



CUADERNILLOS
Nº2
SERIE
ENVEJECIMIENTO

GÉNERO Y POLÍTICAS PÚBLICAS: UNA MIRADA NECESARIA DE LA VEJEZ

RESULTADOS DE LA
SEXTA ESCUELA
INTERNACIONAL
DE VERANO SOBRE
ENVEJECIMIENTO 2019 DE
LA UNIVERSIDAD DE CHILE.



UNIVERSIDAD
DE CHILE

RedesTd
Unidad de Redes Transdisciplinarias

Sexta Escuela Internacional de Verano sobre Envejecimiento
“Género y Políticas Públicas: una mirada necesaria de la vejez”

Red Transdisciplinaria sobre Envejecimiento
Unidad de Redes Transdisciplinarias
Vicerrectoría de Investigación y Desarrollo
Universidad de Chile

DIRECTORA SEXTA ESCUELA

Paulina Osorio Parraguez

COMITÉ ACADÉMICO

Marco Cornejo Ovalle

Mario Moya Moya

Mónica Niveló Clavijo

Paulina Osorio Parraguez

Andrea Pizarro Cano

Felipe Salech Morales

Benjamín Suárez Isla

EQUIPO GESTOR

Jaqueline Meriño Vergara

Pablo Riveros Argel

Francisco Crespo Durán

Claudio Fuentes Arenas

FACILITADORES ESPACIO TRANSDISCIPLINARIO

Inta Rivas Fauré (*Coordinación Metodologías/Programación*)

Nicole Gallardo Ocaranza

Hugo Juanillo Maluenda

Carla Muñoz Ñancupil

Beatriz Rodríguez Gutiérrez

Esteban Rojas Müller

Pilar Villarroel Cruz

EDICIÓN GENERAL

Paulina Osorio Parraguez

Pablo Riveros Argel

Jaqueline Meriño Vergara

Francisca Palma Arriagada

Beatriz Rodríguez (*Espacio transdisciplinario*)

DISEÑO

Alicia San Martín Frez

DISEÑO INFOGRAFÍAS

Paula Espinosa Ibarra

FOTOGRAFÍAS INTERIORES

Cristóbal Saavedra Vogel

Documento preparado y editado por la Unidad de Redes Transdisciplinarias de la Vicerrectoría de Investigación y Desarrollo de la Universidad de Chile, basado en el encuentro organizado por la misma unidad.

CUADERNILLOS
Nº2
SERIE
ENVEJECIMIENTO

CUADERNILLOS

Nº2

SERIE

ENVEJECIMIENTO

Impulsar propuestas y miradas sobre los grandes desafíos que tenemos como país es uno de los deberes que tenemos como universidad estatal. El estallido social de octubre del 2019 manifestó la pulsión de una sociedad que se levantó en la exigencia de mayor equidad y dignidad. Estos documentos -desde una mirada transdisciplinaria, colaborativa y participativa- esperan ser un aporte en la generación de propuestas que mejoren la calidad de vida de las personas y sean un pequeño grano de arena para un Chile más justo.

Flavio Salazar Onfray
Vicerrector de Investigación y Desarrollo
Universidad de Chile.

ÍNDICE

- 9 La sistematización de un ensayo. Reflexiones en torno a género y vejez en una sociedad en cambio
Paulina Osorio, Pablo Riveros

ESPACIO INTERDISCIPLINARIO

- 12 La escuela internacional de verano sobre envejecimiento: un espacio de discusión y formación. Presentación espacio interdisciplinario
Jaqueline Meriño
- 15 **I. EL GÉNERO COMO EJE DE INEQUIDAD EN LA VEJEZ**
- 15 Políticas públicas en la vejez con enfoque de género
Mónica Roqué
- 27 Género, cultura y vejez
Paulina Osorio
- 37 El impacto de los cuidados en las trayectorias de vida de mujeres mayores
Herminia González
- 47 Desigualdades en el trabajo: inequidades en la vejez
Rosario Undurraga
- 57 **II. SALUD, GÉNERO Y CALIDAD DE VIDA EN LA VEJEZ**
- 57 Salud, género e inequidades en la vejez
Alejandra Fuentes
- 65 Reflexiones en salud oral desde una mirada gerontológica
Marco Cornejo

75 III. IMAGINARIOS SOCIOCULTURALES: VEJEZ Y GÉNERO

- 75 Construcciones socio culturales del envejecimiento y la vejez
Mónica Lladó
- 93 Opiniones, expectativas y evaluaciones de la población chilena sobre el envejecimiento y la vejez
Daniela Thumala
- 98 Imaginarios socioculturales, vejez y género
Gabriel Guajardo

ESPACIO TRANSDISCIPLINARIO

- 102 ¿En qué consisten los espacios transdisciplinarios?
Facilitadores de las jornadas transdisciplinarias
- 107 TALLER HISTORIAS DE VIDA: Cruces entre género e inequidades en la vejez
Mónica Nívelo, Carlos Güida, Mónica Lladó
- 119 TALLER: INTEGRANDO LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS MAYORES EN LAS VIVENCIAS COTIDIANAS
Mónica Lladó
- 131 TALLER AUTOBIOGRAFÍA ARTÍSTICO-MUSICAL: Reconstruyendo la propia historia por medio del recuerdo de canciones
Alondra Castillo
- 149 TALLER EXPOSITIVO SOBRE CAÍDAS Y FRACTURAS EN PERSONAS MAYORES
Felipe Salech, Constanza Briceño, Fernanda Aleitte
- 153 CONVERSATORIO EXPOSICIÓN DE PELÍCULA “SEÑORA GLORIA”
Víctor Fajnzylber

9

7





DESIGUALDADES EN EL TRABAJO: INEQUIDADES EN LA VEJEZ

Rosario Undurraga,
*académica de la Escuela de Ciencias de la Familia de la
Universidad Finis Terrae²*

EL GÉNERO Y LAS PENSIONES

Las desigualdades de género durante la trayectoria laboral producen inequidades sociales en la vejez. Las distintas formas de vivir la vejez entre hombres, entre mujeres, y entre hombres y mujeres, dependen, en parte, de cómo han sido sus vidas. Aquí me abocaré al trabajo y cómo está asociado con las pensiones, en base a los resultados de la investigación Fondecyt 11150862 sobre trayectorias laborales de mujeres y vejez en Chile.

No es novedad que las pensiones son bajas. En general, nadie está conforme con el monto que recibe, ni hombres ni mujeres, aunque las mujeres están en una situación más desaventajada y más crítica por diferentes motivos. En el sistema de capitalización individual que tiene Chile, el monto de la pensión está relacionado con la cantidad de tiempo trabajado y la densidad de cotizaciones, el monto del salario, la esperanza de vida al nacer, la edad de jubilación, el género, las tasas de mortalidad utilizadas por las AFP, entre otros aspectos.

Las trayectorias laborales, constituidas por el ingreso, permanencia, movilidad y salidas del mercado laboral, inciden tanto en el presente, por el tipo de trabajo y salario, como en el futuro, en el monto de pensión de vejez. Pero hombres y mujeres se ubican de maneras diferentes en el mercado laboral, tanto en los tipos de trabajos y sectores productivos, como en los cargos y jerarquías dentro

2 Agradezco a la Comisión Nacional de Investigación Científica y Tecnológica del Gobierno de Chile por financiar esta investigación CONICYT / FONDECYT 11150862.



de una organización. A esto se le llama segregación horizontal y vertical según género (Anker, 1997; Cárdenas, 2018), generando desigualdades durante la trayectoria laboral, lo que incide luego en la vejez.

Existe una desigual participación en el mercado laboral. Las mujeres en Chile sufren severa discriminación para ingresar al mercado laboral (Undurraga, 2018, 2019) y ascender a cargos de mayor jerarquía (Undurraga & Barozet, 2015). Si bien la participación laboral femenina ha aumentado durante las últimas décadas, esta sigue siendo baja respecto a otras mujeres de la región y de la OECD, y en comparación con los hombres (Contreras & Plaza, 2010; Undurraga, 2013).

Según datos del INE (2019), en el primer trimestre del año 2019, la participación laboral de las mujeres fue de un 48,8%, mientras que la de los hombres fue de 70,2%. Esto significa que más de la mitad de las mujeres actualmente está fuera del mercado laboral y, por tanto, probablemente no está ahorrando para su futura pensión. Como es un sistema de cotización individual, no cotizar o no hacerlo continuamente significa menor ahorro para la vejez, pues el monto de la pensión está ligado a la densidad de cotizaciones (Comisión Asesora Presidencial sobre el Sistema de Pensiones, 2015).

Otro aspecto que afecta la trayectoria laboral y la pensión futura es la brecha salarial de género. Las mujeres trabajadoras dependientes tienen en promedio un sueldo un tercio menor que el de un hombre en las mismas condiciones. Según datos de ComunidadMujer (2016), el ingreso promedio de los hombres es \$543.996, mientras que el de las mujeres es \$382.253. Menor salario significa menor cotización en el sistema de AFP, por lo tanto, menor pensión.

A esto hay que agregarle la segregación horizontal según género en el mercado laboral. Cuando los sectores se vuelven más feminizados, bajan las remuneraciones promedio (PNUD, 2010). Por ejemplo, educación y servicios que son sectores feminizados tienen salarios más bajos que sectores masculinizados como minería y construcción.

Además, existe la segregación vertical. Dentro de una misma organización, en general, los cargos superiores están ocupados por hombres y los cargos de menor jerarquía, por mujeres. Un ejemplo típico sería que el jefe es hombre y la mujer, secretaria. La diferencia salarial es evidente y como esto sucede durante gran parte de

la trayectoria laboral, va a incidir en que la pensión de ese hombre y de esa mujer van a ser desiguales.

Por otro lado, las edades de jubilación para hombres y mujeres son distintas. Chile es uno de los tres países de la OECD que tiene edades diferenciadas para jubilar: las mujeres a los 60 años, mientras los hombres a los 65 años (OECD, 2015). Menos años de cotización significan menos ahorro, ergo, menos pensión.

Si bien la esperanza de vida ha aumentado para ambos sexos, las mujeres viven más años que los hombres y el sistema de AFP castiga esto a partir de tasas de mortalidad diferenciadas por sexo, por lo que el mismo monto se divide en más años. Entonces, a pesar de que una mujer tuviera el mismo monto de pensión que el de un hombre, al dividirlo por más años, las mujeres reciben menos. Como consecuencia, según datos de la encuesta CASEN (2017), en el caso de que una mujer haya trabajado el mismo tiempo que un hombre, su pensión probablemente va a ser 16,7% menor, ante iguales condiciones, el mismo tipo de trabajo, continuidad laboral, cargo, que la de un hombre.

Aquí no estamos hablando de lagunas por labores de crianza: las pensiones de las mujeres son más bajas, aunque no haya ninguna laguna. Esto, aunque adicionalmente las mujeres estén cuidando a otras personas. Esto implica que las tasas de reemplazo, es decir, la proporción de la pensión en comparación al promedio de ingreso de los últimos diez años, es mayor en los hombres, con un 50%, que en las mujeres, de un 39% (Zilleruelo, 2017).

Todos estos datos muestran que el actual sistema de previsión social y de pensiones en particular, desfavorece a las mujeres. Esto significa que el sistema de previsión social no es neutro en términos de género. Es decir, no es lo mismo ser hombre que mujer durante la trayectoria laboral ni durante la vejez. No es porque tenemos algunas diferencias biológicas, sino por los roles a los que se le atribuye ser hombre y ser mujer –el género–, y cómo esto afecta en la trayectoria laboral, su valoración y vejez.

Por ejemplo, se espera que las mujeres cuiden y eduquen a otros y eso pasa a ser menos valorizado social y monetariamente en el mercado laboral que aquellas labores que están relacionadas con lo masculino. Las trayectorias diferenciadas entre hombres y mujeres se traducen en que las pensiones no son neutras en términos de género.

Las mujeres cuidan gran parte de su vida e inclusive cuando terminan su vida laboral, siguen cuidando (González Torralbo, 2018), lo que va en beneficio de toda la sociedad; no solamente de ese grupo familiar -de ese nieto o nieta, de esa hija y de sus hijos-, sino que es un trabajo que está aportando a todos, pero esa labor está invisibilizada y sub reconocida.

Con todo, es importante relevar que hay diferencias entre mujeres, dado que no todas son iguales ni están en las mismas condiciones en términos de trabajo (remunerado y no remunerado). El nivel educacional incide en la trayectoria laboral en Chile, con implicancias en términos salariales: acceder a un trabajo profesional no es lo mismo que un trabajo técnico o no profesional. También hay que destacar que ser profesional no garantiza estabilidad laboral ni condiciones laborales óptimas, sino que otorga más posibilidades probablemente, pero no necesariamente mayor predictibilidad en la trayectoria.

LA VISIÓN DE LAS MUJERES

¿Qué piensan las mismas mujeres sobre el trabajo y las pensiones? ¿Cuáles son sus expectativas y/o experiencias respecto a la vejez y las pensiones? Este estudio cualitativo tuvo por objetivo explorar las trayectorias laborales y su aproximación a la vejez de mujeres chilenas. La muestra incluyó 50 mujeres, profesionales y no profesionales, entre 24 y 88 años de edad, residentes en Santiago de Chile. Esta muestra contiene mujeres jóvenes, adultas y mayores.

El método utilizado fueron entrevistas semi-estructuradas y biogramas. El biograma es una herramienta metodológica multimodal feminista (Undurraga & Calvo, 2019) que permitió a las participantes, en una hoja en blanco, graficar los momentos más importantes de su trayectoria laboral. Cada participante decidió qué poner y cómo organizar sus experiencias laborales (relato, diagramas, líneas de tiempo, personas significativas, etc.).

Los biogramas se complementaron con las entrevistas, en las que se indagó sobre cada trabajo y sus condiciones laborales, la valoración social, las pensiones y los imaginarios de vejez. En particular, sobre la trayectoria laboral y la vejez, la mayoría de las participantes esperaba una relación de retribución entre la vida laboral

y la vejez, entre lo trabajado y lo recibido una vez fuera del mercado laboral; sin embargo, esto no es tal. Por ejemplo, una secretaria de 62 años, casada y con dos hijos (ID36) señala: “yo encuentro que, en relación, trabajé mucho, entregué mucho para recibir tan poco cuando vieja”. Es así como se percibe que no habría una correspondencia entre el esfuerzo desplegado durante la trayectoria laboral y la vejez, principalmente debido a las bajas pensiones.

Además, existiría un temor a ser carga de un tercero y a perder la autovalencia. El principal temor no es ser vieja sino dejar de ser autovalente, lo cual es un hallazgo importante de esta investigación. Depender de un tercero para poder hacer las labores cotidianas es lo que se quisiera evitar y a lo que se teme, no la vejez en sí (Undurraga, Cornejo, López Hornickel & Benavides, 2019).

A esto se suma que, en algunos casos, las entrevistadas consideran que la experiencia, la sabiduría, la trayectoria que se ha adquirido durante toda la vida, no es valorada como se quisiera cuando se llega a mayor: no es lo suficientemente valorada ni reconocida por los demás.

En cuanto a las pensiones, de manera transversal -tanto profesionales como no profesionales y de distintas edades- conciben que los montos son bajos y que no condicen con el tiempo dedicado al trabajo. En general, la percepción sobre el sistema de AFP es negativa. Hay distintas opiniones, pero en su mayoría estiman que es un sistema que no les brindará el soporte suficiente para sustentarse económicamente en la vejez. Ninguna participante dijo que la forma con que se iba a mantener cuando iba a ser mayor sería su pensión de la AFP. Ante un relativo consenso de que las pensiones son bajas y que su monto no va a ser suficiente para solventarse en la vejez, es que la mayoría de las participantes piensa en estrategias complementarias de previsión.

ESTRATEGIAS PREVISIONALES ANTE PENSIONES PRECARIAS

¿Cuáles son estas estrategias previsionales de las mujeres? Este estudio identifica cinco alternativas. Una, es continuar trabajando el mayor tiempo posible. A pesar de que la edad de jubilación es de 60 años, la idea de “seguir trabajando hasta que el cuerpo me lo permita” es compartida entre las participantes, particularmente,



entre las no profesionales. Estos resultados cualitativos se complementan con otros estudios cuantitativos que muestran que muchas personas mayores continúan trabajando después de la edad de jubilación (CEVE – UC, 2018). Por ejemplo, una mujer de 44 años, encuestadora, casada, con un hijo (ID16) dice: “hasta que más pueda, a donde está el poder están las ganas y mientras la salud me acompañe”, hasta ese momento va a seguir trabajando. En efecto, gran parte de las participantes ya jubiladas sigue trabajando principalmente para mantener o aumentar sus ingresos en la vejez, mientras otras siguen trabajando para mantenerse activas.

Para muchas mujeres no profesionales, la vejez no significa un período de descanso, sino que implica más bien un momento de precariedad en el que tendrán que continuar trabajando remuneradamente para poder sustentarse. En contraste, algunas profesionales imaginan la jubilación como un momento para hacer otras cosas que les gustan, aprender y compartir con personas sin tener que estar regidas por un horario o ante ciertas tareas impuestas.

Una segunda estrategia previsional sería tener una propiedad para vivir en la vejez (en el caso de las no profesionales), o comprar una vivienda para arrendarla, en el caso de las profesionales; esta idea emerge entre mujeres de distintas edades.

Una tercera estrategia es ahorrar durante toda la vida. Sin embargo, esto pertenece más al plano de las intenciones que al de las acciones: la mayoría de las personas de la muestra no está ahorrando.

Esto se relaciona con que la juventud tiene una mirada “presentista” (Leccardi, 2014; Undurraga & Becker, 2019), es decir, en general, prefiere vivir y mirar el presente. “No sé lo que va a pasar después”, “no sé cómo lo voy a hacer después de vieja”, o “ahí va a pasar algo”, “ahí veo”. Esto evidencia que hay una cierta dificultad para pensar en el futuro, situación que también es observable en las mujeres mayores, a quienes se les preguntó cómo se imaginaban que sería esta etapa; muchas de ellas veían la vejez como algo lejano, tampoco lo tenían presente antes.

Una cuarta estrategia previsional alude a conformar un negocio propio, ser independiente, hacer algo que les brinde dinero. Por ejemplo, una secretaria de 29 años, conviviente, sin hijos (ID6), ante el hecho de conformar un negocio propio plantea: “no, de hecho, yo

no he podido cotizar en AFP y ahora cotizo obligadamente porque estoy a contrata, sino no cotizaría nada para la AFP porque no me preocupa, porque sé que voy a tener mi empresa que me va a permitir mayores frutos que una jubilación”.

Como última opción, sería apoyarse económicamente en la familia, ya sea de los hijos/as, de la pareja o de alguien que las pueda sostener. Por ejemplo, una asesora del hogar de 59 años, divorciada, dos hijos (ID26) comenta: “no sé, si a mí no me da el sueldo y no puedo seguir trabajando por A, B o C motivo, de que realmente esté muy enferma y realmente no pueda salir a trabajar, yo creo que voy a tener que recurrir a mis hijos no más para que me ayuden. No me va a quedar otra. Lamentablemente es así”. Es decir, muchas mujeres mayores no es que estén planeando vivir de los hijos/as o a costa de otro familiar, sino que esa sería la situación, aunque no quisiesen.

TRAYECTORIAS LABORALES Y FAMILIARES

Esta investigación muestra una estrecha relación entre género, familia y trabajo. Esa mitad de las mujeres que no está participando en el mercado laboral formal está realizando otro tipo de labores, posiblemente, de cuidado. Trabajos en la familia, en pos de familiares o para la subsistencia de la familia, pasan a ser ejes transversales en las trayectorias de las mujeres.

La división sexual del trabajo incide en distintas áreas de la vida, como la distribución del tiempo, ocio y trabajo entre hombres y mujeres. Por ejemplo, las mujeres destinan en un día promedio, 5,89 horas al día en trabajo no remunerado -como limpieza del hogar, cuidado y comida-, mientras los hombres 2,74 horas, siendo el tiempo total de trabajo remunerado y no remunerado mayor en las mujeres que en los hombres (ENUT, 2015). Esta diferencia también tiene implicancias en los tiempos de ocio y en la satisfacción con otro tipo de actividades. En suma, las labores de cuidado siguen siendo preponderantes en la vida de las mujeres y esto incide en sus trayectorias laborales.

Las trayectorias laborales de las mujeres están relacionadas con las trayectorias personales y familiares, así como están relacionadas con su pensión. Éstas dan cuenta del orden de género en nues-



tra sociedad (Acker, 1990), en términos de lo que se valora y cómo se distribuyen las tareas y roles, en particular, el cuidado.

Como conclusión, el sistema de pensión actual tiene un sesgo de género; además, no estaría brindando un sustento suficiente en la vejez, particularmente para las mujeres. Ante esto, la mayoría de las participantes piensa en estrategias complementarias al sistema actual. El impacto de las trayectorias en la vejez es que muchas de ellas siguen trabajando, aunque mantenerse activas depende también de la situación económica. En este escenario, las mujeres mayores no profesionales serían las más desfavorecidas, ya que estarían ante una triple marginalidad: mujer, vejez y pobreza. ➔

REFERENCIAS

- Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies: A Theory of Gendered Organisations. *Gender & Society* 4(2), 139-158.
- Anker, R. (1997). La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías. *Revista internacional del trabajo* 116(3), 343-370.
- CASEN (2017). Equidad de Género: Síntesis de Resultados. Recuperado de http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/casen-multidimensional/casen/docs/CASEN_2015_Resultados_equidad_genero.pdf
- Cárdenas, A. (2018). Segregación laboral según género: ¿un techo de vidrio o de metal? En A. Cárdenas & A.M. Yévenes (Compiladoras) *Familia(s), Mujer(es) y Trabajo(s): un debate internacional*. Buenos Aires: Teseo, pp. 87-121.
- CEVE – UC (Centro UC Estudios de Vejez y Envejecimiento) / OTIC del Comercio, Servicios y Turismo. (2018). Trabajo y personas mayores en Chile: Lineamientos para una política de inclusión laboral Estudio nacional en personas entre 55 y 74 años. Recuperado de <http://sociologia.uc.cl/wp-content/uploads/2018/03/trabajo-y-psms-en-chile-web.pdf>
- Comisión Asesora Presidencial sobre el Sistema de Pensiones. (2015). Comisión Asesora Presidencial sobre el Sistema de Pensiones. Capítulo 2: Contexto en el que opera el sistema de pensiones. Recuperado de <http://www.comision-pensiones.cl/Documentos/Capitulo?nombre=fgAvAEMAbwBuAHQAZQBwAHQALwBJAGOAY>

QBnAGUAbgBlAHMALwBDAGEAcABpAHQAdQBAG8AcwAvAEM
AQQBQAF8AMgAuAHAAZABmAA%3D%3D

- ComunidadMujer. (2016). Informe GET 2018. Género, Educación y Trabajo: la brecha persistente. Primer estudio sobre la desigualdad de género en el ciclo de la vida. Una revisión de los últimos 25 años. Recuperado de <http://informeget.cl/wp-content/uploads/2016/08/Informe-GET-Final.pdf>
- Contreras, D & Plaza, G (2010). Cultural factors in women's labor force participation in Chile. *Feminist Economics* 16(2), 27-46. <https://doi.org/10.1080/13545701003731815>
- Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT). (2015). Documento Metodológico ENUT 2015. Recuperado de http://historico.ine.cl/enut/files/documentacion/documento_metodologico_ENUT.pdf
- González Torralbo, H. (2018). Género, cuidados y vejez. Mujeres 'en el medio' del trabajo remunerado y del trabajo de cuidado en Santiago de Chile. *Revista Prisma Social* 21, 194-218.
- Instituto Nacional de Estadísticas (INE). (2019) Empleo Trimestral Edición n°245. Recuperado de <https://www.ine.cl/docs/default-source/boletines/Empleo/2019/espanol/bolet%C3%ADn-empleo-nacional-trimestre-m%C3%B3vil-def-2018.pdf?sfvrsn=6>
- Leccardi, C. (2014). *Sociologías del Tiempo*. Ediciones Universidad Finis Terrae. Santiago, Chile.
- OECD. (2015). Pensions at a Glance 2015: OECD and G20 Indicators. París: OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/19991363>
- Programa de las Naciones Unidas Sobre el Desarrollo (PNUD). (2010). Desarrollo Humano en Chile. Género: desafíos de la igualdad. Santiago, Chile: PNUD.
- Undurraga, R. (2013). Mujer y trabajo en Chile: ¿Qué dicen las mujeres sobre su participación en el mercado laboral? En C. Mora (Ed.) *Desigualdad en Chile: La continua relevancia del género*. Santiago: Ediciones Universidad Alberto Hurtado, pp. 113-141.
- Undurraga, R. & Barozet, E. (2015). Pratiques de recrutement et formes de discrimination des femmes diplômées – le cas du Chili. *L'Ordinaire des Amériques* 219 <https://journals.openedition.org/orda/2357>



- Undurraga, R. (2018). Me preguntaron: ¿quieres tener hijos pronto?' Género y selección de personal en Chile. En A. Cárdenas & A. M. Yévenes (Compiladoras) *Familia(s), Mujer(es) y Trabajo(s): un debate internacional*. Buenos Aires: Teseo, pág. 123-161.
- Undurraga, R. (2019). Who Will Get the Job? Hiring Practices and Inequalities in the Chilean Labour Market. *Bulletin of Latin American Research*, 38(5), 575-590. <https://doi.org/10.1111/blar.12888>
- Undurraga, R. & Calvo Miranda, C. (2019). Biogramas: una herramienta metodológica multimodal feminista para el estudio del tiempo y trayectorias laborales. Ponencia presentada en el Primer Encuentro Nacional de Métodos y Técnicas de Investigación Social, Universidad de O'Higgins.
- Undurraga, R., Cornejo, P., López Hornickel, N., & Benavides, M. (2019). Imaginarios de vejez: ¿cómo perciben la vejez las mujeres en Chile? *Revista Iluminuras* 49(20), 195-229. <https://doi.org/10.22456/1984-1191.93295>.
- Undurraga, R. & Becker, J. (2019). Mujeres trabajadoras jóvenes y pensiones en Chile. *Psicoperspectivas*, 18(3). <http://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol18-issue3-fulltext-1658>
- Zilleruelo, H. (2017). Cálculo de tasa de reemplazo y las determinantes que la originan. Tesis de Magister en Finanzas, Universidad de Chile. Recuperado de <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/145687/Zilleruelo%20Riquelme%20Horacio.pdf?sequence=4&isAllowed=y>