



**Programa  
Desarrollo Competencias Laborales Mujeres Chile  
Solidario**

**Informe Técnico Inicial  
Año 2011**

**Dirección de Programas y Gestión Regional  
Convenio Nacional MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL – PRODEMU**

## ANTECEDENTES.

Los datos que registra la CASEN 2009, indican la relevancia de focalizar programas para la superación de la indigencia y pobreza. Hoy la tasa de desocupación de la población en situación de indigencia es de un 51.0%, mientras que la tasa de desocupación de la población pobre alcanza un 31.5%, y la cifra baja abruptamente al 7.9% entre la población no pobre.

Para contribuir a la disminución de la brecha existente entre la población en materia de trabajo e ingresos surge el programa Desarrollo de Competencias Laborales. Su público objetivo es la población en situación de indigencia, correspondiente al primer quintil de ingresos, y particularmente se enfoca hacia la población femenina. La Encuesta CASEN indica que la tasa de desocupación de las mujeres en situación de indigencia o pobreza es mayor a la tasa de desocupación de los hombres que se encuentran en esta situación, y que los hogares con jefatura femenina se encuentran más expuestos a vivir en condiciones de indigencia y pobreza, considerando que el 47.9% de los hogares de población indigente tienen jefatura de hogar femenina.

En este contexto, durante el año 2011 el Ministerio del Trabajo y Previsión Social y la Fundación para La Promoción y Desarrollo de la Mujer PRODEMU, han suscrito un Convenio mediante el cual PRODEMU se hace responsable de la ejecución, del "Programa Desarrollo Competencias Laborales para Mujeres Chile Solidario". (Ley de Presupuestos 2011, Partida 15 "Ministerio del Trabajo y Previsión Social", Capítulo 01 "Subsecretaría del Trabajo", Programa 03 "Proempleo", Subtítulo 24, ítem 266

Conforme a la cláusula séptima del Convenio suscrito, y previo a la primera transferencia que se efectúe con fondos a este programa, la Fundación PRODEMU deberá emitir un **Informe Técnico Inicial**, el que deberá ser entregado en formato digital, y contener "actividades a realizar, fundamentación, objetivos, metodología, recursos humanos y materiales que involucran. As u vez, deberá señalar cobertura esperada y focalización de las actividades. También el informe deberá contener los indicadores de evaluación a utilizar, los cuales tendrán que ponderar a lo menos: oficios certificados entregados e intermediación realizada".

Conforme a lo anterior, se procede a informar según lo solicitado y se agrega información que se estima relevante para la mejor comprensión del Programa.

- a) Fundamentación;
- b) Descripción Programa;
- c) Objetivos;
- d) Requisitos beneficiarias;
- e) Metodología;
- f) Actividades y acciones programadas para la ejecución del programa;
- g) Recursos humanos y materiales;
- h) Recursos Financieros;
- i) Cobertura esperada y focalización;
- j) Indicadores de evaluación a utilizar.

Con lo anterior, se procede a informar según lo solicitado, agregando información que se estima relevante para la mejor comprensión del Programa y sus actividades.

## **a) Fundamentación del Programa.**

La propuesta tiene como propósito complementar la oferta que actualmente el Estado realiza a través de distintos servicios, en torno a la consecución de las condiciones mínimas de trabajo e ingreso, mediante un Programa que dote a las mujeres del Sistema Chile Solidario, de competencias básicas de empleabilidad, así como de competencias laborales y de acceso a mecanismos de intermediación, que faciliten o mejoren sus posibilidades de incorporación al trabajo remunerado.

En este contexto, y desde su creación en el año 1991, Fundación Prodemu se ha convertido en una institución con amplia experiencia en la ejecución de políticas destinadas a mejorar la calidad de vida de las mujeres más vulnerables, a lo largo de estos 20 años los diversos programas y estrategias de intervención implementadas en los territorios han contribuido a desarrollar en las chilenas mayores grados de autonomía personal, ciudadana y económica. En los distintos períodos, la oferta programática de Prodemu ha intentado dar cuenta y responder a los nuevos desafíos que imponen los cambios en la sociedad y los avances de las mujeres en Chile; desde una perspectiva de equidad, nuestros esfuerzos se han concentrado en disminuir brechas de género y sociales, aspirando a que el conjunto de la población, especialmente la más excluida, sea participe de la seguridad y beneficios que ofrece la actual estructura de oportunidades.

Si bien son innegables los avances alcanzados en términos de equidad de género, aún persisten núcleos duros que frenan el avance hacia la igualdad, entre ellos el Informe de Desarrollo Humano 2010 distingue los siguientes: a) persistencia de representaciones genéricas tradicionales que sitúan a las mujeres en el espacio doméstico b) mantención de violencia en contra de las mujeres, c) ejercicio del poder como práctica fundamentalmente masculina y, d) plena participación laboral femenina afectada por obstáculos profundos de discriminación.

De las problemáticas señaladas anteriormente, empleo y ocupación de las mujeres es la que asume mayor notoriedad en la agenda político institucional; en este ámbito de intervención, Prodemu se constituye en un actor relevante debido a la experiencia en educación de mujeres adultas y al constante trabajo realizado en promoción de la empleabilidad y apoyo al emprendimiento productivo.

Para la Fundación, la incorporación de la mujer al mundo del trabajo remunerado es uno de los principales motores de cambio para alcanzar mayor igualdad, en esta línea y siguiendo las conclusiones del PNUD podemos afirmar que este fenómeno no sólo se relaciona con la generación de ingresos si no también con poner en cuestión las relaciones de género tradicionales, en particular la dicotomía "público-privado". Una mujer que trabaja, además de mejorar su ingreso autónomo y el de su hogar, desarrolla conciencia, capacidades personales y sociales que modifican su vida familiar, de pareja y comunitaria, en otras palabras, aumentan su grado de individualización percibiéndose a sí mismas y diseñando sus proyectos de vida cada vez más en función de sus propias elecciones y no de las determinantes impuestas por las instituciones y estructuras sociales.

Bajo el supuesto anterior, el año 2010 la Fundación desarrolló una experiencia piloto que entregó las bases para la oferta programática que se implementará a lo largo de todo el país desde el presente año. En términos generales, la iniciativa incluía formación personal y laboral, capacitación técnica e intermediación, en esta propuesta contamos con la participación de 3.285 mujeres en las regiones de O'Higgins, Maule y Bío Bío. Al igual que en evaluaciones anteriores, los resultados preliminares indican que el factor determinante del proceso formativo está situado en el desarrollo personal y social que caracteriza al modelo de enseñanza aprendizaje de Prodemu, en este sentido, la capacitación técnica por sí sola no permite abordar la complejidad de dinámicas y factores que inciden en la inserción laboral de las mujeres más vulnerables.

La oferta programática que se expone en este informe Inicial, pretende incluir todo el cúmulo de aprendizajes generados por la Fundación, orientando estos saberes a la intervención de una dimensión acotada, “mujeres y mundo del trabajo remunerado”. Estamos ciertos de la amplitud y exigencias de esta apuesta, pero también creemos que Prodemu imprime un sello particular que hace única su intervención.

Para el diseño de la oferta programática, Prodemu ha considerado información básica sobre las barreras y situaciones relativas al empleo que afectan a la población objetivo del programa, las que se relacionan con: 1) la desigualdad que enfrentan las mujeres en situación de vulnerabilidad en el acceso al mercado del trabajo; 2) tipo de empleo a los que acceden las mujeres en situación de mayor vulnerabilidad; y, c) factores socioculturales que afectan la participación femenina al mundo del trabajo remunerado. A continuación revisaremos brevemente estos aspectos, dado que son la base sobre la cual se fundamenta el diseño del programa, la metodología de intervención, las actividades asociadas y los indicadores de evaluación.

### **1. Desigualdad que enfrentan las mujeres en situación de vulnerabilidad en el acceso al mercado del trabajo.**

El escenario general que corresponde a los niveles de participación de mujeres en el mercado del trabajo presenta una serie de matices al ser analizado desagregadamente en función de su stock de capital humano, financiero y educacional. Esto dice relación con una doble desigualdad que enfrentan las mujeres vulnerables del país.

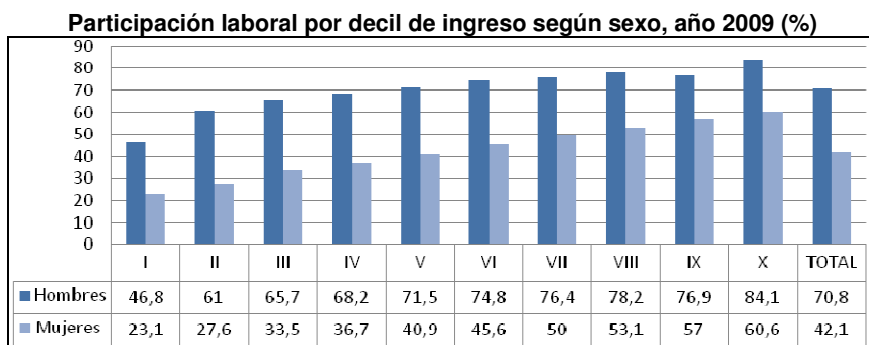
Primero, se encuentran con una mayor cantidad de obstáculos para insertarse laboralmente que las mujeres que pertenecen a estratos socioeconómicos más altos. Básicamente, los antecedentes disponibles apuntan a que los cambios en el mercado del trabajo ocurridos en las últimas décadas han favorecido la intensificación del vínculo laboral de las mujeres, sin embargo, este aumento se concentra en determinados grupos socioeconómicos y geográficos, siendo los de condición más desmedrada quienes continúan presentando una baja incorporación femenina al mundo laboral. Esta situación se explica en las condiciones y exigencias de nuevas competencias generales y sociales para desempeñarse en trabajos dependientes e independientes, las que finalmente operan como barreras de acceso para las mujeres más vulnerables. (PNUD, 2010)

Segundo, las profundas desigualdades de género y la división sexual del trabajo se mantiene como factor estructural de las desigualdades e injusticias económicas que afectan a las mujeres en los ámbitos familiar, laboral, político y comunitario y que, asimismo, propician la desvalorización y falta de retribución de los aportes económicos de las mujeres. (CEPAL, Décima Conferencia Regional sobre la Mujer, 2007). De esta forma, las mujeres que no logran insertarse en el mercado del trabajo o poseen una participación de tipo precaria se encuentran en una situación de alta dependencia económica respecto a los hombres, lo que afecta no sólo su situación socioeconómica sino que también se refleja en una serie de elementos psicosociales como la menor autonomía personal y la baja capacidad para formular proyectos de vida, en suma un bajo nivel de empoderamiento. (PNUD, 2010)

En relación a lo señalado, los antecedentes disponibles indican que la tasa de inserción en el mercado del trabajo disminuye en los grupos de mujeres más vulnerables. Según la Encuesta CASEN 2009, la participación laboral de las mujeres llega sólo al 23,1% en el primer decil, y en ninguno de los cuatro deciles de menores ingresos esta tasa logra superar el 40%. Al contrario, en los deciles más ricos la participación laboral femenina se asemeja a las tasas exhibidas por los países desarrollados, siendo de 57% para el noveno decil y de 60,6% en el décimo.

En cada uno de los deciles de ingresos las diferencias de participación laboral entre géneros son amplias, sin embargo, la brecha de participación laboral es mayor en los estratos más pobres bordeando una diferencia de 30 puntos porcentuales en los seis primeros deciles, en cambio, la

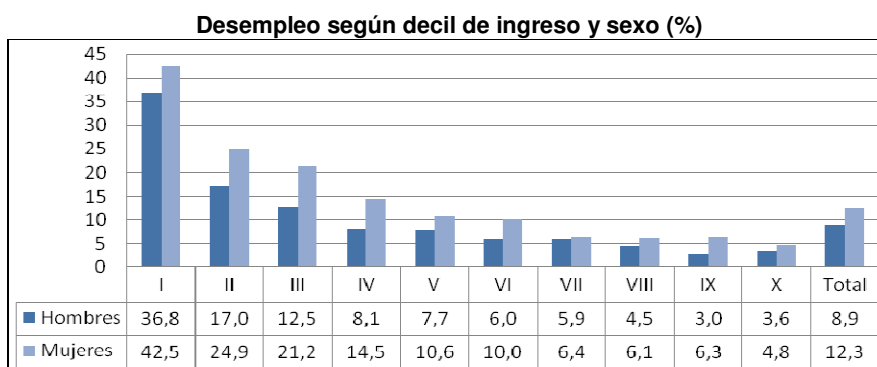
brecha entre géneros disminuye en la medida en que los datos corresponden a los deciles de más altos ingresos, presentándose una diferencia de 23,5 puntos porcentuales en el decil más rico y una diferencia de 19,9 puntos porcentuales en el noveno.



Fuente: Encuesta: CASEN 2009, MIDEPLAN.

Asimismo, estas desigualdades son reproducidas en las tasas de desempleo. En este caso las diferencias son mucho más pronunciadas al interior de la población femenina toda vez que al comparar al primer decil con el décimo existen 37,7 puntos porcentuales de diferencia en la tasa de desempleo (decil 1= 42,5% - decil 10=4,8%), lo que en el caso de los hombres es de 33,2 puntos porcentuales (decil 1=36,8 – decil 10=3,6).

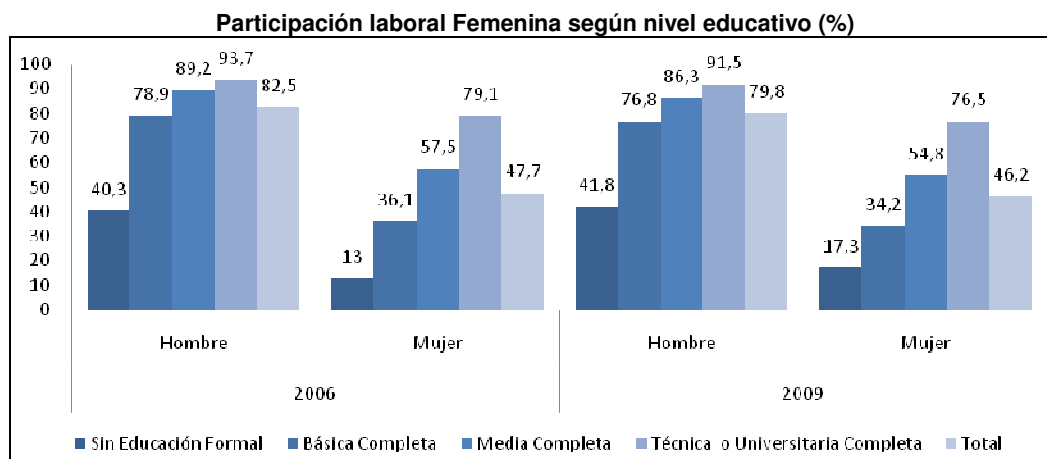
Con todo, la tasa de desempleo es mucho más pronunciada para las mujeres en los tres primeros deciles de ingreso y se observan diferencias entre las tasas de desempleo femenina y masculina sobre los 5 puntos porcentuales en los cuatro primeros deciles.



Fuente: Encuesta CASEN 2009, MIDEPLAN.

En otro aspecto, se aprecia como factor relevante, asociado a la diferenciada inserción laboral de las mujeres, al capital educacional que éstas poseen. En concreto, los bajos niveles de escolaridad que presentan las mujeres más vulnerables del país se presentan como una de las principales causas asociadas a su bajo nivel de empleabilidad. Aquello se refleja en que las mujeres que sólo completaron la educación básica presentan al año 2009 una participación laboral del 34,2%; 20,6 puntos porcentuales por debajo de la tasa de participación de las mujeres que tienen educación media completa (54,8%) y 42,3 puntos porcentuales menos que las mujeres con educación superior completa (76,5%). En el caso de las mujeres que no tienen ningún tipo de educación formal la tasa de participación sólo alcanza el 17,3%.

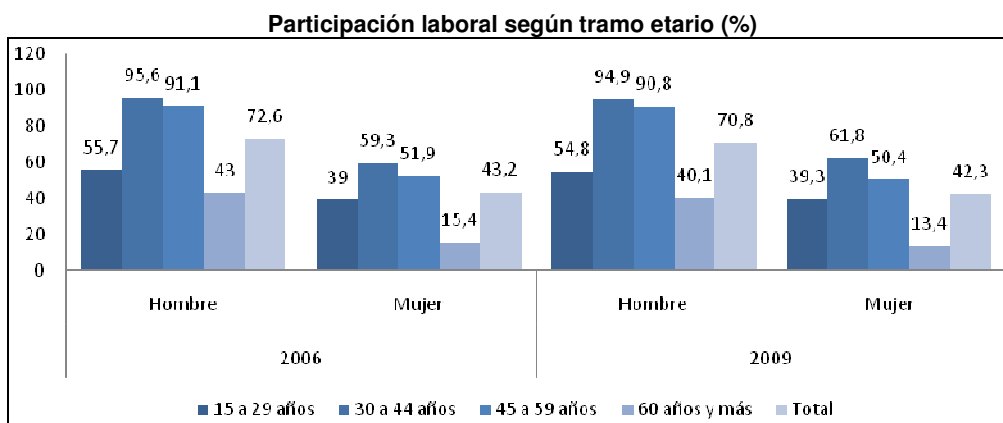
Cabe consignar, que en comparación a los datos exhibidos por la Encuesta CASEN 2006, la participación laboral tanto para hombres como mujeres disminuye en todos los niveles educacionales, a excepción de las personas que no poseen educación formal



Por otra parte, en relación al grupo etario al que pertenecen las mujeres se observa una mayor participación laboral en el grupo de los 30 a los 44 años con una tasa de 61,8% en el año 2009 (2,5 puntos porcentuales superior al promedio del grupo en 2006 – 59,3%), luego el grupo de los 45 a los 59 años con un 50,4%, seguido del grupo de los 15 a los 29 años con un 39,3%. Por su parte, las mujeres cuya edad es de 60 o más años la tasa de participación laboral alcanza al 13,4%.

En todos los casos señalados, las tasas correspondientes a los hombres son superiores a las de las mujeres, siendo más altas las diferencias en los tramos etarios 30 - 44 años y 45 - 59, donde 9 de cada 10 hombres son parte de la fuerza de trabajo.

En este caso, se refleja una desigualdad en cuanto a la participación laboral de los jóvenes, hecho que es compartido tanto por la población femenina como masculina, no obstante aquello, como se ha señalado, incluso en este segmento de la población las mujeres presentan menores índices de participación laboral.



En relación a lo señalado hasta aquí resulta pertinente dar cuenta de las principales razones esbozadas para la no búsqueda de trabajo por parte de las personas inactivas. En ellas se establecen claramente sesgos de género. Por una parte, el 44,6% de los hombres inactivos entre los 18 y 65 años no han buscado empleo por encontrarse estudiando, la que es la principal razón en esta población, a la cual le siguen los jubilados/pensionados con el 10,9%. Ninguna de las otras razones por las cuales se consulta logra concentrar más del 5% del total.

A diferencia, en el caso de las mujeres, las principales razones están asociadas a los quehaceres del hogar con un 35,7% (en hombres este porcentaje es de 0,9%) y el no tener con quien dejar a los hijos con un 16,3% (en hombres este porcentaje es de 0,2%). Por su parte, las mujeres inactivas que señalan no buscar trabajo por razones de estudio sólo alcanzan al 14%.

Si se considera a las labores domésticas y el cuidado de los hijos en conjunto, se tiene que 5 de cada 10 mujeres inactivas (52%) no buscan trabajo debido a razones asociadas directamente a la distribución inequitativa de tareas al interior del hogar. En el caso de los hombres la proporción es de 1 por cada 10 hombres inactivos (1,1%).

**Población inactiva entre los 18 y 65 años. Principales razones para no buscar trabajo**

	HOMBRE*	%	MUJER*	%	MUJER con FPS**	%
Consiguió trabajo, empezará en los próximos 30 días	4.705	0,6	4.160	0,2	n/a	n/a
Está esperando resultado de gestiones ya emprendidas	13.719	1,9	14.675	0,6	n/a	n/a
No tiene con quien dejar los niños	1.196	0,2	398.251	<b>16,3</b>	203.817	<b>14,9</b>
No tiene con quien dejar a adultos mayores de la casa	3.752	0,5	38.235	1,6	n/a	n/a
Un familiar se opone	728	0,1	29.435	1,2	n/a	n/a
Quehaceres del hogar	6.646	0,9	875.648	<b>35,7</b>	547.652	<b>40,0</b>
Busca cuando realmente lo necesita o cuando ha sido ...	10.143	1,4	22.056	0,9	n/a	n/a
No tiene dinero para cubrir los costos de buscar trabajo	4.414	0,6	6.257	0,3	n/a	n/a
Piensa que nadie le dará trabajo	9.606	1,3	31.284	1,3	n/a	n/a
No cuenta con la capacitación requerida para trabajar	3.873	0,5	12.038	0,5	n/a	n/a
Las reglas y horarios de los trabajos no le gustan	1.520	0,2	2.552	0,1	n/a	n/a
Ofrecen sueldos muy bajos	6.322	0,9	9.412	0,4	n/a	n/a
Tiene trabajo esporádico	24.880	3,4	21.760	0,9	n/a	n/a
Se aburrió de buscar	14.078	1,9	20.658	0,8	4.224	0,3
Enfermedad crónica o invalidez	100.483	<b>13,7</b>	180.797	<b>7,4</b>	84.936	<b>6,2</b>
Estudiante	327.050	<b>44,6</b>	341.835	<b>14,0</b>	53.684	<b>3,9</b>
Jubilado(a), montepiada o pensionada	80.086	<b>10,9</b>	102.280	4,2	114.274	<b>8,3</b>
Rentista	1.087	0,1	1.858	0,1	2.183	0,2
No tiene interés en trabajar	39.486	<b>5,4</b>	175.922	<b>7,2</b>	2.993	0,2
Otra razón	77.261	10,5	154.309	6,3	95.189	6,9
Sin dato	1.903	0,3	6.610	0,3	226.820	16,6
Cuida a un enfermo crónico o postrado	n/a	n/a	n/a	n/a	34.602	<b>2,5</b>
<b>Total</b>	<b>732.938</b>	<b>100,0</b>	<b>2.450.032</b>	<b>100,0</b>	<b>1.370.374</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Elaboración propia en base a \*Encuesta CASEN 2006 y \*\*Módulo Estadístico Ficha de Protección Social actualizado a Junio del 2010, SIIS, MIDEPLAN.

Al comparar estos datos con la información que presenta la población femenina inactiva que posee Ficha de Protección Social, se observa un mayor porcentaje de razones derivadas del sesgo que generan las tareas tradicionalmente identificadas como parte de la responsabilidad de las mujeres.

De esta forma, el 54,9% de estas mujeres justifican su no búsqueda de trabajo con este tipo de razones (14,9% no tiene con quien dejar a los niños y 40% por los quehaceres del hogar). Por otro lado, en esta población sólo el 3,9% indica que no busca trabajo por razones de estudio (7,4% en el caso de la población femenina total).

Un dato que complementa los señalados anteriormente, corresponde a las principales dificultades para encontrar trabajo que declaran las mujeres beneficiarias de los Programas de Empleo y Empleabilidad del Sistema Chile Solidario (PAME, Apoyo al Empleo Chile Solidario, Bonificación a la Contratación de Mano de Obra Sistema Chile Solidario, DCL-PRODEMU). En este caso, tratándose de una población altamente vulnerable en razón de su condición socioeconómica, la información refiere a mujeres que se encuentran en proceso de búsqueda de empleo y las principales dificultades que ellas visualizan para conseguirlo.

En este sentido, una de cada cuatro encuestadas señala que su principal dificultad es que no tiene con quien dejar a sus hijos en concordancia a la información señalada por la población de mujeres inactivas. Sin embargo, en este caso específico se suceden una serie de razones asociadas a la falta de educación, capacitación, experiencia laboral y conocimientos que en total agrupan al 42,9% de las encuestadas. El 12,9% señala que su principal dificultad es su insuficiente educación para acceder al trabajo que quería, el 12,6% su falta de capacitación, el 8,8% su falta de experiencia laboral y el 8,6% el no saber cómo buscar trabajo. Por otra parte, el 7,8% de las encuestas indica que su principal dificultad está dada por que los horarios no le resultaban favorables y el 6,8% porque la remuneración ofrecida no le convenía.

**Mujeres beneficiarias de Programas de Empleo del Sistema Chile Solidario  
Principales dificultades para encontrar trabajo**

	%
Por mi aspecto personal	1,2
Me discriminaron por ser mujer	1,9
Porque mi pareja no quiere que trabaje fuera del hogar	2,3
Porque no logré apoyo para una microempresa que me permitiera trabajar en el hogar	2,5
Mi desconocimiento de a quién recurrir	4,0
Otra razón	5,5
Porque la remuneración no me convenía	6,8
Porque los horarios no me convenían	7,8
No sabía cómo buscar trabajo	8,6
Mi falta de experiencia laboral	8,8
Mi falta de capacitación	12,6
Porque no tenía la educación suficiente para el trabajo que quería	12,9
Porque no tengo con quien dejar a mis hijos	25,3

Fuente: Encuesta MIDEPLAN-HUMANAS 2008, en *Impactos en el Sistema Familiar por la Incorporación de Mujeres al Mundo del Trabajo*, MIDEPLAN, Octubre 2008.

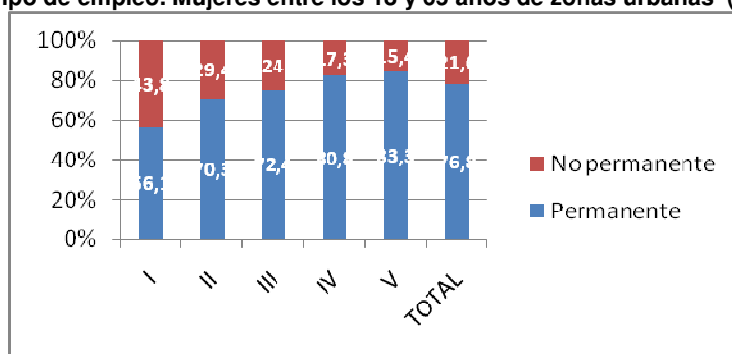
## 2. Tipo de empleos a los que acceden las mujeres en situación de mayor vulnerabilidad.

Antecedentes recientes de la Primera Encuesta Nacional sobre Mujer y Trabajo (Comunidad Mujer-Universidad de Chile, 2010) presentan una serie de indicadores que dan cuenta, para la población urbana entre los 18 y 65 años, del tipo de empleo a los que acceden mayoritariamente las mujeres, lo que permite profundizar en el actual panorama de desigualdades existentes al interior de la población femenina, tanto en el tipo de vínculo que establecen con el mundo del trabajo, como en relación a su estabilidad laboral, previsión social y capacitación.



En este sentido, un primer elemento que destaca es que existe una alta proporción de mujeres ocupadas en trabajos permanentes, representando al 76,8%. Sin embargo, al desglosar dicha información a partir de quintiles de ingreso, se manifiesta una clara tendencia a la baja de dicho porcentaje según la precariedad de los ingresos de las personas. Se observa que las mujeres de los quintiles de menores ingresos acceden en mayor proporción a trabajos no permanentes (ocasionales, por plazo determinado o de temporada) que las mujeres de mayores recursos. En el primer quintil de ingresos este tipo de trabajos corresponden al 43,8% del total, en el segundo al 29,4% y en el tercero al 24%. Por contraparte, en los dos quintiles de mayores ingresos estos porcentajes son de 17,3% en el cuarto y 15,4% en el quinto.

**Tipo de empleo. Mujeres entre los 18 y 65 años de zonas urbanas (%)**



Fuente: Primera Encuesta Nacional sobre Mujer y Trabajo en Chile, Comunidad Mujer Universidad de Chile, 2010.

De esta forma, el primer quintil sólo alcanza un 56,1% de trabajos permanentes frente al 83,3% que se observa en el quintil de más altos ingresos. Al contrario, los empleos ocasionales llegan al 25,9% en el quintil más pobre y sólo representan el 7,1% en el quintil más rico, demostrando en términos porcentuales la mayor vulnerabilidad de los empleos a los que acceden las mujeres de menores ingresos. Este elemento ilustra lo planteado por el Informe de Desarrollo Humano 2010<sup>1</sup>, en el cual se plantea que la división tradicional entre mujeres que participan del mercado del trabajo versus las que no lo hacen es más una simplificación de la realidad más que un hecho; esto dado que gran parte de las mujeres participan del mercado laboral, mas, esta participación es en mercados precarios lo que afecta la permanencia e intensidad con la que las mujeres se vinculan con el trabajo.

**Tipo de empleo. Mujeres entre los 18 y 65 años de zonas urbanas (%)**

	I	II	III	IV	V	Total
<b>Permanente</b>	56,1	70,3	72,4	80,8	83,3	76,8
<b>Ocasional o eventual</b>	25,9	11,5	12,7	6,8	7,1	10,2
<b>Por plazo o tiempo determinado</b>	7,5	5,1	4,8	4,8	2,5	4,2
<b>De temporada o estacional</b>	9,5	10,2	5,6	4,4	5,0	6
<b>A prueba</b>	0,9	2,6	0,9	1,3	0,8	1,2

Fuente: Primera Encuesta Nacional sobre Mujer y Trabajo en Chile, Comunidad Mujer – Universidad de Chile, 2010.

En este mismo sentido, un segundo elemento destacable dice relación con que las mujeres de menores recursos acceden a una menor gama de ocupaciones, especialmente de menor jerarquía asociadas a un mercado de labores típicamente femeninas, lo que señala una situación de mayor

<sup>1</sup> Ver Informe de Desarrollo Humano en Chile 2010. Género: los desafíos de la igualdad, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.



Fuente: Primera Encuesta Nacional sobre Mujer y Trabajo en Chile, Comunidad Mujer – Universidad de Chile, 2010.

Este panorama es muy similar a lo que se observa en relación a la posesión del seguro de desempleo con baja presencia en los cinco primeros deciles de ingreso. Considerando que el promedio que posee dicho seguro para total para la población femenina es del 43%, las mujeres del primer decil están 33 puntos porcentuales por debajo (10% tiene seguro de desempleo), las del segundo 23 puntos por debajo (23%) y las del tercero 10 (33%).

Aquel elemento complejiza aún más el tipo de relación que establecen las mujeres de mayores carencias con el mercado laboral, dado que la amplia ausencia del seguro de desempleo en los deciles de menores ingresos no sólo indica una desigualdad respecto al resto de la población femenina, sino que da luces en relación a la baja presencia de mecanismos protectores de los que puedan asirse las mujeres frente a quiebres de empleo e ingreso.

Por último, en relación al acceso a capacitación en los últimos 5 años, los datos indican que los cuatro primeros deciles se encuentran bajo la media nacional de 30%, lo cual es explicable a partir de la misma información detallada anteriormente, ello en función de que generalmente son las grandes empresas del sector formal las que permiten el acceso de las personas a la capacitación, sectores en lo que no son mayoritariamente empleadas las mujeres de mayor vulnerabilidad.

### ***3. Factores Socioculturales que afectan la participación femenina al mundo del trabajo remunerado.***

A continuación se mencionan brevemente aspectos de orden cultural que están afectando fuertemente la incorporación de las mujeres al mundo del trabajo remunerado:

#### ***Representaciones culturales y género.***

Profundas desigualdades de género y la división sexual del trabajo se mantiene como factor estructural de las desigualdades e injusticias económicas que afectan a las mujeres en los ámbitos familiar, laboral, político y comunitario y que, asimismo, propician la desvalorización y falta de retribución de los aportes económicos de las mujeres (CEPAL, Décima Conferencia Regional sobre la Mujer, 2007).

De esta forma, las mujeres que no logran insertarse en el mercado del trabajo o poseen una participación de tipo precaria se encuentran en una situación de alta dependencia económica respecto a los hombres, lo que afecta no sólo su situación socioeconómica sino que también se refleja en una serie de elementos psicosociales como la menor autonomía personal y la baja capacidad para formular proyectos de vida, en suma un bajo nivel de empoderamiento (PNUD, 2010).

Un estudio de la Universidad de Chile (Contreras y Plaza, 2004), contribuye a evidenciar como las características culturales de orden estructural que afectan la participación femenina. El estudio señala que “elevados índices de machismo se relacionan negativamente con la participación, es decir a mayor grado de machismo en el entorno de la mujer, menor será su participación laboral. Un índice de factores culturales (compuesto por variables de machismo y valores) contrarrestan en más del doble el efecto positivo de las variables de capital humano. Específicamente, en promedio, estas últimas logran aumentar en un 9% la probabilidad que una mujer decida participar en el mercado laboral, mientras que estos factores culturales la disminuyen en un 23% (factor machista 13% y valórico 10%). Esta situación explicaría en un porcentaje la baja participación femenina en Chile.

#### ***Capital Humano - Competencias personales y emprendimiento.***

Las mujeres que no participan en el mundo del trabajo poseen menor desarrollo personal y empoderamiento que las mujeres incorporadas al mercado laboral. En efecto, la Encuesta Desarrollo Humano (PNUD, 2009) indica una serie de desigualdades entre las mujeres según su incorporación al mercado del trabajo. Entre ellas, destaca que las mujeres con empleo remunerado en relación a las mujeres dedicadas a las labores del hogar poseen mayores niveles de satisfacción con la vida (64% - 58%), control de su vida (55% - 46%), independencia para decidir gastos (86% - 49%) y sentirse realizadas con lo que hacen (68% - 47%); además de ponerse metas en la vida (73% - 50%).

### ***Educacional.***

Las mujeres vulnerables presentan una menor capacitación técnica en relación a mujeres con mayores recursos. Además de las diferencias propias de género donde encontramos que el índice de capacidades de empleo desarrollado por la Subsecretaría del Trabajo, que mide las capacidades que tienen los individuos para desempeñarse en el mercado laboral, señala una diferencia entre hombres y mujeres que redundaría en una mayor disposición de capacidades de empleo en los varones (0,35 - 0,37). Mientras algunos datos señalan que sólo el 31% de las mujeres declara haber recibido capacitación durante los últimos cinco años y un 67% de las mujeres que no se han capacitado si querría hacerlo (Encuesta sobre empleo, Comunidad Mujer).

### ***Desconocimiento respecto a redes de fomento e intermediación.***

Por otro lado, existe un espacio transversal a los mencionados, donde la escasa información y acceso a oportunidades que presentan las mujeres de menores ingresos, las hacen acceder a empleos de menor calidad o más vulnerables, muchas veces sin formalización y previsión social. En este aspecto se pueden distinguir una serie de ámbitos de desinformación entre los que destacan: sistemas de seguridad y protección laboral; desconocimiento de la red pública para el cuidado de niños y niñas; red de protección social; intermediación laboral y acceso al financiamiento.

El desconocimiento y falta de información de las mujeres en relación a diversos servicios públicos influye en prácticas pasivas por parte de las beneficiarias, caracterizadas por un manejo deficiente o insuficiente de los datos que podrían conducir las en una navegación autónoma y efectiva por las redes (Gestión de Calidad en las Redes Locales de Servicios, MIDEPLAN).

## **b) Descripción del Programa.**

Se trata de un programa de capacitación destinado a mejorar las posibilidades de incorporación de las mujeres al trabajo remunerado e incrementar el ingreso familiar por sobre la línea de la indigencia. Se implementa a través de cursos de capacitación con contenidos teóricos y prácticos, orientados a la habilitación, capacitación técnica certificada e intermediación. El proceso con todas sus etapas tiene una duración mínima de 100 horas.

## **c) Objetivos del programa.**

### ***Objetivo general.***

760 Mujeres desarrollan competencias laborales para desempeñarse en el mundo del trabajo dependiente o por cuenta propia.

### ***Objetivos específicos.***

- Mujeres habilitadas en competencias personales y de empleabilidad.
- Mujeres capacitadas con certificación técnica en oficios orientados a desenlaces dependientes o por cuenta propia.
- Mujeres cuentan con herramientas básicas para el desempeño laboral por cuenta propia o dependiente.
- Mujeres conocen herramientas de intermediación y, particularmente, están vinculadas a la OMIL o servicio local de empleo en aquellas comunas donde éste opera.

## **d) Requisitos Beneficiarias.**

Mujeres de 18 a 65 años de familias que participan en el Sistema de Protección Social Chile Solidario, en condición de desempleo, inscritas en la OMIL.

## **e) Metodología.**

Respondiendo a los lineamientos estratégicos de generar programas con mayor efectividad, para el año 2011 el diseño del programa contempla una metodología de intervención basada en etapas que incluyen y recrean la secuencia a seguir en la construcción de un adecuado proyecto laboral incorporando las acciones necesarias para lograrlo. Esta lógica supone la necesidad de contar con orientaciones y oportunidades productivas y laborales de los territorios, capacitación técnica certificada acorde a las orientaciones, formación en competencias personales, sociales y empleabilidad, así como también intermediación laboral orientada a la búsqueda de nichos de mercado para establecer vinculaciones y oportunidades a las mujeres del Programa, o bien, establecer coordinaciones con diferentes sectores para mejorar la implementación del emprendimientos por cuenta propia.

**Etapas de orientaciones productivas y laborales**, se relaciona con la identificación de oportunidades que se presentan o puedan presentar en el futuro próximo en los territorios. A principios del 2011, Prodemu desarrolló una experiencia de constitución de mesas de trabajo que reunió a sector público-privado y del tercer sector para identificar oportunidades laborales y determinar la oferta de formación que las mujeres requieren. Sobre la base de este trabajo, ya

realizado por el Prodemu en las regiones y provincias, se determinarán las orientaciones productivas de las comunas y/o provincias donde se insertará el programa.

**Etapa de selección de participantes**, se realiza sobre la base de los requisitos de beneficiarias y las acreditaciones correspondientes. Durante el 2011, conforme a modificaciones efectuadas al Decreto N°3 en lo relativo a requisito adicional para acceder al Programa Desarrollo de Competencias Laborales Mujeres Chile Solidario, que las beneficiarias correspondan preferentemente a mujeres egresadas del Programa Apoyo a la Dinámica Familiar (ADF) ejecutado por Prodemu en años anteriores.

**Etapa de Habilitación**, corresponde a una instancia de carácter formativo que recoge la amplia experiencia institucional en el ámbito del desarrollo personal, promoción de competencias sociales y enfoque de género. El propósito central es desarrollar y fortalecer un conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que promuevan y faciliten la incorporación de las mujeres vulnerables al trabajo remunerado

**Etapa de capacitación Técnica**, tiene por objetivo que las mujeres desarrollen competencias técnicas en un oficio específico, acorde a las orientaciones productivas y laborales, alcanzando un nivel calificación y certificación formal, otorgado por organismo certificado para tales funciones.

**Etapa de intermediación**, pretende facilitar la integración de las participantes al mundo del trabajo dependiente a través de la entrega de información y orientación laboral, accediendo a un conjunto de acciones de acercamiento y contacto con potenciales empleadores. En el caso de mujeres con interés en iniciar o mejorar sus emprendimientos (trabajo por cuenta propia), participarán en instancias que las aproximen a fuentes de financiamiento y microcréditos.

Todo el proceso contempla el **seguimiento y evaluación** para la medición de la gestión y resultados del programa, utilizando para ello el Sistema Informático del Programa ProEmpleo, instrumentos de supervisión en terreno, y evaluación del programa basado en indicadores.

El esquema general de la metodología de intervención del programa se puede observar a continuación:



## f) Actividades y acciones programadas para la ejecución del programa.

1. Actividades Preparatorias	
Acciones programadas	Descripción general
Determinación y socialización de la cobertura regional del Programa.	Actividad que involucra propuesta nacional, regional y provincial, basado en variables tales como: ofertas similares insertas en los territorios, demanda de familias Puente con T1 a trabajar, oferta programática Prodemu orientada a lo laboral, desempleo población en situación de vulnerabilidad, entre otros.
Localización Comunal del Programa, de común acuerdo con otros actores locales involucrados en el Programa.	En base a la propuesta de focalización, se discute y acuerda la focalización comunal. Se deja constancia en acta.
Selección de personal a cargo de la coordinación del Programa a nivel local y de impartir las sesiones formativas.	Se contratará profesional del área educación o social, cuyo conocimiento esté orientado en la línea educación-capacitación y la línea de gestión social, con experiencia acreditada en programas de promoción económica productivo, con el fin de generar una capacitación de calidad que permita el acceso a redes sociales y laborales. Será su responsabilidad mantener cubiertas las necesidades de las participantes, las demandas de facilitador/es, velar por la calidad de la capacitación técnica impartida por OTEC, y mantener estrecha relación con Directora Provincial y el Equipo profesional que desarrolla el taller. Se contratarán los servicios de facilitador/a, con experiencia en programas de formación de adultos, que impartirá las sesiones formativas de habilitación e intermediación. Ambos roles pueden ser realizados por la misma persona.
Entrega de Orientaciones Técnicas y Financieras 2011 a los equipos ejecutores.	Serán confeccionadas en base al Manual 2011 del "Programa desarrollo de Competencias Laborales Mujeres CHS" entregado por contraparte, Programas de Fomento a la Empleabilidad de la Subsecretaría del Trabajo.
Talleres regionales de apresto a la ejecución	Se realiza en aquellos territorios con mayor cobertura del Programa. Participan las direcciones regionales y provinciales de Prodemu, gestores/as y facilitadoras/es del Programa. Es impartido por equipo de Programas en Convenio Chile Solidario y orientado desde la Dirección Nacional de Programas y Gestión Regional de Prodemu.
2. Preparación de los proyectos comunales	
Acciones programadas	Descripción general
Determinar las orientaciones productivas de la comuna o provincia, enviando propuesta de capacitación técnica según los diagnósticos detectados.	Se desarrollará instrumento mediante el cual en el territorio se identificarán las oportunidades laborales, de bienes y servicios, y se efectuarán propuestas de capacitación técnica de los oficios que se requieren.
Sanción de los proyectos de capacitación técnica por la Dirección de Programas y Gestión Regional de Prodemu.	Las propuestas presentadas serán sancionadas por la Dirección, en consulta a la Unidad de Capacitación Técnica de Prodemu, cuyos resultados serán informados a los territorios.
Según el oficio o capacitación técnica seleccionada, se determina perfil de mujeres a incorporar al programa.	A los requisitos ya establecidos por el Programa, se incorporan otros relacionados con las exigencias de las oportunidades laborales, y vinculados al oficio o capacitación técnica seleccionada.
Reclutamiento de mujeres participantes y validación de requisitos.	Del universo de beneficiarias que cumplan con los requisitos, preferentemente egresadas de ADF (Bases de datos 2010), se procederá a la convocatoria e invitación al programa, mediante acciones de difusión con el apoyo de las UIF comunales y demanda espontánea que acude a oficinas de Prodemu en los territorios.
Incorporación de beneficiarias en Sistema Informático del Programa ProEmpleo, y programación de proyecto en	Se incorporan antecedentes de cada proyecto y beneficiarias en Sistema Informático del Programa ProEmpleo en base a ficha aplicada a las participantes (determinar junto a Subtrab si la acción será realizada por ejecutor directo en territorio o equipo central del programa (clave de acceso). Paralelamente, Prodemu contará con sistema informático

plataforma de información Prodemu	de apoyo al monitoreo y seguimiento de cada proyecto. Para ello, ejecutores directos de cada proyecto ingresarán la información en plataforma, acorde a cada etapa considerada en la metodología.
<b>3. Ejecución de los Proyectos</b>	
<b>Acciones programadas</b>	<b>Descripción general</b>
Aplicación de línea base.	Se trata de instrumento de autoaplicación, bajo la orientación de facilitador/a, que se aplica durante sesiones iniciales del Programa. Sus resultados permiten caracterizar a la población participante y evaluar resultados de la ejecución.
Ejecución <b>Componente de Habilitación.</b>	Se desarrolla a través de sesiones formativas en materias de competencias personales, sociales y de empleabilidad. Las sesiones cuentan con objetivos y productos a lograr con las participantes.
Ejecución <b>Componente Capacitación Técnica Certificada.</b>	Se desarrolla a través de organismo técnico capacitador certificado, el cual impartirá el/os oficio/s seleccionados. Se velará por la calidad de la capacitación técnica, mediante un procedimiento estandarizado de selección de la OTEC, seguimiento, monitoreo y evaluación de la capacitación y organismo ejecutor.
Ejecución <b>Componente Intermediación.</b>	Se desarrolla a través de sesiones formativas con actividades y productos concretos a lograr que permitan intermediar entre las oportunidades laborales y las mujeres. Puede tener dos desenlaces y por tanto acciones y productos diferentes a lograr: 1) <b>interés por trabajo dependiente</b> : las sesiones se orientan a facilitar la integración de las participantes al mundo del trabajo dependiente a través de la entrega de información y orientación laboral, accediendo a un conjunto de acciones de acercamiento y contacto con potenciales empleadores; 2) <b>interés trabajo por cuenta propia</b> : las sesiones se orientan a facilitar el inicio o mejoramiento de sus emprendimientos, involucra su participación en instancias que las aproximen a fuentes de financiamiento y microcréditos
Seguimiento programático y contable a la ejecución.	Se utilizará Sistema Informático de ProEmpleo y plataforma informática Prodemu para el monitoreo de la gestión programática y contable de cada proyecto/taller inserto en los territorios. Asimismo, se realizará supervisión en terreno por parte del equipo responsable de Programas en Convenio Chile Solidario de Prodemu.
<b>4. Cierre y evaluación</b>	
<b>Acciones programadas</b>	<b>Descripción general</b>
Actividad de cierre de cada proyecto / taller. Entrega de fondo de apoyo al emprendimiento o al empleo.	Cada taller debe contar con una actividad de cierre, que incluye la entrega del certificado que acredita la aprobación del curso. Se contempla la entrega de fondo de apoyo al empleo para aquellas mujeres participantes de intermediación con desenlace dependiente; en el caso de mujeres con desenlace independiente, el fondo de apoyo se denomina "capital semilla".
Elaboración y entrega de informes	En los períodos establecidos en Convenio, se entregarán el Primer y Segundo Informe Técnico, y el informe Final. Del mismo modo, y acorde al Convenio, se entregarán los informes y respaldos contables.
Análisis información línea base	Se recogerán los instrumentos para ser procesados, analizados y reportados a nivel central. Sus resultados serán incorporados al Informe Final del Programa.



### **g) Recursos Humanos y Materiales para la ejecución del Programa.**

La Fundación PRODEMU dispone para la correcta ejecución del Programa de un conjunto de profesionales de planta cuya responsabilidad principal es la gestión operativa de los proyectos: Directoras/es Ejecutivas Provinciales, Directoras Ejecutivas Regionales y Contadora/or Regional.

Adicionalmente se cuenta con un registro de consultoras/es externos con dominio en contenidos y metodologías para impartir el componente de formación para el trabajo. Asimismo, la Fundación cuenta con una Unidad de Capacitación Técnica, que brindará el apoyo para establecer los estándares de calidad; identificación de oficios acordes a las orientaciones productivas y laborales; adquisición, seguimiento y evaluación de la capacitación técnica y organismos ejecutores que brindarán la certificación de oficios en que se formarán las mujeres.

En el Nivel Nacional, se cuenta con un equipo responsable del Programa en los ámbitos financieros y de contenidos programáticos.

Se dispone de sedes provinciales a lo largo de todo el país, que permiten la adecuada atención de las mujeres participantes, así como el cuidado de sus menores si ello es requerido. Si la capacitación se localiza en comunas donde no hay presencia de Prodemu con sede provincial, se arriendan dependencias que cumplan con los estándares requeridos para la capacitación.

### **h) Recursos Financieros.**

<b>DESGLOSE POR ITEM</b>		
OPERACIONES	\$ 75.155.770	27%
RRHH	\$ 171.228.000	63%
ADM	\$ 27.041.000	10%
<b>TOTALES</b>	<b>\$ 273.424.770</b>	<b>100%</b>

### i) Cobertura esperada y focalización.

La distribución comunal está siendo ajustada en el proceso de focalización, en base a la aprobación del número de proyectos asignados por región y provincia. Se espera superar la cobertura comprometida, conforme al cuadro que se detalla a continuación:

REGIÓN / PROVINCIAS	Nº proyectos DCL 2011	Nº personas DCL 2011
<b>TARAPACÁ</b>	<b>2</b>	<b>40</b>
Iquique	2	40
<b>ANTOFAGASTA</b>	<b>1</b>	<b>20</b>
Antofagasta	1	20
<b>ATACAMA</b>	<b>3</b>	<b>60</b>
Copiapó	1	20
Huasco	2	40
<b>COQUIMBO</b>	<b>3</b>	<b>60</b>
Choapa	1	20
Elquí	1	20
Limarí	1	20
<b>VALPARAÍSO</b>	<b>6</b>	<b>120</b>
Los Andes	1	20
Marga Marga	1	20
Quillota	1	20
San Antonio	1	20
San Felipe	1	20
Valparaíso	1	20
<b>ARAUCANÍA</b>	<b>6</b>	<b>120</b>
Cautín	4	80
Malleco	2	40
<b>LOS LAGOS</b>	<b>6</b>	<b>120</b>
Chiloé	2	40
Llanquihue	2	40
Osorno	2	40
<b>MAGALLANES</b>	<b>1</b>	<b>20</b>
Magallanes	1	20
<b>METROPOLIT.</b>	<b>5</b>	<b>100</b>
Chacabuco	2	40
Cordillera	2	40
Maipo	1	20
<b>LOS RÍOS</b>	<b>2</b>	<b>40</b>
Ranco	1	20
Valdivia	1	20
<b>ARICA Y PARIN.</b>	<b>3</b>	<b>60</b>
Arica	3	60
<b>Totales</b>	<b>38</b>	<b>760</b>

## j) Indicadores de evaluación a utilizar.

Conforme a los componentes de la ejecución de los proyectos, se utilizarán los siguientes indicadores de evaluación:

Componente	Fórmula / verificador
<b>Habilitación en competencias personales y sociales, y de empleabilidad</b>	✓ N° de mujeres habilitadas en competencias personales, sociales y de empleabilidad v/s N° mujeres egresadas del Programa
<b>Capacitación Técnica en oficios con posibilidades de ocupación en la zona</b>	✓ N° de mujeres certificadas en un oficio por organismo capacitador v/s N° de mujeres que participan en cursos de capacitación técnica impartida por OTEC
<b>Intermediación Laboral o Financiera (según corresponda)</b>	<p><b>Desenlace dependiente:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>✓ N° mujeres informadas sobre oportunidades del mercado laboral v/s N° de mujeres del programa interesadas en trabajo dependiente.</li><li>✓ N° mujeres implementan estrategias de búsqueda de empleo v/s N° mujeres del programa interesadas en trabajo dependiente.</li><li>✓ N° mujeres inscritas en OMIL v/s N° mujeres egresadas del programa.</li><li>✓ N° mujeres vinculadas a oferentes de empleo en la zona v/s N° mujeres del programa interesadas en trabajo dependiente.</li></ul> <p><b>Desenlace independiente (trabajo por cuenta propia):</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>✓ N° mujeres que desarrollan plan de negocio v/s N° mujeres del programa interesadas en trabajo por cuenta propia.</li><li>✓ N° mujeres informadas sobre oportunidades de financiamiento v/s N° mujeres interesadas en trabajo por cuenta propia.</li></ul>

Cabe señalar que el Programa Desarrollo de Competencias Laborales que ejecuta nuestra Fundación, no cuenta con recursos que permitan un seguimiento finalizada su intermediación para identificar la inserción laboral y permanencia de las mujeres, y por tanto desconocemos los resultados en las participantes después de un período de tiempo post-ejecución. Se sugiere que en el futuro, desde la institucionalidad a nivel local (OMIL por ejemplo), se desarrollen estrategias que permitan contemplar indicadores como los que se mencionan a continuación:

- ✓ Tasa de inserción laboral del programa (porcentaje de mujeres que se insertan laboralmente, según desenlace).
- ✓ Indicador de estabilidad laboral. (Porcentaje o número de mujeres que se mantienen en el mercado laboral, según desenlace) se propone una medición por serie de tiempo, 3 meses terminada la intervención y luego 6 y 9 meses.