



UNIVERSIDAD DE CHILE
FACULTAD DE ECONOMÍA Y NEGOCIOS
ESCUELA DE ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN

¿Existe sesgo de género en las políticas de inserción laboral y empleabilidad?

Mercado Laboral y Asuntos de Género

PIA ARCE HASBÚN

Seminario para optar el título de
Ingeniero Comercial, Mención
Economía

Profesor guía:
DANTE CONTERAS GUAJARDO
Ph.D. in Economics, University of
California, Los Angeles
Ingeniero Comercial, Universidad de
Chile

Santiago Chile, Diciembre 2012

Contenido

Índice de ilustraciones y cuadros.....	3
Abstract.....	4
Motivación	5
Estado del Arte:	8
Metodología	10
Caracterización socio económica de la mujer Chilena	12
Políticas de Inserción Laboral y Empleabilidad.....	18
a. Dos extremos, políticas para hombres y para mujeres	18
Programa Nacional de Formación de Oficios para Mujeres Jefas de Hogar.....	18
Programa Beneficio a la Contratación Regular.	19
b. Comparación, existe o no sesgo.....	22
Programa Beneficio a la Contratación, Componente Chile Solidario y Chile Solidario Joven.	22
Programa Aprendices.....	23
Franquicia Tributaria	25
Recomendaciones y Conclusiones.	28
Anexo	30
Bibliografía	38

Índice de ilustraciones y cuadros

Tabla 1:	Número de empresas y aprendices por Año y Sector productivo. 2003-2004.....	30
Tabla 2:	Número de empresas y aprendices por Año y Sector productivo. 2010.....	31
Cuadro 1:	Programa Nacional de Formación de Oficios para Mujeres Jefas de Hogar.....	32
Cuadro 2:	Programa Beneficio a la Contratación Regular.....	33
Cuadro 3:	Programa Beneficio a la Contratación: Componente Chile Solidario	34
Cuadro 4:	Programa Beneficio a la Contratación: Componente Chile Solidario Joven	35
Cuadro 5:	Programa Aprendices.....	36
Cuadro 6:	Programa Franquicias Tributarias.....	37

Abstract

En este estudio se pretende establecer criterios de análisis que nos permitan evaluar el desempeño de los programas de inserción laboral y empleabilidad en materia de género. Para esto se revisaron dos programas con enfoque en extremo opuestos en materia de género. De los programas anteriores se obtienen los criterios a utilizar en la evaluación de los siguientes programas de inserción laboral y empleabilidad.

Los resultados indican que el problema de género está lejos de ser resuelto y sigue siendo una preocupación vigente.

Para esto se propone una serie de políticas en las que se resalta la necesidad de la transversalización del enfoque de género.

Palabras Claves: Mercado Laboral, Asunto de género, Políticas públicas, Enfoque de género, Políticas de Inserción Laboral Femenina, Políticas de Inserción Laboral, Recomendación de Política.

Motivación

Chile, al igual que la mayoría de las economías en Latino América y el Caribe, ha presentado un avance considerable en crecimiento del PIB desde los noventa (CEPAL, 2000). Sin embargo, el desempeño de Chile en materia de educación, pobreza y desigualdad no ha sido igualmente satisfactorio.

Para lograr un verdadero desarrollo económico es indispensable implementar una visión integral hacia la igualdad, la equidad y con énfasis en la ciudadanía. Para esto, incluir políticas públicas que tengan un enfoque *transversal* en las distintas áreas del desarrollo es primordial.

Amartya Sen explica muy elocuentemente que el desarrollo puede concebirse como un proceso de expansión de las libertades reales de las que disfrutan los individuos. En otras palabras, el desarrollo no debe medirse con otro indicador que no sea el aumento de las libertades de los individuos. De esta forma, uno de los mayores desafíos actuales es el fortalecimiento de sociedades democráticas basadas en el respeto a los derechos humanos y orientadas a asegurar el bienestar de mujeres y hombres y el desarrollo sustentable.

En este sentido, las relaciones de género tienen especial relevancia. La formulación de políticas públicas, con un *enfoque de género* como instrumento analítico, es entonces necesaria para lograr un modelo de desarrollo integral (Daeren, CEPAL, 2001).

Según Sen, “se ha incorporado y subrayado el papel activo de la agencia de las mujeres. Las mujeres han dejado de ser receptores pasivos de la ayuda destinada a mejorar su bienestar y son vistas, tanto por los hombre como por ellas mismas, como agentes activas de cambio: como promotores dinámicos de transformaciones sociales que pueden alterar tanto la vida de las mujeres como la de los hombres”. Esto contrasta con la evaluación que hace la CEPAL a las

políticas de equidad en Chile. Las políticas de inserción laboral y empleabilidad son a menudo de un carácter asistencialista, enfocadas a sacar a las mujeres y sus familias de la situación de pobreza y mejorar su calidad de vida. Pocas veces se ha establecido el argumento de que empleabilidad de la mujer puede significar un aporte al desarrollo productivo y crecimiento económico de un país (CEPAL, 2001).

Es válido preguntarse entonces, si los esfuerzos a la inserción laboral de la mujer son suficientes y efectivos, o más interesante aún, preguntarse si es que las políticas laborales transversales incluyen o no un sesgo de género. Si bien existe un esfuerzo explícito en temas de inserción laboral y capacitación de la mujer, hay mucho que mejorar. Para el año 2009, el 47% de las mujeres tenía un empleo, cifra que contrasta con un 62% para la zona OCDE en el mismo año (OCDE, 2011).

En un país como Chile, los factores culturales, como el machismo y el pensamiento conservador de la población, restan oportunidades reales para la ocupación de la mujer y la búsqueda de empleo (Contreras & Plaza, 2010). De este modo, es necesario que las políticas sean transversales y sumen esfuerzos.

Este artículo contribuye con una metodología que busca identificar sesgo de género en diversas políticas públicas de empleo. En particular se proponen y analizan algunos criterios de género en el diseño e implementación de ciertas políticas públicas de inserción laboral y empleabilidad. Posteriormente, se sugieren recomendaciones y consideraciones al respecto.

Este artículo se organiza del siguiente modo: Luego de esta motivación se procede a explicar la Metodología a aplicar en el estudio. Después, en el tercer apartado, se presenta brevemente el Estado del Arte de la discusión sobre el enfoque de género en las Políticas Públicas. El cuarto apartado genera una

Caracterización Socioeconómica enfocada a los principales problemas que se presentan en el mercado del trabajo para la mujer. El quinto capítulo explica Políticas de Inserción Laboral y Empleabilidad y genera un diagnóstico sobre el sesgo de género y sus posibles causas. En base a lo diagnosticado se presenta un apartado con Recomendaciones y Conclusiones en la materia. La séptima parte consiste en la Bibliografía y los datos anexados que complementan el estudio.

Estado del Arte:

El rol de la mujer en el mercado laboral es un tema reciente en la discusión económica y en asuntos de equidad. El despegue de este tema se inicia gracias a la Primera Conferencia Mundial de la mujer se convocó en México D.F. para que coincidiera con el Año Internacional de la Mujer, en 1975.

En la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, desarrollada en Beijín 1995 se establece como primera estrategia la transversalización de género en todos los procesos de toma de decisiones y en la ejecución de políticas y programas.

En nuestra región se han desarrollado las “Conferencias Regionales de la Mujer de América Latina y el Caribe”, presididas por los países integrantes y asociados de CEPAL. Estas conferencias buscan identificar las necesidades de las mujeres, presentar evaluaciones y realizar recomendaciones en el debate de políticas y programas. Las Conferencias comienzan en 1977 en La Habana, Cuba. Desde estos hechos iniciales, y especialmente en las últimas décadas, ha habido un esfuerzo importante por parte de los gobiernos de la región por abordar este tema en diferentes ámbitos.

En el caso de Chile, las iniciativas para igualdad de género comienzan con la incorporación al Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). En efecto, dentro de los Objetivos del Milenio propuestas el año 2000 por la PNUD se propone eliminar todas las formas de discriminación hacia la mujer. Como reflejo de la creciente preocupación, se crea el año 2001 por ejemplo, el Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM) y se comienza un trabajo conjunto entre instituciones gubernamentales, interministeriales y privadas con el

propósito de mejorar las condiciones de la mujer en distintos ámbitos, entre ellos, la cantidad y calidad del empleo femenino.

Lo antes mencionado muestra que, en Chile, la preocupación es reciente. Esto se puede ver también reflejado en el hecho que el mercado laboral aun presenta grandes desafíos es esta dimensión. A continuación, se presenta una caracterización del mercado laboral nacional enfocada a los principales problemas que se presentan para la mujer.

Metodología

Esta sección tiene como objetivo mostrar el esquema analítico utilizado para elaborar este documento.

El primer paso fue generar una caracterización del mercado laboral, y sus distinciones de género identificando las principales carencias y virtudes del mercado laboral en estas materias. Para ello se utilizó la encuesta Casen 2011. La importancia de caracterizar el mercado está dada por el hecho de que sirve de referencia para evaluar los distintos programas de política pública en temas laborales. Si los resultados de los programas -en materia de género- tienen carencias similares a las reflejadas en el mercado, entonces, el programa estaría replicando las desigualdades del mercado laboral, síntoma importante al momento de generar recomendaciones. Si se replican las desigualdades del mercado, entonces los programas podrían estar cometiendo un grave error por omisión, ya que no estarían atendiendo a la población objetivo. Las políticas a evaluar son programas de inserción laboral y empleabilidad del SENCE y el SERNAM.

Luego de la caracterización, se presentan dos programas que presentan, en su diseño, criterios de género extremos: Uno con resultados de inserción laboral fuertemente favorables a las mujeres, y otro con notorios resultados favorables a los hombres. Posteriormente, se caracterizan estos dos programas, y se extraen los principales hechos que están favoreciendo a un sexo u a otro en el diseño del programa. El propósito de este ejercicio es entender qué especificaciones de los programas generan resultados favorables a un grupo u a otro. Estas características escogidas, que llamaremos "criterios de género", tienen como objetivo expresar el grado de sesgo en el diseño de las políticas públicas laborales.

El estudio se apoyó en evaluaciones contenidas en archivos del SENCE, el SERNAM y la DIPRES, entre otras fuentes.

Una vez establecidos los elementos que generan resultados a favor de un sexo u otro, es decir, los criterios de género, se procederá a evaluar un conjunto de programas transversales de alta cobertura y de prolongada permanencia. Estos programas son "Beneficio a la contratación Chile Solidario y Chile Solidario Joven", "Franquicia Tributaria" y "Programa Aprendices". La evaluación a estos programas pondrá especial énfasis en los criterios de género extraídos de la sección anterior. Estos criterios serán útiles al momento de las recomendaciones de política.

Estos análisis serán expuestos en un cuadro comparativo que resumirá las características de los programas y los criterios evaluados.

Finalmente, se presentan una sección con recomendaciones de políticas basadas en el análisis hecho anteriormente. Estas recomendaciones giran en torno a las redes de apoyo y consideraciones que deben tener los programas, con el objetivo de responder de forma más exitosa al enfoque de género.

Caracterización socio económica de la mujer Chilena

En primer lugar, es necesario hacer una caracterización del mercado laboral y las condiciones laborales de las mujeres en Chile, para ello se utiliza la Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (Casen) 2011.

Chile es un país que se ha caracterizado por su crecimiento económico en la última década. Entre el 2003 y el 2011 alcanzó una tasa de crecimiento anual promedio del PIB de 4,8%¹. Además, Chile se ha propuesto comparar sus estándares con economías más desarrolladas como las de la OCDE. Sin embargo, aún presenta problemas característicos de los países en vías de desarrollo.

Un ejemplo claro de esto son los niveles existentes de pobreza en los últimos años. El 2011 se observó que un 14,5% de la población vive en la pobreza y un 15,1% para el año 2009.² Al desagregar los datos, se observa que un 3,7% de la población vive en situación de extrema pobreza o indigencia el 2009 y un 2,8% lo hace el 2011. Además, que un 11,4% en el 2009 vive en situación de pobreza (no extrema) en comparación al 11,7% en el 2011. De esta manera, no se puede argumentar una mejora en los niveles de pobreza en los últimos años.

Vemos además que el 2011 sigue la tendencia de los años anteriores en cuanto a los niveles de escolaridad en Chile. Los hombres mayores de 15 años presentan un promedio de 10,7 años de escolaridad, a su vez, las mujeres sobre 15 años presentan un promedio de 10,4 años.

¹ La tasa de crecimiento del PIB anual entre los años 2003 y 2011 se posicionó sobre el 5%, a excepción de los años 2008 y 2009 que registraron tasas de crecimiento del 3,3% y -1%, dada la Crisis Financiera Global. Estadísticas extraídas del Banco Central de Chile.

² Estas estadísticas no son conclusivas a la hora de evaluar la pobreza en Chile, ya que la metodología de medición y el nivel de precios difiere en ambos años.

De este modo, vemos que según la encuesta Casen 2011, el 81,5% de las mujeres mayores a 15 años ha terminado la educación básica y el 83,7% en el caso de los hombres.

Del mismo modo, en el caso de la educación superior el 52,2% de las mujeres presentan educación superior completa, en comparación al 53,2% de los hombres. Finalmente, vemos que según la encuesta, solo un 13,1% de las mujeres presentan educación superior, en comparación al 13,1% de los hombres.

De este modo, podemos concluir que no existe una gran brecha en los niveles educacionales entre hombres y mujeres.

En cuanto a la caracterización de la mujer en el mercado laboral, analizaremos los datos de participación, empleo y desempleo para el año 2011.

La población económicamente activa o fuerza de trabajo, corresponde a un 55% de la población total. De la población activa un 51,6% se encuentra en la categoría ocupado y un 4,3% se encuentra en la categoría de desocupado. De este modo, un 44% de la población en edad de trabajar se declara inactiva.

El 2011 la tasa de desempleo alcanza un 7,7% y la economía creció un 6% en promedio (Principales estadísticas Macroeconómica, Banco Central), lo que posiciona a Chile en un escenario positivo en relación al mercado laboral.

La tasa de participación económica de la población activa es de un 56%. Si desagregamos los datos obtenidos, se puede apreciar que la tasa de participación laboral masculina alcanza un 70,1% mientras que la tasa de participación femenina alcanza un 43,5%.³

³ Cabe destacar que existe una subestimación del trabajo femenino ya que la encuesta no captura con estas estadísticas el trabajo doméstico y las actividades reproductivas.

Desagregando los datos de desempleo por sexo, vemos que la tasa de desempleo para los hombres corresponde a 6,4%, muestra que la tasa de desempleo para las mujeres corresponde a un 9,6%. Por lo tanto, los datos muestran un mayor desempleo en las mujeres para el año 2011.

Por otra parte, es el porcentaje de inactivos que reporta la encuesta Casen para el 2011. Los hombres inactivos fueron un 29,9% de la población en edad de trabajar, mientras que las mujeres fueron un 56,5%. Estas estadísticas muestran la gran disparidad en cuanto a la presencia del sexo femenino en el mercado laboral. Estas diferencias han tendido a explicarse por diferentes factores en las preferencias, educación, oportunidades e idiosincrasia de la mujer y familias chilenas, etc.

La encuesta Casen 2011 muestra también que las principales razones de la alta inactividad laboral por parte de las mujeres se concentran en 3 principales razones:

En primer lugar, un 32,9% de las encuestadas sostiene que la principal razón por la cual no busca empleo son los “quehaceres del hogar”, lo que refleja que gran parte de la población femenina cumple el rol de “dueña de casa”. Estos quehaceres implican un trabajo en el hogar no remunerado, que incide en el costo de oportunidad de la mujer para entrar al mundo laboral.

En segundo lugar, un 22,1% de las mujeres encuestadas sostiene que no busca empleo porque está jubilada, pensionada o montepiada.

En tercer lugar, un 19,5% de las mujeres encuestadas dice que no busca trabajo porque se encuentra actualmente estudiando.

Finalmente un 9% de las mujeres encuestadas afirman que no busca trabajo porque no tiene con quien dejar los niños.

Del mismo modo, para los hombres se encuentra que un 41,4% no busca trabajo porque actualmente se encuentra estudiando, el 33,2% de los entrevistados no trabaja porque se encuentra jubilado o pensionado y en tercer lugar, el 8,3% de los entrevistados afirma que no busca trabajo debido a que está enfermo o tiene alguna discapacidad.

Por lo tanto, podemos distinguir que los factores que afectan la inactividad de los hombres y las mujeres son distintos. Una posible explicación a esto sería que el rol de las mujeres en edad de trabajar difiere del rol de los hombres en la sociedad chilena actual. La mujer se enfoca principalmente en las labores del hogar y el cuidado de los hijos, lo que dificulta la búsqueda, el ingreso y permanencia de las mujeres en el sector laboral.

Según la Encuesta Voz de Mujer, el 43% de las Mujeres inactivas entre 18 y 65 años que querrían participar en el mercado laboral, declara necesitar apoyo en materia de cuidado de niñas y niños, el 5% declara necesitar apoyo en el cuidado de adultos independientes y el 15% en los "quehaceres del hogar". (ComunidadMujer, 2012)

De este modo, debemos considerar las causas de los altos niveles de inactividad y desempleo de la mujer como factores importantes en el diseño e implantación de las políticas públicas.

A continuación analizaremos la composición de género de las distintas ramas de actividad económica.

Los sectores de actividad económica más frecuentes dentro de los rubros no tradicionales reportados por Contreras (2011) son: Transporte y Comunicaciones, Construcción y Explotación de Minas y Canteras.⁴

Según la encuesta Casen 2011, las ramas de actividad económicas con mayor participación femenina fueron: Comercio al por Mayor y por Menor, Servicios Personales de los Hogares, Enseñanza y Servicios Sociales.

Por otro lado, las ramas de actividad económica con más presencia masculina para el 2011 fueron: Comercio al por Mayor y por Menor, Construcción e Industria Manufacturera.

Otra variable comúnmente considerada para caracterizar las condiciones del mercado laboral es el grado de formalidad del empleo. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se caracteriza a los trabajadores informales como todos aquellos trabajadores que no cotizan y a todos los empleados asalariados que declaran no tener contrato de trabajo.

Observamos entonces que, según la Casen 2011, del total de los ocupados un 82,8% reportó haber firmado un contrato de trabajo, contra un 15,6% que reporta no haber firmado un contrato. Dentro de las mujeres, un 19,4% declara no haber firmado contrato, en comparación con un 12,9% de los hombres, lo que indica un mayor grado de informalidad laboral en la mujer.

Otro aspecto relevante a la hora de evidenciar la calidad de los trabajos ofrecidos en el mercado chileno, es el tipo de contrato o acuerdo de trabajo. Estos pueden ser de plazo indefinido o plazo fijo.

⁴ Se definirá como no tradicional aquella ocupación donde las mujeres estén sub representadas de manera consistente en la última década (Contreras, 2011)
Además, el ranking original incluye 10 rubros no tradicionales clasificados según el tipo de educación de la mujer. Por simplicidad se mencionan los tres primeros.

Según la Dirección del trabajo “La ley 19.728 que estableció el seguro de desempleo obliga al trabajador que tiene contrato indefinido a cotizar para su Cuenta Individual de Cesantía”. En función a lo anterior, la encuesta Casen 2011 muestra que el 23,3% de las mujeres afirma tener un contrato de plazo fijo, en comparación con un 24.8% de los hombres.

Luego, como tercera característica que refleja el grado de formalidad del empleo, analizamos las cotizaciones provisionales. Para el año 2011, se muestra que un 71,1% de los hombres ocupados cotizan, en comparación con un 54,9% de mujeres. Por lo tanto, las mujeres cotizan menos que los hombres, elevando el grado de informalidad en el trabajo para las mujeres.

Finalmente, para terminar esta caracterización del mercado laboral es necesario abarcar el diferencial de ingresos por género.

Al desagregar el ingreso del trabajo por género, encontramos que para los hombres el promedio en el 2011 alcanza los \$527.775 y para las mujeres alcanza los \$364.588. Estas cifras han acortado su brecha desde el año 2009, sin embargo, los ingresos del trabajo de los hombres siguen siendo mayores al de las mujeres.⁵

Esta sección tiene como objetivo caracterizar a la mujer en el mercado laboral, Sin embargo, se considera que es necesario ahondar en los factores que condicionan la participación laboral femenina y la empleabilidad.

En la siguiente sección se hace un análisis de las políticas de inserción laboral con resultados extremos en términos de género. Extrayendo así los criterios que caracterizan a cada una de éstas políticas en términos de diseños y sesgo de género.

⁵ Los datos de ingreso del trabajo mensual de hombre y mujeres que se presentan en el texto no están ajustados por jornada laboral. Sin embargo, se consideran relevantes por reflejan la capacidad de generar ingresos por conceptos de trabajo por sexo, en un mes.

Políticas de Inserción Laboral y Empleabilidad

La siguiente sección consta de dos partes, en la primera se contrastan dos políticas de inserción laboral y empleabilidad que presentan enfoque opuestos en materia de género. Para esto se construyen cuadros descriptivos. Esto con el fin de extraer los criterios de género que ocuparemos para medir la existencia y el grado de sesgo en el diseños de un conjunto de políticas públicas.

En la segunda parte, se examina un conjunto de programas de inserción laboral y empleabilidad con enfoque transversal. A continuación, se utilizan los criterios de género para medir el grado de sesgo o grado de transversalización del enfoque de género en cada programa.

a. Dos extremos, políticas para hombres y para mujeres

Para poder medir el grado de sesgo a la mujer en los programas de inserción laboral transversales, se procederá a comparar los dos extremos de políticas.

En Primer lugar, se examinará el Programa de Formación de Oficios para la Mujer Jefa de Hogar. Este programa fue creado íntegramente para la mujer y por lo tanto, se procederá a recoger los criterios que caractericen una política “pro-mujer”.

En segundo lugar, se examinará el programa de Bonificación a la Contratación Regular como ejemplo políticas neutras en términos de género.

Programa Nacional de Formación de Oficios para Mujeres Jefas de Hogar

El Programa Nacional de Formación de Oficios para las Mujeres Jefas de Hogar tiene como objetivo capacitar a mujeres jefas de hogar en un oficio con el fin de aumentar su movilidad y empleabilidad. De esta manera orientarla al trabajo dependiente o independiente de carácter estable. El detalle de las características del programa pueden observarse en el Cuadro 1.

Se eligió este programa por tener un enfoque orientado especialmente a la mujer. El programa busca eliminar las posibles barreras de ingreso de las mujeres al mundo laboral de manera íntegra. De este modo, elimina las barreras internas más básicas (ayuda psicológica, nivelación de estudios, fortalecimiento de autoestima y auto concepto), los déficit en competencias transversales genéricas (capacitación y alfabetización digital) y las barreras de competencias más específicas (capacitación en oficios) (Informe Final: Programa Nacional de Mujeres Jefas de Hogar, 2011).

Es por esta razón que el programa se considera adecuado para extraer los distintos criterios de género que se utilizarán en la comparación de los otros programas.

Programa Beneficio a la Contratación Regular.

El programa de Beneficio a la Contratación Regular tiene como objetivo facilitar la inserción laboral de los trabajadores y trabajadoras desempleados en un puesto de trabajo de carácter dependiente.⁶

Este programa fue elegido por tener la mayor brecha de participación femenina y masculina de forma consistente en el tiempo⁷.

En el Cuadro 2 se registran los criterios de género elegidos en el programa anterior. Se puede destacar que el programa no cuenta con ninguno de los criterios de género, a excepción de la incorporación de grupos prioritarios dentro de los beneficiarios potenciales.

La formalidad del trabajo es un criterio que se considera en los objetivos del programa, sin embargo, los resultados muestran que la mayor cantidad de contratos se encuentran en el sector Silvoagropecuario, y tienden a ofrecer

⁶ Guía: ¿Cómo incorporar el enfoque de género en el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo?, 2010

⁷ 59% Hombres / 41% Mujeres para el año 2007 , 67% Hombres / 33% Mujeres para el año 2009

trabajos temporales. En cuanto a la flexibilidad horaria del trabajo ofrecido, se reporta que una de las mayores dificultades para las mujeres al momento de asistir a este programa era el requerimiento básico de contratación de 45 horas semanales (Inclusión y Equidad, 2010).

Para en caso de este programa, no solo se reportan ausencias de criterios de género, sino que también evidencias de sesgos de género, reportados en el informe de Evaluación de Impacto del año 2009 (Fundación Agrouc, 2009).

La población potencial es similar en cuanto a la cantidad de hombres y mujeres. Para el año 2006, un 51% de la población potencial eran mujeres. Para el año 2007, se observa que el 42.4% de los beneficiarios efectivos son mujeres (la diferencia es aun mayor para años anteriores). Es decir, el porcentaje de mujeres efectivamente beneficiadas es menor al porcentaje de mujeres potencialmente beneficiadas (Evaluación de Impacto: Resumen Ejecutivo, Programa de Bonificación a la contratación de mano de obra, Fundación Agrouc, 2009). Estas estadísticas muestran un sesgo en contra de la contratación de la mujer.

El programa no solo tiene efectos adversos para la mujer en cuanto a la contratación. Los salarios obtenidos en sus trabajos también presentan cifras adversas a favor de los hombres (Fundación Agrouc, 2009).

Criterios de género.

Los criterios exhibidos a continuación fueron elegidos dada su intención de reforzar las características propias de la mujer, entendiendo las dificultades a las que se enfrenta al ingresar al mercado laboral y al compatibilizar éste con la vida doméstica (Sección "Criterios de Género", Cuadro 1).

De este modo, los criterios de género se formularán como:

- Cuidado infantil y sistemas de apoyo: Este criterio ayuda a la compatibilidad del doble rol de la mujer como trabajadora y madre. Algunos de los sistemas de apoyo podrían ser: Psicológicos, médico, monetario, legales, etc.
- Grado de formalidad del empleo: Como se presentó en la sección (i), el grado de formalidad del empleo femenino es menor al de los hombres. La incorporación de este criterio en las políticas con enfoque de género buscan reducir estas brechas.
- Horarios flexibles y acordes al doble rol que cumple la mujer: Políticas que incluyan este criterio facilitan la incorporación y permanencia de la mujer en el mundo laboral.
- Sector laboral no tradicional: Este criterio no determina una ventaja o desventaja para la mujer a priori. Depende de las características del mercado y de la capacidad del programa para insertar a las mujeres en estas áreas.
 Por otro lado, si un sector económico está subrepresentado, entonces se evidencia una barrera de entrada para las mujeres. Un programa que pretenda superar estas barreras generará mayores posibilidades para la mujer.
- Grupo prioritario dentro de los Beneficiarios Potenciales: Dado que el Programa Nacional de Mujeres Jefas de Hogar fue diseñado solo para mujeres, no presenta ningún grupo prioritario. Sin embargo, este criterio se considera relevante porque la mujer puede ser un grupo prioritario de programas.

- Porcentaje de participación por sexo: Finalmente, se presenta la participación por sexo en cada uno de los programas. Este criterio es importante, porque genera indicios de la subrepresentación de algún sexo entre los beneficiarios⁸.

b. Comparación, existe o no sesgo

A continuación se procederá a examinar programas de inserción laboral y empleabilidad con enfoque transversal. Para esto, se utilizan los criterios de género mencionados anteriormente. El objetivo es encontrar si existe una transversalización del enfoque de género y en qué grado. Esto con el propósito de generar futuras recomendaciones para las políticas públicas.

Programa Beneficio a la Contratación, Componente Chile Solidario y Chile Solidario Joven.

El Programa Beneficio a la Contratación, Componente Chile Solidario y Chile Solidario Joven cumple con la función de facilitar la inserción laboral de los trabajadores y trabajadoras desempleados en un puesto de trabajo de carácter dependiente. Sus beneficiarios son familias atendidas por la red de apoyo de Chile Solidario y para el Componente Chile Solidario Joven se restringe a personas entre 18 y 24 años de edad (Cuadros 3 y 4).

Al analizar los criterios de género, encontramos que si bien no existen sistemas de apoyo ni cuidado infantil inherentes al programa, la red de Chile Solidario los

⁸ Los porcentajes de participación por sexo no se puede compararse directamente entre programas. Debe tenerse en cuenta la proporción de hombres y mujeres dentro del grupo objetivo de cada programa.

proporciona. Además, vemos notables diferencias en cuanto al porcentaje de hombres y mujeres con respecto al Componente Regular. La proporción de mujeres en los beneficiarios efectivos supera a la proporción de mujeres de la población potencial (Inclusión y Equidad, 2010). Para el Componente Chile Solidario, el porcentaje de mujeres beneficiadas para el año 2007 es del 56%, mientras que la población potencial femenina es de un 50,8%.

Programa Aprendices

El Programa Aprendices tiene como objetivo promover la formación de jóvenes de 15 a 25 años en un oficio⁹. Esto mediante el desempeño en un puesto laboral en una empresa. Además, busca mejorar el desarrollo de competencias laborales de los aprendices con el apoyo de un instructor guía (Cuadro 5).

Se eligió este programa por su naturaleza transversal y su larga trayectoria.

En el Cuadro 5 se registran la evaluación de los criterios de género en el programa. En general, podemos ver que en su mayoría estos criterios no se cumplen.

El organismo evaluador consulta los beneficiados por el horario en que recibieron sus cursos de la etapa de “Enseñanza Relacionada”. La mayoría afirma haber recibido estos cursos en horario de trabajo, tanto hombres y mujeres.

El programa presenta horarios flexibles (en horario de trabajo y fuera del horario de trabajo) con respecto a los cursos de capacitación impartidos a los aprendices. Sin embargo, en la mayoría de los casos estos horarios no fueron compatibles con el doble rol de la mujer.

⁹ El programa amplió su cobertura el 2006, anteriormente la edad cubría desde los 15 a los 21 años.

De este modo, se observa que para el 38,8% de las mujeres, se realizaron las capacitaciones fuera del horario de trabajo, contra el 18,6% de los hombres. Esto afecta la realización de actividades no laborales de la mujer, como la actividad parental (Valenzuela, Ramos, & Lehman, 2006). Además, el programa ofrece a los aprendices contratos con las empresas estableciendo el número de horas que el aprendiz tendrá formación y enseñanza relacionada, lo que otorga un mayor grado de formalidad.

Con respecto a el indicador de participación por sexo, los datos muestran que los hombre tiene una mayor participación en el programa de manera sostenida en el tiempo. Este brecha se ha reducido en los últimos años.

Se observa que para el año 2003 la proporción de mujeres en el programa fue de 38% y la de hombres 62%. Sin embargo, la población potencial para ese año se componía de un 42% de mujeres y un 58% de hombre¹⁰. Esto muestra un porcentaje de mujeres mejor al de la población potencial. Para el año 2009, la proporción de beneficiarios mujeres fue de un 46%, contra un 54% de hombres. Para este mismo año, la población potencial de mujeres fue un 41,5% y de hombres fue un 58,5%. En este caso, se revierte lo visto en el 2003, el porcentaje de beneficiarias efectivas es mayor al porcentaje de la población potencial femenina.

En la Tabla 1 se muestran las estadísticas de participación de las empresas y aprendices en el programa por sector económico para el año 2003 y 2004. En la Tabla 2 se muestran las estadísticas de participación de las empresas y aprendices en el programa por sector económico para el año 2010.

Además, se reporta que, aunque el programa no presenta grupos de actividad económica prioritarios, la mayor cantidad de aprendices fueron contratados en

¹⁰ La población potencial del programa se define como los jóvenes económicamente activos entre 15 y 21 o entre 15 y 25 años dependiendo del año de aplicación del programa.

los sectores de "Agricultura", "Comercio", "Construcción y Actividades Inmobiliarias" y "Explotación de Minas y Canteras". Como se mencionó anteriormente, la mayoría de estos sectores se caracterizan por ser rubros no tradicionales para la mujer. Dado que la mayor demanda por el programa aprendices se genera en los sectores anteriormente mencionados, y dado que el programa no cuenta con mecanismos de ingreso al mercado laboral preferentes a la mujer, se podrían explicar las estadísticas mencionadas anteriormente. Es posible que las empresas de estos sectores estén dispuestas a contratar a una menor proporción de mujeres que de hombre por variadas razones.

Con respecto a la empleabilidad, se pretende lograr que sus beneficiarios tengan continuidad en la empresa destinada a través del programa Aprendices. Sin embargo, se encuentra que un 6,5% de los beneficiarios siguen trabajando en la misma empresa, posteriormente al programa y que un 16,3% no continúa en la misma empresa (Evaluación de Impacto Programa Aprendices, 2006). Por lo tanto, el programa crea empleos que en su mayoría no son estables.

Franquicia Tributaria

Franquicia tributaria es un programa que tiene por objetivo aumentar la capacitación en las empresas por medio de incentivos tributarios para que las empresas de primera categoría deduzcan de sus impuestos los gastos por concepto de esta capacitación para sus trabajadores y trabajadoras (Cuadro 6).

De este modo, "El Programa de Franquicia Tributaria establece como sus usuarios directos a las empresas de primera categoría, que resultan ser las beneficiarias del descuento tributario del 1% anual por conceptos de planificación, diseño, y ejecución de los Programas de Capacitación dirigidos a sus trabajadores, y que en lo principal, son las beneficiarias últimas de los aumentos en la productividad que surgen de las capacitaciones" (SENCE,

Evaluación en Profundidad del Programa Franquicia Tributaria para la Capacitación en Empresas, 2009). Esto siempre y cuando las capacitaciones realizadas hayan sido dirigidas específicamente a sus trabajadores y hayan sido realizadas durante el año.

En cuanto a los criterios de género evaluados en el programa, debemos tener en cuenta que los beneficiarios directos son las empresas de primera categoría. De este modo, vemos que no hay ningún tipo de Sistemas de apoyo o cuidados infantiles, de manera directa o indirecta en el programa.

Debemos recordar, que el programa de Franquicia Tributaria para la capacitación no es un programa de inserción laboral, sino de mejoramiento de empleabilidad y productividad de los trabajadores. Es por esto que, la ausencia de Sistemas de apoyo o cuidados infantiles podría afectar permanencia, productividad y niveles de empleabilidad de los trabajadores y en especial de las trabajadoras en el caso de no estar incentivadas a capacitarse.

En cuanto al grado de formalidad del trabajo, el programa exige a las empresas postulantes la relación contractual con el trabajador, por lo que se asegura un cierto grado de formalidad del empleo. Sin embargo, los requisitos de postulación de las Franquicia Tributaria para la capacitación, solicitan a las empresas participantes tener por lo menos un trabajador con imposiciones. Esta restricción no es suficiente para lograr un empleo formal y protegido. (SENCE, Evaluación en Profundidad del Programa Franquicia Tributaria para la Capacitación en Empresas, 2009)

Otro criterio de género evaluado, es la Flexibilidad de Horarios. En este ámbito, el programa acepta cursos de capacitación presencial o a distancia, en donde los participantes avanzan según su disponibilidad y capacidad individual. Esto busca incentivar a una mayor participación en el programa.

Por otro lado, aunque no existen grupos o sectores económicos prioritarios, según el estudio de Programa de Mejoramiento de Gestión Enfoque de Género, realizado por el SENCE el 2010, el rubro que hizo mayor uso del programa de franquicias tributarias en el 2009 fue Comercio al por mayor y por menor con un 20,1% de participación. Además, las áreas de Actividades Inmobiliarias, Empresariales y de Alquiler con un 11,8%, Intermediación Financiera con un 10,1% y el rubro de Industrias Manufactureras no metálicas con un 9,4%.¹¹

Estas áreas no se posicionan como rubros no tradicionales para la mujer.

Finalmente, el programa presenta una disparidad en el porcentaje de hombres y mujeres que participan en las capacitaciones. Se observa que desde el 2002 hasta el año 2009, la proporción de los hombres es mayor a la de las mujeres.

Este resultado puede ser explicado porque la población potencial del programa son la población ocupada dispuesta a capacitarse. Si consideramos que la población ocupada está compuesta mayoritariamente por hombres, entonces los resultados de este programa no implican necesariamente un sesgo de género.

¹¹ Es necesario tener en cuenta que el estudio utilizado fue realizado por la misma institución que aplica el programa. Por lo tanto, es relevante considerar este hecho al momento de entender las inferencias e interpretaciones realizadas por el estudio.

Recomendaciones y Conclusiones.

El objetivo de este estudio era determinar si existe o no sesgo de género en las políticas públicas de inserción laboral y empleabilidad. Dado esto, se hizo un análisis en diversas políticas públicas. Tras una recopilación de información se concluye que ninguno de los programas analizados incluyen en su totalidad los criterios de género propuestos.

Es por esta razón que se recomienda incluir el enfoque de género de manera transversal en todos los programas relacionados.

Sin embargo, es importante mencionar que los resultados obtenidos de cada uno de los criterios de género aplicados en cada programa, no responden necesariamente a sesgos de género en el diseño de estos. Puede también ser explicado por la reproducción de la composición actual del mercado o porque la población potencial de los diversos programas consta de una mayor población masculina.

Los criterios de género propuestos han sido valorados por tener un carácter integral para la mujer inserta o que pretende ingresar al mercado laboral. (SENCE & ARSChile, 2009). Por esta razón, se recomienda incluir dentro del diseño y la aplicación de los programas las siguientes consideraciones:

- En los programas que se considere estar subrepresentado el género femenino se recomendaría incluir ingresos preferenciales para la mujer. Con el objetivo de motivar la inclusión éstas a los programas.
- Incentivar la flexibilidad horaria en los programas de capacitación, en especial a las mujeres con responsabilidades paternales. Además de brindar sistemas de apoyos que facilitan la participación de las mujeres en los programas.

- Se recomienda también que, para aquellos programas que contemplen la participación de la mujer, se incorpore un lenguaje adecuado en orden de facilitar la participación y buen desempeño en los programas.
- Se considera importante también capacitar a las mujeres de acuerdo a las necesidades vigentes en el mercado laboral, dándoles la formación y herramientas necesarias para posicionarse como un agente competitivo y productivo en esos rubros.
- Dado los niveles existentes de informalidad en el empleo para las mujeres, se recomienda reforzar la creación de trabajos formales y estables.

Con el objetivo de generar recomendaciones más específicas respecto al enfoque de género, se deja propuesto lo siguiente:

- Estudiar los diversos criterios de géneros, detectar criterios de género no considerados y evaluar el impacto y alcance de la aplicación de cada uno de estos criterios.
- Realizar análisis más acabados para cada uno de los programas en particular, con el objetivo de entender la relación del programa con el sesgo de género de una forma más acabada.
- Generar conocimiento sobre de la forma en la cual es correcto aplicar los enfoques de género con el objetivo de conformar un sistema integrado, que evite la duplicación de funciones. También analizar qué políticas son prioritarias de acuerdo a las principales carencias del mercado laboral en materia de género.

Anexo

Tabla 1: Número de empresas y aprendices por Año y Sector productivo. 2003-2004

Año	2003				2004			
	Empresas		Aprendices		Empresas		Aprendices	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Agrícola	47	12.3%	391	29.0%	29	14.0%	234	22.7%
Minería	2	0.5%	69	5.1%	5	2.4%	139	13.5%
Industria	40	10.4%	128	9.5%	18	8.7%	130	12.6%
Construcción	31	8.1%	241	17.9%	19	9.2%	184	17.8%
Comercio	170	44.4%	279	20.7%	87	42.0%	168	16.3%
Transporte	26	6.8%	67	5.0%	11	5.3%	77	7.5%
Finanzas	24	6.3%	102	7.6%	16	7.7%	73	7.1%
Servicios	27	7.0%	44	3.3%	19	9.2%	24	2.3%
No especificado	16	4.2%	26	1.9%	3	1.4%	4	0.4%
Total	383	100.0%	1347	100.0%	207	100.0%	1033	100.0%

Fuente: Evaluación de impacto programa aprendices 2006.

Tabla 2: Número de empresas y aprendices por Año y Sector productivo. 2010

Sector	Empresas		Aprendices	
	N	%	N	%
Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura	29	5.3%	106	4.7%
Pesca	3	0.5%	18	0.8%
Explotación de Minas y Canteras	11	2.0%	386	17.1%
Industrias Manufactureras No Metálicas	38	7.0%	80	3.5%
Industrias Manufactureras Metálicas	22	4.0%	161	7.1%
Suministro de Electricidad, Gas y Agua	5	0.9%	15	0.7%
Construcción	22	4.0%	74	3.3%
Comercio al Por Mayor y Menor	208	38.1%	447	19.8%
Hoteles y Restaurantes	75	13.7%	258	11.4%
Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones	25	4.6%	38	1.7%
Intermediación Financiera	5	0.9%	7	0.3%
Actividades Inmobiliarias, Empresariales y de Alquiler	44	8.1%	565	25.0%
Adm. Pública y Defensa; Planes de Seg. Social, Afiliación Obligatoria	2	0.4%	2	0.1%
Enseñanza	37	6.8%	57	2.5%
Servicios Sociales y de Salud	5	0.9%	7	0.3%
Otras Actividades de Servicios Comunitarias, Sociales y Personales	15	2.7%	41	1.8%
TOTAL	546	100.0%	2,262	100.0%

Fuente: Estadísticas SENCE, Programa Aprendices.

Cuadro 1
Programa Nacional de Formación de Oficios para Mujeres Jefas de Hogar

Características del Programa	
Descripción del Programa	<p>EL programa busca la inserción laboral de la mujer a través de 7 componentes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Talleres de Habilidad Laboral • Capacitación Laboral e intermediación Laboral • Apoyo al fomento productivo de emprendimiento • Nivelación de Estudios: Básicos y Medios • Cuidado infantil • Atención a salud odontológica, preventiva y mental • Alfabetización digital
Objetivo	Capacitar a mujeres jefas de hogar en un oficio con el fin de aumentar su movilidad y empleabilidad orientada al trabajo dependiente o independiente de carácter estable
Fecha Inicio	2007
Entidad Responsable	SERNAM, SENCE y las Oficinas Municipales de Intermediación Laboral (OMIL).
Requisitos de postulación	Ser mujeres jefas de hogar, de 18 a 65 años; pertenecer a los quintiles II y III; ser económicamente activa, es decir, estar trabajando, cesante, subempleada o buscando trabajo; vivir o trabajar en una de las 216 comunas en donde se imparte el programa a lo pargo de país y tener a una o más personas a cargo
Rubro y Características	El Programa de Formación de Oficios para Mujeres Jefas de Hogar ofrece a sus participantes definir en qué oficios y qué áreas capacitarse. Este análisis se hace en base a las necesidades laborales de la comuna y las habilidades de las participantes.
Criterios de Género	
Cuidado infantil y sistemas de apoyo	Las Beneficiarias reciben un subsidio por concepto de movilización, cuidado infantil y seguro contra accidentes. Sistema de asistencia de Salud y Mental.
Grado de formalidad del empleo	Orientado al trabajo dependiente o independiente de carácter estable.
Horarios flexibles y acordes al doble rol que cumple la mujer	Existe un taller de Habilidad Laboral que construye una trayectoria del programa por mujer, ajustado a las necesidades individuales de cada una de ellas. Además, en el componente de Nivelación de Estudios Básicos y Medios existen procesos educativos de duración flexible, conforme a los propios ritmos y condiciones de aprendizaje.
Sector laboral no tradicional	El programa ofrece los oficios y áreas en los cuales capacitarse, en base a las habilidades de las participantes y necesidades de la comuna. De este modo, las participantes se capacitan en áreas tradicionales y no tradicionales.
Grupo prioritario dentro de Beneficiados Potenciales	No existen grupos prioritarios
Porcentaje de participación por sexo	No Aplica (100% Mujeres)

Cuadro 2
Programa Beneficio a la Contratación Regular.

	Características del Programa
Descripción del Programa	Programa busca la inserción laboral mediante una bonificación de un 40% del salario mínimo por un período de 4 meses y un bono de \$50.000 para efectos de capacitación.
Objetivo	Facilitar una reinserción estable y efectiva de los trabajadores que hayan perdido su empleo, a través del desarrollo de iniciativas destinadas a posibilitar un mayor acceso a los empleos; permitir su participación en la ejecución de proyectos específicos y, en general, incrementar su oportunidad de acceder a ocupaciones de mayor calidad y nivel de remuneraciones
Fecha Inicio	2001
Entidad Responsable	MINTRAB, MIDEPLAN, Subsecretaría del trabajo, SENCE
Requisitos de postulación	Empresas: Ser contribuyentes de Primera Categoría de la Ley sobre Impuesto a la Renta Trabajadores: Acreditar su situación de desempleados
Rubro y Características	El programa no presenta un enfoque a rubros específicos. Sin embargo, en el período 2004-2007 las áreas con mayor participación fueron: Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura; Construcción y Comercio Al Por Mayor y Menor.
	Criterios de Género
Cuidado infantil y sistemas de apoyo	No tiene sistemas de apoyo ni de cuidados infantiles.
Grado de formalidad del empleo	El programa busca la inserción laboral estable en trabajos dependientes con contrato. En general, los trabajos se concentran en el sector Silvoagropecuario, y ofrece trabajos temporales .
Horarios flexibles y acordes al doble rol que cumple la mujer	Los programas no explicitan la existencia de horarios flexibles. Además, la principal barrera para la mujer, reportada por las evaluaciones, en términos de flexibilidad, es el requerimiento básico de contratación de 45 hrs. semanales.
Sector laboral no tradicional	No existe un mecanismo preestablecido que prefiera algunos rubros por sobre otros. Los sectores con mayor participación en el programa son "Silvoagropecuario", "Construcción" y "Comercio al por Mayor y al por Menor"
Grupo prioritario dentro de Beneficiados Potenciales	Prioriza grupos vulnerables a través de convenios con SENADIS, CONACE, Patronato Nacional de Reos y SERNAM.
Porcentaje de participación por sexo	69% Hombres / 31% Mujeres (2004) 62% Hombres / 38% Mujeres (2005) 62% Hombres / 38% Mujeres (2006) 59% Hombres / 41% Mujeres (2007) 67% Hombres / 33% Mujeres (2009)

Cuadro 3
Programa Beneficio a la Contratación: Componente Chile Solidario

Características del Programa	
Descripción del Programa	Programa busca la inserción laboral mediante una bonificación de un 40% del salario mínimo por un período entre 1 y 4 meses y un bono de \$50.000 para efectos de capacitación. Además, desde el año 2005 el componente Chile Solidario, contempla una bonificación a las OMILs de \$90.000, por una sola vez, por cada trabajador desocupado que participe de un programa de "Habilitación Socio laboral."
Objetivo	Facilitar una reinserción estable y efectiva de los trabajadores que hayan perdido su empleo, a través del desarrollo de iniciativas destinadas a posibilitar un mayor acceso a los empleos; permitir su participación en la ejecución de proyectos específicos y, en general, aumentar su oportunidad de acceder a ocupaciones de mayor calidad y nivel de remuneraciones
Fecha Inicio	2004
Entidad Responsable	MINTRAB, MIDEPLAN, Subsecretaría del trabajo, SENCE
Requisitos de postulación	Empresas: Ser contribuyentes de Primera Categoría de la Ley sobre Impuesto a la Renta Trabajadores: Acreditar su situación de desempleados y pertenecer a familias atendidas por Chile Solidario
Rubro y Características	El programa no presenta un enfoque a rubros específicos. Sin embargo, en el período 2004-2007 las áreas con mayor participación fueron: Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura; Construcción; Comercio Al Por Mayor y Menor y Actividades Inmobiliarias, Empresariales.
Criterios de Género	
Cuidado infantil y sistemas de apoyo	No tiene sistemas propio de cuidado infantil, sin embargo la red de protección de Chile Solidario cubre este servicio. Existen montos asignados para servicios de apoyo, por conceptos de Habilitación Socio laboral y por colación para el beneficiarios, el dinero se entrega vía OMILs.
Grado de formalidad del empleo	El programa busca la inserción laboral estable en trabajos dependientes con contrato. En general, los trabajos se concentran en el sector Silvoagropecuario, y ofrece trabajos temporales .
Horarios flexibles y acordes al doble rol que cumple la mujer	Los programas no explicitan la existencia de horarios flexibles. Además, la principal barrera para la mujer, reportada por las evaluaciones, en términos de flexibilidad, es el requerimiento básico de contratación de 45 hrs. semanales.
Sector laboral no tradicional	No existe un mecanismo preestablecido que prefiera algunos rubros por sobre otros. Los sectores con mayor participación en el programa son "Silvoagropecuario", "Construcción" y "Comercio al por Mayor y al por Menor"
Grupo prioritario dentro de Beneficiados Potenciales	No existen grupos prioritarios
Porcentaje de participación por sexo	47% Hombres / 53% Mujeres (2004) 52% Hombres / 48% Mujeres (2005) 43% Hombres / 57% Mujeres (2006) 44% Hombres / 56% Mujeres (2007) 30% Hombres / 70% Mujeres (2009-2010)

Cuadro 4
Programa Beneficio a la Contratación: Componente Chile Solidario Joven

Características del Programa	
Descripción del Programa	El programa busca la inserción laboral mediante un subsidio que corresponde al 50 o 40% del salario mínimo (dependiendo del año) entre 5 y 12 meses y una capacitación por un monto de \$ 60.000. Además, contempla una bonificación a las OMILs de \$90.000, por una sola vez, por cada trabajador desocupado que participe de un programa de "Habilitación Socio laboral."
Objetivo	Objetivo específico: Abordar la pobreza con un criterio integrador de asistencia y promoción a las familias más necesitadas de Chile
Fecha Inicio	2006
Entidad Responsable	MINTRAB, MIDEPLAN, Subsecretaría del trabajo, SENCE
Requisitos de postulación	Empresas: Ser contribuyentes de Primera Categoría de la Ley sobre Impuesto a la Renta Trabajadores: Acreditar su situación de desempleados, pertenecer a familias atendidas por Chile Solidario y tener entre 18 y 24 años de edad
Rubro y Características	El programa no presenta un enfoque a rubros específicos. Sin embargo, en el período 2004-2007 las áreas con mayor participación fueron: Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura; Comercio Al Por Mayor y Menor e Industria Manufacturera.
Criterios de Género	
Cuidado infantil y sistemas de apoyo	No tiene sistemas propio de cuidado infantil, sin embargo la red de protección de Chile Solidario cubre este servicio. Existen montos asignados para servicios de apoyo, por conceptos de Habilitación Socio laboral y por colación para el beneficiarios, el dinero se entrega vía OMILs.
Grado de formalidad del empleo	El programa busca la inserción laboral estable en trabajos dependientes con contrato. Un alto porcentaje de los beneficiarios tienen una duración del contrato por sobre el tiempo máximo de bonificación del programa. Sin embargo, los estudios prefieren no hacer conclusiones positivas del programa, dada su baja cobertura.
Horarios flexibles y acordes al doble rol que cumple la mujer	Los programas no explicitan la existencia de horarios flexibles. Además, la principal barrera para la mujer, reportada por las evaluaciones, en términos de flexibilidad, es el requerimiento básico de contratación de 45 hrs. semanales.
Sector laboral no tradicional	No existe un mecanismo preestablecido que prefiera algunos rubros por sobre otros. Los sectores con mayor participación en el programa son "Silvoagropecuario", "Construcción" y "Comercio al por Mayor y al por Menor"
Grupo prioritario dentro de Beneficiados Potenciales	No existen grupos prioritarios
Porcentaje de participación por sexo	40% Hombres / 60% Mujeres (2007)

Cuadro 5
Programa Aprendices

	Características del Programa
Descripción del Programa	El programa busca la inserción laboral de jóvenes entre 15 y 25 años (de 15 a 21 años previo al 2006), mediante el desempeño de un puesto laboral en una empresa. Consta de dos componentes, el primero es una bonificación a la contratación equivalente al 50% del salario mínimo hasta un máximo de 12 meses. El segundo es una bonificación de 10 UTM por concepto de capacitación relacionada al oficio. Los contratos son a plazo fijo y por un mínimo de 6 meses.
Objetivo	Su objetivo es promover y apoyar la contratación de jóvenes hombres y mujeres, de entre 15 y años de 25 años de edad, en calidad de aprendices, para que adquieran formación en un oficio mediante su desempeño en un puesto de trabajo y el acceso a capacitación basada en competencias, desarrollada por la misma empresa o por un organismo técnico de capacitación.
Fecha Inicio	Desde 1988 por Franquicias Tributarias y desde 1997 como programa independiente con recursos del SENCE.
Entidad Responsable	MINTRAB, SENCE. Ejecutores: OMIL y OTEC en conjunto con empresas privadas.
Requisitos de postulación	Beneficiarios: Estar preferentemente inscritos en la OMIL de la comuna. En el caso de ser menor de 18 años, constar con la autorización de padres o tutores. Además, se debe estar cursando o haber terminado enseñanza básica o media. Empresas: Ser contribuyentes en primera categoría y no presentar multas a la legislación laboral o tributaria.
Rubro y Características	Para los años 2003 y 2004, la mayoría de los aprendices se concentran en los sectores "Agrícola, Ganadería, Caza y Silvicultura", "Comercio al Por Mayor y al por Menor" y "Construcción y Actividades Inmobiliarias". Para el año 2010, los sectores que concentran más aprendices son: "Actividad Inmobiliaria", "Comercio al por Mayor y al por Menor" y "explotación de Minas y Canteras"
	Criterios de Género
Cuidado infantil y sistemas de apoyo	No tiene sistemas de apoyo ni de cuidados infantiles.
Grado de formalidad del empleo	El programa ofrece contratos entre los aprendices y las empresas estableciendo el número de horas que el aprendiz tendrá de formación y de enseñanza relacionada
Horarios flexibles y acordes al doble rol que cumple la mujer	Según el informe final del programa aprendices para los años 2003 y 2004, el 38,8% de las mujeres, contra el 18,6% de los hombres realizaron sus capacitaciones fuera del horario de trabajo. En el informe se enuncia que esto podría afectar la realización de actividades no laborales.
Sector laboral no tradicional	No existe un mecanismo preestablecido que prefiera algunos rubros por sobre otros. La mayor cantidad de aprendices fueron contratados por los rubros: "Agricultura", "Comercio" y "Construcción y Actividades Inmobiliarias" para el año 2003 y 2004, y para el año 2010 fueron "Construcción y Actividades Inmobiliarias", "Comercio" y "Explotación de Minas y Canteras".
Grupo prioritario dentro de Beneficiados Potenciales	No existen grupos prioritarios
Porcentaje de participación por sexo	62% Hombres / 38% Mujeres (2003)* 70% Hombres / 30% Mujeres (2004)** 59% Hombres / 41% Mujeres (2007) 54% Hombres / 46% Mujeres (2009)

Cuadro 6
Programa Franquicias Tributarias

	Características del Programa
Descripción del Programa	El programa de Franquicias Tributarias busca aumentar la capacitación de los empleados, por medio de incentivos tributarios para que las empresas de primera categoría deduzcan de sus impuestos los gastos por concepto de capacitación. El monto máximo a descontar es el 1% de las remuneraciones imponibles pagadas.
Objetivo	El objetivo de esta medida es que, contribuyendo a que la capacitación no afecte la liquidez de las empresas, éstas puedan mantener o acrecentar sus niveles de capacitación, potenciando su competitividad.
Fecha Inicio	1976
Entidad Responsable	SENCE. Ejecutores: OTEC y OTIC como entidades capacitadoras. Empresas demandantes de capacitación.
Requisitos de postulación	Empresas: Ser contribuyente de Impuestos de Primera Categoría según la Ley de Impuestos a la Renta. Empleados: Poseer un contrato para quienes ya están trabajando en la empresa. Poseer un precontrato en el caso de recibir una capacitación con el objetivo de tener una futura contratación, esto no significa que deba haber un contrato obligatorio posterior a la capacitación.
Rubro y Características	Los sectores en los que existía mayor cantidad de empresas ligadas a las Franquicias Tributarias para el 2002 eran, en orden decreciente: "Comercio al por Mayor y al por Menor", "Actividades no Especificadas" y "Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones". Para el año 2007, los sectores eran "Actividades no Especificadas", "Comercio al por Mayor y al por Menor" y "Actividades Inmobiliarias, Empresariales y de Alquiler". Para el año 2009, los sectores fueron "Comercio al por Mayor y al por Menor", "Actividades Inmobiliarias, Empresariales y de Alquiler", "Intermediación Financiera" e "Industria Manufacturera no Metálica".
	Criterios de Género
Cuidado infantil y sistemas de apoyo	No tiene sistemas de apoyo ni de cuidados infantiles.
Grado de formalidad del empleo	Las Franquicias Tributarias no buscan la inserción laboral, pero si la empleabilidad y el aumento de la productividad. Los beneficiarios de las Franquicias Tributarias son trabajadores con contrato en las empresas que ocupan este beneficio.
Horarios flexibles y acordes al doble rol que cumple la mujer	Las Franquicias Tributarias aceptan cursos de capacitación presencial o a distancia, donde el participante avanza de acuerdo a la disponibilidad de tiempo dentro de los márgenes establecidos.
Sector laboral no tradicional	No existen mecanismos preestablecidos que prefiera algunos rubros por sobre otros.
Grupo prioritario dentro de Beneficiados Potenciales	No existen grupos prioritarios
Porcentaje de participación por sexo	70% Hombres / 30% Mujeres (2002) 64% Hombres / 36% Mujeres (2005) 61% Hombres / 39% Mujeres (2006) 60% Hombres / 40% Mujeres (2007) 61% Hombres/ 39% Mujeres (2008) 59% Hombres / 41% Mujeres (2009)

Bibliografía

- AgroUC, F. (2009). *Evaluación de Impacto. Programa de Bonificación a la Contratación*. SENCE.
- Alarcón, R. (2008). *Evolución del empleo en Chile: Principales Resultados de la serie encuesta CASEN 2000-2006*. Santiago: División de Estudios Ministerio de Planificaciones.
- Alarcón, R., & Santos, H. (2008). *Una mirada longitudinal de la calidad del empleo y sus diferencias desde la perspectiva de género: Encuesta Panel Casen 1996 2001 y 2006*. Ministerio de Planificaciones.
- Aranguiz, J. L., García, A., Huaracán, V., Larenas, É., Niculcar, D., & Orellana, C. (2011). *Situación laboral de mujeres ocupadas y las brechas que inciden en la estructura ocupacional chilena*. Santiago: INE.
- Batbyany, K., & Montaña, S. (2011). *Construyendo Autonomía. Compromisos e indicadores de Género*. CEPAL.
- Benvin, E., & Peticara, M. (2007). Análisis de los Cambios en la Participación Laboral Femenina en Chile. *EconPapers* , 21.
- BID, S. y. (2007). *Integrar las perspectivas de género en las Instituciones y Políticas Públicas en Chile*. SERNAM.
- Cano, M. V., Contrucci, M. S., & Martínez, J. (2009). *Conocer para legislar y hacer política: Los desafíos de Chile para un nuevo escenario migratorio*. Santiago de Chile: CEPAL.
- (2010). *CHILE CRECE CONTIGO Y EL ENFOQUE DE GÉNERO. Identificación de los factores que dificultan la aplicación efectiva del enfoque de género en ChCC*. Santiago de Chile: Secretaría regional ministerial de Planificación y Coordinación.
- Contreras, D. (2011). *Caracterización del Trabajo Femenino en Rubros No Tradicionales a partir de Fuentes de Información Cuantitativas*. Santiago.
- Contreras, D., & Gonzalo, P. (2012). Cultural Factors in Women's Labor Force Participation in Chile. *Feminist Economics* , 15.
- Contreras, D., & Plaza, G. (2007). Participación Laboral Femenina en Chile ¿Cuanto importan los factores Culturales? *Serie Documentos de Trabajo Universidad de Chile* , 17.
- Fuentes, R., & Mies, V. (2005). Mirando el desarrollo económico de Chile: Una comparación internacional. *Working Paper Banco Central de Chile* , 34.

Gonzalez, P. (2010). *Desarrollo Humano en Chile. Género: Los desafíos de la igualdad*. PNUD.

Guernica-Consultores. (2010). *Evaluación de Impacto. Programa Nacional de Mujeres Jefas de Hogar*. Santiago de Chile.

Inclusión y Equidad, C. (2010). *¿Cómo incorporar enfoque de género en el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo?* Santiago.

Informe de la undécima conferencia regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe. (2010). (pág. 82). Brasilia: CEPAL.

Jeri, T. (2008). *Perfil de las trabajadoras en Chile*. Santiago de Chile: SERNAM.

Kremerman, M. (2011). *Más y Mejor Inserción de las Mujeres al Mundo del Trabajo: Una mirada desde la Oferta de Políticas Públicas*. OIT.

Maguid, A., & Salinas, V. (2010). *Inserción Laboral y acceso a mecanismos en los migrantes en Iberoamérica*. CEPAL .

Medrano, P., & Bravo, D. (05 de Diciembre de 2012). *Encuesta de Ocupación y Desocupación del Gran Santiago. Resumen Metodológico*. Obtenido de MICRODATOS: www.microdatos.cl

Microdatos, C. d. (2006). *Evaluación de Impacto del Programa de Formación de Oficios para Jóvenes de Escasos Recursos*. Santiago de Chile: Departamento de Economía. Centro de Microdatos.

Olivares, L., Varela, P., Pérez, D., & Jimena, V. (2009). *Evaluación Cualitativa al Diseño, Gestión e Implementación del Programa Mujeres Jefas de Hogar*. Santiago de Chile.

(2010). *PROGRAMA DE MEJORAMIENTO DE GESTIÓN ENFOQUE DE GÉNERO*. Chile: SENCE.

SENCE. (2009). *Evaluación en Profundidad del Programa Franquicia Tributaria para la Capacitación en Empresas*. Santiago: Centro de Servicios Empresariales Universidad Central.

SENCE. (2011). *Instructivo para la ejecución. Programa Bonificación a la Contratación de Mano de Obra 2011*. Departamento de Empleo.

SENCE. (2011). *Manual de Procedimientos del Programa Mujer Trabajadora y Jefe de Hogar*.

SENCE. (2011). *Programa Formación en el Puesto de Trabajo* . Santiago de Chile: Unidad de Estudios. SENCE.

SENCE. (2006). *Programa planes de aprendizaje. Guía Operativa 2006*. Santiago de Chile: SENCE. Gobierno de Chile.

Sepulveda, A., & Betancor, A. (2011). *Mujer y trabajo: La necesaria transformación del sistema nacional de capacitación*. Comunidad Mujer.

Sepulveda, A., & Betancor, A. (2012). *Mujer y trabajo: servicio doméstico, la ocupación que emplea más mujeres en Chile*. Comunidad Mujer.

Sepúlveda, A., & Betancor, A. (2012). *Mujer y trabajo: tres años en perspectiva*. Comunidad Mujer.

Sepulveda, A., & Betancor, A. (2012). *Mujer y trabajo: un mejor sistema de intermediación laboral para las más vulnerables*. Comunidad Mujer.

Sepúlveda, A., & Sauterel, M. (2012). *Mujer y política: por una mayor participación femenina en la toma de decisiones públicas*. Comunidad Mujer.

SERNAM. *Capacitación Laboral para Mujeres Jefas de Hogar de Escasos Recursos*.

(2011). *Situación Ocupacional, Previsional e Ingresos del Trabajo. Encuesta Casen 2011*. Santiago de Chile: Ministerio de Desarrollo Social.

Uribe-Echeverría, V. (2008). Inequidad de género en el mercado laboral: El rol de la división sexual del trabajo. *Cuaderno de Investigación- DiPres*, 104.

Valenzuela, P., & Ramos, J. (2006). *Evaluación de Impacto Programa Aprendices*. STATCOM.

Valenzuela, P., Ramos, J., & Lehman, C. (2006). *Informe Final Preliminar Estudio: Evaluación del Programa Aprendices*. Santiago: STATCOM.