

NACIONES UNIDAS

**COMISIÓN ECONÓMICA
PARA AMÉRICA LATINA
Y EL CARIBE - CEPAL**



Distr.
LIMITADA
LC/L.1759
25 de septiembre de 2002
ORIGINAL: ESPAÑOL

**INFORME DE LA REUNIÓN DE EXPERTOS SOBRE EL IMPACTO DE
GÉNERO DEL SISTEMA DE PENSIONES DE CHILE**

Santiago de Chile, 17 y 18 de junio de 2002

ÍNDICE

	<i>Párrafo</i>	<i>Página</i>
A. ASISTENCIA Y ORGANIZACIÓN DE LOS TRABAJOS	1-4	1
Lugar y fecha de la reunión	1	1
Asistencia.....	2	1
Organización de los trabajos.....	3	1
Documentación	4	1
B. CONSENSOS Y DESAFÍOS	5-44	2
C. AGENDA DE INVESTIGACIÓN Y PROPUESTAS.....	45-47	7
Anexo 1 - LISTA DE PARTICIPANTES.....	-	11
Anexo 2 - LISTA DE DOCUMENTOS.....	-	14

A. ASISTENCIA Y ORGANIZACIÓN DE LOS TRABAJOS

Lugar y fecha de la reunión

1. La reunión de expertos sobre el impacto de género del sistema de pensiones de Chile, organizada por la Unidad Mujer y Desarrollo de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y auspiciada por el Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM), se celebró los días 17 y 18 de junio de 2002 en la sede de la CEPAL en Santiago de Chile.

Asistencia

2. La reunión contó con la presencia de representantes de la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones (SAFP), el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el Ministerio de Hacienda, el SERNAM, organizaciones no gubernamentales (ONG) y universidades. Por parte de la CEPAL participaron la Secretaría Ejecutiva, la Unidad Mujer y Desarrollo, la División de Desarrollo Social, la Unidad de Estudios Especiales, la División de Población - Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía (CELADE), la Unidad de Análisis Macroeconómico y la Unidad de Gestión de Recursos Extrapresupuestarios.¹

Organización de los trabajos

3. Los trabajos de la reunión se organizaron de la siguiente manera:
1. Sesión de inauguración.
 2. Módulo 1: Los derechos económicos y sociales de las mujeres en el sistema de pensiones.
 3. Módulo 2: El sistema de pensiones desde la perspectiva de la ciudadanía.
 4. Módulo 3: Diferencias en la cobertura y montos de las pensiones provocadas por el mercado laboral.
 5. Módulo 4: Diferencias provocadas por aspectos demográficos.
 6. Sesión de clausura.

Documentación

4. En la reunión se distribuyeron documentos relacionados con los temas en estudio,² que además se pueden consultar en las páginas correspondientes a la Unidad Mujer y Desarrollo del sitio web de la CEPAL: <http://www.eclac.cl/mujer>.

¹ Véase la lista de participantes en el anexo 1.

² Véase la lista de documentos en el anexo 2.

B. CONSENSOS Y DESAFÍOS

Reivindicación de principios de la seguridad social

5. La reforma transformó un sistema de seguridad social en uno de ahorro forzoso. Por lo tanto, es necesario recuperar la noción de seguridad social, que implica la cobertura de todos los riesgos, y se basa en la idea de que “no debe haber riesgos sin pensiones pero tampoco pensiones sin riesgos”. Este último fenómeno fue una de las distorsiones que se dio en el sistema de reparto universal.

6. Los participantes de la reunión coincidieron en la importancia de reponer los principios de universalidad, solidaridad, integralidad y eficiencia como orientadores de un sistema previsional.

7. La aplicación de estos principios requiere tomar en cuenta especificidades de la población femenina, tales como la proporción ocupada en actividades precarias y de baja productividad, las diferencias salariales y el trabajo no remunerado. Sin embargo, el sistema de capitalización individual no hace ningún ajuste con estos factores y no toma en cuenta la mayor expectativa de vida femenina ni la falta de continuidad laboral de las mujeres. En consecuencia, el sistema de pensiones es discriminatorio.

8. Ante la constatación de que las mujeres están sobrerrepresentadas entre los perceptores de pensiones mínimas, se señaló que la solidaridad no debiera limitarse a las pensiones mínimas garantizadas por el Estado o el apoyo intergeneracional, sino que debería abarcar también la solidaridad entre los géneros. El hecho de que las mujeres deban asumir el costo de una inserción desfavorable en el mercado de trabajo se explica por las desventajas sociales y culturales entre las que destaca la obligatoriedad cultural del trabajo doméstico no remunerado. Establecer mecanismos de solidaridad entre hombres y mujeres y entre generaciones constituye un desafío para el sistema de pensiones, y parte de ese desafío consiste en extender la seguridad social a la economía del cuidado, entendida como el conjunto de actividades no remuneradas que permiten la reproducción de la familia.

9. En el mismo sentido, es también un reto incorporar a quienes no tienen una historia de trabajo continua y estable para garantizar el principio de universalidad de la seguridad social. Si bien se identificó a las mujeres como un grupo excluido, el logro de la universalidad no puede desconocer la heterogeneidad de la población destinataria, lo que obliga a tener en cuenta las diferencias intragenéricas. Un sistema de protección social debería considerar asimismo el trabajo reproductivo y comunitario, así como llegar a las personas con vinculaciones más precarias al mercado laboral.

Financiamiento del sistema de pensiones en una estructura solidaria

10. La forma de financiamiento para avanzar hacia la universalidad y la solidaridad fue un tema central del debate, ya que implica la construcción de un consenso previo de las áreas y sujetos a los que se pretende involucrar en la solidaridad. De ahí que si se trata de que la solidaridad se haga efectiva para eliminar la discriminación de género es necesario identificar bien las fuentes de discriminación, que pueden ser culturales, laborales, jurídicas e institucionales.

11. Para establecer mecanismos de financiamiento solidario habrá que determinar si los recursos provienen de las asignaciones de los afiliados al sistema de pensiones o de los impuestos generales de todos los ciudadanos. A su vez, si se opta por esta última alternativa habrá que identificar los tributos que se usarán como fuente de financiamiento.

12. En términos generales, los regímenes financieros de capitalización intermedia se perfilan como alternativa. Resulta necesaria una combinación de contribuciones obligatorias, transferencias públicas y subsidios cruzados —que tengan en cuenta los factores que generan discriminación contra las mujeres—, así como sistemas de protección social y laboral coherentes.

13. Una alternativa para los problemas de cobertura y de equidad podría estar en el modelo que se utiliza en Brasil y Suecia: un sistema de reparto pero con contribuciones definidas acumuladas en cuentas individuales. Se señaló que estas experiencias no implicaron un alto costo para el Estado, como sucedió en Chile.

14. Una de las percepciones más generalizadas es la necesidad de impulsar una reforma integral, con solidaridad por ingresos, riesgos y roles familiares, previendo la forma de garantizar la sostenibilidad del fondo solidario, en lugar de llevar a cabo reformas parciales que atiendan demandas particulares.

Los derechos sociales y económicos de la mujeres en el sistema de pensiones

15. En la reforma de pensiones predominó el enfoque económico y estuvo ausente la perspectiva de los derechos. Por ello se destacó la necesidad de que en las futuras modificaciones del actual sistema de pensiones participen grupos interdisciplinarios y todos los actores sociales interesados.

16. La reforma no da cuenta de los procesos sociológicos de transformación de la familia y de la dinámica social. De ahí que las mujeres en algunos casos continúen accediendo a los derechos sociales y económicos en función de su vínculo matrimonial y no por derecho propio.

17. El sistema de pensiones se basa en dos tipos de supuestos que no corresponden a la realidad: que es neutro en términos de género y que su deficiente cobertura obedece al desempeño de la economía y más concretamente al mercado de trabajo. Sin embargo, el sistema se basa en estereotipos de género, como los de mujer-dependiente y mujer-madre, que se verifican en algunas de sus disposiciones, por ejemplo en la que establece que las convivientes sólo son beneficiarias si tienen hijos con el afiliado.

18. El modelo de afiliado que se utilizó para diseñar la reforma fue un trabajador dependiente con remuneraciones altas y continuadas que ni siquiera era representativo en la época en que entró en vigor el sistema de pensiones de capitalización individual. El régimen vigente también se basó en el modelo nuclear de familia con roles de género estereotipados.

19. Para garantizar los derechos sociales y económicos de las mujeres se requiere modificar los supuestos en que se basa el sistema de pensiones, como paso previo para llevar a cabo una reforma que se adapte a la realidad ocupacional y que considere el trabajo reproductivo como un aporte a la sociedad susceptible de ser recompensado a través de las pensiones.

20. El tiempo de maduración de un sistema de seguridad social es de unos 40 años. Los criterios para evaluarlo son la cobertura (que responde al diseño institucional que, a su vez, da lugar al mercado de las pensiones), las pensiones y los efectos fiscales. La reforma incluye la dimensión de género en los tres criterios.

21. La armonización de los marcos jurídicos nacionales con el Derecho Internacional de Derechos Humanos es un desafío pendiente, como también lo es el desarrollo de una cultura de ciudadanía y de derechos de las mujeres.

Edad de jubilación y fórmula de cálculo de las pensiones

22. Un indicador de incumplimiento de los derechos sociales y económicos de las mujeres es el hecho de que, como grupo, reciban pensiones inferiores a las de los hombres. Esta diferencia responde a las brechas salariales, a la mayor edad de jubilación de las mujeres, a la mayor esperanza de vida femenina y a la utilización de tablas de mortalidad diferenciadas para el cálculo de las pensiones. Así, además de corregir la discriminación laboral, es posible que una tabla de mortalidad única compense el desequilibrio que producen las diferencias en la esperanza de vida de hombres y mujeres.

23. Una alternativa sería igualar la edad de jubilación de hombres y mujeres y establecer una tabla de mortalidad única. Pero considerando que la esperanza de vida varía también según niveles de ingreso, se debe enfrentar el desafío adicional de contar con predicciones más desagregadas y cercanas a la realidad.

El sistema de pensiones desde la perspectiva de los derechos de ciudadanía

24. Es necesario ampliar la perspectiva con que se abordan los impactos diferenciados del sistema de pensiones e introducir el concepto de la ciudadanía.

25. El cuidado de las personas adultas mayores estuvo inicialmente a cargo de las familias (es decir de las mujeres); luego constituyó una función del Estado y en la actualidad está a cargo del mercado. La ciudadanía social implica la institucionalización del cuidado como derecho, por el sólo hecho de ser persona, pero a las mujeres se les reconoció este derecho en tanto fueron también ellas las prestadoras del mismo. Como los destinatarios de los servicios de cuidado otorgados por las mujeres eran sus familiares, el ámbito de generación de ciudadanía social femenina fue la familia.

26. La ciudadanía social masculina fue reforzada por su acceso privilegiado al mundo laboral; en la lucha por mejorar sus condiciones de trabajo se abrió el espacio para acceder a la seguridad social. La ciudadanía social femenina deriva de su vínculo matrimonial, lo que le da la condición de beneficiaria de su marido o, en ausencia de éste, del Estado. Por lo tanto, ella no cuenta con las bases materiales para exigir este derecho si no es poniendo en cuestión las relaciones familiares. Estos fundamentos subsisten en la reforma.

27. Además, las características del mercado laboral de informalidad, precarización y discriminación laboral de género, sumadas al diseño del sistema de capitalización individual, estimulan la informalización del sistema previsional, por lo que las mujeres prefieren acceder a él a través de sus maridos, perpetuando una ciudadanía femenina sesgada.

28. Dado que la mayor participación laboral femenina no basta por sí sola para garantizar una ciudadanía social plena para las mujeres, se requiere adoptar marcos jurídicos que promuevan acciones positivas para igualar a mujeres y hombres en el goce de los derechos.

29. Otro tema importante es el de la distinción entre políticas compensatorias y políticas basadas en la perspectiva de derechos, porque ayuda a distinguir cuáles construyen ciudadanía y cuáles consolidan la dependencia de las mujeres considerándolas dependientes, cónyuges y no siempre titulares de los

derechos de la seguridad social. Esto no implica desconocer la necesidad de programas asistenciales, pero su análisis debe reconocer que resulta imperativo revisar los supuestos sobre la participación laboral de las mujeres, y evaluar la posibilidad de que las actuales tendencias desemboquen en el acortamiento de brechas y sostenibilidad de los sistemas de pensiones.

Un sistema de ahorro que reproduce la desigualdad

30. La inestabilidad del mercado de trabajo y la diversidad de estructuras familiares ya eran fenómenos vigentes en la época de la instauración del sistema de capitalización individual. Sin embargo, no fueron tomados en cuenta.

31. A las funciones sociales de la seguridad social, con la reforma se agregaron otras económicas que se ejercen en un mercado de trabajo heterogéneo que no queda registrado en su totalidad. La reforma se ha destacado por su tendencia al “descreme”, lo que significa que las administradoras de fondos de pensiones (AFP) reproducen las discriminaciones que se originan en el mercado de trabajo. Las AFP no suelen incorporar a segmentos pobres de la población, por lo que mantienen la estratificación social. Además, cuando las personas pobres se afilian no logran acumular fondos que les permitan cobrar una pensión suficiente, con lo que se hacen destinatarios de la ayuda estatal, que ya ha generado un déficit previsual del 4% del PIB.

32. A pesar de su crecimiento, la tasa de participación femenina continúa siendo muy inferior a la masculina. Uno de los factores que explicaría este hecho es el desempleo femenino, que tradicionalmente ha sido mayor que el masculino y que constituye un desaliento para que las mujeres decidan buscar trabajo. Además, el nivel de desempleo es mayor entre las mujeres de más calificación y entre las que están en edades reproductivas.

33. Cuando las mujeres logran emplearse, sus posibilidades de afiliarse a una AFP dependerán del sector en que se inserten y del monto y continuidad de sus remuneraciones. En Chile ha disminuido el incremento de la informalidad, pero ha aumentado el empleo doméstico remunerado que, aunque no sea catalogado como informal, puede considerarse tal.

34. Por otra parte, la formalidad por sí sola tampoco constituye un indicador de bienestar de las trabajadoras, puesto que, por ejemplo, si se comparan los salarios de las mujeres del sector formal con los ingresos de las trabajadoras independientes, se observa que éstas últimas están en mejor situación.

35. Se ha sostenido que las mujeres presentan tasas bastante positivas de cotización, pero éstas no reflejan la densidad de las cotizaciones, que son determinantes para calcular el monto de las pensiones. No se cuenta con datos relativos a la antigüedad y a la historia ocupacional, por lo que no es posible identificar diferencias al respecto. Resulta necesario contar con datos que, desde una mirada dinámica, reflejen los cambios de las trayectorias laborales y de la densidad de cotizaciones.

Diferencias provocadas por aspectos demográficos

36. La transición demográfica tiene implicancias para la calidad de vida de las personas y en particular para las adultas mayores. La dinámica demográfica interactúa con las diferencias provocadas por la dinámica económica y con aquéllas acumuladas por las mujeres a lo largo de su vida. La política social debería contribuir a paliar los efectos de las desigualdades de género creadas en etapas tempranas de la vida.

37. La dinámica demográfica influye en el tipo y dirección de las transferencias que se efectúan entre mujeres y hombres; dado que las proyecciones se elaboran a partir de las condiciones actuales, no es posible prever la situación de los sistemas informales de cuidado.
38. El envejecimiento es un proceso ineludible que obedece a la evolución de la esperanza de vida y a la disminución de la fecundidad. Los cambios en la distribución por edad de la población conllevan una transformación en las estructuras familiares, de tal forma que las parejas pasan más tiempo de su vida juntas y, al tener menos hijos (baja de la fecundidad), hay menor cantidad de cuidadores potenciales y de contribuyentes al apoyo familiar, lo que incide en la calidad de vida de las personas adultas mayores. Además, si bien la fuerza de trabajo sigue creciendo, lo hace a tasas cada vez menores, mientras que aumenta el número de dependientes ancianos.
39. La transición demográfica no se da de igual forma en todos los sectores de la población, sino que varía según niveles de pobreza. Las familias pobres continúan teniendo un elevado número de hijos; asimismo, siguen siendo frecuentes las familias extendidas.
40. Los niveles de fecundidad están relacionados con las posibilidades que tienen las mujeres de conciliar familia y trabajo en un contexto en el cual el cuidado de los hijos sigue siendo su responsabilidad exclusiva. Existe una clara relación entre las etapas del ciclo de vida familiar, las lagunas previsionales y, por ende, los montos de las pensiones.
41. La mayor esperanza de vida no implica necesariamente calidad de vida. Por ejemplo, hay países en los que la diferencia entre la duración de la vida femenina y la masculina se invierte cuando lo que se considera es la esperanza de vida sin discapacidad.
42. Entre los factores que determinan la calidad de vida de las personas adultas mayores está la seguridad económica y, por ende, la existencia de pensiones suficientes.
43. Es necesario evaluar el reforzamiento de mecanismos de apoyo a las personas adultas mayores mientras se perfecciona el sistema de seguridad social, dado que en la actualidad sólo una parte de la población tiene acceso a éste y en el caso de las mujeres la situación es peor aún. Además, la población adulta mayor requiere satisfacer una serie de necesidades de las que no se puede hacer cargo la seguridad social, por lo que las redes familiares y comunitarias de apoyo se plantean como una alternativa.
44. Los estudios actuariales conforman el núcleo estratégico de la política macroeconómica de los últimos años, por lo que resultó determinante la manera en que se formulen y gestionen las opciones adoptadas en estos estudios.

▪ **C. AGENDA DE INVESTIGACIÓN Y PROPUESTAS**

Propuestas de investigación

45. Es imprescindible identificar de forma concluyente las falencias del sistema previsional que responden al mercado de trabajo y las que son inherentes al sistema en sí. Con ello se podrá establecer cuáles son los aspectos de los que se tiene que hacer cargo el sistema de pensiones y cuáles corresponden a la política laboral.

- *Marco teórico*

Desarrollar un marco conceptual que conjugue la perspectiva de derechos y de ciudadanía con el análisis del diseño institucional del sistema de pensiones. Este marco deberá integrar también demografía, género y envejecimiento.

- *Marco jurídico*

Revisar los marcos jurídicos vigentes no sólo por sus intenciones (discriminación explícita) sino por sus efectos (discriminación implícita) tanto para hombres y mujeres como para sectores de diferentes niveles de ingreso.

- *Información estadística*

Mejorar la calidad de la información tomando en cuenta que, aunque actualmente se dispone de información desagregada por sexo acerca de las coberturas, cotizaciones y pensiones, aun no se dispone de análisis dinámicos sobre trayectorias laborales o densidad de cotización de afiliados, ni de los factores que expliquen tanto las diferencias de acceso y cobertura como el acortamiento de las brechas identificadas en el sistema de pensiones.

Revisar el concepto de jefatura de hogar tanto para la producción de estadísticas como para el diseño de políticas de protección social.

- *Estructuras y roles familiares*

Buscar datos concluyentes sobre el tipo de apoyo familiar que reciben las personas adultas mayores. Analizar la incidencia de nuevas y diferentes estructuras familiares (derivada de las nuevas estructuras de edades) en el sistema de cuidado y protección social.

En función de los roles que desempeñan las mujeres en la familia y en el mercado de trabajo, analizar la posibilidad de que las mujeres generen pensiones de sobrevivencia.

- *Sistemas informales de protección social*

Analizar e identificar cómo interactúan los sistemas formales e informales de protección social, su impacto en la calidad de vida de las personas adultas mayores y las consecuencias que tienen los cambios de las estructuras familiares en esta interacción.

Identificar la influencia de las diferencias de género en las redes de apoyo familiar y comunitario de acuerdo con los patrones demográficos.

- *Sobre la pertinencia de las propuestas de reforma*

Explorar el efecto de las propuestas políticas efectuadas en los límites del sistema respecto de la eficiencia y la equidad.

Evaluar cómo se encuadran las propuestas de reforma en el programa de gobierno y en qué medida es pertinente en Chile el debate de la equidad en el sistema previsional.

Propuestas políticas

46. La política requiere ciertos niveles de dialogo y negociación, cierto consenso que permita la sostenibilidad de las reformas de que se trate. Cuando la ciudadanía participa en las políticas públicas, asume el costo de las reformas. Además, la participación ciudadana es necesaria para la conformación de nuevos pactos sociales en los que se reconozca el valor y la relevancia del trabajo reproductivo y comunitario.

47. Para elaborar propuestas políticas es necesario centrarse en el mercado de trabajo, en los cambios demográficos y en el diseño institucional del mercado de pensiones. Dentro de un marco que considere el dialogo social y que cubra los ámbitos señalados se plantean las siguientes propuestas:

- *Adaptación del sistema previsional a las distintas actividades de los ciudadanos y consecuente ampliación de cobertura*

▪

Buscar mecanismos combinados de protección que sean coherentes con las variadas formas de vinculación laboral y social (ciudadana) y que reconozcan el aporte no remunerado de las mujeres a la reproducción y la vida comunitaria. La puesta en marcha de mecanismos de solidaridad, transferencias e inclusive el mecenazgo social, fomentando las buenas prácticas del sector privado, podrían constituir la base de nuevos pactos sociales que conciban la protección social como política de equidad y no como reproducción de la desigualdad.

Considerar las distintas formas de vinculación laboral, lo cual, implica establecer incentivos que promuevan la cotización previsional de los trabajadores independientes.

- *Orientación e integración de las políticas*

Establecer la universalidad y la solidaridad como principios inspiradores de las políticas. Armonizar y dar coherencia a las políticas laborales y previsionales, de manera que se promuevan sinergias positivas.

Analizar las posibilidades de integración de las redes de apoyo a las personas adultas mayores como parte de una política social integral.

- *Legitimación de la equidad*
 - Vincular la desigualdad de género con otras formas de desigualdad, como la de clase y etnia, para formular políticas que produzcan efectos de equidad.
 - Realizar campañas de concientización ciudadana y concientización de género, así como de sensibilización de actores claves que consideren la necesidad de reformas.
 - Aplicar herramientas de promoción (*advocacy*) para legitimar la búsqueda de equidad en el sistema de pensiones.
 - Fomentar la participación femenina en la actividad sindical y la apropiación del tema de la equidad previsional.

- *Participación y control ciudadanos*
 - Realizar campañas de difusión sobre el funcionamiento del sistema previsional.
 - Crear y promover mecanismos de participación y control ciudadanos, ya que la fiscalización no debería estar a cargo exclusivo de la Superintendencia de AFP.

LISTA DE PARTICIPANTES**A. Chile**

▪

- Adriana Delpiano, Ministra Directora, Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM) (adelpiano@sernam.cl)
- Alejandro Ferreiro Yazigi, Superintendente de AFP (pcontado@safp.cl)
- Patricia Silva, Jefa de la Situación Jurídica de la Mujer, Servicio Nacional de la Mujer, SERNAM (psilva@sernam.gob.cl)
- Pamela Gana, Subsecretaría de Previsión Social, Ministerio de Trabajo (pgana@mintrab.gob.cl)
- Diego López, Profesional Investigador, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo (dlopez@dt.gob.cl)
- Alberto Arenas, Subdirector de Racionalización y Función Pública, Dirección de Presupuestos, Ministerio de Hacienda (aarenas@dipes.cl)
- María Elena Valenzuela, Investigadora, Centro de Estudios de la Mujer, CEM (mariaele@ctcinternet.cl)
- Emilio Morgado, Director del Instituto de Estudios del Trabajo de la Universidad La República, Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y Seguridad Social (mormau@entelchile.net)
- Paulina Veloso, Profesora de Derecho Civil, Coordinadora de Investigación de la Facultad de Derecho, Universidad de Chile (paulina.veloso@terra.cl)
- María Gloria Cancino Gatica, Sectorialista, Área Autonomía Económica y Superación de la Pobreza, Servicio Nacional de la Mujer, SERNAM (mcancino@sernam.gov.cl)
- Amalia Rosa Mauro, Investigadora, Centro de Estudios de la Mujer, CEM (cem@cem.cl)
- Anita de Aguirre Hoffa, Jefa de Relaciones Internacionales, Servicio Nacional de la Mujer, SERNAM (aaguirre@sernam.gov.cl)
- Sonia Yañez, Investigadora, Centro de Estudios de la Mujer, CEM (cem@cem.cl)

B. Secretaría

- José Antonio Ocampo, Secretario Ejecutivo (jaocampo@eclac.cl)
- Reynaldo Bajraj, Secretario Ejecutivo Adjunto (rbajraj@eclac.cl)

División de Planificación de Proyectos y Operaciones

- Jorge Bravo, Jefe de la Unidad de Recursos Extrapresupuestarios, División de Planificación de Proyectos y Operaciones (jbravo@eclac.cl)

Unidad Mujer y Desarrollo

- Sonia Montaña, Jefa de la Unidad Mujer y Desarrollo (smontano@eclac.cl)
- Nieves Rico, Oficial de Asuntos Sociales, Unidad Mujer y Desarrollo (nrico@eclac.cl)
- Diane Alméras, Oficial Asociada de Asuntos Sociales, Unidad Mujer y Desarrollo (dalmeras@eclac.cl)
- Flavia Marco, Consultora, Unidad Mujer y Desarrollo (fmarco@eclac.cl)
- Daniel Muñoz Giménez, Consultor, Unidad Mujer y Desarrollo (gimenezd@usa.net)
- Laura Pautassi, Consultora, Unidad Mujer y Desarrollo (lpautassi@arnet.com.ar)
- Gioconda Páez, Consultora, Unidad Mujer y Desarrollo (gpaez@eclac.cl)

Unidad de Estudios Especiales

- Andras Uthoff, Coordinador de la Unidad de Estudios Especiales (authoff@eclac.cl)
- Jessica Cuadros, Unidad de Estudios Especiales (jcuadros@eclac.cl)
- Nora Ruedi, Asistente Estadístico, Unidad de Estudios Especiales (nruedi@eclac.cl)
- Raquel Szalachman, Oficial de Asuntos Económicos, Unidad de Estudios Especiales (rszalachman@eclac.cl)

C. Divisiones de la CEPAL

División de Desarrollo Social

- Irma Arriagada, Oficial de Asuntos Sociales, Experta en Asuntos de Género, Familia y Políticas Sociales, División de Desarrollo Social (iarriagada@eclac.cl)
- Ana Sojo, Oficial de Asuntos Sociales, División de Desarrollo Social (asojo@eclac.cl)
- Rodrigo Martínez, Experto, División Desarrollo Social (rmartinez@eclac.cl)

División de Desarrollo Económico

- Gloria Bensan, Unidad de Análisis Macroeconómico (gbensan@eclac.cl)

CELADE

- José Miguel Guzmán, Oficial de Asuntos de Población, Punto Focal de Envejecimiento, Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía (jmguzman@eclac.cl)
- Susana Schkolnik, División de Población, Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía, CELADE (sschkolnik@eclac.cl)
- Susana Aurelius

LISTA DE DOCUMENTOS

Documentos de trabajo

- Alejandro Ferreiro, "Situación y participación de la mujer en el sistema de Administradoras de Fondos de Pensiones"
- Diego López, "Los derechos sociales y económicos de las mujeres en el sistema de pensiones"
- Daniel Giménez, "Viejas y nuevas tendencias en la ciudadanía social de las mujeres chilenas. Análisis de la evolución de derechos y beneficios previsionales"
- Andras Uthoff, "Diferencias en la cobertura y montos de las pensiones provocadas por el mercado laboral"
- José Miguel Guzmán, "Diferencias de género provocadas por aspectos demográficos"

Documentos de referencia

- Alberto Arenas y Pamela Gana, *Reforma a los sistemas de pensiones y los desafíos de la dimensión de género*, serie Población y desarrollo, N° 18 (LC/L.1614-P), Santiago de Chile, CEPAL, 2001
- Flavia Marco, *Factores jurídicos, demográficos y laborales que determinan diferencias de género en el sistema de pensiones. Los casos de Argentina y Chile*, Unidad Mujer y Desarrollo, Santiago de Chile, CEPAL, 2001
- Haydée Birgin y Laura Pautassi, *¿Género en la reforma o reforma sin género? Desprotección social de las leyes previsionales en América Latina*, serie Mujer y desarrollo, N° 36 (LC/L.1558-P), Santiago de Chile, CEPAL, 2001