dicha esfera no es tan vinculante como la de las mujeres, eximiéndolos de la participación en situaciones de emergencia en las que la mujer se vería culturalmente incentivada a disponerse.

Incidencia del trabajo doméstico en la participación laboral femenina

¿Cómo se distribuyen las labores? ¿Ella trabaja también?

“Trabaja.”

Ya. ¿Y las cosas de la casa?

“Bueno, ella trabaja medio día y medio día en la casa. Y si no, me mandan a mí también.”

(Hombre/Araucanía)

“Yo antes trabajaba en otra cosa y tuve que salirme de la industria porque mis hijos estaban muy solos también, ya me había separado y mis niños quedaban muy solos.”

(Mujer/Arica)

La disponibilidad horaria y las trayectorias personales de algunas mujeres se constituyeron completamente en torno a su presencia en la esfera privada y su prescripción social respecto de la maternidad, configurando una doble presencia sesgada hacia esta, en desmedro de sus trayectorias laborales y personales. Una distribución equitativa de los trabajos de cuidados y domésticos daría lugar a trayectorias equitativamente aptas para desarrollar carreras laborales y personales.

Incidencia del trabajo doméstico en la participación del sistema previsional

Las limitaciones propiciadas por la prescripción de trabajo doméstico se extienden hasta la capacidad de cotización de las mujeres, puesto que las urgencias familiares o económicas recaen prácticamente “por defecto” sobre ellas, en desmedro de sus proyectos y trayectorias personales, laborales y previsionales.

“Yo hace años que dejé de cotizar, por lo mismo, pasé de madre soltera con 2 hijos y además tengo 1 hijo que también fue de madre soltera, y no me ayudaron los hombres, trabajaba para puro mantenerlos a ellos no más, a veces los tenía a los 2 encerrados en la casa y tenía que trabajar, y no me alcanzaba para la imposición, y yo había dejado, desde el día tenía que tuve a mi hijo, había dejado de tener imposición, ¿y de qué me sirve ahora?, porque ahora me pueden jubilar pero dentro de 3 años más, paga 3 años más y ahí te jubilamos’, me dijeron, por tu enfermedad. ¿Y qué voy a estar pagando tanta plata para recibir 100 lucas después, a los 60 o 65 dicen algunos?, no me conviene, mejor no pago nada.”

(Mujer/Tarapacá)

De acuerdo a los testimonios de las participantes, sus trayectorias previsionales y laborales fragmentadas e interrumpidas disminuyeron su interés en re-introducirse al sistema previsional, tomando en consideración las importantes sanciones en los montos finales que significan las lagunas. Estratégicamente, intentar reinsertarse en el sistema previsional no habría reportado mayores beneficios para ellas en comparación a no ver sus ingresos disminuidos.

Justificación sexista de los roles femeninos ligados al trabajo doméstico

En estos casos, algunas mujeres caracterizaron dichas situaciones de interrupción de la trayectoria laboral como “justas”, en tanto “una tiene que estar cerca del hijo dándole pecho”, por “el apego”, o porque “fue una opción” (Mujeres/Araucanía).

Relación de los hombres con el trabajo doméstico

Si bien una importante cantidad de participantes hombres explicitaron su participación dentro del trabajo doméstico, sus roles en él fueron particulares dentro de la gama de responsabilidades que conlleva el mantener un hogar y a sus integrantes. Principalmente, destacó la cocina como un espacio de participación masculina, y en segundo lugar el aseo de cocina.

“Ahí todo lo tiene que ver con la parte del hogar, lo ve mi señora. Lo que es cocina, comedor, todo eso lo ve ella. Todo que ver con los niños lo ve ella. Yo

particularmente en mi trabajo no más, y llevo lo que le decía anteriormente, el sustento para el hogar.”

(Hombre/Araucanía)

Se subentiende que la mujer se dispone en una posición de dominio dentro de las responsabilidades domésticas, donde la incursión masculina se caracteriza por la ocupación de tareas delegadas, evidenciando una inclusión subyugada del hombre hacia dicha esfera.

“...la mujer siempre va a estar más comprometida con el tema del aseo, yo soy bastante descuidado lo admito, con el tema del orden de la casa, del aseo de la casa, entonces ahí ella siempre está chicoteándome por detrás diciéndome ‘oye ya, tenís que hacer esto’, y cuando yo llego más temprano de repente hago sus cosas. También cocinamos los dos, yo cocino más que ella, entonces ahí le cambio el día de la cocina por el día del limpiado, por ejemplo.”

(Hombre/RM)

La participación del hombre en la esfera doméstica resulta secundaria en comparación al rol preponderante de la mujer

1.2.4 Transferencia de responsabilidades de género y naturalización de prescripciones

En general, las trayectorias laborales fueron permeadas por esta determinación cultural femenina de su rol doméstico y particularmente maternal, lo cual limita y sesga claramente sus posibilidades (Mujeres/Araucanía; Hombres/RM).

“Yo soy soltera, como le decía; a mí me tocó mantener a toda mi familia, sola, a mi hermana le tocó después.”

(Mujer/Arica)

Las responsabilidades domésticas fueron transferidas dentro del lado femenino de las familias cual “herencia”, pasando de las abuelas a sus hijas, y posteriormente desde estas madres a sus hijas mujeres, liberando a la pareja masculina y a los hijos hombres de su participación en las labores domésticas y de cuidados (Hombres y mujeres/Arica; Mujeres/RM). Nuevamente, la adquisición de estudios permitiría a las mujeres escapar de esta prescripción (Mujeres/Araucanía).

A pesar de existir varias voluntades masculinas de liberar a la mujer de estas determinaciones domésticas, especialmente en las parejas de trabajadores

independientes, siguen existiendo resabios que limitan una consecución completa de igualdad de género a nivel doméstico y familiar.

“En mi caso, con mi esposa yo hago cualquier cosa que ella me pida, menos aseo, (risas) una cosa que no me gusta y no lo hago bien, no, pero en todo lo demás nos repartimos, si ella no puede hacer una cosa lo hago yo.”

(Hombre/RM)

La reproducción de ideas sexistas en torno al trabajo doméstico y las prescripciones sociales femeninas suelen ser inculcadas desde la primera socialización; es decir, la familia, donde ya sea desde los valores adquiridos o mediante el aprendizaje por ejemplo se interiorizan los roles femeninos, reproduciéndolos intergeneracionalmente.

Se genera un paralelo con el tema étnico, en tanto para ambos casos la educación entregada desde el hogar aparece como capaz de disminuir o agudizar estas discriminaciones implícitas.

“No se puede llegar así como así y corregir, porque es falta de educación, y en el colegio le enseñan de qué se trata este tema, pero la educación base viene de la casa de los padres, y eso significa que el joven o la señorita o el niño va al colegio y ya empieza a ser discriminado.”

(Hombre/RM)

La concepción sexista de las responsabilidades del trabajo doméstico se ubican naturalizadas en las mujeres, algunas respondiendo convencidas de que quienes deben realizar los trabajos domésticos son necesariamente las mujeres de la familia, lo cual se evidenció en frases como *“yo misma hago las cosas de mi casa, igual tengo hijas...”* (Mujeres/RM).

1.3. Desigualdades laborales según género

El concepto de “desigualdad de género” no se mencionó como tal de forma explícita por las o los participantes, pero el fenómeno sí fue ampliamente identificado, criticado y caracterizado de forma evidente en diferentes niveles.

Las y los integrantes comunicaron diversas experiencias sobre los fenómenos de segregación laboral por género, y explicaron brechas salariales por las diferencias de los trabajos por sí mismos, donde la evidencia indicó barreras de acceso a ciertas profesiones para ambos géneros, reproduciendo su segregación (Hombres y mujeres/Arica).

¿Consideran que hay diferencia entre lo que ganan ustedes y lo que ganan sus parejas?

“Sí, hay bastante diferencia”

¿A que creen ustedes que se deba eso?

“Quizás al rubro.”

¿Usted dice que hay diferencia entre lo que gana usted y lo que ganan ellos, pero quien gana más?

—“...la persona que tiene más estudios.”

—“...claro, depende del rubro.”

(Mujeres/Araucanía)

“...Sí, hay una diferencia (de ingresos según género), yo soy separada, tengo 7 hijos, y bueno el esposo y la esposa hacen cosas distintas.”

(Mujer/Arica)

El carácter principal de la identificación de desigualdades laborales por parte de las participantes puede ser identificado por el curso que dieron a sus grupos focales particulares: las mujeres profundizaron mucho más en la existencia de beneficios y sus usos estratégicos para solventar sus condiciones socioeconómicas complejas, habiéndose desenvuelto a través de trayectorias laborales complejas que las posicionaron en desventaja laboral, social y económica; mientras que los hombres se refirieron muy poco a los beneficios existentes, aunque sí comentando acerca de aquellos procedimientos y resquicios relacionados al ámbito laboral.

La sensibilidad diferenciada en torno a la maternidad y el cuidado de los pares, que debiese ser responsabilidad del pleno de la sociedad, así como la relación desigual en pos de la participación en la generación de riqueza y el trabajo, parecieran sugerir la distinción entre las diferentes esferas en que se desenvuelven los géneros.

Situación contractual femenina

Así mismo, las formas de trabajo más comunes en las mujeres participantes carecieron de contratos, y por ende de aporte a sus fondos de previsión, agudizando y reproduciendo las ya abundantes lagunas previsionales (Hombres y mujeres/Tarapacá).

“En mi caso yo gano más (que mi pareja), pero tengo contrato diferente, entonces igual estoy en desventaja porque yo gano mas pero a honorarios, el gana un poco menos pero tiene un contrato indefinido.”

(Mujer/Araucanía)

En los casos femeninos, se trató casi en la totalidad de trabajos precarios, manuales, o no-profesionales (Hombres y mujeres/Arica). En este sentido, si bien el discurso de las y los participantes no hizo referencia al género como problema social, el conjunto de sus experiencias y vivencias en torno al trabajo y la seguridad social evidenciaron en definitiva inequidades de género intersectadas por inequidades étnicas. Las diferencias existentes en las condiciones laborales y contractuales entre hombres y mujeres se dieron particularmente en la preponderancia del contrato indefinido en el caso de los hombres, en comparación con los trabajos independientes de las mujeres (Mujeres/Araucanía).

Situación de trabajadoras en edad fértil y con hijos

Se identificó discriminación en contra de contratar mujeres en edad fértil o con hijos jóvenes, donde los empleadores prefieren a las mujeres de mayor edad o con hijos ya crecidos, ya que la mujer que cría no es considerada productiva ni estable, y por ende propensas a ser despedidas.

“En algunos lugares de trabajo si tu estai en edad de tener hijo no soi muy bienvenida, buscan a alguien que ojalá ya tenga hijos y estén grandecitos, porque si estás en etapa de tener más hijos o están muy chiquititos vas a pasar pidiendo permiso para verlo o qué sé yo. Ese requisito buscaban, y yo quedé porque los míos están grandes. Tengo compañeras que han estado un año en este trabajo y se han ido porque el bebé demanda.

(Mujer/RM)

Bajo criterios de mercado, la decisión de incorporar mujeres a la empresa suele ser considerada un riesgo económico debido a la capacidad reproductiva de la mujer y la posibilidad de interrupción productiva que puede comprender, lo cual significa una sanción sobre las mujeres en tanto tales al ser dirigido el “precio” de la crianza y la maternidad sobre sus personas, independientemente de su planificación familiar o aptitudes profesionales. Estas prácticas institucionales reproducen los roles sexistas de crianza como responsabilidades inherentemente femeninas al desistir de alternativas capaces de liberar a las mujeres de dicha determinación.

Valoración contrapuesta de los diferentes modos de vida femeninos

Existió un cierto estigma en contra de la mujer que se dedica a ser dueña de casa por parte de las otras mujeres, pero las primeras validan su responsabilidad en tanto necesaria para el núcleo familiar.

—“Es como que ellos no te ayudan como... o será que, como hay mujeres que son flojas y se quedan ahí esperando que el marido les traiga no más.”

—“Bueno en mi caso, yo dejé de trabajar, pero en mi caso siempre he trabajado, con mi marido los dos somos uno y siempre complementábamos los sueldos, éramos uno. Ahora puedo decir que soy mantenida, ya trabajé mucho.”

(Mujeres/RM)

Se genera una contradicción entre la posibilidad moderna de incursar en el mercado laboral y la opción de dedicarse a la maternidad o el trabajo doméstico, donde la valoración social parece estar tendiendo hacia la primera alternativa, al considerarse la segunda como un modelo tradicional o antiguo de mujer.

Ubicación de comunidades indígenas y su relación con el trabajo

Fue explicitada la condicionalidad del éxito de la mujer perteneciente a pueblos indígenas bajo su condición de “inmigrante” (Mujeres/Araucanía), en tanto sus necesidades laborales las llevan muy comúnmente a desplazarse desde sus comunidades hacia otros centros urbanos (Hombres y mujeres/Arica), poniéndolas en situaciones de vulnerabilidad social al posicionarlas en lugares que les son ajenos, donde carecen de redes de apoyo.

La distancia entre las comunidades y las fuentes laborales pone en entredicho la inclusión económica de estas mujeres y hombres indígenas, quienes deben retirarse de sus tierras en búsqueda de sustentos económicos. Estos movimientos de migración intra-nacional dan lugar a nuevos focos de discriminación y racismo, al enfrentar a sujetos pertenecientes a pueblos indígenas con otras poblaciones étnicamente homogéneas, o viceversa.

1.4. Situación económica de las y los participantes

1.4.1 Situación de remuneraciones y movilidad

Existió un consenso acerca de la insuficiencia de las remuneraciones respecto de sus necesidades y estilos de vida actuales, donde se dificulta cualquier tipo de planificación a futuro (Hombres/Araucanía).

Entonces, es un ingreso esporádico.

“Particular, que mi esposo gana, pero a veces está sin pega, entonces cuando está sin pega yo siempre corro donde mi hermano para buscar fruta, verdura que él trae de la feria. Trabaja en la feria mi hermano, entonces él me ayuda a mí, me pasa 5 lucas.”

(Mujer/Tarapacá)

Los ingresos femeninos fueron, en varias ocasiones, meramente complementarios a los masculinos y principales. Las mujeres, en las familias de corte más tradicional, y debido a la particularidad de su prescripción social, se remiten a posibilitar todas las actividades necesarias para sustentar el núcleo a la par del sostenimiento económico de la pareja.

La capacidad de aumento de ingresos fue relacionada al tomar otros trabajos o bien cambiar el actual, pero no así con la posibilidad de ascenso, la cual se ve severamente limitada por el tipo de empleos disponibles para las mujeres participantes.

¿Creen ustedes que en sus empleos actuales les sea posible ascender, mejorar?

“No, porque uno trabaja en una labor específica, le cocino a los niños de la escuela y ahí no más. Ahora, después si uno puede ser supervisora...”

(Mujer/Tarapacá)

Ciertos ascensos fueron categorizados como prohibitivos, al identificarse factores de imposibilidad ligados principalmente a las relaciones informales de capital social (pitutos) y al credencialismo educacional. Sólo algunas profesiones tienen oportunidades de ofrecer movilidad vertical u horizontal, esta última generalmente ligada a la posesión de títulos de estudios y a la posesión de activos físicos (Mujeres/Araucanía).

Empleabilidad y aptitud laboral con el avance de la edad

Otro factor que juega en contra de la posibilidad de aumento de ingresos es el avance de la edad, el cual dificulta la contratación bajo criterios de competencia disminuida, influyendo también la brecha de manejo tecnológico, lo cual se ha vuelto una condicionante importante para la empleabilidad de las y los trabajadores.

“No dan ganas de envejecer, mejor quedarse siempre joven, además a uno viejo, ¿quién lo va a contratar?, uno no va a tener la misma energía. Al contrario, se contrata a la juventud, y nosotros venimos quedando al ladito.”

(Mujer/Tarapacá)

“La tecnología es muy preocupante a las personas que somos mayores, de partida porque las fuentes laborales cada día están más estrechas (...) uno tiene que estar al día con la tecnología, con la tecnología los profes somos más o menos no más y hay que hacerlo.”

(Hombre/RM)

—“Cuando uno llega a una edad, es difícil que se las contrate, contratan más a los jóvenes pero una persona que ya ha pasado la edad le dicen ‘no, tú estás viejo’,

entonces es difícil para uno, porque uno quisiera tener un poquito más pero está muy difícil.

—“Me pasó lo mismo a mí. Contratan puras lolas de 20, 25, que ni trabajan; en cambio nosotras sacamos la pega que ellas no hacían, y por eso que yo quedé mal, la tendinitis que me dio, me tuve que operar y todo, pero ya no es lo mismo.”

(Mujeres/Arica)

La adultez y vejez se configuran, de acuerdo a los participantes, en grupos vulnerados por discriminación etaria, donde los empleos son acaparados por trabajadores más jóvenes, bajo lo que se percibe como decisiones discriminatorias que devienen perjudiciales para las situaciones de vejez.

Capacitaciones dirigidas a competencias laborales en tecnología

Por lo tanto, se reúnen los factores de interés por capacitaciones en algunas regiones (Hombres y mujeres/Tarapacá; Mujeres/RM), con el deseo generalizado de trabajar de manera independiente de forma posterior a la jubilación, y la inquietud sobre la necesidad de habilidades laborales ligadas a la computación como criterio de competencia contemporáneo, indicando la existencia de un nicho de programas públicos dirigidos a reinsertar laboralmente a los jubilados que así lo estimen conveniente.

Educación como posibilidad de ascenso o aumento de ingresos

El acceso a la educación fue considerado como otra expectativa de aumento de ingresos (Mujeres/RM; Hombres y mujeres/Tarapacá; Mujeres/Araucanía) o posibilidad de ascenso, no sin reconocer el amplio costo en diversos campos y la existencia de barreras que limiten el retorno de la inversión (Mujeres/Araucanía).

El costo fue una limitante importante ante la oportunidad de capacitarse, terminar los estudios inconclusos, o avanzar educacionalmente (Hombres y mujeres/Tarapacá). En este sentido, el trabajo y la generación de recursos de subsistencia se posicionan más arriba en la escala de necesidades (Hombres y mujeres/Arica).

“A lo mejor uno siempre aspira a algo más pero no se puede, porque uno tiene que tener un título profesional, y te trunca todas las posibilidades de seguir más adelante, una que con suerte tiene cuarto medio, entonces le queda hacer cursos chicos no más (...) si quisiera uno hacer otra cosa, en este caso, estudiar, por falta de dinero, de recursos y muchas cosas más, entonces tiene que quedarse ahí no más”

(Mujer/Tarapacá)

Aumento de horas de trabajo como posibilidad de aumento de ingresos

Ante el deseo y necesidad de mayores ingresos, la tendencia fue de aceptar un aumento de horas de trabajo (Mujeres/Araucanía; Hombres y mujeres/Tarapacá), lo cual implica un sacrificio del tiempo libre y la disposición ante la familia (Hombres y mujeres/Arica) — razón que limitará el acceso de mujeres a esta estrategia (Mujeres/RM).

¿Qué uno podría hacer para mejorar un poquito los ingresos?

“Trabajar más, o sea, ponte tú, yo trabajaba de lunes a viernes y ahora conseguí otro trabajo el día sábado, porque la plata no te alcanza, tenís hijos y quiero obtener mi casa, entonces tenís que sacarte la mugre para poder tener lo tuyo.”

(Mujer/RM)

La posibilidad de poder aceptar más horas de trabajo resulta realista mayoritariamente en hombres, quienes por razones anteriormente referidas son capaces de hacerlo. Algunos participantes aludieron a esta posibilidad como justificación de los ingresos desiguales según género:

“...Porque obvio, uno trabaja más de las horas correspondientes, es obvio que tiene que ganar más, porque tú haces una conveniencia de lo económico y todas esas cosas van avanzando de una manera conforme los dos.”

(Hombre/RM)

La dependencia de aumentar las horas de trabajo va directamente relacionado al hecho de que la varios de los trabajadores que respondieron a este punto reciben remuneraciones limitadas por el sueldo mínimo, y por lo tanto dependen económicamente de su fijación política.

Estabilidad y tranquilidad a cambio de menores ingresos

Contrariamente, otros participantes destacaron su opción por empleos que paguen menos, pero que sean más estables y tranquilos (Hombres/Araucanía).

“Tengo otras compañeras que trabajan de 5 a 8 de la mañana y después vuelven y hacen turnos así como 2 o 3 días sin dormir, es mucho, o sea plata vai a tener, pero no sé, yo veo la parte mental.”

(Mujer/RM)

“...pienso y veo de que posiblemente necesite otra alternativa laboral más a futuro, para poder descansar más, pero no ganar tanto. Cosa de tener algo más estable y más tranquilo.”

(Hombre/Araucanía)

Las situaciones de precariedad laboral sumadas a contextos socioeconómicos negativos podrían incentivar a estos participantes a renunciar a modos de vida extremadamente agitados y esforzados, a cambio de estilos de vida más simples que les permitan tener tiempo libre a disposición.

“Bueno, pero tuve la suerte de poder trabajar, pero yo lo que quiero rescatar es que me da pena mi país, de que alguien dice: ‘sí, estamos comiendo todos los días’, pero en otros países está la hora de recreación, está el tiempo para estar con los hijos, no es esa vida que tenemos en Chile, tan pobre...”

(Mujer/Arica)

Ante la imposición de trabajar durante toda una vida contra expectativas de bajas remuneraciones e inseguridad en la etapa de vejez, surgen estrategias como las anteriores, que se oponen por ejemplo a la constancia y densidad de cotizaciones que el sistema de pensiones actual requiere.

Finalmente, la jubilación también apareció como una oportunidad de aumentar ingresos, siempre y cuando pueda ser complementada con otras iniciativas de negocios:

“A veces pienso que podemos mejorar porque mi esposo se va a jubilar, ahora en marzo para adelante hace sus trámites y se jubila. Y ahí va a tener una ayuda, entonces mi esposo piensa, con la ayudita pienso moverse con negocitos, hacer algo. Entonces ahí podría mejorar.”

(Mujer/Tarapacá)

En general, tal como el extracto anterior indica, los participantes no vieron la jubilación como el inicio de una etapa de abandono de las actividades laborales, sino como una nueva etapa de desempeño laboral independiente en el cual los ahorros y capitales acumulados durante la vida pueden ser puestos en negocios u otros emprendimientos para sustentar el resto de la trayectoria vital.

Más adelante podremos ver que estas expectativas de continuar y aumentar los ingresos de forma independiente luego de la jubilación se tornan en una crítica contra el sistema previsional ante la imposibilidad de retirar los fondos de pensiones individuales a voluntad.

1.4.2 Capacidad de ahorro y seguridad

En general no existió una capacidad significativa para generar ahorros entre las y los participantes, en vista de que sus ingresos fueron caracterizados como insuficientes (Hombres/Araucanía; Hombres y mujeres/Arica; Hombres/RM), aunque existieron casos de éxito en que sí fue posible.

El carácter de estos ahorros responde a una fuente de seguridad (Hombres y mujeres/Tarapacá) en casos de emergencia, particularmente ante la salud, y a su vez son contemplados ampliamente en pos de la adquisición de una vivienda propia mediante la postulación a subsidios, el mejoramiento de la misma, o bien la implementación de servicios (Hombres y mujeres/Tarapacá).

¿Les resultan suficientes los ingresos que ganan ustedes?

—“A mí, personalmente no.”

—“Yo creo que así, se me hace insuficiente, no me alcanza a veces.”

—“Lo mismo, o sea no es suficiente, porque hay tantos gastos.”

O sea, no les permite generar ahorro.

—“No.”

—“No, no puede generar ahorro.”

—“El ahorro es muy difícil, sobre todo en este tiempo.”

(Hombres/Araucanía)

La insuficiencia de remuneraciones es el primer limitante lógico para una capacidad de ahorro significativa.

¿Qué medios utilizan para ahorrar?, banco...

“No banco no, tenemos una cajita fuerte. Claro porque en el caso de los niños, se pueden enfermar, entonces tenemos que siempre generar plata extra.”

(Mujer/Tarapacá)

“Ah, sí po’, guardamos un poquito ahí para que cualquier cosa tiene uno, está guardadito, siempre tratamos de guardar ahí lo que le llega a ella y sobre todo, es ella la que más guarda.”

(Mujer/Arica)

Dentro de quienes sí fueron capaces de generar ahorro, la motivación giró en torno a la generación de un fondo en caso de eventualidades, principalmente de salud que conciernan a los hijos.

El dinero se mantuvo dentro de los hogares (Hombres y mujeres/Tarapacá) o en fondos comunes (Mujeres/Araucanía), y no en cuentas de ahorro u otros. La generación de un fondo de ahorro fue identificado como una fuente de seguridad dentro de contextos socioeconómicos de riesgo.

—“Yo junté platita, entonces, con esa platita compramos el terrenito y el terreno, también juntamos ahí, traté, ni siquiera pude comer bien nada, estaba comiendo solamente algo sencillito no más, todo lo depositaba y le construyeron ahora primer piso abajo y ahora hay que juntar otra vez para que le hagan el segundo, a ella.”

—“Sí, una casa en Alto Hospicio, en La Pampa. Terreno.”

—“Y ahora me van a poner la luz, todavía no me han ponido (sic) la luz.”

(Mujeres/Tarapacá)

Algunas instancias de ahorro exitoso debieron complementarse con disciplina y sacrificios familiares, como en el extracto anterior. Por otro lado, ciertas alternativas mancomunadas en los espacios informales de trabajo se constituyeron como fuentes de ahorro, tales como las “pollas” organizadas por feriantes, con contribuciones semanales que benefician al conjunto de trabajadores con productos de la misma feria (Hombres y mujeres/Tarapacá).

Ahorro personal versus cotización en sistema de pensiones

El componente de seguridad que implica el ahorro voluntario y personal fue considerado por algunos participantes como preferible al método de ahorro que ofrece el sistema previsional.

“Ahora uno también quisiera ahorrar en estos fondos que dice la AFP, ahorre por decir, 10 mil pesos a parte de lo que impone, y es imposible. A veces uno anda con las chauchas, y uno lo que más querría sería decir ‘ya, esto’, pero no puede. Yo en lo personal no puedo, y eso que yo casi soy sola, pero igual.”

(Mujer/Tarapacá)

El argumento fue la rigidez del mismo, junto con la dificultad de contar con una cantidad estable de dinero ahorrada de manera mensual. En este sentido, la imposibilidad de ahorrar o imponer en una AFP iría más allá de la voluntad de los sujetos, sino que sería determinada por su capacidad económica, y es en las mismas líneas que uno de los puntos de descontento con el sistema previsional fue la consideración del nivel de descuento por imposición demasiado alto en comparación con los bajos sueltos y los dificultosos ahorros:

“Mira, yo lo único que sé es que estoy en una AFP y que me descuentan mucho, mucha plata, y no sé más. Nunca he ido a ver cuánto tengo, nada.”

(Mujer/RM)

2. Previsión

2.1. Situación previsional de las y los participantes

De todas las mujeres informadas acerca de su situación previsional, la gran mayoría comentó acerca de la existencia de lagunas previsionales dentro de su historial de cotizaciones, reflejo de sus trayectorias laborales interrumpidas (Mujeres/Araucanía; Hombres y mujeres/Tarapacá; Mujeres/RM), aunque los hombres también reportaron tenerlas, sin embargo con un carácter más breve (Hombres/Araucanía).

—“Tengo lagunas igual en mis imposiciones, como ser, 7 no más los tengo actualizados, 7 años, antes los papeles me los pasaban y esos papeles se me perdieron todos, igual como dice la señora, se me perdieron todos y no sé po’, perdí unos años, y otros en que no me pagaron imposición así que ahí tengo lagunas.”

—“Yo también tengo lagunas.”

—“Yo así de corrido, hace 8 años.”

(Mujeres/Tarapacá)

¿Y han tenido lagunas?

—“Sí. De ahí en adelante (hasta el año 1985).”

—“Yo he tenido lagunas igual, pero lagunas de meses.”

¿Y ustedes?

—“Yo coticé de los 19 años hasta la fecha. Pero igual con lagunas.”

(Araucanía/Hombres)

¿Todos están en una situación similar de tener lagunas previsionales?

(M) “Yo tengo varias lagunas.”

(H) “Estamos casi ahogados.”

(M) “Nos está llegando al cuello.”

(Mujeres y hombres/Arica)

Insatisfacción con Fondos Previsionales

Por otro lado, se percibió de manera generalizada la insatisfacción con los montos previsionales obtenidos hasta el momento, principalmente sentida por parte de mujeres que, en conocimiento de sus acumulaciones totales, concluyen que su jubilación será menos que insuficiente.

“Yo por ser de la AFP, tengo como 2 millones porque igual... pero si me jubilara no sacaría nada, ni lo mínimo sacaría.”

(Mujer/RM)

¿Y además saben cuál es su situación previsional, el monto...?

—“Yo sé que tengo como un millón de pesos.”

—“Yo la otra vez fui, y estoy en la AFP Modelo y tenía 200 y tanto, es que nunca he trabajado con contrato.”

—“Yo las veces que he trabajado, he trabajado con contratistas, y al contratista siempre le hacen un sueldo mínimo, entonces él mientras menos pague, menos va a imponer, porque yo la otra vez fui a hacer el seguro de cesantía y eran como 6 mil pesos.”

(Mujeres/RM)

“...Una vez solicité mi jubilación anticipada porque estuve enfermo de la columna. Estuve 3 meses en que no me podía mover, y yo pensé que ya no me iba a remediar. Con la licencia fui a la AFP a preguntar qué posibilidades había de jubilación anticipada; yo creo que la niña no se rió en mi cara porque tenía que atenderme bien no más, pero lamentablemente es así, y la plata que yo tengo reunida no es ni la mitad de lo que se necesita para poder jubilar de forma anticipada, ¡y después de haber trabajado prácticamente toda la vida!”

(Hombre/RM)

Ante la insatisfacción, un caso recurre al uso de cuentas de ahorro para poder aumentar sus montos de jubilación:

¿Se sienten satisfechos, conocen su nivel de ahorro los que están ahorrando y se sienten satisfechos con eso?

“Yo reviso siempre. Pero nunca he estado satisfecho con el monto. Pero sí abrí una cuenta de ahorro para depositar más, porque me descuentan, de la jubilación.”

(Hombre/Araucanía)

Mujeres que se restan del sistema previsional

Los bajos montos previsionales junto a los bajos salarios generaron en algunas mujeres la decisión de restarse del sistema de previsión, puesto que el balance que el imponer les supone significa un sueldo reducido, sin significar para ellas un beneficio a futuro.

“Yo hace como tres semanas atrás fui a la AFP, estoy en Hábitat, y saqué las últimas 12 cotizaciones y no entiendo ni jota. Porque yo trabajo en dos partes, 3 días en una casa y 2 en otra, ahora estoy trabajando el día sábado como le

contaba, entonces la señora del día sábado me dice, 'señora Jacqueline me das tu carnet para imponerte' y yo le dije 'por qué no me da la plata a mí?', una porque yo ya tengo Fonasa y si yo voy a imponer otro poco más, ella me va a tener que pagar Fonasa y me va a subir, entonces ya no voy a pagar por un bono \$5250 sino que 6 mil y tanto, entonces igual para uno es plata."

(Mujer/RM)

Resistencias al ingreso al sistema de AFP y preferencias por el sistema anterior

Dentro del panorama de jubilación y vejez, surgen varias menciones a la resistencia del ingreso al sistema de AFP como una muy buena decisión (Hombres y mujeres/Tarapacá; Hombres y mujeres/Arica), puesto que aquellos que se mantuvieron en el sistema anterior hoy en día obtienen mejores pensiones que sus pares.

...Eso en los años en que comenzó el sistema (de AFP).

"Claro, las presiones eran terribles, bueno y yo dije 'si no se metieron los militares que insisten que es tan buena, que es la panacea de la previsión, si no entraron los militares a ella no me merece confianza', y nunca me cambié po, resistí todas las presiones y me alegro por ello."

(Hombre/RM)

Cuando jubiló, no jubiló por AFP usted.

"No me exigieron, me dejaron ahí no más."

No le exigieron que se cambiara a una AFP.

"Claro, no, tenía más de 30 años, el mismo que iba encuestando, 'quédese ahí no más', me dijo, así que me hizo un favor."

(Hombre/Tarapacá)

"Con los 5 cabros y todo nos pusieron así, éramos 182, todo el politécnico, llegaron los milicos, con la orden de cambiarse (al sistema de AFP), con las planillas y todo, 'pasen por acá, hagan la cola' y yo era la dirigente, la encargada, presidenta del sindicato, entonces le dije 'pero qué vamos a firmar si no nos han explicado, no nos han preguntado', 'no, si aquí no hay preguntas, es una orden hacerlo' (...) mi jubilación es mi plata, y yo no voy a firmar ni una cosa. Me mandaron a la fiscalía, estuve allá en el regimiento tres días, claro que daba miedo, no voy a decir que estaba feliz, me dio diarrea, me dio cólicos, me dio de todo pero no firmé y gracias a eso, con algunas colegas, saco como 8 veces más que ellas con los mismos estudios, con el mismo tiempo."

(Mujer/Arica)

Problemas y errores administrativos o burocráticos

Otro caso recurrente fueron problemas de papeleo, en los cuales las pensiones de mujeres fueron reducidas por obra de la mera pérdida de papeles, lo cual les impone una dependencia respecto de otros que puedan contribuir dinero en sus fondos para alcanzar una pensión completa (Hombres y mujeres/Tarapacá; Hombres/RM).

“Difícil que pueda terminar pagando, a veces digo también, ‘podrías ayudarme tú’, le digo a mi esposo, después de que te jubiles, para yo poder ponerme al día (en sus cotizaciones), y él está ahí no más, como que quiere, como que no quiere.”

(Mujer/Tarapacá)

En otros casos, existieron problemas de años imposiciones no registrados por el sistema, y cantidad errónea de años de previsión (Hombres y mujeres/Arica), ambos producidos en parte por desconocimiento del funcionamiento del sistema y por un control insuficiente del proceso de imposición durante la trayectoria laboral (Mujeres/RM).

La falta de información, por su parte, también consistió en una falencia que desembocó en pérdida de beneficios de índole temporal (Hombres y mujeres/Tarapacá; Hombres/RM).

“Yo estoy en INP y me faltan tres años por no... a ver, sí, tres años, siete años de imposiciones, pero ya reclamé en la INP porque yo tenía más años, y por ese motivo no he podido jubilar por tres años...”

(Mujer/Arica)

“Hoy en día es una gran cosa ser mapuche, nosotros no teníamos informaciones de eso (del sistema previsional), todos esos beneficios que en el campo no se recibían y no se conocían eso, mis padres fallecieron y no recibieron esa pensión de 65, no había información, en cambio hoy día no, se viene los 65 y están haciendo el trámite, y la misma profesional, no dan informaciones, veían el viaje del campo; ‘que le faltó ese papel’, primero que ¡tanto papel!”

(Mujer/Araucanía)

2.2. Percepción del sistema previsional

Se identificó una percepción generalizada de injusticia acerca de la distribución del dinero invertido en las AFP (Mujeres/Araucanía), junto a la absoluta insatisfacción por el monto de las pensiones obtenidas. Estos factores fundamentan un sentir negativo en las y los participantes sobre la etapa de sus vidas en que deban jubilar, desilusionándose en torno a la vejez que les espera (Hombres y mujeres/Tarapacá).

Los bajos montos previsionales se configuran como inseguridad social respecto de sus futuros personales y familiares (Mujeres/RM; Mujeres/Araucanía), particularmente ante el aumento de gastos que puede significar la vejez:

“Me parece irrisorio, porque no alcanza siquiera a un 30% del sueldo que tiene, y en consideración que cada vez los chilenos vivimos más, que las condiciones de alimentación, de salud son mejores, que uno va a vivir más po’, y que una vez jubilado necesitas más también po’, necesitas más horas médicas, dentistas, cosas que no vas a poder hacer.”

(Hombre/RM)

Por otro lado, existe también una percepción de inestabilidad respecto de los fondos previsionales, y también del sistema en su conjunto (Hombres/Araucanía; Hombres/RM), lo cual contribuye a la sensación de inseguridad.

¿Usted se cambió de INP a...?

“Yo no me cambié, muy diferente, me cambiaron. Cuando hablaban de los fondos que perdían, yo nunca me preocupé de eso, yo creo que recién el año pasado como que de ahí empecé a preocuparme, ahí uno tiene que estar ahí pendiente si le llega su plata, porque a mí también me pasaba antes, a lo mejor igual que uno, le descontaban para la imposición y después uno no iba a ver, y cuando me retiraba me daba cuenta que habían lagunas.”

(Mujer/Tarapacá)

Falta de conexión con la realidad laboral de mujeres

En base a las experiencias laborales de las mujeres participantes, se critica la presuposición del sistema de previsión actual sobre una estabilidad laboral que no se condice con las trayectorias laborales de las mujeres, que suelen ser interrumpidas o terminadas prematuramente (Mujeres/Araucanía), desde lo cual se concluye una falta de correspondencia entre el funcionamiento del sistema previsional y las condiciones de los grupos sociales que debiesen beneficiarse de él.

Estas críticas, recurrentes dentro de los grupos focales, dieron lugar a un interés de los participantes respecto del sistema anterior al de AFP, en tanto socialmente considerado superior (Mujeres/RM; Hombres/RM).

2.3. Conocimiento sobre el sistema previsional

El conocimiento del funcionamiento del sistema previsional, sus procesos y beneficios, varió bastante entre regiones. En las regiones de Arica y la Metropolitana hubo mayor información, mientras que en la Araucanía y Tarapacá el nivel de información fue menor.

“Mira, yo lo único que sé es que estoy en una AFP y que me descuentan mucho, mucha plata, y no sé más. Nunca he ido a ver cuánto tengo, nada.”

(Mujer/RM)

Fuentes de información acerca del sistema previsional

Las fuentes de información fueron, con mayor generalidad, el acercamiento al sistema en base a la experiencia propia con las imposiciones, cotizaciones y trámites pertinentes, por lo que mientras más avanzada era la edad, generalmente hubo mayor información (aunque los casos de vejez en que existió desinformación y/o desinterés durante la trayectoria previsional fueron más dramáticos en el sentido de jubilaciones insuficientes y falencias del proceso, como se verá más adelante).

¿Cómo va a ser su pensión, usted está informada?

—“Sí.”

—“Sí, nos mandan el papelito todos los meses.”

(Mujeres/Tarapacá)

¿Y usted qué conoce del IPS, del Instituto de Previsión Social?

“No, de los trámites que estoy haciendo ahí no más.”

¿Qué trámites hace ahí?

“Para la jubilación (...) Ah sí, sé todos los papeles.”

(Hombre/Tarapacá)

Otras fuentes de información mencionadas fueron la televisión (Hombres/Araucanía), las consultas en el municipio (Hombres y mujeres/Tarapacá), la internet (Hombres/RM), y la conversación con conocidos (Mujeres/Araucanía). El servicio Chile Atiende también apareció como una fuente conveniente de información acerca del sistema y sus procedimientos:

“Ahí me atiende porque la AFP me queda muy lejos, ahí me dan cuántas cotizaciones pagadas, tantas este mes, tantas el otro, no gana, sube o baja el monto.”

(Hombre/RM)

2.4. Conocimiento del IPS, sus funciones y beneficios

Dentro de la muestra, abundó un desconocimiento acerca del Instituto de Previsión Social. Apenas un par de participantes identificaron correctamente sus funciones, debido a su relación laboral con la institución.

¿Hay alguna que sepa?

“Yo por mi trabajo lo sé.”

Ah ya.

“Pero sino trabajara en esa área, no sabría.”

(Mujer/Araucanía)

Confusión con instituciones antiguas

El desconocimiento del resto de los participantes, principalmente los ya jubilados o de edad más avanzada, fue solucionado parcialmente mediante su asimilación al antiguo INP.

“...Es lo mismo que el INP.”

(...) El INP, es algo que ustedes sí conocen.

“Sí, me es más familiar el INP.”

(Mujer/RM)

Aquellos que ya han empezado a participar de forma más activa en los trámites relacionados a su jubilación, o son beneficiarios del sistema, presentan mayores conocimientos prácticos sobre sus requerimientos y procesos.

¿Y qué saben ustedes del Instituto de Previsión Social (...) cuáles son sus funciones principales del IPS y cuáles son los beneficios que ofrece?

“Yo la verdad es que no sabría mucho, no sé nada de ISAPRE (sic).”

¿En su caso, nada?

“No.”

¿Tampoco?

—“No.”

—“Yo creo que ellos ayudan mucho, ellos trabajan con la gente, para dar ayuda familiar, muchas ayudas.”

(Mujeres/Tarapacá)

Necesidad de educación previsional accesible

Paralelamente, existen confusiones entre los diferentes tipos de pensiones existentes, entre el sistema de pensiones actual y el antiguo (Hombres y mujeres/Tarapacá; Hombres/RM), y entre diferentes organismos estatales relacionados a trabajo, beneficios sociales y previsión.

Al respecto, y considerando la importancia de la institución para la población en general y el interés que presentaron los participantes en informarse más acerca de la institución, se generaron demandas de información y educación previsional en los espacios frecuentados por los usuarios, tales como los centros de pago, centros de atención, y comunidades indígenas alejadas:

“...debería haber charlas en las comunidades hacia los centros de madre, haber una persona que esté capacitada dar una charla, dar información sobre todo de las pensiones IPS, debería ser en los mismos centros de pago por que ahí llega la gente. También que la persona que vive en el campo necesita la información, a todos les pasa que vienen del campo, hacen el trámite y se van, enviar esto a la comunidad.”

(Mujer/Araucanía)

2.5. Particularidades del sistema de previsión sobre la población perteneciente a pueblos indígenas

Se atribuye el desconocimiento de los beneficios entre los participantes pertenecientes a pueblos indígenas (Mujeres/RM) con la falta de manejo de información dentro de las comunidades mismas, desinformación que puede incluso impedir que las pensiones o beneficios sean recibidos (Mujeres/Araucanía). La falta de información y acceso a oportunidades propias del sistema previsional es configurado por la población indígena como una vulneración de derechos.

¿Consideran ustedes que por pertenecer al pueblo aymara, mapuche, les haya afectado su trayectoria laboral, o su posibilidad de éxito?

“Yo pude postular a casa por ser, por tener la etnia, tengo departamento o si no, no podría.”

(Mujer/Tarapacá)

Sólo se dio un caso donde se reportara un beneficio ligado a la pertenencia étnica, salvo algunas capacitaciones, de las cuales se emitieron críticas por procesos de adjudicación irregulares (Hombres y mujeres/Arica).

“Si nosotros no tenemos muchos beneficios o grandes beneficios por ser indígenas, nada, tenemos los casi mismos beneficios que cualquier chileno, en el subsidio, en los estudios.”

(Mujer/RM)

Se reporta inquietud reiterada acerca de la percepción general de la ciudadanía sobre los beneficios que recibirían los sujetos pertenecientes a pueblos indígenas, los cuales los indígenas participantes califican de inexistentes, o bien desconocen en amplia medida. A pesar de ello, mencionan ser foco de críticas por parte de los no-indígenas respecto de la injusticia que significaría que los indígenas recibiesen un supuesto trato privilegiado.

2.6. Situación en torno a la jubilación y la vejez

“Yo (cotizo) desde los 18, pero tengo interrupciones, esas lagunas; ponte tú lo que deposité hoy y años hacia atrás no van a estar reflejados cuando me jubile, así es que no me interesa, pretendo tener un trabajo estable y con ese trabajo estable seguir po.”

(Hombre/RM)

Las diferentes percepciones negativas sobre situación previsional comunicadas en los grupos focales, tales como la abundancia de interrupciones y lagunas previsionales, el desconocimiento sobre el funcionamiento, trámites y montos, y la desconfianza en la operación del sistema, la jubilación a futuro, y los procedimientos administrativos, a su vez sumados con las condiciones precarias socioeconómicas y de vejez, provocan una auge de la idea de continuar el trabajo luego de la jubilación.

Durante esta etapa, las cantidades obtenidas luego de estas trayectorias previsionales se utilizarían como un complemento a los ingresos. Pero sucede que las voluntades se enfrentan con las posibilidades materiales, de lo cual se identifican dificultades mayores en el desarrollo laboral durante la vejez.

“Pero ahora como tengo enfermedad, artrosis, ya no me acompaña mi salud, entonces yo prácticamente estoy yendo (a trabajar) como cada 2 semanas, 3 semanas a ayudar ahí no más. Antes me hacía responsable en las vacaciones, pero ahora para ayudar no más.”

(Mujer/Tarapacá)

“Lo que pasa es que yo creo que todavía hay capacidades y condiciones para desempeñarme, no puedo estar en la casa haciendo nada po’, estoy acostumbrado a levantarme a las 7 de la mañana ó las 6 de la mañana, por cuarenta y tantos años, entonces y me siento como encerrado y necesito hacer alguna cosa que me

distraiga, ya llevo 3 meses casi, entonces después de cuarenta y tantos años trabajando y de repente quedo así po, puedo ir a cualquier parte po, pero no hago nada, entonces creo que estoy perdiendo el tiempo, así es que yo estoy buscando.”

(Hombre/RM)

Aquellos que fueron trabajadores durante toda su vida se sienten inclinados a continuar trabajando luego de la jubilación con el objetivo de mantener el sustento del hogar.

“Si pudiera ahorrar, ahorraría para poner tener donde vivir más adelante, si las cosas mejoran en cuanto a condiciones de contrato y esas cosas, uno pueda adquirir algo que le permita tener un bien, que pueda ayudarme más adelante.”

(Mujer/Araucanía)

“Estoy esperando que me tienen que pagar una plata más o menos importante, y de ahí comprar equipos de imprenta y dedicarme a eso.”

(Hombre/RM)

Una de las estrategias preponderantes ante la vejez es la inversión en pos de nuevos emprendimientos que sostengan económicamente el panorama de la jubilación. Estas iniciativas, como se verá más adelante, se complementan con la crítica ante el sistema de pensiones respecto de la imposibilidad de poder retirar los fondos correspondientes de inmediato, los cuales pudiesen facilitar las compras de bienes para el emprendimiento.

Inseguridad y estabilidad

“Yo, en lo personal, para la edad que tengo, me gustaría tener un contrato indefinido ya a esta altura, no un contrato que al año tiene que estar constantemente viendo si el otro año voy a tener trabajo, es como incómodo eso.

(Mujer/Tarapacá)

En torno a esta idea de autosuficiencia post-jubilación, empiezan a surgir inquietudes respecto de la estabilidad laboral proyectadas hacia futuro. El deseo por la obtención de contratos indefinidos surge desde la escasez de los mismos, considerando los tipos de trabajo muestreados en los grupos focales.

El trabajo estable sería un mecanismo para repuntar en la imposición hacia la pronta jubilación, pero esta misma incertidumbre sobre los montos a obtener devienen en una suerte de negación respecto de informarse debidamente:

¿De cuánto va a ser su pensión? ¿Conocen su valor?

“Yo no quiero ni saber.”

(Mujer/Tarapacá)

El enfrentarse con la información de una jubilación insuficiente producida por una trayectoria previsional ídem resulta devastador para algunos participantes, quienes efectivamente ven realizada ante ellos la inseguridad que temieron, no habiendo alternativas disponibles que puedan retribuir el esfuerzo que ellos consideraron haber hecho durante sus vidas —esfuerzo que, como hemos visto para los casos femeninos, no siempre es remunerado económicamente.

“Si, uno de [mis jefes] fue quien me despertó, me dijo que me vaya a la AFP (...) y a dónde, ese día me las lloré todas. Me dio rabia, me dio pena, me estaban consolando, porque a uno de dejada, porque yo me dedico a otras cosas, pero uno de dejada... porque yo a los años era lo primordial que debiera haberme preocupado, y nunca me preocupé.”

(Mujer/Tarapacá)

2.7. Discriminación en el sistema previsional

No se identifican prácticas discriminatorias generalizadas de acuerdo a la población participante.

La única diferencia que perciben serían los beneficios que se les da a los pertenecientes a pueblos originarios de forma puntual (Hombres y mujeres/Tarapacá), pero se identifica también una insatisfacción respecto de los mismos, en tanto la población no-indígena suele considerar que éstos beneficios son considerables (Mujeres/RM), mientras que las y los participantes reiteradamente hacen menciones a experiencias insuficientes y malos tratos puntuales (Mujeres/Araucanía).

Desde los hombres de la Araucanía se formularon puntos de vista concernientes a la necesidad de apoyos económicos que congenien con los modos de vida de sus comunidades indígenas, a modo de una compensación por el mal trato histórico que el Estado chileno ha tenido con sus pueblos originarios:

“En el mejor de los casos, uno siempre anhela que... pucha, mi pueblo, aunque tú no lo sufriste, tu pueblo sufrió mucho, alguna recompensa debería llegar por el hecho de seguir con el tema del apellido, que podai' tener al momento de jubilar, no sé... que te entreguen un tipo de capital, pa' seguir tu propio trabajo; o si sabes hacer algo, poder enseñarlo, o tener otro tipo de pensión, que te den ponte tú, un bono extra simplemente al jubilarte.”

(Hombre/Araucanía)

“Cuando yo me vea enfrentado a esa situación quisiera que por pertenecer a una etnia mapuche, decirle a la oficina determinada mira que estos son mis papeles, documentos y necesito postular, no se po a un crédito a una ayuda que le den parecido a esa que le dan a los agricultores que le pasaban las semillas y que ellos avancen.”

(Hombre/Araucanía)

Discriminación del sistema previsional ante la situación de cotización de embarazadas

El único grupo social respecto del cual se concluyó una suerte de discriminación serían las embarazadas, en tanto su incapacidad de trabajar genera lagunas que les son involuntarias, mas no son compensadas ni solucionadas por la institución (Mujeres/Araucanía).

¿Consideran que en ciertos casos existen diferencias o se discrimine en materia previsional se privilegie o perjudique a determinados grupos?

“El grupo de las mujeres, en el embarazo.”

—¿En qué sentido salen perjudicadas?

“Porque no podemos trabajar, entonces hay lagunas y cuando uno quiere jubilar por las lagunas no puedes sacar la plata.”

(Mujer/Araucanía)

2.8. Demandas y críticas al sistema previsional

Usted considera igual que la falta de información es un atropello a los derechos.

“Sí, y siempre lo voy a decir (...) Información clara, más información, más profesionales que den esa información, tanto papel.”

(Mujer/Araucanía)

Nuevamente, la falta de información es posicionada como crítica y demanda, pues se concluye que de ella depende la vejez ideal (Hombres y mujeres/Tarapacá).

La demanda es formulada como la necesidad de acercar las oficinas de atención a las comunidades indígenas, con el objetivo de evitar que sean las personas de avanzada edad y bajos recursos las que viajen desde comunidades apartadas meramente a realizar trámites (Mujeres/Araucanía; Hombres y mujeres/Tarapacá).

Por otro lado, se formula que los horarios de atención que existen son incompatibles con los horarios libres de las personas, pues trabajan durante el margen horario de atención (Mujeres/Araucanía).

Considerando ciertas experiencias de atención negativas, se sugiere la necesidad fiscalizar la calidad de atención en el general de los sistemas públicos, con miras a reducir tiempos de espera y roces:

“...Deberían preocuparse a nivel de Estado, primero que nada buscar gente que se dedicara a vigilar que las pagas se hagan en todo el asunto social, porque también hay una discriminación: si tú eres blanquito te atienden bien, si no, estai 10 horas esperando.”

(Hombre/RM)

Casos de cotizaciones no pagadas

Llama la atención la amplia cantidad de casos en los cuales los empleadores fallaron a sus trabajadores respecto del pago de sus imposiciones, efectivamente reduciendo de forma injusta el monto de sus pensiones:

“...uno tiene que estar ahí pendiente si le llega su plata, porque a mí también me pasaba antes, a lo mejor igual que uno, le descontaban para la imposición y después uno no iba a ver, y cuando me retiraba me daba cuenta que habían lagunas, incluso acá cuando llegué a esta ciudad me pasó. Una vez cuando llegué a la inspección con mi jefe, que yo supuestamente confiaba, ella me pasaba mis colillas y yo me di cuenta que nunca me pagó una imposición.”

Declaraba pero no le pagaba.

—“Claro y ahí perdí todo, con suerte me pagó 3 meses y pare de contar.”

—“A mí me pasó lo mismo, me tomaba las imposiciones y me decía que me pagaba (...) yo me retiré de ese trabajo y me entregó las imposiciones, y me pagó solamente 1 mes, el mes de Marzo y el resto de los meses no me pagó.”

(Mujeres/RM)

“Lo que me informaron allá fue que los últimos dos patrones que yo tuve no impusieron, ¿entiende? inclusive mi mujer trabajaba en la fábrica Victoria de Puente Alto y tampoco le impusieron nada y no hay como reclamar sobre eso. (...) los dos patrones que yo tuve últimos ya no están, ellos murieron (...) Por lo que me informé en la AFP Modelo, me dijeron que lo único que tenía ahora pa’ rescatar era 170 mil pesos, ahora el día 18, y que los fondos que habían eran muy pocos.”

(Hombre/RM)

“Yo trabajé 3 años en esa fábrica que era Ropatec, y me nunca impusieron, éramos empleados particulares y nunca impusieron, y no apareció, porque yo fui a la AFP Modelo y me dijeron ahí ‘No aparecen esos patrones que usted tuvo en ese periodo’, y ahí no hay cómo reclamar.”

(Hombre/RM)

Las falencias administrativas experimentadas por varios participantes, con fondos perdidos, situaciones laborales no reconocidas, empleadores deshonestos, etcétera, llevan a desconfiar en la contabilidad de sus pensiones:

—“Sí po’, y hay que ver también si el empleador, si es que le impuso, porque hay otros que no.”

—“Porque el empleador que yo actualmente tengo a veces se atrasa, ‘oh, este mes no pagué las cotizaciones’, porque ha habido problemas. Él ha tenido demandas en la inspección del trabajo, y allá tenían que llegar con todo, pagar con todo y pagar a la AFP; tiene dos meses atrasados, en una ocasión le hicieron estado de pago, ‘y por qué me debe usted tanta plata jefe’ le dije yo, ‘es que estaba debiendo 2 meses, de la ganancia mía me descuentan eso’, y es así po, ellos hacen una plata y de esa plata le descuentan.”

(Hombres/RM)

Crítica a los costos de administración

Fueron también objeto de crítica los gastos administrativos que se cobran a los cotizantes, bajo el argumento de que el control sobre los montos de ahorro previsional teóricamente debiesen significar un beneficio suficientes para eximir de un cobro extra a los contribuyentes:

—“Te quitan por el hecho de que tú finiquitas sueldo, el contrato que tú tienes establecido con la AFP dice que al momento de hacer un cambio te van a quitar un porcentaje por la mantención y por los años que estuviste ahí y por el dinero que ellos van a enviar a la otra AFP.”

—“Siendo que uno podría alegar lo contrario, podría decir: ‘y todo el tiempo que yo les presté mi plata pa’ que ustedes trabajaron con mi plata en el extranjero, ahí yo no les estoy cobrando a ustedes, en vez que ustedes me paguen a mí mi plata, yo pienso que los que tienen poco deberían devolvérsela’, es mi pensamiento.”

(Hombres/RM)

2.9. Percepción de los beneficios y ayudas existentes

Aún cuando las situaciones socioeconómicas de las y los participantes eran en muchos casos deficientes, varios/as fueron excluidos/as de beneficios durante el proceso de postulación, lo cual les llevó a considerar que los requisitos socioeconómicos actuales son muy altos, incoherentes con las características de las poblaciones que los requieren (Hombres/Araucanía).

¿Y los que son jubilados por la pensión básica del estado?

“Yo lo veo en mi mamá; ella es viuda, vive sola tiene su casa y todo. Si nosotros como hijos no la ayudáramos, hay cosas que no podría... Ver médicos, pagarse un médico particular, tendría que esperar que le den hora, que la llamen...”

(Mujer/Araucanía)

A pesar de este supuesto rigor en la distribución de beneficios y ayudas sociales, se percibió que los cupos para capacitaciones, concursos públicos, y otros beneficios estatales son de difícil acceso, dando la impresión de estar arreglados. Específicamente, se planteó que las asignaciones en Fosis no son bien dirigidas; que los cupos de asistencia social no se disponen a concurso legítimo; y que Conadi como institución resulta discriminatoria por su dudosa asignación de beneficios:

“...el sistema SENCE está para levantar a los chilenos, la gente puede hacer filas, semanas, meses, y ya tienen tan arreglado los cupos que el chileno no tiene nada, por eso te digo, cuando llega a darse cuenta uno llega a sentirse impotente, porque dice ‘¿chuta, nuevamente la misma puerta?’ (...) el sistema FOSIS son puros arreglines, porque yo he postulado montones de veces, mi yerna ha postulado millones de veces, ella tiene un hijo de 2, pero usted viera, cuando están los cursos, están llenos de autos elegantes, no hay gente pobre (...) cuando yo hice, cuando salí la primera vez, favorecida, y yo miraba las medias camionetas y los medios autos, ‘¿y ésta es la gente pobre?’, decía yo.”

(Mujer/Arica)

La crítica, entonces, no va dirigida a la ausencia de recursos o beneficios, sino a la metodología de medición de las situaciones socioeconómicas de la población, la cual produciría falencias en la distribución de la asistencia y beneficios sociales (Hombres y mujeres/Arica). La Ficha de Protección Social y otros instrumentos similares, de acuerdo a las y los participantes, atribuirían de forma injusta puntaje a casos que no corresponden, efectivamente eliminando de los beneficios a personas que consideran requerirlos (Hombres y mujeres/Tarapacá; Hombres y mujeres/Arica).

“En la ficha CAS, hace 3 meses que fue mi nieto a presentarse, y por el hecho solamente de tener una carrera técnica le dieron 12.000 puntos, y él le dijo que

vive de allegado en mi casa, dijo que vivía de allegado en la casa de mi abuela, ¿y sabe lo que le dijeron? 'usted es arrendatario', me dijo que por el hecho de haber tenido una carrera técnica, que él estaba súper bien y que le correspondían los 12.000 puntos, y le dijo, 'pero si yo tengo una cama y un televisor no más, no tengo más, ¿cómo me va a poner eso a mí?'."

(Mujer/Arica)

"...Yo tengo mi hermana mayor que vive en Temuco, y ella está en una comunidad, y me dijo que me acercara a la Conadi, y vine acá al centro y la niña que me atendió me preguntó si tenía casa propia. Le dije que sí, y qué puntuación tenía en la ficha CAS. Me dijo que era más que nada para la gente pobre que tiene que vivir casi debajo de un puente para que tenga algún derecho. Me dijo 'puede postular si tiene un hijo, y en el colegio le dan los útiles escolares', pero cosas así, ¿cachai? Y mi hermana en el sur tiene cualquier beneficio."

(Mujer/RM)

"Hay muchas barreras ahí, señorita, con lo que usted explica. Porque yo he postulado a algunas cosas. No he pasado porque me hacen la encuesta, van a la casa, ven que uno tiene televisor, tiene un refrigerador. Es algo básico que uno tiene que tener, para poder tener sus cosas frescas. Pero no es para que uno tenga un lujo. O tengo una camioneta, no es un lujo, es una herramienta de trabajo que me traslada del campo a la ciudad. Entonces eso no es para ponerle una barrera a uno para postular a algo."

(Hombre/Araucanía)

Las mujeres de la Araucanía no reportaron reconocer ayuda estatal ni extra-estatal en la mejora de sus condiciones de vida (Mujeres/Araucanía), lo cual se condice con su demanda de más información y acercamiento de servicios a sus comunidades indígenas.

Por otro lado, en la región Metropolitana se reportaron muchos más casos de mujeres que sí accedieron a programas o beneficios por parte del gobierno, lo cual corresponde a su mayor nivel de información.

Como se formuló anteriormente, la insuficiencia de información en ciertas regiones corresponde a las dificultades geográficas de acceso a puntos de información, tanto por parte de las y los cotizantes y beneficiarios/as hacia las instituciones pertinentes, como de las instituciones y sus equipos de extensión y publicidad hacia las comunidades.

Frente a la insuficiencia en calidad de atención y servicio de los servicios públicos de salud, al cual las y los participantes recurren de forma forzosa debido a sus bajos ingresos (Mujeres/Araucanía), aparecen alternativas desesperadas al derecho a una salud digna, tales como salir del país para atenderse en Tacna a precios más bajos y con menores

esperas (Hombres y mujeres/Arica) en el caso de las regiones del norte. Nuevamente, la ubicación remota de las comunidades indígenas promueve este fenómeno de instituciones y Estado ausentes, provocando descontento en la población basado en un sentimiento de abandono discriminatorio.

2.10. Discriminación por pertenencia a pueblos indígenas

Las y los participantes consideraron que sus derechos en cuanto pertenecientes a pueblos originarios en general son respetados (Hombres/Araucanía), pero no dudaron de la existencia de desconfianza y prejuicios contra su condición de indígenas, describiendo los estigmas con los que se les asocia (Hombres y mujeres/Arica).

“...participé en un concurso publico postulé y gané (...) ‘¿Oye y tú? ¿Los indígenas también podían participar?’, dijo un compañero, entonces ahí yo encontré feo eso. Un día estábamos en el desayuno, yo me iba a servir café, y una compañera dice: ‘estos indios son todos iguales’, porque estaban dado la noticia de que estaban quemando un camión, y yo altiro —porque nosotras somos como bien soberbias— y le dije: ‘los indios están en la India’.”

(Mujer/RM)

“...como yo le digo, es muy difícil encontrar trabajo hoy en día y más si perteneces a un pueblo originario, especialmente acá el norte.”

¿Qué opinan ustedes?

—“ Yo pienso que sí, igual lo que está pasando acá en Arica, se está abusando de las personas que somos pertenecientes.”

—“Descendientes.”

—“Somos prácticamente peruanos o bolivianas, nunca vamos a ser chilenas, porque Chile empieza de Iquique para delante, pero no empieza acá en Arica y eso lo hemos visto varias veces (...) Es tanta la discriminación, es tremenda, a mí me duele tanto, el que en mi país se discrimina (...) Es tan lo discriminada que me siento porque yo soy aimara y también soy afro-descendiente, somos muy discriminados...”

(Mujer/Arica)

En el ámbito laboral, las discriminaciones raciales y étnicas se configuran como factores conflictivos dentro de las relaciones sociales más básicas que permiten la colaboración entre individuos, dando lugar a situaciones perjudiciales para las y los pertenecientes a etnias que los ponen bajo presiones mayores, y les vuelve susceptibles al despido o el deseo de renunciar.

Racismo y xenofobia

La discriminación agudizada que se sufre en el norte del país corresponde a la conjunción histórica de diferentes etnicidades, razas y nacionalidades en la zona, las cuales producen marcadores corporales que son identificados por otros como gatillantes de discriminación, en tanto son incorrectamente categorizados —y discriminados xenofóticamente— como si fuesen extranjeros.

¿En Antofagasta se sintió discriminado?

“No tanto en Antofagasta, pero sí en las mineras. El jefe de contrato nos trataba bien porque yo en ese entonces estaba cuidando un campamento, y un día viene y me dice, ‘me voy de viaje’. Yo sabía que era para el sur; ‘no, me voy para tu país’, me dijo. ‘Yo soy de acá’, le dije yo. ‘Ah, tú eres de acá, pero tú eres del Perú’, ‘no’, le dije yo, ‘yo soy de acá, yo soy de Arica’. (...) Sí, ‘yo soy de Arica, y tengo mi carnet y todo, y soy de allá, otra cosa es que usted nos mezcle con los de Arica, los del Perú, esa es otra cosa, aparte de eso, otra cosa es que ustedes nos tengan mala a nosotros, nos traten de indios, eso nadie se los va a quitar a ustedes, claro, porque ustedes son blancos’, y ya, empezó como a tenerme odio, empezó a buscarme siempre el punto ahí hasta que terminaron echándome, después supe ya que yo tenía que hacer un curso que tenía que renovar y no me lo hizo renovar.”

(Hombre/Arica)

Discriminación basada en la apariencia

La discriminación frecuentó basarse en la apariencia de los sujetos (Hombres y mujeres/Arica; Mujeres/RM; Hombres/RM), principalmente en el tono de piel (Mujeres/RM), según el cual son tratados como inmigrantes a pesar de haber nacido en Chile (Hombres y mujeres/Tarapacá).

“Vine a Iquique a trabajar de empleada, y siempre he estado barriendo en las calles por ahí. En la mañana, a las siete, tenía que estar barriendo la calle, y siempre la gente me gritaba ‘paisana’, y me dicen: ‘¿cuándo llegó?’, o ‘váyase a su país’, o me han insultado.”

(Mujer/Tarapacá)

“Algunas veces, una por ser chico, zambo como le dicen en el sur cierto, zambito, ¿es así o no? Por eso y por varias cosas más.”

(Hombre/RM)

Ocurre también que el color de piel, en tanto marcador racial, es usado por integrantes de pueblos indígenas en perjuicio de sus pares, al basar su identificación étnica meramente en el pigmento, reproduciendo estereotipos raciales:

“Ellos (los mapuche) negaban mi presencia, decían ‘pero si usted no tiene nada que ver aquí, usted no tiene ni descendencia mapuche’, y yo me crié, mi abuela era mapuche y mi abuelo era portugués, entonces yo salí blanco como mi abuelo.

¿Es muy importante el color de la piel, según lo que se han dado cuenta?

“Lamentablemente sí.”

(Hombre/Araucanía)

—*“...una vez salí para Chungará, estaba haciendo la fila y resulta que la mochila, estaba tan pesada el bolso que sin querer lo empujé, ‘ah, me estai robando’, ‘como le voy a andar robando yo si aquí tengo mi plata, está en mi mochila’, ‘es que me estai robando, me estai metiendo...’ Ni siquiera rocé al lado de él y al tiro, gringo, me dijo que ya estaba... O sea, la palabra robar se la sabía entera. (...)”*

—*“Claro, porque hay estereotipos, hay ideas ya...”*

—*“Ya vienen con la idea de que nosotras por ser morenas, le vamos a robar.”*

(Mujeres/Arica)

Las marcas raciales gatillan prejuicios raciales, bajo los cuales se inculpa a los individuos de características negativas que se generalizan en sus grupos, a menudo ligados a la pobreza y los estatus sociales más bajos:

“...el mapuche se relaciona a que es mapuche y es pobre, no importa si hay un mapuche que tiene plata, no se piensa que tenga plata, se asocia al ser mapuche, a ser pobre, de borrachos, de ser flojos.”

(Mujer/Araucanía)

Discriminación en la infancia

Se reportó haber sufrido de discriminación durante la infancia (Mujeres/RM), siempre siendo objeto el tono de piel como marcador que da lugar a estereotipos negativos que, nuevamente, son enunciados como burlas.

¿Y ha notado algún tipo de discriminación?

“Si po, por decir, antes, cuando era joven, qué se yo, ‘mira a la india’, ‘o dejaste la pluma no se donde’, algo así. Ahora ya hemos sido más aceptados, o porque nosotros estamos dando, como se dice, saliendo a flote, o dando luz...”

(Mujer/Tarapacá)

“...yo igual sufrí discriminación cuando era chica, porque los niños, no sé porque, uno es más negrita, me decían ‘la india’, pero tenía un compañero que me molestó como 7 años, hasta que le di un combo y de ahí nunca más me molestó, pero eso más que nada.”

(Mujer/RM)

Se indica que la discriminación sufrida suele ser menor en las regiones que contienen población más heterogénea, tales como La Araucanía, en tanto sus poblaciones están más socializadas en el tópic (Mujeres/Araucanía; Hombres/Araucanía), pero a su vez también significan instancias de radicalización de las problemáticas sociales.

“...Creo que aquí somos todos iguales la gente. El Huinca lo mira a uno como Peñi no más. Pero en Santiago hay lugares que son más discriminadores.”

(Hombre/Araucanía)

El panorama de discriminación en la infancia propicia medidas cautelares por parte de las familias, como son las advertencias acerca de la posibilidad de sufrir discriminaciones, en base a las experiencias pasadas (Hombres/RM), o bien la reticencia a enseñar en profundidad las tradiciones y la lengua, con el objetivo de evitar exponerlos a la discriminación ante sus pares (Mujeres/Araucanía).

2.10.1 Tratos discriminatorios en el ámbito laboral y público

Dentro de la cotidianeidad de las interacciones enmarcadas en el ámbito laboral, se identifica la recurrente emisión de comentarios negativos que remiten a estereotipos perniciosos de las identidades indígenas (Mujeres/RM), los cuales son enunciados de una forma “suave” en la forma de comentarios humorísticos.

La discriminación basada en la burla se sustenta en la denostación de los diferentes sistemas de vida y costumbres de cada pueblo (Hombres y mujeres/Arica), y sus diferencias con la cultura occidentalizada de aquellos que no pertenecen a pueblos indígenas.

Estas interacciones repetitivas, en tanto “livianas”, no son calificadas como agresiones directas, pero de todas maneras producen efectos negativos en las y los participantes que comentaron al respecto, quienes perciben que aquellos prejuicios y discriminaciones dirigidos hacia ellas y ellos son injustificados (Hombres y mujeres/Arica).

“ ‘Ah, por eso tu genio’, me dicen.”

¿Y qué le dice de su genio?, por ejemplo...

“Que soy mal genio. No es tanto el genio, lo único que sí puedo hacer en lo personal, como yo vengo del sur, el solo hecho de que de repente es de tez blanca, ‘no creo que tu lleves sangre indígena en las venas’, por decir algo. Yo siempre digo: ‘obvio que sí, a mucha honra’. Yo siempre he defendido mis raíces y me siento orgullosa de ser...”

—“Dicen: ‘jeste indio, qué va a saber el indio este!’, el indio es más honrado, más honesto y trabajando al pie del cañón y ellos no, no están ni ahí.”

—“O la india, a mí me han llegado la india, ‘¿por qué tú dices que eres aymara si no se te nota?’ y a mí me da una rabia que es mi mayor orgullo, tengo que, siempre me pasa esas cosas, como si fuera...”

—“Como si ser aymara fuera una peste, algo que se pega y no, somos como somos, somos naturales...”

—(H)“Somos todos iguales.”

—“Obvio. No hacemos daño a nadie creo yo.”

(Mujeres [y un hombre, identificado con “H”]/Arica)

Ciertos trabajos, como los de comercio feriante, propician contextos de multiculturalidad más amplia, en los cuales se da pie a conflictos de discriminación entre grupos (Hombres y mujeres/Tarapacá), a menudo basados en la competencia económica entre éstos, que se reúnen y apoyan bajo nacionalidad o etnia.

En otros trabajos, la apariencia femenina distintiva de cada pueblo indígena resulta objetivo de insultos y descalificaciones que pueden incluso acabar en despidos basados en la xenofobia (Hombres y mujeres/Arica).

Los sujetos carentes de marcas raciales se sienten aparentemente con el derecho de perderle el respeto a sus pares pertenecientes a pueblos indígenas, constituyendo malas relaciones laborales basadas en pretensiones de superioridad (Hombres y mujeres/Arica):

¿Han notado, o han identificado alguna diferencia de trato, ya sea en el trato, en el sueldo, en la convivencia o en otras ocasiones, entre los trabajadores?

(H) “Sí.”

Las han notado.

(M) “Me tuve que cambiar de habitación dos veces yo, por lo mismo. Eran las mismas compañeras mías...”

¿Y a qué lo atribuye usted?, ¿a qué piensa, por qué razón?

(M) Por eso le digo, éramos todas ariqueñas, las cuatro, pero no, es que eran más blancas que yo. Imagínate, somos ariqueñas. Me tuve que ir con todas las que son sureñas.

(M) Yo, que soy un poquito más blanca, hasta yo he sido discriminada, un poquito más blanca.”

(Mujeres y hombres/Arica)

Al respecto, puede señalarse que las composiciones étnicas y raciales de las distintas regiones suscitan diferentes relaciones interétnicas; en contextos de amplia multiculturalidad, como ocurre en las regiones nortinas, la valoración de las diferencias no son equitativas como sería lo ideal, pues la convivencia entre diferentes etnias y razas genera conflictos y nuevas formas de discriminación más complejas que la sencilla discriminación entre sujetos étnicos y no-étnicos que se da en regiones como la Araucanía y la Metropolitana.

El pueblo mapuche en el entorno urbano

De forma paralela, se indica que el grupo indígena mapuche ha sido capaz de mejorar su llegada con el resto de las y los trabajadores (particularmente con quienes carecen de pertenencia étnica), y por ende, las y los no-mapuche también han cambiado sus opiniones sobre ellos respecto de antaño, ya que hoy *“El mapuche ya está más enfrentado al sistema de la ciudad”* (Hombres/Araucanía). Esto quiere decir que el contexto intercultural en el que el pueblo mapuche se ha integrado en el marco de las relaciones laborales genera un diálogo intercultural que beneficia la comunicación entre ambos grupos, disminuyendo la distancia perceptible entre culturas, y por consiguiente minimizando la reacción ante la diferencia.

“Nosotros somos considerados. Por eso le decía anteriormente que hoy día, en los años que estamos, es otro sistema. El mapuche ya está más enfrentado al sistema de la ciudad. Yo mismo he sido jefe en todas las partes que he trabajado, he tenido buena llegada con los trabajadores. Yo creo que la misma gente ha cambiado.”

(Hombre/Araucanía)

Probablemente el alto porcentaje de población mapuche a lo largo del país (superior a un ~90% del total de población indígena en 11 regiones, superior al 56% en otras 2 y al 39% en las 2 últimas, según la encuesta Casen 2013) promueva este nivel de inclusión interétnico, propio de un pueblo indígena con alta presencia en las poblaciones urbanas.

Condición étnica ligada a la posesión de apellido

En contextos burocráticos, tales como la tramitación en ciertas instituciones públicas, o el acceso a beneficios particulares, se manifestó la complejidad de la situación de confirmación de condición de indígena, puesto que los papeles y evidencias de linaje originario no siempre son existentes (Mujeres/Araucanía).

Por otro lado, se critica que la identidad de pertenencia a un pueblo indígena no empieza con un apellido, sino con la integración al pueblo mismo en tanto modo de vida e identidad, por lo que se cuestiona la pertinencia de la reglamentación que define la condición de indígena por tres generaciones luego de haber perdido el apellido mapuche.

“...cuando venía conversando con el caballero en el colectivo de que (los mapuche) están reclamando sus tierras, (...) por mi parte se perdió el apellido indígena, ¿qué va a pasar con eso? ¿Qué va a pasar con nosotros?”

(Mujer/RM)

“A mí me dicen tu soy Villegas Fuentealba no tienes na que ver con estas tierras y mis abuelos tienen unos cerros, que de esos cerros yo podría sacar madera y hacer cosas, y no puedo porque yo soy Villegas Fuentealba o sea llevo el apellido de mi abuelo que crió a mi padre, que no tiene na que ver, que mi padre es hijo de otro original, de otro tipo que es mapuche, podría ser ese el apellido mío pero no po, lo crió Villegas por lo tanto los apellidos paternos priman en nosotros, pero resulta que mi abuela es Quilimpan y mi abuela bailaba alrededor del canelo, hacía el guillatún que le llaman y todo, entonces ella es mi abuela y como no existe po, y mis tíos originales dicen ahora vengo y dicen “ahora apareciste si vos nos soy de acá”, no tienes parte aquí y lamentablemente si tengo parte po, entonces ellos a mí me echan para afuera”.

(Hombre/RM)

Para algunos participantes, el apellido se vuelve un marcador que es relacionado con pobreza (Hombres y mujeres/Arica; Hombres y mujeres/Tarapacá; Mujeres/Araucanía) y otras características estereotipadas del pueblo mapuche (Mujeres/Araucanía) u otros, gatillando por ejemplo discriminación en los servicios públicos o en trabajadoras de casa particular.

“Sí, me trataba mal mi patrona, me trataba mal... sí, a veces si desaparecía del refrigerador la bebida, cargaban conmigo y después preguntaba al nieto y el nieto decía que el nieto se había tomado la bebida. (...) entonces me calumniaba, me trataban mal...”

(Mujer/Tarapacá)

¿Y se discrimina por eso, por tener un apellido mapuche?

“Claro, hasta por como suena el apellido, de ahí parte la discriminación.”

(Hombre/RM)

“Una vez fui a una clínica en Santiago, a las clínicas que van las mejores personas que cotizan en Isapre y tienen buen trabajo. Yo llegué a la clínica, donde me envió

mi ginecóloga, y me dijo, 'mi clínica esta en tal parte, vaya, ahí voy a atenderte', entonces yo compré el bono y fui a atenderme, y resulta que cuando llego allá me dicen 'pase Miriam Huaiquipán', y todos así como... obviamente ahí habían personas de más alta categoría, y me quedaron mirando así como 'oh, quién es ella, ¿viene a la clínica acá?' (...) en ese sentido me he sentido discriminada, como diciendo '¿por qué ella está aquí en la clínica?', cuando si uno trabaja puede comprar el bono cualquier persona, no necesita una condición social, en ese sentido me sentí así como..."

Usted que sintió esa discriminación, ¿la atribuyó a una clase económica o a su condición de mapuche?

"Yo creo que a eso más que nada, a ser mapuche, a eso porque justo en ese momento estaba la crítica de los mapuches, de que aquí había mucha violencia como que allá los mapuches son mal mirados."

(Mujer/Araucanía)

Desigualdades materiales paralelas a la pertenencia a comunidades indígenas

Laboralmente, se hace hincapié en los diferentes contextos sociales de cada pueblo, donde la relación desigual entre mapuche y no-mapuche va más allá de la identidad indígena, pues remite a las condiciones materiales que definen la competitividad y oportunidades de cada individuo dentro del mercado laboral:

"Una que es mapuche no tiene otro mapuche que esté en un cargo alto que le dé las mismas oportunidades, que la gente le da a sus conocidos. Uno se ha criado con precariedades, se ha criado en otros colegios, y llegamos a competir con alguien que viene de otras oportunidades. Cuando uno llega a la universidad se encuentra con gente que ha estudiado en colegios bautistas, colegios buenos, y tú te tienes que llegar a nivelar con ellos, porque tú vienes de otro colegio, del campo o de un liceo municipal; de ahí parte todo. Si hablamos de discriminación, sí la hay, porque no tenemos las misma oportunidades, pero tiene que ver con la pobreza igual."

(Mujer/Araucanía)

Las condiciones de pobreza características de la región de La Araucanía intersectan con las condiciones de mujer y sujeto étnico, derivando en una posición laboralmente desaventajada.

2.10.2 Identidad ligada a la pertenencia a pueblos indígenas

Se percibió un importante factor de orgullo en la pertenencia a pueblos indígenas de ciertos participantes (Hombres y mujeres/Tarapacá; Hombres/RM), acompañado de una mayor visibilización de la existencia e importancia de los pueblos indígenas y sus culturas.

Este orgullo consiste en un nuevo acercamiento por parte de las y los sujetos indígenas en contra de la discriminación a la que están expuestos/as, a la cual se responde con autoridad y auto-valoración (Hombres/Araucanía).

“Yo no, nunca me he sentido discriminada, al contrario: cuando me preguntan, sí, si tengo descendencia; sí, yo tengo descendencia aymara; no lo hablo, tampoco lo entiendo, pero sí, me siento originaria porque pertenezco a un pueblo. Entonces no, nunca me he sentido discriminada.”

(Mujer/Tarapacá)

Se comunicó la existencia de orgullos étnicos ligados al conocimiento y manejo de las lenguas indígenas como el aymara (Hombres y mujeres/Tarapacá), y sobre el conocimiento del linaje familiar que data de orígenes indígenas (Hombres/RM). Al respecto, pareciera estar cambiando el enfoque en torno al sujeto étnico, desde la subyugación y la desvalorización a la reivindicación y la lucha por la dignidad:

“Yo creo que hoy en día, en los años que estamos viviendo, creo que el mapuche está más despierto. Sabe defenderse, sabe enfrentarse, sabe llegar a la oficina a reclamar sus derechos ¿me entiende? Entonces si lo pasan a llevar sabe defenderse. No está tímido.”

(Hombre/Araucanía)

Apellido como factor identitario positivo

A pesar de haberse considerado el apellido como un marcador negativo, otros/as participantes lo consideraron un factor de orgullo e identidad:

“Es por el grado que me hayas marcado tú, que más consciente te tengo a ti que a la otra persona, y a eso le atribuyo un paso más al hecho del apellido, de ser como soy, un poco más moreno; no soy pesado, eso, sacar el mayor atributo. Bueno, a mí me enseñaron a sacar el mayor atributo a este tema desde chico, ocuparlo a mi favor, y mi mamá siempre me dijo que quizás iba a llegar el momento que alguien me dijera: ‘oye tú por ser mapuche, por tener apellido indígena, te iba a pasar tal y tal cosa’, gracias a Dios hasta el momento nunca me ha pasado, al contrario.”

(Hombre/RM)

Solidaridad étnica

La pertenencia a pueblos indígenas se identificó como un factor que genera fidelidad y solidaridad entre pares, puesto que la condición común da lugar a empatías basadas en el

compartir pautas comunes y experiencias que no se dan con no-indígenas (Hombres y mujeres/Tarapacá; XV mix).

“...hay más confianza de poder hablar cosas de los pueblos, de los campeonatos, de cosas así, que las personas de la ciudad no conocen, no saben las tradiciones, las costumbres.”

(Mujer/Tarapacá)

Las comunidades indígenas, en base a la pertenencia identitaria, cooperan y se ayudan mutuamente, constituyendo un beneficio para sus asociados (Mujeres/RM) del cual no pueden beneficiarse los externos.

Pero ocurre que en casos complejos, como Arica y Parinacota, los múltiples factores identitarios pueden volverse discriminación interna entre sujetos socialmente discriminados (Hombres y mujeres/Arica; Hombres/RM). Estas comunidades están generando conciencia social en contra de la falta de representación política y económica, en tanto grupos sociales externos a sus territorios originarios se introducen acaparando el poder político (Hombres y mujeres/Arica).

La relación entre diferentes pueblos, así como entre habitantes de locaciones urbanas y rurales, provoca comparaciones entre niveles de vida y acceso a servicios que abre puertas a nuevas demandas de bienestar, acercando por ejemplo a las nuevas generaciones al sistema de previsión social (Mujeres/Araucanía) (en tanto se comentó que tan solo una generación atrás los beneficios eran totalmente desconocidos y desaprovechados).

2.11. Construcción mediática de estereotipos étnicos

La discriminación sufrida por indígenas pertenecientes al pueblo mapuche posee la característica de sufrir un caso de estereotipación importante, en tanto la representación mediática a la que dicho pueblo es sujeto, producto de los distintos conflictos enmarcados en su lucha histórica, suele tomar ciertas características ligadas a prácticas violentas y radicalizadas, bajo las cuales luego se estereotipa al general de la población perteneciente a esta etnia.

Usted que sintió esa discriminación, ¿la atribuyó a una clase económica o a su condición de mapuche?

“Yo creo que a eso más que nada, a ser mapuche, a eso porque justo en ese momento estaba (en televisión) la crítica de los mapuche, de que aquí había mucha violencia; como que allá los mapuches son mal mirados.”

(Mujer/Araucanía)

Las relaciones interétnicas a las que se exponen los sujetos pertenecientes al pueblo mapuche son permeadas por la existencia de estereotipos categorizantes, los cuales generan en los demás expectativas y prejuicios a menudo negativos.

“Yo no veo la realidad aquí respecto a la gente de mi pueblo, pero lo que sí he sentido (discriminación), y cuando yo hablo de estas cosas la gente se interesa, porque tiene una visión totalmente distinta. Claro, tienen la visión que muestran el diario y la televisión: a los indios quemando los camiones... es la única visión que tienen, pero no tienen nada de la visión de lo que es: las comunidades... yo lo hablo porque trabajé muchos años allá.”

(Hombre/RM)

La realidad experimentada por las y los pertenecientes al pueblo mapuche difiere mucho de la realidad comunicada por los medios, en tanto esta última expresa una visión sesgada y reduccionista de un conflicto muy amplio, en la cual la exposición reiterada de escenas y extractos noticiosos relacionados a violencia eclipsan el conocimiento general de la cultura mapuche.

Esta deformación de la percepción colectiva de dicha etnia resulta tan generalizada que afecta a integrantes del pueblo mapuche en su nivel de auto-conocimiento sobre los sucesos que les conciernen:

“...la verdad es que yo no pertenezco a ninguna asociación (indígena), así es que no sé si se respetan o no se respetan, veo lo que sale en la tele no más, que andan quemando camiones, matando a los pacos y más no sé.”

(Mujer/Araucanía)

2.12. Percepción de existencia de derechos y demandas

En materia de derechos, y bajo el tema de previsión y seguridad social, la salud destacó como el tema más relevante y preocupante para las y los jubilados, y quienes se encuentran ad portas de la jubilación (Hombres/Araucanía; Hombres/RM).

En tanto los trabajos representados en estos grupos focales tendieron a encontrarse cercanos al sueldo mínimo, aquél monto surgió como una demanda de derechos (Hombres y mujeres/Arica).

Demanda por retirar fondos de vejez

El temor a una vejez insuficiente genera demandas hacia el Estado para administrar su bienestar: *“nuestra vejez la debería asegurar el Estado”*, haciendo hincapié en que la condición de pueblos originarios debiese conllevar compensaciones o ventajas debido a la vulneración histórica de derechos que han sufrido (Mujeres/RM; Hombres y mujeres/Tarapacá).

El subsecuente sentimiento de inseguridad genera inquietudes en el destino de sus fondos previsionales, ante lo cual se enuncia la exigencia a poder retirar los dineros acumulados (Hombres y mujeres/Tarapacá; Hombres y mujeres/Arica; Hombres/RM), en vista de que consideran poder darles un mejor uso a través de negocios, por ejemplo.

—“...Es tu dinero y es dinero que acumulaste toda una vida. A mi creo que dentro de cualquier otro tipo de cosa me gustaría que por lo menos cuando yo jubile tener eso, y sacar todo el dinero que tengo y hacer lo que quiera con él, si me voy a otro país, me compro una casa, la regalo, etc.”

—“Eso yo opinaba, poder llegar a tener un capital, que el gobierno los ahorros te lo permitan tenerlo en tus manos y poder comprarte una casa, y en esa casa instalar un negocio un almacén, hay tantas formas.”

—“Debería implementarse una cosa similar, porque hay muchos que tienen iniciativa, como en el caso del caballero, suponiendo que esté en la edad de jubilación él tiene un proyecto, pero le falta financiamiento y el financiamiento lo tiene a través de su dinero, pero en manos de otros.”

(Hombres/RM)

Información y atención

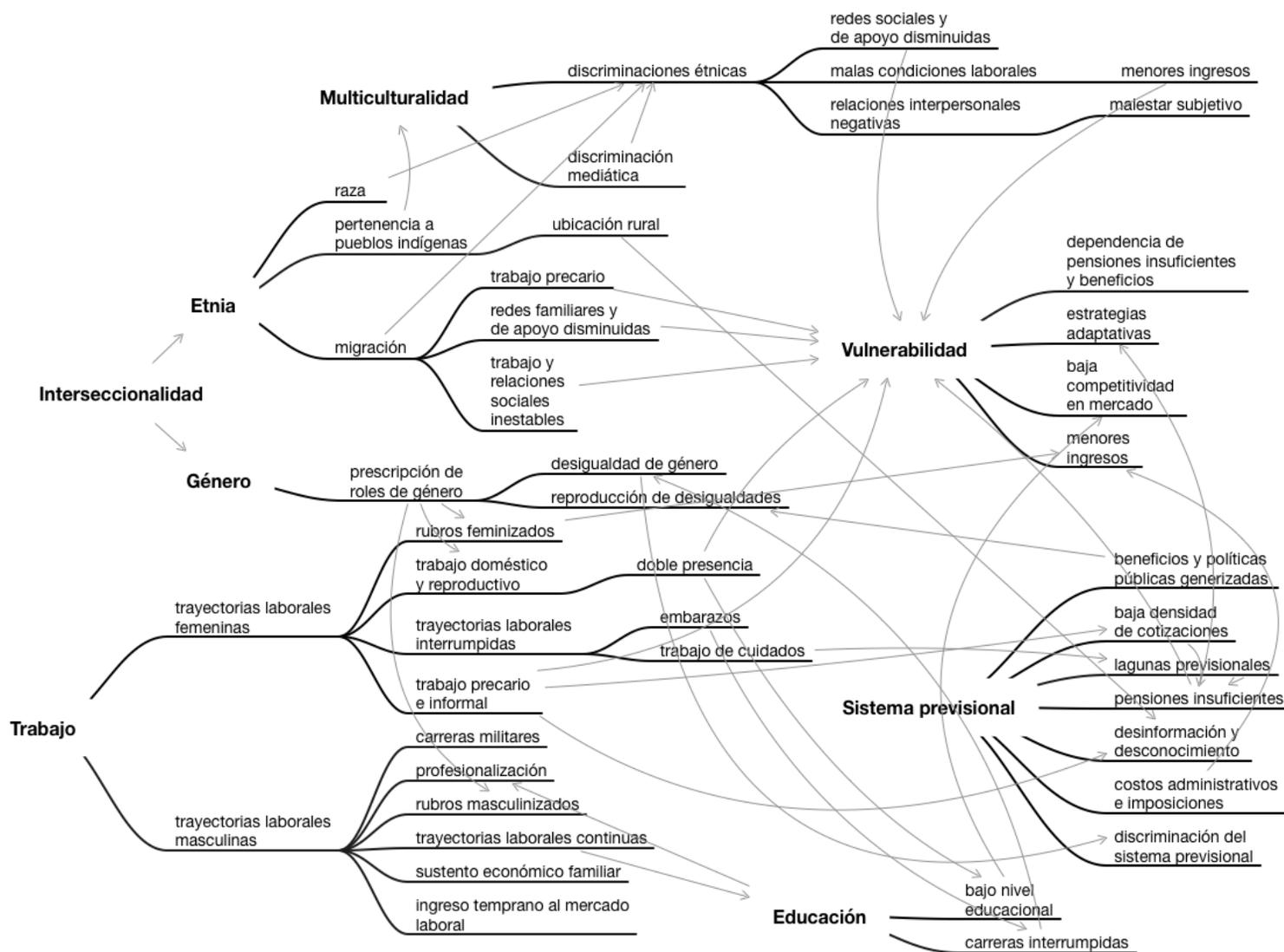
Como se trató anteriormente, la insuficiencia de información sobre el sistema previsional y sus mecanismos fue configurado como una demanda de derechos, donde se desea que la información pudiese hacerse llegar mediante charlas u otras instancias locales que brinden los datos suficientes a las poblaciones indígenas para que puedan hacer uso pleno de sus beneficios y derechos (Mujeres/Araucanía).

También se comunicó la necesidad de una atención que se adapte al receptor (Mujeres/Araucanía) —principalmente tercera edad e integrantes de comunidades indígenas— para asegurar una experiencia de atención suficiente y respetuosa.

3. Conclusión del análisis cualitativo

Figura 1

Resumen de relación entre conceptos relevantes al análisis cualitativo.



Dentro de lo que fue la muestra cualitativa, preponderó una desconfianza acerca del sistema previsional basada en las experiencias propias, dominadas por problemas y errores administrativos y con empleadores. Las jubilaciones bajas y los montos acumulados muy por debajo de las expectativas generaron resistencia en los y las participantes, quienes a pesar de comprender la importancia de la planificación de la vejez, optaron por generar estrategias alternativas, en vista de las pensiones futuras insuficientes.

En general, el conocimiento acerca del sistema previsional bordea lo mínimo, variando con el nivel de experiencia de las y los usuarios con el sistema. Se ignoraron en gran medida los medios de comunicación oficiales de cada AFP, tales como los correos mensuales.

La recepción de información y educación previsional se identificó en las interacciones entre pares y algunos esfuerzos de auto-educación al respecto, destacando entonces oportunidades de acción en torno a la organización de planes de información que tengan llegadas a los espacios locales de los individuos.

La forma particular que toman las trayectorias laborales de mujeres indígenas en general, reúnen:

- informalidad laboral,
- falencia de redes de apoyo,
- situaciones de migración (énfasis en las regiones de Arica y Parinacota y Tarapacá),
- bajos ingresos (mucho más frecuentes en mujeres y en regiones nortinas),
- responsabilidades domésticas y de cuidados (prácticamente transversales),
- barreras laborales (brecha salarial; acceso a trabajos de menor calificación; tendencia a la incorporación laboral en condiciones de informalidad; prejuicios para la contratación femenina; normativa vigente que “castiga” a la mujer al responsabilizarla del costo del embarazo y los recién nacidos, entre otros),
- bajo nivel de adjudicación de beneficios y concursos públicos,
- falta de capacitación y/o educación,
- segregación horizontal y vertical determinada por sus condiciones de género y étnicas,
- discriminaciones de etnia y género, las de género siendo transversales, y las de etnia afectando más a las mujeres mapuche, y hombres y mujeres aymara.
- condicionantes institucionales que las perjudican previsionalmente.

Estos factores confluyen en situaciones socioeconómicas que dificultan una incorporación propicia a la seguridad social y la previsión social capaz de aumentar sus oportunidades para acceder a un mejor nivel de vida, posicionando a estos grupos en situaciones de vulnerabilidad acentuada, frente a la cual las instituciones nacionales e internacionales parecieran no haber adoptado aún medidas suficientemente concretas en pos de los progresos sociales y culturales requeridos para solventar estas problemáticas estructurales.

VII. SÍNTESIS DE RESULTADOS CON ENFOQUE DE GÉNERO: INEQUIDADES, BRECHAS Y BARRERAS

El presente capítulo se propone analizar desde el enfoque o perspectiva de género desarrollada en el Marco Teórico, la información consignada en los informes cuantitativo y cualitativo del presente estudio. Así, se pretende analizar la situación previsional y de seguridad social en pueblos originarios, desde la identificación de inequidades, brechas y barreras de género.

Con el fin de facilitar la relación conceptual-empírica, recordemos brevemente las herramientas de análisis que suponen los conceptos identificados como inequidades, brechas y barreras de género que durante varios años constituyeron la base de la evaluación de las políticas públicas en nuestro país desde un enfoque de género.

SERNAM, institución pública a cargo de la temática, definió las **Inequidades de género** como situaciones injustas asociadas a la construcción sociocultural de lo femenino y lo masculino. Desigualdades entre hombres y mujeres, en razón del sistema sociocultural, que se traducen: en discriminaciones o limitaciones de acceso, de uso y/o para la toma de decisiones de un sector de la población. En algunos casos estas inequidades pueden ser medidas cuantitativamente, como por ejemplo la baja inserción laboral femenina o las bajas pensiones que ellas reciben en comparación con sus pares varones, pero en otros casos esto no es posible de cuantificar.

Por otro lado, las **brechas de género** se identifican como “la diferencia cuantitativa observada entre mujeres y hombres en cuanto a valores, actitudes, y variables de acceso a los recursos, a los beneficios de la producción, a la educación, a la participación política, al acceso al poder y la toma de decisiones, entre otros”. Como ejemplos emblemáticos en el sector laboral y que, como se verá más adelante, constituyen dos de las principales razones por las que las mujeres reciben pensiones tan inferiores a las de los hombres, son la brecha salarial que, según datos de la Superintendencia de Pensiones, en el 2013 alcanzó el 20%; y la de participación laboral, que para las mujeres es de un 48% y para los hombres de un 72% (INE, 2013).

En cuanto a las **barreras de género**, se trata de factores que impiden o limitan el acceso de las mujeres o de los hombres a ciertos beneficios, programas y/o políticas institucionales. Las barreras pueden ser legales/normativas/reglamentarias; condiciones de acceso; entre otras. Por ejemplo, la división sexual del trabajo que asigna a las mujeres las tareas del hogar y de cuidado de otros/as, mientras que de los hombres se espera que provean al núcleo familiar¹⁰.

A continuación se presentan las principales Inequidades, Brechas y barreras identificadas.

¹⁰ SERNAM. Requisitos Técnicos para el Programa de Mejoramiento de la Gestión de Género 2011.

Cuadro N° 42
Inequidades, Brechas y Barreras de Género

Ámbito educacional		
Inequidades	Brechas	Barreras
<p>Los indicadores educacionales de la población encuestada siguen la tendencia nacional: en el ciclo obligatorio las mujeres indígenas superan a sus pares hombres indígenas, mientras que en tercer ciclo ellos presentan mayor nivel educativo.</p>	<p>Las mujeres indígenas con nivel educacional básico o inferior representan el 40% en comparación al 30% de los hombres indígenas. Lo que implica que un 10% más de mujeres que hombres indígenas alcanza sólo este nivel educacional.</p> <p>Las mujeres indígenas sin educación formal (5,1% de los casos de esta subpoblación) duplican su prevalencia en comparación a la población masculina (2,4% de los hombres indígenas).</p> <p>La población femenina aymara muestra mayores niveles educacionales (51,4% completaron la Enseñanza Media) que la mujeres mapuches (43,8% de éstas terminaron la Enseñanza Media).</p> <p>En ambas poblaciones (aymara y mapuche) los hombres muestran mayores niveles educacionales que las mujeres (70,6% de los hombres terminaron su Enseñanza media respecto un 51,4% de las mujeres; 51,2% de</p>	<p>Los roles tradicionales de género y la división sexual del trabajo inciden negativamente en el acceso y permanencia de las mujeres al sistema educativo, ya que en el seno de las familias se privilegia el ingreso de los varones.</p> <p>Abandono escolar en la población femenina dada la tendencia a adjudicarle labores y responsabilidades reproductivas no remuneradas.</p> <p>La población indígena femenina destaca en sus discurso trayectorias laborales pobladas de dificultades, agudizadas a propósito de factores de discriminación por pertenencia étnica, inmigrantes, ruralidad, pobreza/vulnerabilidad y menor preparación académica. Esta última asociada directamente a patrones culturales que privilegian la inserción masculina en el sistema educativo.</p>

	<p>los varones mapuches terminaron Enseñanza Media respecto un 43,% de las mujeres mapuches).</p> <p>Como señalan los datos, la brecha educacional entre hombres y mujeres es mayor en la población aymara (19,2% a favor de los hombres en relación a Enseñanza Media completada) que en la mapuche (7,4% de diferencia entre hombres y mujeres mapuches).</p>	
<p>Propuestas</p>		
<p>El IPS debe articular un discurso institucional que marque un liderazgo al interior del Estado y que, a partir del diagnóstico que posee en materia de seguridad social, invite a un trabajo interinstitucional con capacidad sinérgica transformadora. Asumiendo que esta propuesta posee un carácter de largo plazo, a nivel de misión institucional, no puede dejar de señalarse desde un primer momento, toda vez que da un carácter político a su rol, en tanto generador cambios que, como se verá más adelante, suelen traspasar el ámbito de atribuciones que el IPS posee.</p> <p>En la lógica señalada, y dado el tenor de la IBB, se propone generar una Mesa Interinstitucional que se aboque a la elaboración de una Política que aborde, de manera multidimensional, el conjunto de barreras identificadas y que generan las inequidades y brechas consecuentes. Esta política debería propender a un cambio cultural por lo que su alcance temporal debe ser, a lo menos, de mediano plazo. Entre los componentes específicos de esta política se debe mencionar:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Campaña comunicacional, con soportes múltiples, que distinga diversas poblaciones involucradas (considerar, a lo menos, variable etaria, territorialidad, pertenencia étnica y género), y que son usuarias de la institución, enfocada a fomentar la corresponsabilidad en las labores reproductivas. Si bien esta campaña trasciende la labor del IPS, su promoción puede ser liderada por la institución, en alianza con otras instituciones sensibilizadas con la situación, además de ser partícipe activa de ella en consideración con el tipo de trabajo y relación que ésta establece con sus usuarios; b) Sistematización de diagnósticos en materia de inclusión educativa con enfoque de género y elaboración de propuestas legislativas, normativas y administrativas que viabilicen la incorporación y mantención de la población femenina en el sistema educativo. Al igual que en la propuesta anterior, el IPS debe ser partícipe e impulsor de este tipo de iniciativas, relevando el conocimiento (estudios) y experiencia acumulados y su perspectiva institucional en la materia (por ejemplo, según lo denota este estudio: cómo la mayor preparación académica 		

de los niños y jóvenes tiene un impacto directo en las condiciones laborales y previsionales posteriores y cómo esto es aun más sensible en el caso de la población indígena femenina);

- c) Lo anterior se traduce en Programas específicos para el fomento de la educación (incorporación y, particularmente, mantención) de la población indígena femenina en los niveles primario y secundario. Desde la perspectiva del IPS, estos esfuerzos pueden realizarse enfocados en su población usuaria, distinguiendo tramos etarios, a través de instancias de carácter comunicacional asociando la entrega de contenidos valóricos (importancia de la educación, dado el impacto que tiene a nivel individual como colectivo), a los beneficios administrados por la institución.

Inequidades	Brechas	Barreras
<p>Las mujeres indígenas muestran menor acceso a la educación superior respecto de los hombres.</p>	<p>El acceso a la educación superior muestra la mayor brecha entre hombres y mujeres indígenas, donde se observa una frecuencia relativa de 10 puntos porcentuales de diferencia entre los primeros (28% de los hombres llega a este nivel educacional) y las segundas (17,7% de las mujeres alcanza la educación superior).</p>	<p>En esta etapa etaria tienden a confluir varias responsabilidades domésticas asignadas culturalmente a las mujeres:</p> <ul style="list-style-type: none"> - el cuidado de los miembros dependientes del grupo familiar, - la realización de quehaceres del hogar y, eventualmente, - la maternidad. <p>Además, toma relevancia la opción de permitir a los varones continuar sus estudios en detrimento de las mujeres producto de la naturalización del rol de proveedor del hombre y, por tanto, su mayor necesidad de contar con herramientas para enfrentar el mundo laboral.</p>
<p>Propuestas</p>		
<p>IPS debería considerar en su diseño comunicacional dar cuenta del concepto de trayectorias laborales y la incidencia positiva que la educación tiene, particularmente, en el caso de las mujeres. Específicamente, en el caso de las mujeres indígenas, parece conveniente poner en diálogo los estereotipos de género instalados culturalmente, con el concepto de trayectoria laboral e ir promoviendo un cambio en la interpretación de que la formación educacional es derecho preferencial de los varones o que es de menor importancia para las mujeres. El extenso despliegue territorial del IPS en el país es un factor importante de considerar para llegar a diversos tipos de poblaciones, incluidas aquellas más aisladas.</p> <p>Se proponen las siguientes iniciativas las cuales poseen un carácter interinstitucional, en el entendido que sobrepasan el ámbito de acción del IPS como servicio, pero de las cuales el Instituto podría ser un promotor, visibilizando en instancias como la mesa de trabajo de género (Ministerio del Trabajo) las IBB detectadas en este ámbito:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) Creación de becas destinadas a promover y facilitar la incorporación y mantención de mujeres indígenas en la educación superior. Estas becas deberían perfilarse de manera tal que incidan en la incorporación de mujeres indígenas de manera efectiva, o sea, considerando los obstaculizadores que dificultan su incorporación al sistema educacional y no sólo el factor económico. En otras palabras, se trata de que la beca considere y tome medidas para abordar situaciones como el cuidado de los miembros dependientes del grupo familiar, la realización de quehaceres del hogar y, eventualmente, la maternidad. b) Potenciar el trabajo intersectorial incorporando como grupo prioritario de política pública a mujeres indígenas trabajadoras en los Programas Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar y el Programa 4 a 7 de SERNAM. Asimismo, darle prioridad a este grupo en los Jardines de la Junji del Ministerio de Educación. 		

Ámbito laboral		
Inequidades	Brechas	Barreras
<p>Tardía inserción de las mujeres indígenas en el mundo laboral respecto a los hombres indígenas.</p> <p>Este tipo de inserción en las mujeres indígenas habría inhibido las posibilidades de planificar las trayectorias laborales según se deduce de las entrevistadas</p>	<p>El 72% de los hombres indígenas y el 51,6% mujeres indígenas ingresó al mundo laboral con menos de 18 años.</p> <p>El promedio de edad de incorporación de las mujeres indígenas al trabajo informal es de 17 años (primer trabajo); el de los hombres es de 15,5 años.</p> <p>En tanto, el promedio de edad de incorporación de las mujeres indígenas al trabajo formal es de 22 años (primer trabajo); el de los hombres es de 20,8 años.</p> <p>No se muestran diferencias estadísticamente significativas entre mapuches y aymaras respecto de la entrada al mundo laboral, tanto informal como formalmente. Sin embargo, al hacer el cruce entre etnia/sexo, se puede apreciar que las mujeres aymaras muestran un mayor porcentaje de ingreso antes de los 18 años al mercado laboral que las mapuches (67,6% de las mujeres aymaras entra al mercado laboral antes de la mayoría de edad, cifra que sólo llega al 48,9% en las mujeres mapuches).</p>	<p>El sistema sexo-género que entrega a los varones el rol de proveedores los incentiva a insertarse más tempranamente en el mundo laboral, para así cumplir con su prescripción de género.</p> <p>Los relatos cualitativos dan cuenta de que las mujeres son consideradas como económicamente dependientes o como “perceptoras secundarias” y complementario de ingresos. Esto implica un menor incentivo a la incorporación de la mujer al mundo laboral pues no serían ellas las que deben “sostener una familia”.</p> <p>La inserción tardía de las mujeres al mercado laboral se explica por la tendencia a la dedicación exclusiva a las labores domésticas como continuidad del trabajo de cuidados de sus parientes mujeres, y por la posibilidad de nacimiento de hijos. También debe considerarse como una hipótesis a corroborar, los datos cuantitativos de este estudio que señalan que las mujeres estarían dedicándose a estudiar, lo cual sería un factor explicativo de su tardía inserción laboral.</p> <p>La tardía inserción de las mujeres en el mercado laboral obstaculiza el avance hacia una autonomía económica o, al menos, debilita la obtención de recursos para su bienestar familiar e individual. Además, tiene consecuencias en sus posibilidades de ahorro previsional.</p>

Propuestas
<p>Se propone que la Subsecretaría de Previsión Social genere iniciativas que promuevan la contratación de mujeres indígenas tomando como fundamento los resultados del presente estudio. Como ejemplo de estas iniciativas podría considerarse la generación de subsidios focalizados que promuevan la contratación de mujeres indígenas jóvenes (similar al Subsidio a la Contratación de Trabajadores Jóvenes) y/o cuotas asociadas al perfil de la postulante (indígena y joven) en el marco de iniciativas como el Bono al Trabajo de la Mujer.</p> <p>Complementario a lo anterior, aunque fuera del ámbito directo de atribuciones del IPS, se encuentra la implementación de exenciones impositivas a las empresas que contraten mujeres con las características descritas.</p> <p>En términos generales, se debe insistir en la necesidad de una política de carácter integral que aborde transformaciones estructurales en las percepciones socio culturales respecto al desempeño, proyecciones y aporte de la mujer en el mundo laboral, así como la necesaria corresponsabilidad de género e intergeneracional respecto las labores reproductivas o domésticas.</p>

Inequidades	Brechas	Barreras
<p>Las mujeres indígenas perciben menores remuneraciones que los hombres indígenas.</p>	<p>El 56,4% de las mujeres indígenas encuestadas percibe un ingreso mensual bruto menor a \$160.000. Para el caso de los hombres, el mismo tramo de ingresos corresponde a un 31,7% de los encuestados.</p>	<p>Existe la denominada segregación laboral horizontal (trabajan en áreas consideradas tradicionalmente como femeninas, muchas veces vinculadas con el rol de cuidadoras, con baja productividad y con altas tasas de sustitución de trabajadores) y vertical (desarrollan sus labores en puestos medios o bajos al interior de las organizaciones y con escasas posibilidades de ascenso). Esta modalidad de trabajo, basado en ramas económicas y posiciones jerárquicas masculinizadas influyen en menores remuneraciones femeninas.</p> <p>La condición socioeconómica precaria derivada de ciertas condiciones étnicas promueve, también, la incursión de mujeres en empleos mal remunerados.</p> <p>Los estereotipos de género y el menor nivel educativo influyen en la recepción de menores niveles de salario, dado el tipo de trabajos que se realiza.</p>

Propuestas		
<p>a) El IPS debe fomentar y participar en las instancias correspondientes para una correcta aplicación de la Ley 20.348 de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que desarrollen el mismo trabajo. Esto indica en primer lugar, un conocimiento de las personas empleadoras y trabajadoras para que desplieguen acciones para defender este derecho, incluyendo un procedimiento de reclamo interno de la empresa y el incentivo para que dirigentes sindicales incorporen entre sus demandas o petitorios. Para lograr la eficacia de la ley debe consignarse un procedimiento obligatorio que permita a una trabajadora reclamar su derecho. Se trata de un trabajo intersectorial con la Dirección del Trabajo.</p> <p>b) El IPS debe ser partícipe de la elaboración e implementación de un plan de medidas tendientes a evitar la segregación laboral horizontal y vertical al interior de los espacios de trabajo en función del género. En este sentido debe articular estas medidas con los beneficios (subsídios, bonos y otros) que entrega directa o indirectamente a la empresa privada. Una estrategia posible es la generación de una Mesa de trabajo intersectorial con el Instituto Nacional de Normalización, la Dirección del Trabajo y Sernam para la promoción e implementación en empresas de la Norma chilena NCh 3262 Sistemas de gestión. Gestión de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal.</p> <p>c) El IPS debe promover todas aquellas instancias y fiscalizaciones necesarias para evitar la discriminación racial o de género en el ámbito laboral junto a otros organismos como la Dirección del Trabajo, Sernam y otros ministerios involucrados.</p> <p>d) El IPS debe considerar promover estudios que permitan identificar ramas productivas y/o servicios que permitan identificar necesidades laborales del mercado y que presenten eventuales ventajas comparativas para las mujeres indígenas junto a CONADI, Sernam y la Dirección del Trabajo.</p> <p>e) Ligado a lo anterior, promover la elaboración de programas de capacitación femenina que sean acorde a las necesidades del mercado laboral. Para esto se propone implementar una mesa de trabajo con otros organismos, principalmente con SERNAM y la Dirección del Trabajo, que son quienes se ocupan de la igualdad en el mercado de trabajo. Tb puede potenciarse ese trabajo incorporando a la sociedad civil, organizaciones sociales y universidades.</p>		

Inequidades	Brechas	Barreras
<p>Las mujeres deben compatibilizar el trabajo remunerado y no remunerado, mientras los hombres carecen de dicha presión y pueden dedicarse únicamente a participar en el mercado laboral.</p>	<p>De los encuestados/as ocupados/as, un 53,2% de los hombres indígenas trabaja en jornada laboral completa, en comparación con un 47,8% de las mujeres con pertenencia étnica.</p> <p>El trabajo doméstico es asumido “Sólo por la mujer” en el 54% de los casos de la población femenina indígena. En el caso de la población masculina indígena esta prevalencia (“Sólo por el hombre”) alcanza sólo al 19%.</p> <p>El trabajo compartido, como estrategia corresponsable para llevar a cabo las labores domésticas es declarado sólo por el 20,8% de los hombres y el 10,1% de las mujeres indígenas.</p> <p>Al consultarse por los Obstáculos para encontrar empleo, no existen mayores diferencias entre los datos de hombres y mujeres, a excepción de la realización de los “Quehaceres del hogar”, factor mencionado por sólo 0,6% de los hombres indígenas, mientras que en la población femenina llega al 14,1%.</p> <p>Las mujeres indígenas muestran mayor participación laboral que los hombres en labores con jornada parcial (4,8% las aymaras y 15,1% las mapuches, en relación a 0% y 9,8% de los hombres de las respectivas etnias). Tendencia que se repite en el</p>	<p>Se asocia la figura de la mujer trabajadora con el rol materno y responsable de otorgar cuidados a quienes lo necesiten en el grupo familiar; en tanto, la del hombre trabajador se asocia de manera exclusiva con la de proveedor, según se desprende de la información cualitativa recogida en este estudio.</p> <p>Los relatos cualitativos destacan la influencia que los estereotipos de género tienen tanto en el ámbito familiar como laboral en desmedro de la situación laboral femenina.</p> <p>El ejercicio femenino de las labores domésticas y, particularmente, la maternidad, en el marco de estos estereotipos de género, dan cuenta de las limitaciones para la inserción laboral de las mujeres o para trayectorias interrumpidas, esporádicas y/o precarias.</p> <p>Según el estudio cualitativo abundan las mujeres a cargo de otras personas con enfermedades o condiciones mentales (I, mix), y claramente también a cargo de embarazos y bebés (RM, M; IX, H; I, mix), propiciando la limitación de las oportunidades laborales en todos los niveles etarios. Asimismo, aún cuando los hombres se insertan de diferentes maneras en los trabajos domésticos y de cuidados, su pertenencia dentro de dicha esfera no es tan vinculante como la de las mujeres, eximiéndolos de la participación en situaciones de emergencia en las que la mujer se vería culturalmente</p>

	<p>trabajo por temporadas.</p> <p>La brecha en relación a la realización de las labores domésticas es más acentuada en la población aymara. Mientras el 51% de las mujeres mapuches declara asumir ellas las labores del hogar, las mujeres aymaras lo hacen en un 64,9% de los casos.</p>	<p>incentivada a disponerse.</p>
<p>La condición de madre (tener o no hijos) es una cuestión considerada por las empresas al momento de contratar a las mujeres, a juicio de las participantes del estudio.</p>	<p>El 19,2% de las mujeres considera que el cuidado de hijos/as u otro adulto es uno de los mayores obstáculos para encontrar empleo, en comparación al 1,2% de los hombres.</p>	<p>Los beneficios de conciliación (pre y post natal, fuero maternal, derecho de alimentación, sala cuna y/o ausencias en caso de enfermedades u otros) son otorgados en su mayoría a las madres lo que desincentiva la contratación de mujeres.</p> <p>Además, la entrega de estos beneficios de conciliación a las mujeres refuerza la división sexual del trabajo, incentivando a las mujeres a cumplir roles estereotipados que las alejan del mercado laboral.</p> <p>Existiría la presunción, con base en estereotipos de género, sobre la responsabilidad que representa la familia sobre el tiempo, disposición y esfuerzo de las trabajadoras y su presunto efecto negativo en la productividad y eficiencia de ellas, lo que desincentiva su contratación o lo condiciona negativamente.</p>
<p>Propuestas</p>		
<p>Como ya se ha señalado, existe la necesidad de promover un cambio cultural que permita modificar la actual estructura de responsabilidades al interior de los hogares, en otras palabras, elaborar un conjunto de medidas que den forma a un plan de promoción de la corresponsabilidad.</p> <p>Algunas de estas medidas pueden ser:</p> <p>a) IPS podría liderar y encargar consultorías dedicadas a la revisión y propuestas de modificación de la normativa laboral y previsional que muestran sesgos de género (por ejemplo, aquellas que ligan el cuidado de los hijos a la madre);</p>		

- b) IPS podría promover activamente la incorporación, como una temática obligatoria, de las ventajas de la corresponsabilidad como estrategia de administración familiar en todas aquellas instancias de participación social propiciadas desde el Estado (transversalidad de la temática en la acción programática de instituciones como FOSIS, SERNAM, SERCOTEC, MINVU, MINEDUC, entre otros);
- c) IPS podría potenciar la implementación de la Agenda de Género para la equidad e Igualdad entre mujeres y hombres, específicamente, el apartado de Corresponsabilidad social en el cuidado de la personas
- d) IPS debiese documentar y comunicar la importancia que una trayectoria laboral ininterrumpida y en condiciones de formalidad, tiene para la futura situación previsional de las mujeres indígenas al momento de jubilar. Como se verá más adelante, además de las dificultades contextuales que las mujeres indígenas tienen para incorporarse y mantenerse laboralmente, existe una creciente desconfianza hacia el sistema previsional por lo que se evita la cotización con el objetivo de aumentar el sueldo líquido y que los ingresos sean cooptados por las AFP's.
- e) IPS debería evaluar incidir en modificaciones al sistema de pensiones que establezcan condiciones de adquisición de derechos (dado que la universalización de los mismos aparece como más lejanos en el tiempo) más laxos: consideración al reducción de los años de cotización, así como considerar los menores montos acumulados y, por tanto, la definición de requeribles, de manera tal de incluir a aquellas personas (mujeres indígenas, en particular, pero ampliable a otros grupos en condiciones similares) que presentan trayectorias laborales interrumpidas, bajos ingresos y/o empleos de tiempo parcial (y que suelen implicar bajas remuneraciones).
- f) En términos generales, IPS debiera elaborar un discurso y propuestas institucionales que apunten al reconocimiento del trabajo reproductivo no remunerado por parte del Estado chileno, en virtud del aporte que éste significa para la sociedad y la economía nacional. Se trata de identificar, promover de manera general y fomentar en instancias específicas, mecanismos o dispositivos que compensen directa o indirectamente los años en que mujeres, especialmente, pero también hombres, dedican a las labores reproductivas y al cuidado de personas en situación de dependencia (niños, ancianos o personas con discapacidad). En concreto: que este tiempo se traduzca en derechos previsionales efectivos.

Inequidades	Brechas	Barreras
<p>Las mujeres indígenas muestran una tendencia menor a la generación de iniciativas privadas independientes (emprendimientos).</p>	<p>Las mujeres indígenas muestran una prevalencia del 19,4% de ellas desenvolviéndose en iniciativas laborales “Por cuenta propia”. En el caso de los hombres indígenas, este indicador alcanza el 24% de los casos.</p> <p>Esto tiene mayor impacto en el pueblo aymara, donde un tercio (31,4%) de su población activa se dedica a iniciativas por cuenta propia; respecto del mapuche donde esta cifra alcanza sólo al 19,3%.</p>	<p>Se pueden señalar una conjugación de factores constitutivos de barreras (varios de ellos señalados previamente en este cuadro) como, por ejemplo: menor preparación académica de las mujeres; doble jornada laboral; variables culturales (estereotipo de género), etc.</p> <p>Además, se deben considerar ciertos sesgos en los emprendimientos señalados por las mujeres indígenas: en general, corresponden a actividades de baja productividad y donde se tiende a reproducir sus roles tradicionales: producción de alimentos, confección textil, etc. En este sentido, la flexibilidad horaria y la conjugación de los espacios laborales y familiares (lo que facilitaría la compatibilización de ambos tipos de actividades), que podrían entenderse como ventajas otorgadas por actividades de emprendimiento, muestran un correlato de desprotección social, pues no entregan beneficios notorios en materia de subsistencia e impactan negativamente en las posibilidades de ahorro previsional.</p> <p>Dado lo anterior, se denota la ausencia o precariedad de oferta programática estatal que se haga cargo de esta inequidad. Esta oferta programática debe considerar la realidad particular de las mujeres indígenas y sus condiciones de factibilidad para la iniciación de actividades por cuenta propia, asumiendo a su vez, las características socioeconómicas específicas del territorio en que se desarrollan, pero con una mirada prospectiva que apunte a un cambio cultural con consecuencias económicas positivas para las mujeres.</p>

Propuestas
<p>El IPS debiera participar, de manera interinstitucional, en la elaboración de programas que apunten al desarrollo de iniciativas económicas por cuenta propia entre las mujeres indígenas. Esta estrategia permite soslayar los obstaculizadores presentes en las estructuras socioeconómicas más tradicionales, como las empresas productivas y de servicios, particularmente.</p> <p>La participación del IPS en este proceso debe apuntar a promover y/o asegurar que la oferta programática en cuestión se traduzca efectivamente en mayor aporte previsional, para lo cual debe velar por la introducción de dispositivos y mecanismos que garanticen aquello.</p>

Inequidades	Brechas	Barreras
<p>Menor participación femenina en el ámbito laboral.</p>	<p>La tasa ocupación de las mujeres indígenas encuestadas es del 59% en comparación a un 71% de los hombres.</p> <p>El N° de trabajos a lo largo de la vida laboral muestra una brecha importante: los hombres indígenas alcanzan un promedio de 7,15 puestos de trabajo, mientras las mujeres indígenas sólo señalan un promedio de 3,89 trabajos.</p>	<p>La división sexual del trabajo, que culturalmente asigna las labores reproductivas a las mujeres y las productivas a los varones, limita el incentivo e interés de las mujeres a insertarse laboralmente, y, en su lugar, se dedican al trabajo doméstico que sostiene al trabajo de sus parejas.</p> <p>Además, la brecha salarial (dimensionada en diversos estudios en torno a un tercio del monto del salario) es otro factor que desincentiva la incorporación de la mujer al mercado laboral.</p> <p>Otra variable incidente refiere a la segregación horizontal y vertical que sufre la población femenina al incorporarse al mercado laboral, lo que redundo en esta desmotivación por ingresar, permanecer o reincorporarse, cuando han salido del mercado laboral.</p> <p>Asimismo, la sobre representación de la participación femenina en comercio feriante y ambulante y servicios domésticos de las entrevistadas, actividades con menor valor social, también redundo en esta desmotivación por ingresar, permanecer o reincorporarse, cuando han salido del mercado laboral.</p>

		<p>Otro factor lo constituye la ausencia de planes de igualdad a nivel empresarial que faciliten la incorporación de la mujer a las actividades remuneradas.</p> <p>Por último, se deben considerar la discriminación étnica asociada, fundamentalmente, a las características físicas de las mujeres indígenas por las cuales suelen ser excluidas de numerosos tipos de labores remuneradas.</p>
Propuestas		
<p>Aumentar el nivel y calidad de la participación laboral femenina implica un conjunto de cambios de carácter cultural y, por tanto, estructurales. Independiente del nivel operacional de las propuestas que se implementen con este objetivo, el carácter de la situación de fondo debe considerarse al momento de la planificación, de manera tal que estas medidas específicas tengan un horizonte común. IPS debe tener esta perspectiva presente a la hora de participar en las instancias de planificación que se logren implementar.</p> <p>El desarrollo de una política que propicie la participación femenina en el trabajo debe incorporar algunos aspectos esenciales como una adecuada sensibilización del tema género a nivel societal; estrategias de diálogo social entre los diversos actores involucrados; sistemas de seguimiento y evaluación de las medidas implementadas; considerar tanto el trabajo dependiente como independiente; planes de capacitación que hagan más atractiva la contratación de mujeres; y adecuación de los marcos legales que regulan los mercados de trabajo, a partir de estudios que identifiquen las principales barreras de género en estos instrumentos.</p> <p>En términos específicos, se propone implementar políticas de carácter local (las OMIL municipales pueden ser un actor estratégico en este sentido) que, considerando las especificidades territoriales y socioeconómicas de las localidades, identifique mecanismos concretos de acceso, compatibilizándolos con subsidios y/o bonos de promoción del empleo femenino (con énfasis en aquellas con cargas familiares como un criterio de inclusión social).</p>		

Ámbito previsional		
Inequidades	Brechas	Barreras
<p>Las mujeres perciben pensiones de menor monto que los hombres.</p>	<p>El monto promedio de la pensión por vejez actual pagada en el sistema de capitalización individual es de UF 7,15 para hombres y UF 4,46 para el caso de las mujeres. (Superintendencia de Pensiones, año 2015)</p>	<p>Los principales factores que inciden en las recepción de pensiones de menor monto de las mujeres en relación a los hombres, corresponden a tres grupos: a) culturales, b) económicos, y c) demográficos. Entre los primeros se encuentra la división sexual del trabajo; la invisibilización del trabajo de cuidado no remunerado; y, que el costo de la reproducción social recae en las mujeres. Entre los principales factores económicos se encuentra la participación disminuida de las mujeres en el mercado laboral; el mayor desempleo femenino; y los bajos salarios (tanto por el acceso a trabajos de menor especialización o de áreas menos remuneradas, así como por el diferencial entre las remuneraciones entre hombres y mujeres al realizar la misma tarea). Por último, los factores demográficos tienen que ver con el envejecimiento general de la población y, por lo tanto, la mayor demanda de cuidados (lo cual suele ser asumido por las mujeres), la mayor expectativa de vida de las mujeres; y el impacto que las decisiones reproductivas tiene sobre la base contributiva de las mujeres.</p> <p>Específicamente, en relación con la población indígena femenina, el estudio cualitativo señala que los bajos salarios percibidos por el grupo de entrevistadas impactan directamente en los montos previsionales reduciéndolos o, directamente, restándose a imponer ya que supondría un sueldo reducido, sin significar para ellas un beneficio a futuro.</p> <p>El desconocimiento del sistema previsional y/o un control insuficiente por parte de algunas mujeres de este grupo de la realización efectiva de pago de imposiciones por parte del empleador/a, dio paso a una merma en el registro de imposiciones en el sistema, y cantidad errónea de años de previsión (XV, mix).</p>

Propuestas

La generación de propuestas para superar la inequidad en materia previsional que afecta a las mujeres debe considerar la complejidad y multiplicidad de factores que inciden en las bajas pensiones femeninas, a saber: alta tasa de inactividad, segmentación laboral (vertical y horizontal), bajos salarios, informalidad, microemprendimientos de subsistencia, menor densidad de cotizaciones (lagunas previsionales, desempleo, menor edad de jubilación), y mayor esperanza de vida, entre los más relevantes. Este diagnóstico permite dar cuenta de la envergadura del problema y sirve para reiterar la necesidad de una política interinstitucional y estatal (o sea, que trascienda los gobiernos de turno) para abordarlo.

Considerando lo precedente, se puede señalar las siguientes propuestas:

- a) Generar un sub sistema de seguridad social enfocado al trabajo doméstico y reproductivo:

Es necesario conceptualizar el trabajo doméstico y reproductivo como una actividad con derechos laborales donde a la ausencia de salario no se anexe, además, la ausencia de resguardo de sus derechos previsionales. El “bono por hijo” implementado en la Reforma Previsional de 2008 se condice con esta valoración de la labor reproductiva.

- b) Promover la afiliación al sistema contributivo

Es necesario desarrollar estrategias para incentivar la formalización que permitan la protección de las trabajadoras indígenas, particularmente de aquellas que no emiten boletas de honorarios o de prestación de servicios a terceros. Estas estrategias deben considerar en su diseño aspectos socioculturales particulares de las mujeres indígenas (nivel educacional, socioterritorialidad, pertenencia étnica, etc.), así como la desmejorada evaluación que el sistema previsional chileno tiene (diagnosticado en este estudio). Una medida específica en el sentido expuesto es ampliar el Bono al Trabajo de la Mujer que se creó con el Ingreso Ético Familiar, aumentando su cobertura y el número de meses que puede percibir el beneficio.

- c) Desarrollar dispositivos que contrarresten las desigualdades de género

Es necesario promover la modificación el Sistema de Pensiones Solidarias, eliminando el tratamiento diferenciado de la longevidad y instaurando fórmulas progresivas de cálculo de los beneficios. Por ejemplo, que la Pensión Máxima con Aporte Solidario de las mujeres sea superior a la de los hombres. Un subsidio con características diferenciadas permitiría que las pensiones de hombres y mujeres que se encuentran en el sistema previsional solidario se equiparen si se jubilan a edad similar y con un saldo de ahorro aproximadamente cercano en monto.

- d) Elaborar e implementar planes informativos y educativos destinados a sensibilizar sobre la conveniencia de utilizar el mecanismo de capitalización de las cotizaciones y el impacto positivo que esto tiene en el mejoramiento de las pensiones (se propone, en particular, utilizar la modalidad de talleres presenciales que permitan asegurar la transferencia de información).
- e) Generar mecanismos (subsídios) e incentivos especiales para las mujeres con el objetivo de que coticen de manera continua durante toda su vida laboral, asegurando pensiones de mejor cuantía.
- f) IPS debería promover la eliminación del uso de tablas de expectativas de vida diferenciadas por sexo (elaboradas por las Superintendencias de Pensiones y la de Valores y Seguros, pero utilizadas en la práctica por las AFP's), dado que son discriminatorias por aplicar a los individuos características basadas en la pertenencia a un grupo, además de trabajar con estimaciones disociadas de la esperanza de vida promedio de chilenos y chilenas. El uso de tablas diferenciadas por sexo tiene consecuencias perjudiciales para las mujeres en un sistema de capitalización individual como el vigente en el país.
- g) IPS podría promover una disminución de los costos de administración de los fondos de pensiones y cambiar la comisión fija, que es regresiva, por una comisión proporcional al monto del aporte previsional. Esto iría en directo beneficio de aquellas personas que tienen una densidad previsional menor.

Inequidades	Brechas	Barreras
<p>Las mujeres indígenas ven mermadas sus posibilidades de cotizar en el sistema de AFP.</p>	<p>En la población indígena existe una mayor cotización en los hombres (86,6%) respecto a las mujeres (71,1%).</p> <p>Las mujeres mapuches muestran menor frecuencia de respuestas positivas al inquirírseles por si han cotizado alguna vez en la vida: sólo lo ha hecho un 67,3%. En cambio, el 80,6% de las mujeres aymaras lo han hecho.</p>	<p>La intermitencia y precariedad contractual del trabajo femenino impacta en el monto de las cotizaciones acumuladas en el sistema.</p> <p>Dificultades de acceso al mercado laboral que merman la factibilidad de cotizar:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Discriminación de género: la carga de trabajo asociada al hogar y que culturalmente se le atribuye como responsabilidad a la mujer suele ser un factor negativamente considerado por los empleadores, quienes tienden a ofrecer condiciones de mayor informalidad para el acceso laboral de las mujeres. Específicamente, la inexistencia de contratos de trabajo formales incide en la menor tasa de cotización de las mujeres. - Discriminación por pertenencia étnica: situaciones en que se niegan determinados labores producto de los rasgos físicos de las mujeres, donde la apariencia indígena es uno de éstos. <p>Lo precedente se deben contextualizar según regiones de pertenencia. El estudio cuantitativo indica que el conocimiento del funcionamiento del sistema previsional, sus procesos y beneficios, varió bastante entre regiones. En las regiones de Arica y la Metropolitana hubo mayor información, mientras que en la Araucanía y Tarapacá el nivel de información fue menor, lo que puede afectar sus cotizaciones previsionales.</p> <p>En relación a la precariedad contractual de las mujeres indígenas, se debe considerar que este factor se muestra de manera más aguda en la población aymara: el 42,9% de las mujeres pertenecientes a esta etnia y que trabajan con contrato lo hacen con uno de carácter indefinido; en el caso de las mujeres mapuches esta cifra es del 60,9%.</p>

Propuestas

IPS debe promover interinstitucionalmente la toma de medidas para una fiscalización efectiva de las condiciones laborales de las mujeres, especialmente indígenas, que minimicen la vulneración de las normas de contratación. El aumento de la formalidad en la contratación de mujeres tendrá un impacto directo en las condiciones de cotización femenina. Esta acción puede viabilizarse a través del diálogo y coordinación con la Inspección del Trabajo, o en la Mesa Sectorial de Género (coordinada por el Ministerio del Trabajo).

Además, debe entregar la información necesaria, aprovechando su despliegue territorial y la variedad de beneficios que administra y entrega, para que la población femenina conozca y posibilite el ejercicio de sus derechos en materia previsional. Asimismo, entregar información práctica para realizar las denuncias que estime pertinentes cuando considere vulnerados sus derechos previsionales. En este sentido, se puede utilizar la capacidad institucional instalada con el Programa Social “Promoción de Derechos para Mujeres Rurales” del IPS, potenciando sus recursos de manera tal de ampliar su foco y alcande de trabajo.

Inequidades	Brechas	Barreras
<p>Las mujeres indígenas experimentan condiciones de mayor vulnerabilidad subjetiva respecto de su situación socioeconómica futura. En otras palabras, tienen una percepción negativa de su futuro previsional.</p>	<p>La visión negativa respecto del sistema previsional es más acentuada en el caso de las mujeres indígenas: 82,1% versus el 72% de los hombres piensan que con su pensión no podrá satisfacer sus necesidades básicas.</p> <p>Este fenómeno es más agudo en la población femenina mapuche, donde el 84,3% de las mujeres señala esta opinión. En la población aymara, el 74,3% de las mujeres comparten esta apreciación.</p>	<p>Las condiciones perjudiciales que afectan económica y laboralmente a las mujeres producen inestabilidad económica y trayectorias laborales discontinuas las cuales, en última instancia, resultan insuficientes en el ámbito previsional. Este es un diagnóstico identificable en el discurso de las mujeres indígenas: el sinsentido de participar en un sistema en el cual será altamente probable que termine recibiendo una pensión muy similar a aquella que recibirá de todas formas producto del Pilar Solidario.</p> <p>Los datos cualitativos indican, también, una alta desconfianza respecto del funcionamiento del sistema previsional de capitalización individual.</p> <p>Lo anterior en un contexto donde el 42,3% de las mujeres indígenas señala conocer algo o bastante el sistema previsional (respecto de un 38,3% en el caso de los varones indígenas); así como un 82,1% de los hombres y el 80,6% de las mujeres pertenecientes a pueblos originarios indican conocer su sistema previsional.</p>

Propuestas

IPS debe liderar una campaña de sensibilización frente al tema previsional, que tenga aristas informativas como educativas que promuevan el interés de las mujeres indígenas por cotizar.

Como antecedente para el diseño de esta campaña se debe considerar la valoración negativa que muchas de las mujeres indígenas tienen respecto del actual sistema de pensiones.

Es necesario, por lo tanto, identificar y comunicar las ventajas que el sistema, eventualmente, tiene para aquellas personas que cotizan regularmente, respecto de aquellas que perciben pensiones producto del pilar solidario del sistema.

Asimismo, esta campaña permitirá, junto a otras iniciativas comunicacionales ya propuestas previamente, dar a conocer y posicionar el IPS frente a la población nacional y relevar la importancia de la temática previsional.

VIII. CONCLUSIONES

El sistema previsional y la doble discriminación

A partir de los resultados de este estudio de carácter exploratorio, es posible constatar aspectos relevantes que caracterizan al sistema previsional chileno y su interrelación con la población en general y con determinados grupos específicos, a saber, la población indígena y, en particular, las mujeres indígenas. Entre estos aspectos relevantes se deben señalar a lo menos los siguientes:

- el sistema de capitalización individual imperante en Chile es un reflejo de la estructura socioeconómica y, específicamente, de ingresos del país. Por lo tanto, tiende a reproducir la inequidad estructural de la distribución de ingresos en la población adulto mayor;
- la condición étnica es factor de discriminación en el plano social y, específicamente, laboral: ya sea el aspecto físico o los apellidos darían pie a conductas de estereotipación y discriminación al momento de contratar o de ubicar al interior de una estructura laboral. Esto se relaciona directamente con la percepción de menores ingresos;
- la condición de género también es un factor de discriminación (tanto en el mundo indígena como no indígena). Ésta se expresa en muchos aspectos de la vida social. Particularmente, tiene una dimensión privada, en el ámbito doméstico, donde las mujeres suelen tener un conjunto de responsabilidades en las labores reproductivas (cuidado de las personas dependientes y labores domésticas). Por otro lado, el género también se expresa en el mundo público del trabajo: prejuicios por parte del empleador, informalidad en las condiciones de trabajo, segmentación vertical y horizontal al interior de los empleos, brecha salarial, normativa laboral que las asocia al costo de la reproducción, entre otros. Además, la discriminación en el ámbito del hogar impacta en el ámbito público: la doble jornada, el cuidado de las personas ante determinadas emergencias, la menor generación de oportunidades educativas, etc. Todos son aspectos que determinan trayectorias laborales accidentadas, interrumpidas que, a su vez, redundan en itinerarios previsionales similares.

En otras palabras, las mujeres indígenas, en general, experimentan una condición de doble discriminación. En primer término, por el hecho de ser mujeres en una sociedad como la chilena que, pese a los avances de carácter formal en materia de equidad de género, mantiene prácticas propias de una sociedad patriarcal en la cual persisten desigualdades en distintos ámbitos; especialmente en el laboral, lo cual redundaría en lo previsional, foco de este estudio. Por otra parte, desde la perspectiva de su identidad étnica enfrentan la discriminación y la violencia que, tanto de manera explícita como simbólica, han vivido los pueblos originarios durante siglos, y que se ha expresado,

principalmente, en el proceso de asimilación cultural, el despojo territorial y en las barreras de acceso a la política, la tierra y a los recursos naturales. Así, se comprenden los conceptos de género y pertenencia étnica como parte de un entramado conceptual interseccional.

Educación y discriminación por género

El capital educativo tiene un impacto directo en las condiciones de acceso al mercado laboral. Las mujeres participantes del estudio sostienen la existencia de factores al interior del hogar que determinaron sus menores posibilidades de desarrollar su potencial educativo. Se sostiene que padres y madres que, en general, no apoyaron la educación de sus hijos e hijas, fueron aún más reticentes a promover la escolaridad de las hijas derivándolas a responsabilidades domésticas.

Los indicadores educacionales de la población encuestada siguen la tendencia nacional: en el ciclo obligatorio las mujeres indígenas superan a sus pares hombres indígenas, mientras que en tercer ciclo ellos presentan mayor nivel educativo. Asimismo, las mujeres indígenas muestran menor acceso a la educación superior respecto de los hombres.

Las mujeres indígenas con nivel educacional básico o inferior representan el 40% en comparación al 30% de los hombres indígenas. Lo que implica que un 10% más de mujeres que hombres indígenas alcanza sólo este nivel educacional.

Las mujeres indígenas sin educación formal (5,1% de los casos de esta subpoblación) duplican su prevalencia en comparación a la población masculina (2,4% de los hombres indígenas).

El acceso a la educación superior muestra una frecuencia relativa de 10 puntos porcentuales de diferencia entre los hombres (28% de ellos llega a este nivel educacional) y las mujeres (17,7% de éstas alcanzan la educación superior).

Trayectoriales laborales y previsionales

Las características educacionales condicionan las posibilidades para entrar al mundo laboral. Dada la situación educacional de la población indígena y, específicamente, de las mujeres indígenas se presentan en desmejorada condición al momento de ingresar al mercado del trabajo. Los datos cuantitativos indican que las edades de ingreso al trabajo son consistentemente menores en hombres, implicando que las mujeres encontraron barreras para iniciar sus trayectorias laborales en igualdad respecto de los hombres, perjudicándolas comparativamente en sus carreras.

Los datos indican que el 72% de los hombres indígenas y el 51,6% mujeres indígenas ingresan al mundo laboral con menos de 18 años. Mientras que el promedio de edad de incorporación de las mujeres indígenas al trabajo informal es de 17 años (primer trabajo); el de los hombres es de 15,5 años. En tanto, el promedio de edad de incorporación de las

mujeres indígenas al trabajo formal es de 22 años (primer trabajo); el de los hombres es de 20,8 años.

Las trayectorias laborales, y por ende previsionales femeninas, se ven afectadas por las interrupciones propiciadas por las prescripciones culturales de género (particularmente, la mencionada naturalización de la mujer como responsable de la administración y aseo del hogar, a la vez que responsable de los cuidados de las personas con dependencia al interior del hogar), las cuales no afectan de la misma manera las trayectorias masculinas, generando desigualdad entre ambos géneros. Desde el ámbito cultural, ocurre que el potencial productivo femenino, y por ende su capacidad de generar ingresos, es a menudo significada como “complementaria” al ingreso masculino en las familias más íntimamente patriarcales, desestabilizando más las trayectorias al disponerlas ante episodios de riesgo y/o necesidad.

Lo anterior redundará en relatos cualitativos donde se caracterizan trayectorias laborales irregulares, con alto número de empleos breves, diversos y de baja calificación, con bajos ingresos y altas tasas de informalidad.

Prejuicios étnicos desde el empleo

Una característica que se relevará en estas conclusiones, en relación a las trayectorias laborales de las mujeres indígenas refiere a los prejuicios étnicos de los empleadores. Los testimonios recogidos en el ámbito de este estudio dan cuenta de la percepción de prejuicios entre las y los empleadores respecto de la calidad y calificación laboral del trabajador indígena. Dicho prejuicio llevaría a las y los empleadores, en ciertos casos, a discriminar a las personas de apellido indígena y de características físicas asociadas a pueblos indígenas.

La discriminación étnica es un fenómeno transversal a las cuatro regiones estudiadas, afectando más a integrantes del pueblo mapuche. Las diferentes formas de violencia ligadas a la discriminación fueron más preponderantes en los lugares de trabajo, donde la relación con no indígenas racistas o xenófobos genera ambientes laborales negativos, que pueden significar la renuncia del trabajo por criterios de bienestar subjetivo.

Discriminación por género

La perspectiva de género inferida a este estudio ha permitido la visualización de los diversos mecanismos de discriminación que operan sobre la población indígena femenina. Los testimonios de las mujeres participantes de este estudio, indican que el género es un factor de discriminación en relación con el empleo en la población indígena, además de la discriminación por pobreza y pertenencia étnica. La discriminación de género fue vivenciada por un 14% de las mujeres de la muestra cuantitativa, y en los grupos focales se caracterizó en ámbitos principalmente estructurales y laborales. Estructuralmente, las prescripciones sociales patriarcales que recaen sobre las mujeres en tanto tales, determinan parte importante de sus vidas familiares de forma desigual respecto de los

hombres, cargándolas con responsabilidades que repercuten en el desempeño de sus vidas laborales, personales y profesionales.

Los testimonios de las mujeres indígenas participantes indican que tendrían acceso a una diversidad menor de empleos que los varones de sus respectivas etnias, lo cual refrenda los datos que señalan que para el conjunto de la población, las mujeres tienen menos variedad de empleos (segmentación horizontal), y reciben salarios más bajos por trabajos similares (brecha salarial).

Otra forma de discriminación por género en el ámbito laboral, refiere a la discriminación ejercida al momento de contratar mujeres en edad fértil o con hijos/as pequeños/as. Además de asociar a la maternidad un mayor costo para el empleador, se refiere en las entrevistas grupales que las y los empleadores asociarían a la situación de maternidad un mayor grado de inestabilidad e incumplimiento, redundando en una menor producción.

Los trabajos en que se desempeñarían más las mujeres con pertenencia étnica, de acuerdo a la información cualitativa, serían de baja remuneración y condiciones informales y precarias, a menudo acompañados de condiciones laborales insuficientes o derechamente indignas, propiciado por la informalidad de las relaciones contractuales. Aquello resulta en cotizaciones disminuidas, agudizando así las situaciones de vulnerabilidad durante la trayectoria laboral con un pronóstico negativo para la etapa de jubilación y vejez.

Vulnerabilidad e incertidumbre

Los antecedentes señalados hasta ahora en el plano educativo, laboral y cultural, se asocian a condiciones de pobreza y/o alta vulnerabilidad social de la población indígena. Las situaciones de pobreza se asocian con una multiplicidad de factores y carencias, no solo en el plano de los activos materiales, de ingreso o riqueza económica, sino que también se relacionan con carencias en el capital cultural, o sea de los conocimientos y habilidades de que disponen las personas para prestar servicios o desarrollar actividades que les puedan generar una remuneración. Esto dificulta considerablemente desarrollar una clima de estabilidad y seguridad ante eventuales situaciones de riesgo. Las condiciones de insuficiencia financiera y social sufridas por los grupos de escasos recursos pertenecientes a pueblos indígenas los vuelven vulnerables, propiciando situaciones de crisis en caso de eventualidades o episodios de necesidad, marcados por la ausencia de competencias y por condiciones perjudiciales propiciadas socialmente a propósito de su condición de género y etnia.

Las dificultades de inserción laboral intersectadas con la migración, la precariedad de sus redes sociales, marcadas por la discriminación y los desplazamientos, deficientes itinerarios previsionales derivadas de las trayectorias femeninas laborales fragmentadas y/o empleos precarios, ingresos femeninos disminuidos por la carga del trabajo doméstico en el tiempo libre y la educación, así como otros factores, vuelven a las mujeres y hombres indígenas más vulnerables que el resto de la población nacional.

La vulnerabilidad y su efecto en materia previsional

Ante las situaciones de riesgo, las condiciones de insuficiencia socioeconómica inclinan a las y los sujetos hacia el rechazo a realizar imposiciones previsionales, dando prioridad al dinero en el presente en lugar de su inversión en el sistema previsional. En efecto, el periodo de vejez se caracteriza por una incidencia en la pobreza determinada por el cese de las remuneraciones y el inicio de la dependencia económica en pensiones insuficientes, lo cual a su vez gatilla un alza en la participación laboral informal como medio de financiamiento post-jubilación.

Evaluación del sistema previsional

Las y los participantes de las muestras cuantitativas y cualitativas expresaron mayoritariamente una apreciación negativa del sistema de pensiones, representado por las Administradoras de fondos de pensiones (AFP). Esta evaluación se construye a partir de las experiencias propias con el sistema, dominadas por problemas y errores administrativos y con empleadores, cotizaciones perjudiciales para las y los sujetos de escasos recursos, y desilusiones al momento de jubilar o conocer los montos de jubilación.

Las jubilaciones bajas y los montos acumulados muy por debajo de las expectativas generaron resistencia en los y las participantes, quienes a pesar de comprender la importancia de la planificación de la vejez, en vista de las pensiones futuras insuficientes optaron por generar estrategias alternativas, lo cual las y los reinsertó en el trabajo aún luego de haber jubilado. Se constata la existencia de una percepción generalizada de precariedad en la vejez, dado que la gran mayoría de los participantes en el estudio en su áreas cualitativa y cuantitativa, manifestaron mayoritariamente que el monto de sus pensiones no les alcanzaría para satisfacer sus necesidades básicas en dicho momento del ciclo vital.

La visión negativa respecto de las capacidades del sistema previsional es más acentuada en el caso de las mujeres, donde un 82,1% de ellas piensa que con su pensión no podrá satisfacer sus necesidades básicas, pero por el lado de los hombres las tendencias son porcentualmente similares, solo ~10% por debajo de las percepciones femeninas. Es posible que estas diferencias surjan desde las condiciones laborales inferiores que reportan las mujeres en las entrevistas grupales, así como la carga doméstica y maternal a la que son prescritas por el sistema patriarcal, lo cual afecta sus imposiciones y trayectorias laborales.

Se manifiesta también la valoración positiva del antiguo sistema de reparto, tanto entre quienes ya están jubilados/as como entre las que no lo están. Los casos de participantes que siguen perteneciendo al antiguo sistema —es decir, quienes se mantuvieron a pesar del contexto político de dictadura que en muchos casos forzó el cambio de las personas al nuevo sistema— son percibidos buenas decisiones por el resto y por ellos mismos, en tanto marcó en forma positiva su calidad de vida en la vejez. A juicio de los participantes,

y basado en esta comparación con personas que jubilaron en el antiguo sistema público de reparto, se juzga que éste ofrecía mejores condiciones, por lo que considerarían un avance el retornar a esta modalidad.

Conocimiento del sistema previsional

El apartado cuantitativo permite identificar la prevalencia del desconocimiento respecto al funcionamiento específico del sistema previsional, donde un 60% de la muestra declara conocer poco o nada acerca del mismo, mientras que un 46,2% de la muestra indica desconocer el fondo previsional en que se encuentra (32,4% aymara vs. 49,8% mapuche). La información cualitativa también sostiene que el conocimiento acerca del sistema previsional bordea lo mínimo, variando con el nivel de experiencia de las y los usuarios con el sistema. Se ignoraron en gran medida los medios de comunicación oficiales de cada AFP, pues la recepción de información y educación previsional se identificó en las interacciones entre pares y algunos esfuerzos de auto-educación al respecto.

Participación en el sistema previsional

Respectando a la participación dentro del sistema previsional, existen una brecha de cotización según género, de una diferencia de un 15,5% con los hombres por sobre las mujeres. A nivel étnico, el pueblo aymara reporta mayor nivel de cotizantes en comparación con el pueblo mapuche, con una brecha de 4,8%. La participación en el sistema previsional aumenta con el nivel educacional.

Es importante señalar que las personas participantes que no habitaban la Región Metropolitana manifestaron dificultades para resolver los trámites asociados al no reconocimiento de los años de cotización u otras diferencias en sus cotizaciones. Se registra la percepción de que el trámite se realiza en Santiago y que, por lo tanto, está vedado para aquellos que no poseen los recursos económicos para el traslado a la capital.

La falta de información previsional se configura también como una demanda de información accesible para las personas que pertenecen a pueblos originarios. Se señalan concretamente la existencia de charlas u otras instancias locales que brinden la información suficiente a las poblaciones indígenas para que puedan hacer uso pleno de sus beneficios y derechos. Se traduce también en una demanda el hecho de que los canales de atención den una atención diferenciada a los adultos mayores pertenecientes a pueblos indígenas para asegurar una experiencia de atención suficiente y respetuosa.

Desafíos para el sistema previsional

En términos generales, en materias de equidad de género Chile cuenta con el Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres 2011-2020 *“Hacia un Chile justo y corresponsable”*, el cual explícitamente señala que *“Debemos eliminar las desigualdades entre las mujeres y*

fomentar y respetar la diversidad entre ellas. En particular, destacar unas que deben ser el centro de gran parte de nuestra preocupación y atención: la mujer indígena". Por lo tanto, se genera para el Estado el imperativo de generar mecanismos concretos que aborden la dificultad en el acceso al trabajo y la escasa valorización de sus costumbres, entre otras situaciones discriminatorias. Cualquier mecanismo que se considere a este respecto debe poseer pertinencia étnica, de modo que su implementación no se realice en desmedro de la identidad cultural de las mujeres indígenas.

Esto se relaciona directamente con la demanda señalada explícitamente por las personas participantes de este estudio en relación a un reconocimiento positivo por parte del Estado de su condición de personas pertenecientes a pueblos originarios, lo cual debería traducirse en elementos de discriminación positiva que les permita enfrentar en forma digna su vida y, en particular, la etapa de la vejez.

Ahora bien, en materia previsional, las experiencias recogidas en el presente informe, particularmente desde mujeres indígenas, tornan evidente la necesidad de una flexibilización de los criterios restrictivos actualmente existentes en el sistema de pensiones, tales como las edades de cotización mínimas, la existencia de meses mínimos de cotización, y los montos recaudados requeridos, puesto que resultan perjudiciales para trayectorias laborales de carácter inestable o interrumpido (Guzmán, 2006).

De la misma manera, pareciera necesario reformular la lógica de recaudación del sistema individual, hacia uno que reconozca la importancia del trabajo no remunerado, el cual no se ve reflejado en las cotizaciones, de manera que las y los sujetos incapacitados de participar del trabajo remunerado, pero que a pesar de aquello ejerzan labores socialmente valoradas, puedan ser sostenidos colectivamente en su etapa de vejez.

Así mismo, resulta importante la necesidad de generar mecanismos compensatorios con el objetivo de solventar las interrupciones de trayectorias laborales y previsionales que acontezcan mientras las condiciones de discriminación por género, en el plano cultural, no hayan sido abordadas y resueltas de forma efectiva.

Por su parte, y tal como se ha expresado con anterioridad, la existencia de tablas de expectativa de vida diferenciadas por sexo incurren en una discriminación incorrecta metodológicamente, al atribuir a los individuos las características promediadas del grupo en conjunto (que, como se vio en su momento, es uno de los fundamentos de las discriminaciones categoriales).

Desafíos para el IPS

Las condiciones en que se desarrolla la vida laboral y previsional de la población indígena femenina y que se han visibilizado a través de este estudio, se establecen una serie de desafíos institucional para el IPS.

Uno de ellos es la necesidad de que el IPS establezca un discurso institucional de liderazgo entre las instancias estatales. Se trata de que, a partir del diagnóstico que posee en materia de seguridad social, invite a un trabajo interinstitucional con capacidad sinérgica transformadora.

Lo anterior se puede plasmar, en una primera instancia concreta y factible para el IPS, en la conformación de una Mesa Interinstitucional que se aboque a la elaboración de una Política que aborde, de manera multidimensional, el conjunto de barreras y brechas identificadas en este estudio. Esta política debe contener como uno de sus ejes la promoción de un cambio cultural que cambie la relación entre géneros y su impacto en los ámbitos educativo, laboral y previsional. Entre los componentes específicos de esta política se debe mencionar:

- a) Campaña comunicacional, con soportes múltiples, que distinga diversas poblaciones involucradas (considerar, a lo menos, variable etaria, territorialidad, pertenencia étnica y género), y que son usuarias de la institución, enfocada a fomentar la corresponsabilidad en las labores reproductivas;
- b) Sistematización de diagnósticos en materia de inclusión educativa con enfoque de género y elaboración de propuestas legislativas, normativas y administrativas que viabilicen la incorporación y mantención de la población femenina en el sistema educativo;
- c) Desarrollo de iniciativas específicas para el fomento de la educación (incorporación y, particularmente, mantención) de la población indígena femenina en los niveles primario y secundario. Desde la perspectiva del IPS, estos esfuerzos pueden realizarse enfocados en su población usuaria, distinguiendo tramos etarios, a través de instancias de carácter comunicacional asociando la entrega de contenidos valóricos (importancia de la educación, dado el impacto que tiene a nivel individual como colectivo), a los beneficios administrados por la institución;

Cualquier estrategia que se adopte para promover el cambio cultural debe considerar una dimensión comunicacional. El IPS podría considerar en su diseño comunicacional dar cuenta del concepto de trayectorias laborales y la incidencia positiva que la educación tiene, particularmente, en el caso de las mujeres en relación a su incorporación laboral y su impacto en materia previsional.

El cambio cultural que se promueve tiene que ver con la necesidad de promover la modificación de la actual estructura de responsabilidades al interior de los hogares, o sea, elaborar propuestas que den forma a un plan de promoción de la corresponsabilidad. Entre estas propuestas se puede considerar que IPS:

- a) lidere y/o encargue consultorías dedicadas a la elaboración y/o revisión de propuestas de modificación de la normativa laboral y previsional que muestran

sesgos de género (por ejemplo, aquellas que ligan el cuidado de los hijos a la madre);

- b) promueva activamente la incorporación, como una temática obligatoria, de las ventajas de la corresponsabilidad como estrategia de administración familiar en todas aquellas instancias de participación social propiciadas desde el Estado (transversalidad de la temática en la acción programática de instituciones como FOSIS, SERNAM, SERCOTEC, MINVU, MINEDUC, entre otros);
- c) promueva la implementación de la Agenda de Género para la equidad e igualdad entre mujeres y hombres, específicamente, el apartado de Corresponsabilidad social en el cuidado de la personas
- d) documente y comunique la importancia que una trayectoria laboral ininterrumpida y en condiciones de formalidad, tiene para la futura situación previsional de las mujeres indígenas al momento de jubilar. Como se verá más adelante, además de las dificultades contextuales que las mujeres indígenas tienen para incorporarse y mantenerse laboralmente, existe una creciente desconfianza hacia el sistema previsional por lo que se evita la cotización con el objetivo de aumentar el sueldo líquido y que los ingresos sean cooptados por las AFP's.
- e) evalúe incidir en modificaciones al sistema de pensiones que establezcan condiciones de adquisición de derechos (dado que la universalización de los mismos aparece como más lejanos en el tiempo) más laxos: consideración al reducción de los años de cotización, así como considerar los menores montos acumulados y, por tanto, la definición de requeribles, de manera tal de incluir a aquellas personas (mujeres indígenas, en particular, pero ampliable a otros grupos en condiciones similares) que presentan trayectorias laborales interrumpidas, bajos ingresos y/o empleos de tiempo parcial (y que suelen implicar bajas remuneraciones).
- f) elabore un discurso y propuestas institucionales que apunten al reconocimiento del trabajo reproductivo no remunerado por parte del Estado chileno, en virtud del aporte que éste significa para la sociedad y la economía nacional. Se trata de identificar, promover de manera general y fomentar en instancias específicas, mecanismos o dispositivos que compensen directa o indirectamente los años en que mujeres, especialmente, pero también hombres, dedican a las labores reproductivas y al cuidado de personas en situación de dependencia (niños, ancianos o personas con discapacidad). En concreto: que este tiempo se traduzca en derechos previsionales efectivos.

En materia previsional, con el objetivo de avanzar en la superación de las inequidades en esta área, se puede señalar las siguientes propuestas:

- a) Generar un sub sistema de seguridad social enfocado al trabajo doméstico y reproductivo

Se trata de conceptualizar el trabajo doméstico y reproductivo como una actividad con derechos laborales donde a la ausencia de salario no se anexe, además, la ausencia de resguardo de sus derechos previsionales.

- b) Promover la afiliación al sistema contributivo

Desarrollar estrategias que incentiven la formalización contractual y que permitan la protección de las trabajadoras indígenas (particularmente aquellas que no emiten boletas de honorarios o de prestación de servicios a terceros), considerando los aspectos socioculturales particulares de las mujeres indígenas (nivel educacional, socioterritorialidad, pertenencia étnica, etc.), así como la evaluación negativa que se tiene del sistema previsional chileno. Una medida específica es ampliar el Bono al Trabajo de la Mujer que se creó con el Ingreso Ético Familiar, aumentando su cobertura y el número de meses que se puede percibir el beneficio.

- c) Desarrollar dispositivos que contrarresten las desigualdades de género

IPS debe promover la modificación el Sistema de Pensiones Solidarias, eliminando el tratamiento diferenciado de la longevidad y abogar por que se instauren fórmulas progresivas de cálculo de los beneficios. Como se mencionó, se propone que la Pensión Máxima con Aporte Solidario de las mujeres sea superior a la de los hombres (para que las pensiones de hombres y mujeres que se encuentran en el sistema previsional solidario se equiparen si se jubilan a edad y con un saldo de ahorro similar).

- d) Generar mecanismos (subsidios) e incentivos especiales para las mujeres con el objetivo de que coticen de manera continua durante toda su vida laboral, asegurando pensiones de mejor cuantía.
- e) Promover la eliminación del uso de tablas de expectativas de vida diferenciadas por sexo (elaboradas por las Superintendencias de Pensiones y la de Valores y Seguros, pero utilizadas en la práctica por las AFP's), dado que son discriminatorias (aplica a los individuos características basadas en la pertenencia a un grupo; utiliza estimaciones disociadas de la esperanza de vida promedio de chilenos y chilenas).
- f) IPS podría promover por una disminución de los costos de administración de los fondos de pensiones y cambiar la comisión fija, que es regresiva, por una comisión proporcional al monto del aporte previsional. Esto iría en directo beneficio de aquellas personas que tienen una densidad previsional menor.

Como se ha señalado, este estudio tiene carácter exploratorio, dado lo inédito de su materia de estudio. Los aportes que se establecen en esta investigación genera un piso para el desarrollo de otros estudios que profundicen algunos aspectos recién

identificados. Entre éstos, ajeno al ámbito del IPS pero de alta relevancia para la población de estudio, se encuentran aquellos estudios que permitan identificar necesidades laborales del mercado y que presenten eventuales ventajas comparativas para las mujeres indígenas. Esto puede realizarse de manera interinstitucional con CONADI, Sernam y la Dirección del Trabajo. Con esta información se puede gatillar procesos de capacitación e integración laboral coherentes con el desarrollo económico de los territorios en estudio.

Otra materia de estudio se relaciona con la condición étnica como factor de relevancia no solo para temas relacionados con el empleo, sino además, por los referentes materiales y culturales que ello implica. Aunque excede el ámbito de este estudio, es posible distinguir, en el abordaje cualitativo del mismo, la distinción entre las distintas generaciones de personas indígenas migrantes desde el espacio cultural étnico hacia la ciudad y sus distintas características y problemáticas asociadas. Aquellos que corresponden a la primera generación de migrantes sienten con fuerza los cambios en el plano laboral, económico, político y sociocultural que conlleva el traslado al espacio urbano. La persona indígena en el contexto urbano se ve presionada a adoptar los patrones culturales de la ciudad. Esta vivencia de transculturización es vivida de forma diferente por aquellas generaciones que nacieron insertas en el espacio urbano y sus patrones culturales asociados. Así se configuran dos sectores, uno que siendo de origen indígena, se va transculturizando cada vez más; y otro sector, que resiste culturalmente su integración y que tiene clara su identidad, y que trata de influir hacia los demás. Potencialmente, el sector transculturizado debe ser mayor mientras más antigua sea la migración y mayores generaciones pasen radicadas y nacidas en la ciudad, situación predominante entre las personas participantes en el estudio que habitan la Región Metropolitana.

En este sentido, se requiere de forma paralela un trabajo a nivel cultural, donde se promueva la introducción de hombres a labores tradicionalmente feminizadas, y desplazando a las mujeres a espacios actualmente segregados o dominados por hombres, para dar paso a una sociedad menos estereotipada por motivos de género y, por tanto, más equitativa a nivel de oportunidades.

Es necesario construir un marco político tendiente a incorporar un enfoque de equidad de género en las políticas y la planificación, que reconozca las interacciones entre los distintos sistemas de dominación, contribuyendo a cambiar los imaginarios, las instituciones y las prácticas que perpetúan la discriminación y la desigualdad, y transformen las condiciones estructurales de acceso al poder y recursos que naturalizan la posición desventajosa de las mujeres y limitan la igualdad y el ejercicio de su autonomía.

IX. BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA

- Andalucía, G. (2001). La conciencia de la mestiza. In *Feminism and Race* (pp. 77–91). New York.
- Anthias, F., & Yuval-Davis, N. (1983). Contextualizing feminism. *Gender, ethnic and class divisions*. *Feminist Review*, (15), 62–76.
- Arnosó, M., Arnosó, A., Mazkíaran, M., & Irazu, A. (2012). Mujer inmigrante y violencia de género: Factores de vulnerabilidad y protección social. *Migraciones*, (32), 169–200.
- Beauvoir, S. D. (1969). *El Segundo Sexo*. Buenos Aires: Siglo Veinte.
- Bhabha, H. (2002). *El Lugar de la Cultura*. Buenos Aires: Manantial.
- Blanco, C. (2000). *Las migraciones contemporáneas*. Madrid: Alianza Editorial.
- Bourdieu, P. (2000). *La dominación masculina*. Barcelona: Editorial Anagrama.
- Bravo Almonacid, F. (2009). Vulnerabilidad y envejecimiento poblacional. Condiciones de vida en la vejez en situación de pobreza (pp. 1–13). Buenos Aires: XXVII Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología. VIII Jornadas de Sociología de la Universidad de Buenos Aires. Asociación Latinoamericana de Sociología.
- Butler, J. (2001). *El Género en disputa: el feminismo y la subversión de la identidad*. (pp. 33–67). México: Paidós.
- Cabrera, M.A. (2006). Lenguaje, experiencia e identidad. La contribución de Joan Scott a la renovación teórica de los estudios históricos. In Borderías, C. (Ed.). *Joan Scott y las políticas de la historia*. Barcelona: Icaria Editorial. 233-257.
- CEPAL. (2002). *Vulnerabilidad Sociodemográfica: Viejos y nuevos riesgos para comunidades, hogares y personas*. CEPAL, Comité Especial Sobre Población Y Desarrollo.
- Crompton, R. (2002). Employment, flexible working and the family. *British Journal of Sociology*, 53(4), 537–558. doi:10.1080/0007131022000021470
- Fraser, N. (1995). Multiculturalidad y equidad entre los géneros: un nuevo examen de los debates en torno a la “diferencia” en EEUU.” *Revista De Occidente*.
- Galindo, R. (2005). *Cambios curriculares en Ciencias Sociales para responder a la multiculturalidad*. España: Universidad de Granada.
- Giménez, D. (2003). Género, previsión y ciudadanía social en América Latina. CEPAL, *Serie Mujer Y Desarrollo*, (43), 1–78.

- González, N. G. (2010). Reflexiones sobre la importancia de incorporar la perspectiva de género en los análisis de vulnerabilidad. *Revista De Estudios De Género. La Ventana*, 4(31), 7–35.
- Grimson, A. (2003). La vida política de la etnicidad migrante: hipótesis en transformación. *Estudios Migratorios Latinoamericanos*, n. 50, p. 143-159.
- Guzmán, V. (2003). Gobernabilidad democrática y género, una articulación posible. Santiago: CEPAL, Unidad Mujer y Desarrollo.
- Guzmán, V., Centro de Estudios de la Mujer. (2006). El sistema de pensiones desde una perspectiva de género. Exposición ante Consejo Asesor Presidencial para la Reforma Previsional.
- Guzmán, V., & Bonan, C. (2007). Feminismo y modernidad. *Debate Feminista*, 35, 257–274.
- Guzmán, V., Mauro, A., & Araujo, K. (1999). Trayectorias laborales de mujeres. Cambios generacionales en el mercado de trabajo. Centro de Estudios de la Mujer.
- Hakim, C. (1996). The Sexual Division of Labour and Women's Heterogeneity. *The British Journal of Sociology*, 47(1), 178–188.
- INE, Departamento de Estudios Laborales y Departamento de Estudios Sociales. (2014). Mujeres en Chile y mercado del trabajo: Participación laboral femenina y brechas salariales (pp. 1–108). Instituto Nacional de Estadísticas.
- INE. (2003). Síntesis de resultados del Censo 2002. Instituto Nacional de Estadísticas.
- INE. (2009). ¿Cómo distribuyen el tiempo hombres y mujeres? Enfoque Estadístico.
- Irigaray, L. (2007). *Espéculo de la otra mujer*. España: Akal.
- Lavrín, A. (2005). Puericultura, salud pública y maternidad. In *Mujeres, Feminismo y Cambio Social en Argentina, Chile y Uruguay: 1890-1940* (pp. 131–164).
- Longo, M. E. (2009). Género y Trayectorias Laborales: un análisis del entramado permanente de exclusiones en el trabajo. *Trayectorias*, 11(28)
- Maldonado, M. (2003). A propósito de La dominación masculina de Pierre Bourdieu. *Sociedad Y Economía*, 4, 1–7.
- Mascareño, A. (2013). Los varios rostros del género y sus fundamentos estructurales. In *Desigualdad en Chile: la continua relevancia del género*. Universidad Alberto Hurtado.
- Mauro, A. & Yáñez, S. (2005). Trayectorias laborales y previsión social en Chile en un contexto de flexibilidad. Resultados de una investigación longitudinal. Cuadernos de investigación n°1 Centro de estudios de la mujer, Santiago.

- Ministerio de Desarrollo Social. (2012). Informe de política social 2012: Trabajo y previsión social, 126–163.
- Ministerio de Desarrollo Social. (2013). Informe Política Social 2013.
- Mora, C. (2013). La imperceptibilidad del género. In Desigualdad en Chile: la continua relevancia del género (pp. 21–36). Universidad Alberto Hurtado.
- Orozco, A. P. (2014). Del trabajo doméstico al trabajo de cuidados. En: Con voz propia. La economía feminista como apuesta teórica y política. Ed. Cristina Carrasco. Editorial La oveja roja, Santiago.
- Parkin, F. (1984). Marxismo y teoría de clases. Una crítica burguesa (pp. 68–166). Madrid: Espasa-Calpe.
- PNUD. (2014). Human Development Report: Sustaining Human Progress: Reducing Vulnerabilities and Building Resilience. United Nations Development programme.
- Ridgeway, C. L. (1997). Interaction and the Conservation of Gender Inequality: Considering Employment. *American Sociological Review*, 62(2), 218–235.
- Ritzer, G., & Ryan, M. (2010). *The Concise Encyclopedia of Sociology*.
- Rodríguez, M. (2007). Intersecciones de raza, clase y género en Nuevo México, 1–24.
- Rubin, G. (1986). El tráfico de mujeres: Notas sobre la “economía política” del sexo. *Revista Nueva Antropología*, 8(30), 95–145.
- Sánchez, R., Ochoa, V. (2001). La pertinencia cultural en textos escolares andinos. POEIB Andes. Perú: Programa de formación en educación intercultural. GTZ.
- Scott, J. (1996). El género: una categoría útil para el análisis histórico. In *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual* (pp. 265–302). México.
- Scott, J. (2001). Experiencia. *La Ventana*, (13), 42–74.
- SERNAM. (2004). Mujeres chilenas. Tendencias en la última década. Instituto Nacional de Estadísticas, INE.
- SERNAM. (2011) Requisitos Técnicos para el Programa de Mejoramiento de la Gestión de Género.
- SERNAM. (2014). Estructura de restricciones a la participación laboral y a la autonomía económica de las mujeres: Estudio orientado a mejorar las políticas de equidad de género. Serie De Estudios, SERNAM.
- Subsecretaría de previsión social. (2015). Informe estadístico semestral de la seguridad social, primer semestre 2014, 2.

- Thornton, M. (1975). Women's Labour. *Labour History*, (29), 96–108.
- Tilly C. 1998. *Durable Inequality*. Berkeley: Univ. Calif. Press
- Todaro, R. (2011). El tiempo en disputa: trabajos y sistemas de cuidado. In *Cuadernos de Investigación 4: ¿Malos tiempos para un buen trabajo? Calidad del trabajo y género* (pp. 39–53).
- Torns, T., Carrasco, C., & Borderías, C. (2011). El trabajo de cuidados. Historia, teoría y políticas (pp. 1–96). Madrid: Catarata.
- Valdés, T. (1987). Las mujeres y la dictadura militar en Chile. *Material De Discusión, Programa Flacso*, 94, 1–59.
- Vera, A. (2015). Excepcionalismo y performances marianistas en Gabriela Mistral. *Aisthesis*, 113–142.
- Wade, P. (2009). Inside out: the changing dynamics of inclusion and exclusion for ethnic citizens in Latin America. *CRESCESRC Government and Freedom History and Prospects Seminar Series Seminar Liberal Government and Its Outsides*, 1–18.
- Wade, P. (2011). Identity, Ethnicity, and “Race.” In T. H. Holloway (Ed.), *A Companion to Latin American History* (pp. 480–493).
- Wagner, R. (1997). *Sociología de la modernidad*. Barcelona: Herder. Anthias, F., & Yuval-Davis, N. (1983). Contextualizing feminism. *Gender, ethnic and class divisions. Feminist Review*, (15), 62–76.

ANEXOS

Cuadro N°1: Estado Civil

Estado Civil		Localidad		Total
		Urbana	Rural	
Casado/a	Recuento	109	42	151
	%	39,4%	47,2%	41,3%
Soltero/a	Recuento	97	28	125
	%	35,0%	31,5%	34,2%
Viudo/a	Recuento	21	6	27
	%	7,6%	6,7%	7,4%
Conviviente o pareja	Recuento	29	7	36
	%	10,5%	7,9%	9,8%
Divorciado/a	Recuento	21	6	27
	%	7,6%	6,7%	7,4%
Total	Recuento	277	89	366
	%	100,0%	100,0%	100,0%

Cuadro N°2: Educación

Grado Educacional		Tipo de encuesta: Rural o Urbana		Total
		Urbana	Rural	
Obligatoria Incompleta	Recuento	123	57	180
	%	44,4%	64,0%	49,2%
Media Completa o más	Recuento	154	32	186
	%	55,6%	36,0%	50,8%
Total	Recuento	277	89	366
	%	100,0%	100,0%	100,0%

Cuadro N°3: jefatura del Hogar

Jefatura de Hogar		Localidad		Total
		Urbana	Rural	
Usted Mismo/a	Recuento	146	50	196
	%	52,7%	56,2%	53,6%
Otro/a	Recuento	131	39	170
	%	47,3%	43,8%	46,4%
Total	Recuento	277	89	366
	%	100,0%	100,0%	100,0%

Cuadro N°4: Tamaño del Hogar

Localidad	Promedio de Tamaño del Hogar	
	Media	N
Urbana	4	277
Rural	4	89

Cuadro N°5: Número de hijos/as

Localidad	N° de Hijos/as vivos/as	
	Media	N
Urbana	2	276
Rural	2	89

Cuadro N°6: Tipo de propiedad de la vivienda donde reside

Tipo de propiedad de la Vivienda		Localidad		Total
		Urbana	Rural	
Propia ya pagada	Recuento	141	60	201
	%	51,5%	67,4%	55,4%
Propia pagándose	Recuento	29	3	32
	%	10,6%	3,4%	8,8%
Arrendada	Recuento	52	8	60
	%	19,0%	9,0%	16,5%
Cedida por usufructo (sin pago de ningún tipo)	Recuento	12	2	14
	%	4,4%	2,2%	3,9%
Allegada	Recuento	39	13	52
	%	14,2%	14,6%	14,3%
Casa en terreno que no es propio (vive en una comunidad)	Recuento	1	3	4
	%	,4%	3,4%	1,1%
Total	Recuento	274	89	363
	%	100,0%	100,0%	100,0%

Cuadro N°7: Edad de 1° Trabajo (con o sin contrato)

Edad de 1° Trabajo		Localidad		Total
		Urbana	Rural	
Menos de 18 años	Recuento	162	51	213
	%	60,9%	62,2%	61,2%
Mayor de 18 años	Recuento	104	31	135
	%	39,1%	37,8%	38,8%
Total	Recuento	266	82	348
	%	100,0%	100,0%	100,0%

Cuadro N°8: Edad de 1° Trabajo con contrato

Edad 1° Trabajo con Contrato		Localidad		Total
		Urbana	Rural	
Menos de 18 años	Recuento	29	18	47
	%	11,9%	27,3%	15,2%
Mayor de 18 años	Recuento	214	48	262
	%	88,1%	72,7%	84,8%
Total	Recuento	243	66	309
	%	100,0%	100,0%	100,0%

Cuadro N°9: Situación Laboral Actual

Situación Laboral		Localidad		Total
		Urbana	Rural	
Cesante	Recuento	30	6	36
	%	10,9%	6,8%	9,9%
Ocupado/a	Recuento	180	53	233
	%	65,7%	60,2%	64,4%
Inactivo/a	Recuento	64	29	93
	%	23,4%	33,0%	25,7%
Total	Recuento	274	88	362
	%	100,0%	100,0%	100,0%

Cuadro N°10: Meses en situación de Cesantía

Localidad	Meses de Cesantía	
	Media	N
Urbana	25,5	12
Rural	72,0	1

Cuadro N°11: ¿Posee contrato?

¿Posee contrato?		Localidad		Total
		Urbana	Rural	
Si	Recuento	121	29	150
	%	64,7%	55,8%	62,8%
No	Recuento	66	23	89
	%	35,3%	44,2%	37,2%
Total	Recuento	187	52	239
	%	100,0%	100,0%	100,0%

Cuadro N°12: Tipo de contrato Laboral

Tipo de contrato Laboral		Localidad		Total
		Urbana	Rural	
Contrato indefinido	Recuento	69	15	84
	%	49,3%	45,5%	48,6%
Otro tipo	Recuento	63	14	77
	%	45,0%	42,4%	44,5%
NS/NR	Recuento	8	4	12
	%	5,7%	12,1%	6,9%
Total	Recuento	140	33	173
	%	100,0%	100,0%	100,0%

Cuadro N°13: Tipo de Jornada Laboral

Tipo de Jornada Laboral		Localidad		Total
		Urbana	Rural	
Jornada Parcial (máximo 30 horas semanales)	Recuento	23	1	24
	%	12,9%	2,2%	10,7%
Jornada Completa (45 horas semanales)	Recuento	90	23	113
	%	50,6%	50,0%	50,4%
Por Temporada	Recuento	8	2	10
	%	4,5%	4,3%	4,5%
Por Turnos	Recuento	14	3	17
	%	7,9%	6,5%	7,6%
Sin Horario Fijo	Recuento	43	17	60
	%	24,2%	37,0%	26,8%
Total	Recuento	178	46	224
	%	100,0%	100,0%	100,0%

Cuadro N°14: N° de Trabajos Desempeñados (en general y con contrato)

Localidad	Considerando toda su vida laboral, ¿Cuántos trabajos ha tenido?		Considerando toda su vida laboral, ¿cuántos de ellos han sido con contrato escrito?	
	Media	N	Media	N
Urbana	5,7	257	3,7	249
Rural	4,5	89	2,4	81

Cuadro N°15: Ingreso bruto personal

Ingreso Personal		Localidad		Total
		Urbana	Rural	
Menos de 301.000	Recuento	164	67	231
	%	62,4%	75,3%	65,6%
301.000 o más	Recuento	88	16	104
	%	33,5%	18,0%	29,5%
NS	Recuento	2	3	5
	%	,8%	3,4%	1,4%
NR	Recuento	9	3	12
	%	3,4%	3,4%	3,4%
Total	Recuento	263	89	352
	%	100,0%	100,0%	100,0%

Cuadro N°16: Ingreso bruto del Hogar

Ingreso brutos del Hogar		Localidad		Total
		Urbana	Rural	
Menos de 301.000	Recuento	123	58	181
	%	44,4%	65,2%	49,5%
301.000 o más	Recuento	140	26	166
	%	50,5%	29,2%	45,4%
No Sabe	Recuento	8	4	12
	%	2,9%	4,5%	3,3%
No Responde	Recuento	6	1	7
	%	2,2%	1,1%	1,9%
Total	Recuento	277	89	366
	%	100,0%	100,0%	100,0%

Cuadro N°17: ¿Usted cotiza o ha cotizado?

Usted ha cotizado o cotiza actualmente		Tipo de encuesta: Rural o Urbana		Total
		Urbana	Rural	
Si	Recuento	222	58	280
	%	81,9%	66,7%	78,2%
No	Recuento	42	23	65
	%	15,5%	26,4%	18,2%
No sabe/No recuerda	Recuento	7	6	13
	%	2,6%	6,9%	3,6%
Total	Recuento	271	87	358
	%	100,0%	100,0%	100,0%

Cuadro N°18: ¿Usted sabe cuál es su sistema previsional?

Identificación de sistema previsional		Localidad		Total
		Urbana	Rural	
Si	Recuento	229	65	294
	%	96,2%	91,5%	95,1%
No	Recuento	1	0	1
	%	,4%	0,0%	,3%
No sabe/No recuerda	Recuento	8	6	14
	%	3,4%	8,5%	4,5%
Total	Recuento	238	71	309
	%	100,0%	100,0%	100,0%

Cuadro N°19: Conocimiento de sistema previsional

Conocimiento del Sistema Previsional		Localidad		Total
		Urbana	Rural	
Bastante	Recuento	17	5	22
	%	6,2%	5,7%	6,1%
Algo	Recuento	98	26	124
	%	35,8%	29,9%	34,3%
Poco	Recuento	96	30	126
	%	35,0%	34,5%	34,9%
Nada	Recuento	63	26	89
	%	23,0%	29,9%	24,7%
Total	Recuento	274	87	361
	%	100,0%	100,0%	100,0%

Cuadro N°20: Expectativas de pensión futura

Expectativas de futura pensión		Localidad		Total
		Urbana	Rural	
Ni siquiera para satisfacer las necesidades básicas	Recuento	213	68	281
	%	77,5%	77,3%	77,4%
Satisfacer las necesidades básicas	Recuento	46	13	59
	%	16,7%	14,8%	16,3%
Satisfacer las necesidades básicas y darse algunos gustos	Recuento	8	3	11
	%	2,9%	3,4%	3,0%
Para vivir holgadamente	Recuento	1	0	1
	%	,4%	0,0%	,3%
NS/NR	Recuento	7	4	11
	%	2,5%	4,5%	3,0%
Total	Recuento	275	88	363
	%	100,0%	100,0%	100,0%

Cuadro N°21: Conocimiento de Derechos

Conocimiento de Derechos		Localidad		Total
		Urbana	Rural	
Bastante	Recuento	64	21	85
	%	23,1%	23,9%	23,3%
Algo	Recuento	67	26	93
	%	24,2%	29,5%	25,5%
Poco	Recuento	59	18	77
	%	21,3%	20,5%	21,1%
Nada	Recuento	87	23	110
	%	31,4%	26,1%	30,1%
Total	Recuento	277	88	365
	%	100,0%	100,0%	100,0%

Cuadro N°22: Experiencia de discriminación

Acceso igualitario a la justicia		Localidad		Total
		Urbana	Rural	
Si	Recuento	226	71	297
	%	82,2%	79,8%	81,6%
No	Recuento	42	17	59
	%	15,3%	19,1%	16,2%
NS/NR	Recuento	7	1	8
	%	2,5%	1,1%	2,2%
Total	Recuento	275	89	364
	%	100,0%	100,0%	100,0%

Cuadro N°23: Acceso a atención médica

Acceso a atención médica		Localidad		Total
		Urbana	Rural	
Si	Recuento	243	76	319
	%	88,4%	85,4%	87,6%
No	Recuento	26	12	38
	%	9,5%	13,5%	10,4%
NS/NR	Recuento	6	1	7
	%	2,2%	1,1%	1,9%
Total	Recuento	275	89	364
	%	100,0%	100,0%	100,0%

Cuadro N°24: Obstáculos para encontrar empleo en tareas domésticas

LOCALIDAD		Falta de Estudio		Falta de contactos o redes		Falta de experiencia		Embarazo		Discriminación sexual o de género		Discriminación por su origen étnico		Lejanía con fuentes laboral		Cuidado de hijos/as u otro adulto		Quehaceres del hogar	
		Count	%	Count	%	Count	%	Count	%	Count	%	Count	%	Count	%	Count	%	Count	%
Urbana	Si	72	26,0	36	13,0	28	10,1	10	3,6	3	1,1	53	19,1	14	5,1	28	10,1	23	8,3
	No	205	74,0	241	87,0	249	89,9	267	96,4	274	98,9	224	80,9	263	94,9	249	89,9	254	91,7
Rural	Si	41	46,1	10	11,2	22	24,7	0	0,0	1	1,1	17	19,1	11	12,4	12	13,5	6	6,7
	No	48	53,9	79	88,8	67	75,3	89	100,0	88	98,9	72	80,9	78	87,6	77	86,5	83	93,3

Cuadro N°25: Rol en tareas domésticas

Rol en tareas domésticas		Localidad		Total
		Urbana	Rural	
Sólo yo	Recuento	100	39	139
	%	36,1%	43,8%	38,0%
Sólo mi pareja/cónyuge	Recuento	41	9	50
	%	14,8%	10,1%	13,7%
Trabajo compartido con pareja/cónyuge	Recuento	40	15	55
	%	14,4%	16,9%	15,0%
Otra persona ¿Quién?	Recuento	30	5	35
	%	10,8%	5,6%	9,6%
Todos/as cooperamos	Recuento	66	21	87
	%	23,8%	23,6%	23,8%
Total	Recuento	277	89	366
	%	100,0%	100,0%	100,0%