

Estrategias y orientaciones de políticas para el empoderamiento económico de las mujeres

Chile

Virginia Guzmán Barcos

Esta investigación fue realizada en el marco del proyecto **“Promoviendo el empoderamiento económico de las mujeres a través de mejores políticas”**, apoyado y financiado por el Centro Internacional de Investigaciones para el Desarrollo (IDRC) de Canadá, ONU Mujeres y PNUD. La coordinación del proyecto está a cargo del Centro Interdisciplinario de Estudios sobre el Desarrollo-Uruguay (CIEDUR) y el Centro de Estudios Distributivos Laborales y Sociales (CEDLAS) de la Universidad de La Plata, Argentina.

La finalidad del proyecto es mejorar la eficiencia y la eficacia de las políticas públicas para promover la equidad de género en los mercados de trabajo y mejorar las oportunidades económicas de las mujeres, a través de la investigación. Este estudio fue realizado en Argentina, Bolivia, Chile, Ecuador, El Salvador, Nicaragua, México y Uruguay.

Coordinadora general: Alma Espino

Coordinadora técnica: Soledad Salvador

Autora: Virginia Guzmán Barcos

Agosto, 2016

Presentación

El presente documento está dirigido a autoridades y funcionarios/as públicos, actores públicos, gremios, sindicatos, y organizaciones de mujeres. Él tiene por objetivo estrategias y lineamientos de políticas públicas que actúen sobre las restricciones que obstaculizan el empoderamiento económico de las mujeres.

La base de esta propuesta son los resultados de una investigación sobre la situación de las trabajadoras chilenas realizada en el marco del proyecto Mejorando la participación femenina en el mercado laboral y el empoderamiento económico de las mujeres a través de mejores políticas en América Latina” IDCR/CIEDUR/CEDLAS, financiado por el Centro Internacional de Investigaciones para el Desarrollo (IDRC) de Canadá.¹ La propuesta se nutre de los debates teóricos conceptuales sobre el tema y de los resultados de estudios empíricos sobre estas materias realizados dentro y fuera del país.

El documento está dividido en dos partes. La primera se refiere al contexto histórico de cambios económicos, políticos y sociales que enmarcan el ingreso creciente de las mujeres al mercado laboral y expone las herramientas conceptuales utilizadas en la investigación señalada. A continuación se analiza las restricciones que enfrentan trabajadoras de distintas categorías socio ocupacional en Chile de acuerdo a los resultados del estudio cuantitativo realizado para el mismo proyecto (Espino y Sauval 2015) que analizó los determinantes de la participación laboral de hombres y mujeres usando técnicas econométricas aplicadas a la base de datos de la Encuesta de Caracterización Socioeconómica, Casen 2011. Se trabajó primero con el conjunto de hombres y mujeres y, posteriormente, con los individuos en pareja, casados o unidos. Los resultados de este estudio fueron enriquecidos con un análisis cualitativo que mediante el uso de entrevistas en profundidad permitió acceder a las percepciones, vivencias y expectativas de las mujeres sobre el tema de las restricciones que han enfrentado a lo largo de su vida para reivindicar el empoderamiento económico como una dimensión de su identidad.

La segunda parte está destinada a proponer lineamientos de políticas públicas que favorezcan los procesos de empoderamiento económico de las mujeres. En un primer momento, se reconstruye el debate sobre el papel que tiene el Estado en un contexto de globalización para actuar sobre los mecanismos de discriminación y desigualdad social que operan en la sociedad y en el Estado. En un segundo momento se exponen los logros

¹ La coordinación del proyecto está a cargo del Centro Interdisciplinario de Estudios sobre el Desarrollo- Uruguay (CIEDUR) y el Centro de Estudios Distributivos Laborales y Sociales (CEDLAS) de la Universidad de La Plata, Argentina. El proyecto incluye 8 países: Argentina, Bolivia, Chile, Ecuador, El salvador, México, Nicaragua, Uruguay.

alcanzados en la institucionalidad y política de géneros, las reformas legislativas aprobadas y los programas y políticas implementados a favor de la autonomía económica de las mujeres en el país. Concluye con una propuesta de una nueva estrategia para el empoderamiento económico y orientaciones de políticas para actuar sobre las restricciones que operan en distintos ámbitos.

I primera parte

A. Globalización y feminización de la fuerza laboral.

Las sociedades capitalistas se caracterizan por la separación de los espacios sociales en privados y público, la división sexual del trabajo, la segregación sexual vertical y horizontal en el mercado laboral y la existencia de discursos y normas que afirman diferencias radicales entre mujeres y hombres, lo que legitima la posición subordinada de ellas en las interacciones y prácticas sociales. El conjunto de estos factores convergen negativamente y son responsables del menor poder de las mujeres, de su dependencia hacia los otros, “hombres”, de su menor autonomía para tomar decisiones, de su acceso desigual a los bienes y al reconocimiento social así como también de la menor participación que ellas tienen en los procesos de decisión colectiva.

Las importantes transformaciones en los órdenes sociocultural, político y económico experimentados desde los años 70/80 y la emergencia de una nueva ola de movimientos feministas en un contexto de globalización económica y cultural, forjaron condiciones favorables para el debilitamiento del orden de género tradicional. A partir de los años ochenta y noventa en la mayoría de las sociedades occidentales existe un reconocimiento formal de la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres.

Se observan importantes transformaciones en el mercado laboral y en la familia. Se retrasa la edad del matrimonio y la maternidad, aumentan las convivencias, las uniones son más inestables y se generalizan los divorcios. Aumenta la incorporación y permanencia de las mujeres en el mercado laboral, lo que se asocia a un conjunto de factores: la elevación de sus niveles educativos, la caída de las tasas de fertilidad y el cambio en las aspiraciones personales y familiares en contextos de pluralización de estilos de vida y de circulación de nuevas ideas sobre la convivencia social. La ocupación femenina pasa a ser un símbolo de la identidad femenina y de valoración en la sociedad.

Los cambios en la organización productiva y el mercado laboral dan lugar a la expansión de contratos atípicos con una creciente inestabilidad de empleos. Se promueve la “venta urgente” de mano de obra femenina en contextos de caída de ingresos de otros miembros del hogar, sobre todo cabezas de familia varones (Cook y Razavi 2012). La

“feminización” del mercado laboral se da en un doble sentido: no solo los mercados laborales han incluido más mujeres, sino que la convergencia entre las tasas de participación masculina y femenina ha sido hacia los patrones de participación de la fuerza laboral históricamente relacionados con la mujer (es decir, trabajo más inseguro y precario de la mayor parte de la población (Standing, 1999: 583, citado por Cook y Razavi, 2012).

No obstante, el estrechamiento de la brecha por género en las tasas de participación económica no ha provocado una igualdad de género en cuanto a remuneraciones y distribución de las mujeres entre las distintas categorías socio ocupacional, debido en parte a la segregación ocupacional, ni tampoco ha significado una redistribución significativa del trabajo doméstico y de cuidado que sigue siendo responsabilidad de las mujeres lo que ha intensificado sus jornadas de trabajo. Tampoco ha contribuido sustantivamente a visibilizar la importancia del trabajo doméstico y de cuidado para el funcionamiento económico y la reproducción social. Este trabajo habilita material y psicológicamente a las personas para salir al mercado de trabajo asalariado y adaptarse a los requisitos organizacionales y tecnológicos de la producción de bienes y servicios. Además, gracias a su intermediación las mercancías, bienes y servicios adquiridos con el salario monetario se transforman en consumo real, condición de bienestar para el disfrute de niveles adecuados de educación, salud y vida social.

En síntesis, el crecimiento de la fuerza laboral femenina se ha dado en forma paralela a la desregulación y flexibilización del mercado y si bien la globalización ha abierto oportunidades laborales para las mujeres, no se ha modificado sustancialmente la segregación sexual vertical y horizontal, permanecen brechas en los ingresos y la distribución del trabajo doméstico y de cuidado permanece siendo responsabilidad de las mujeres.

B. Empoderamiento económico de las mujeres

El concepto de *empoderamiento*, tomado del inglés *empowerment*, afirma la existencia de relaciones de poder entre los géneros, las mismas que organizan la interacción y convivencia entre mujeres y hombres en todos los ámbitos sociales. La asimetría de poder se construye a nivel estructural, a través de las normas y discursos, en las interacciones y prácticas sociales y en los procesos de subjetivación de hombres y mujeres. Por ello, transformar las relaciones de poder exige actuar en distintas dimensiones que abarcan condiciones materiales, normas institucionales y culturales. Son estas transformaciones que se expresan en una redistribución equitativa de recursos y

oportunidades las que favorecen la construcción de las mujeres como sujetos capaces de reconocer las situaciones de injusticias que viven y de enfrentar las posibles sanciones y rechazo social que suelen provocar la crítica y distancia de las prácticas y las normas de género dominantes. El proceso de empoderamiento también involucra dimensiones subjetivas tales como la autovaloración, el deseo, la capacidad de cuestionar el estatus de subordinación e identidad social de las mujeres y de ejercer control estratégico sobre sus propias vidas renegociando sus relaciones con otros. Estos cambios de la subjetividad, en las normas institucionales y el acceso a los recursos permitirían a las mujeres participar con equidad respetando sus intereses de género, para transformar las sociedades en las que viven y contribuir a una distribución más justa y democrática del poder, de los recursos (físicos, humanos, intelectuales financieros y del propio ser) y de la ideología (creencias, valores y actitudes) (Batlivawa, 1993 citado por Kabeer, 2012).

Ahora bien, como se desprende de lo dicho, el grado de empoderamiento de una mujer singular no es solo un asunto de capacidad y experiencia individual, depende simultáneamente del poder alcanzado por las mujeres en la sociedad de pertenencia, así como de la capacidad individual y colectiva de afectar las restricciones de todo tipo que se interponen al empoderamiento. El empoderamiento se sostiene entonces en el vínculo entre la subjetividad individual y la acción colectiva, condición indispensable para modificar los procesos y las estructuras que reproducen la posición subordinada de las mujeres (León, 2013, citado por Cook y Razavi, 2012).

El empoderamiento económico es una de las dimensiones del proceso de empoderamiento integral y se refiere a la capacidad de las personas para acceder en condiciones de igualdad a bienes y servicios necesarios para satisfacer sus necesidades y deseos de manera independiente.

En el marco de sociedades capitalistas mercantiles y monetarias, la posibilidad de acceder y controlar ingresos monetarios y activos económicos es un indicador razonable del grado de autonomía económica de las personas. Por tanto en estas sociedades el empoderamiento depende de la participación de las mujeres en el mercado laboral, del acceso a la propiedad de activos económicos, regido no solamente por la posición económica sino también por las leyes de propiedad y herencia y la distribución de oportunidades y recursos al interior del hogar.

Naila Kabeer, estudiosa del tema, aporta a la discusión proponiendo el uso del concepto analítico *de estructura de restricciones de género*, que toma de Whitehead (1979), para subrayar la importancia estratégica que tiene estudiar los factores que obstaculizan el empoderamiento de las mujeres para promover el diseño de políticas que actúen sobre ellos para su remoción. Este concepto abarca las restricciones de género que enfrentan

las mujeres cuando deciden ingresar y desempeñarse en el mercado laboral, restricciones que operan en las diferentes etapas y con distinta intensidad en diversos grupos sociales. Las restricciones actúan con mayor fuerza cuando hay "cargas" familiares y son más intensas para los sectores de menores ingresos y niveles educativos más bajos. Cuando estas condiciones se combinan, se pone en evidencia que cuantos mayores son las dificultades de conciliación entre el trabajo remunerado y el trabajo no remunerado, menor es la participación en la actividad económica y mayor es la precariedad laboral.

Dentro de las estructuras de restricciones, Kabeer (2012), distingue las restricciones intrínsecas e impuestas (superando de esta manera la frecuente dicotomía entre aquellas explicaciones que hacen énfasis en las dimensiones culturales y aquellas que subrayan la importancia de los factores externos derivados del funcionamiento de las instituciones económicas, políticas y sociales).

Las restricciones "*intrínsecas*" de género incluyen los discursos y normas culturales que construyen consensos sociales sobre los contenidos de la identidad femenina y masculina y que regulan las prácticas sociales y las interacciones en distintos ámbitos de la vida cotidiana. Las restricciones intrínsecas engloban por tanto, los procesos de subjetivación y apropiación de las normas y creencias por parte de mujeres y hombres en el proceso de formación de sus identidades, valores y expectativas que se encarnan en sus proyectos personales.

El proceso de subjetivación de las normas sociales contiene un potencial restrictivo pero también un potencial crítico que afirma la agencia de los sujetos. En el primer caso, en ausencia de recursos internos y culturales, las mujeres toleran y aceptan su posición desigual a través de distintos argumentos que se les proporciona para tener una posición más confortable en el sistema de dominación y manejar sentimientos de malestar e injusticia. (Buttler, 2009). La capacidad crítica a las normas se desarrolla más fácilmente en contextos que ofrecen más recursos culturales, institucionales y materiales a las mujeres para que ellas perciban la desigualdad y la cuestionen. Cuando las mujeres cuentan con recursos propios, asociativos y/o colectivos de referencia, están en mejores condiciones de interpelar las normas de género y establecer nuevos acuerdos en torno a la distribución del trabajo doméstico y de cuidado y de sus proyectos de desarrollo personal. (Guzmán, Todaro y Godoy, 2016)

Las restricciones "impuestas" están asociadas a las normas formales que se establecen en los dominios de lo público: en los estados y los mercados. Estas instituciones son "portadoras de género" cuando reflejan y reproducen las ideas preconcebidas acerca de la masculinidad y la feminidad a través de rutinas, normas, procedimientos y prácticas (Whitehead, 1979). Esto se refleja en los procesos de selección de personal para cubrir las

demandas de trabajo y en normas culturales y legales que establecen el acceso a la educación, los recursos (tierra, capital, créditos, tecnología), a los canales de comercialización y a las redes sociales. Dicho en otros términos, las “restricciones impuestas” se refieren a los mecanismos "portadores de género" de las instituciones (estado, mercado) que reflejan y reproducen las construcciones de género a través de reglas, procedimientos, preferencias y prácticas.

C. La estructura de restricciones de las mujeres chilenas a partir de datos secundarios y de entrevistas en profundidad

C.1 Los determinantes de la participación femenina

La participación laboral femenina en Chile ha crecido en las últimas décadas. A principios de la década de 1990 esta participación era cercana al 31 %. Entre el año 2003 y el 2013 la tasa de actividad femenina aumentó en más de 10 puntos porcentuales desde un 36,6% a un 47,7%. Es decir, si en 1990 de cada 10 ocupados, aproximadamente 3 eran mujeres, actualmente son casi 5 las que forman parte de la fuerza de trabajo del país. El aumento en el nivel de escolaridad de la población femenina ha sido señalado como uno de los principales determinantes del aumento en la tasa de participación laboral (Benvin y Perticará, 2007; Espino y Sauval, 2014).

No obstante, la tasa de participación de las mujeres chilenas se mantiene por debajo de las de otros países de la región y mucho más aún de la de países de la OCDE. Por otra parte, la segmentación horizontal y vertical por sexo en el mercado labor disminuye la probabilidad de que las mujeres ingresen al mercado laboral, estén ocupadas, se desempeñen en diferentes ocupaciones y acceder a empleos de buena calidad y a la igualdad salarial entre hombres y mujeres.

Los resultados de la investigación que acabamos de mencionar sobre restricciones al empoderamiento de las mujeres chilenas parte del supuesto de que existe una relación positiva entre el empleo de calidad (remuneración adecuada y cobertura de la seguridad social) que aseguran ingresos y prestaciones en igualdad de condiciones y los procesos de empoderamiento económico femenino.

De acuerdo a lo señalado en el estudio cuantitativo del proyecto (Espino y Sauval, 2014) la baja tasa de actividad y de empleo obedecen tanto a aspectos relacionados con la oferta, estereotipos e ideas incorporadas en las reglas y normas de las instituciones

supuestamente neutrales al género como los Estados, los mercados, así como también en las actitudes y comportamiento de los diferentes actores institucionales.

Los resultados de la investigación comprueban la premisa que la articulación entre ambos tipos de restricciones explicarían la alta proporción de mujeres que no accede a un empleo remunerado y una vez incorporadas, las menores remuneraciones que ellas reciben en promedio con relación a las registradas para los hombres y su participación en empleos de mala calidad.

Las mujeres enfrentan obstáculos en cada una de las etapas del proceso de incorporación al mercado laboral: transición de la inactividad a la actividad mediante la decisión de ingresar al mercado laboral, probabilidad de emplearse, y posteriormente probabilidad de emplearse en una categoría ocupacional y tener obtener un trabajo de calidad y con protección.

Otro estudio realizado en Chile sobre los Condicionantes de la autonomía económica de las mujeres elaborado para SERNAM (Fundación Sol, 2015) avanza en esta misma línea elaborando un Índice sintético que evalúa la intensidad de los obstáculos que las mujeres enfrentan para acceder a la autonomía económica. El índice se construye a partir de variables relativas a la composición del hogar y la distribución del trabajo no remunerado y doméstico, la inserción y calidad del empleo, el acceso a la propiedad y activos económicos. Su aplicación permite jerarquizar las distintas regiones de acuerdo a la intensidad de los condicionantes negativos para el empoderamiento económico de las mujeres: Muy alto, Alto, Medio y bajo.

C.2 Las restricciones intrínsecas e impuestas desde el punto de vista de las entrevistadas

El estudio cualitativo de la investigación “Promoviendo el empoderamiento económico de las mujeres a través de mejores políticas” tuvo por objetivo conocer los valores, las expectativas, las vivencias y los sentimientos de autoestima así como las relaciones que las mujeres establecieron con los otros a lo largo de su vida. Se analizó también las estrategias desplegadas por las trabajadoras para abordar los distintos obstáculos que enfrentaron a lo largo de sus historias laborales. Para el logro de este objetivo se entrevistaron a mujeres procedentes de distintas categorías socio- ocupacionales:

- ✓ Asalariadas formales: con contrato de trabajo (que implica cobertura de la seguridad social)

- ✓ Asalariadas informales: sin contrato de trabajo (no están protegidas por el derecho laboral ni cubiertas por seguridad social)
- ✓ Trabajadoras por cuenta propia y microempresarias.

Los resultados del análisis cualitativo no sólo comprobaron cómo operan las restricciones impuestas e intrínsecas sino que también proporcionaron pistas interesantes para pensar en lineamientos de políticas para el empoderamiento de las mujeres.

C.2.1. El carácter sistémico, estructural, cultural e interactivo de las restricciones al empoderamiento económico de las mujeres.

- El poder de las mujeres está anclado en factores estructurales relativos a la posición de clase y de género. La posición de clase fue analizada en los estudios cuantitativo y cualitativo a partir del quintil de ingreso de las familias y de los niveles educativos de las mujeres. La posición de género fue estudiada considerando la división sexual del trabajo doméstico y de cuidado, la segregación sexual del mercado de trabajo y las normas y discursos de género que regulan las prácticas sociales de mujeres y hombres. La posición de género es responsable de la dependencia de las mujeres de los otros, de las menores oportunidades de acceso a distintos tipos de recursos, del sobre trabajo y del menor tiempo que tienen para sus proyectos personales, sin embargo, la posición de género se expresa de diferente manera según el grupo social de pertenencia. La intersección de posición social y género fue clara. Las entrevistadas procedentes de hogares de los quintiles más bajos no pudieron estudiar, pese a sus expectativas, por razones económicas, ellas tuvieron mayores dificultades para ingresar al mercado laboral en ocupaciones protegidas e igualmente su itinerario laboral fue más inestable y tuvo que adaptarse permanentemente a los requerimientos familiares sobre todo en el caso de hogares monoparentales.
- Las normas formales e informales que regulan los patrones de comportamientos de hombres y mujeres en la familia y el mercado de trabajo y en las relaciones con las instituciones están permeadas por sesgos de género. De manera que la socialización en la familia y en las instituciones educativas y la segmentación del mercado laboral orientan a las mujeres hacia algunos sectores y categorías de trabajos. Persisten en el mercado una serie de estereotipos sobre las trabajadoras que las sitúa en una categoría diferente e inferior a los hombres. Las mujeres son

menos visibles y reconocidas en los espacios mixtos y suelen ser menos frecuentemente elegidas en posiciones de dirección.

- Los discursos y representaciones sobre las relaciones de género y sobre las identidades femeninas y masculinas transmitidas por sus padres y por el medio inmediato aunque a veces de carácter contradictorio, legitimaron la posición de las mujeres en la familia y el mercado de trabajo y contribuyeron a limitar sus motivaciones y expectativas. Discursos que al ser internalizados condicionan la aceptación y/ o resistencia a las posiciones de menor poder que les son atribuidas.
- Las madres juegan un importante papel en la socialización para el trabajo y en la autonomía futura de sus hijas. Sus discursos- muchas veces contradictorios-sobre el ser mujer, esposa y madre dejan entrever sentimientos de insatisfacción frente al poder y la autoridad paterna, y frente a las sucesivas renunciadas a sus proyectos personales. Las mujeres entrevistadas consideran a sus madres como contra modelo de lo que ellas quieren hacer o en caso contrario rescatan de sus discursos los mensajes más liberadores. La presencia posterior de modelos femeninos autónomos marca un hito de discontinuidad positivo en los procesos de individualización y empoderamiento.
- Las figuras masculinas tienen una influencia importante en la valoración de las mujeres. Muchas veces los padres presentan un comportamiento diferente con sus esposas e hijas. Mientras someten a sus esposas a los roles de ama de casa y madre, estimulan al desarrollo de sus hijas y su autonomía para protegerlas del abuso masculino.
- La representación de las necesidades de la pareja masculina y la disposición a satisfacerlas así como la anticipación a los comportamientos que ellos esperan de ellas constituye un mecanismo de aceptación de la posición subordinada. Sin embargo, la cercanía en recursos internos y de oportunidades educativas y laborales con la pareja facilita la negociación en torno a la redistribución de tareas y oportunidades entre los miembros de la pareja.
- El trabajo y la maternidad son significados por las entrevistadas como dimensiones importantes de su identidad y como base de autoestima personal. No obstante la desigual distribución del trabajo reproductivo entre hombres y mujeres, y el insuficiente compromiso del Estado con la Reproducción Social, transforma a la maternidad en un obstáculo para la participación laboral y su ejercicio entra frecuentemente en contradicción con los proyectos de realización personal.

C.2.2. Los procesos de empoderamiento o desempoderamiento son acumulativos y de carácter no lineal

A lo largo de una biografía y trayectoria laboral las desventajas o ventajas pueden acumularse y dar lugar a respuestas de carácter recurrente frente a la discriminación. Sin embargo, el curso de una trayectoria no está totalmente determinado y existen hitos importantes en la vida de las mujeres que las lleva a reposicionarse y desarrollar una percepción de sí diferente. Hitos inesperados pueden constituir una oportunidad de nuevas respuestas frente a situaciones conflictivas. Ellos suelen constituir verdaderas encrucijadas en torno a aceptar la situación de desventaja y pérdida de poder o abordar situaciones con nuevas estrategias que significan un viraje en sus vidas. Es el caso de mujeres que se separan o son abandonadas y se ven presionadas a asegurar la subsistencia familiar. Es el caso también de mujeres a quienes se les presentan en forma inesperada oportunidades de ascender y capacitarse que las promueve a nuevas posiciones más valoradas y remuneradas. En estos casos deben hacer nuevos acuerdos con su pareja y entorno familiar y contar con el apoyo de sus parejas.

Finalmente, queremos destacar la importancia que en las biografías de las mujeres tienen el trabajo remunerado y la educación como mecanismos de empoderamiento y autonomía personal y movilidad familiar.

El trabajo remunerado adquiere múltiples significados para las mujeres, cuyos sentidos se esclarecen a partir de la experiencia de la subordinación femenina. Muchas entrevistadas valoraron el trabajo porque les permitía salir del enclaustramiento doméstico y disminuir la dependencia económica de su familia. Así mismo, las entrevistadas consideraron que el trabajo es fuente de autoestima personal, amplía los horizontes temporales y les permite proyectar su vida y la de sus hijos más allá del presente y sortear de alguna manera mandatos de género. El trabajo les confirma que pueden ser eficientes y cumplir con algunas de las metas que se han propuesto.

La educación es otro soporte para el empoderamiento de las mujeres, ya que les permite acceder a mejores empleos y postular a empleos por concursos de mérito distanciándose de las redes de influencia informales que suelen favorecer las trayectorias masculinas

II. SEGUNDA PARTE

ORIENTACIONES DE POLITICAS PARA EL EMPODERAMIENTO ECONÓMICO

A. El papel del Estado y las políticas públicas en un incierto y complejo escenario global

El actual escenario global replantea el papel del Estado y de las políticas públicas en la construcción y estabilidad de una sociedad democrática e igualitaria. Existe un cierto consenso en sectores mayoritarios de la población sobre los problemas que acarrea el patrón de crecimiento que ha predominado desde la implementación de las políticas neoliberales. Sin embargo, si bien hay mayor conciencia de los problemas, es más escasa la generación de consensos entre diferentes sectores sociales con diversos grados de poder. A la vez que se perciben más los problemas y se ubica en el Estado la capacidad de resolverlos, se reduce el espacio para la toma de decisiones que no “respeten” la lógica impuesta por los profundos cambios ocurridos a partir de los años 70 en la economía mundial.

Si bien Chile ha logrado reducir de manera notable la pobreza en las últimas décadas, la distribución del ingreso y de los recursos económicos no ha experimentado progresos significativos. La desregulación y flexibilización de los mercados han contribuido a la desigualdad en la distribución del ingreso y la riqueza. A la vez, aunque se han abierto nuevas oportunidades laborales a las mujeres, se mantienen, como ya se ha señalado, desigualdades en el acceso al trabajo, en la calidad de los empleos y en las remuneraciones. Tampoco se han modificado sustancialmente las normas y discursos de género que contribuyen a la reproducción de las desigualdades entre mujeres y hombres. Por otra parte, la creciente incorporación de las mujeres al trabajo remunerado ha dejado al descubierto la deficiente oferta estatal en servicios públicos de cuidado junto a los altos costos de la oferta de mercado y la menor disponibilidad de redes sociales y familiares para el cuidado.

Frente a la situación general descrita se rescata el papel del Estado para reformar las políticas económicas así como también para actuar sobre las concepciones y estereotipos que permean las políticas públicas y los comportamientos sociales que reproducen y legitiman los distintos sistemas de desigualdades. En el caso de las desigualdades de género las políticas públicas suelen limitar las posibilidades de las mujeres para pensar el futuro y desarrollar distintas dimensiones como ser humano. Concepciones tradicionales de familia y el reconocimiento de la autoridad masculina por ejemplo, las ponen en una situación de dependencia que frenan los cambios en la distribución del trabajo doméstico y de cuidado, factor fundamental en la dependencia económica de las mujeres y principal obstáculo para su desarrollo laboral.

En el ámbito político se plantea la necesidad de que el Estado garantice la mayor participación de un amplio espectro de actores, entre ellos las mujeres, en el debate público y en los procesos de decisión de manera de contribuir a su constitución como actor político reconocido y legítimo.

B. El estado y las políticas en pro de la igualdad de género en la sociedad chilena

La existencia de un movimiento de mujeres y feminista a nivel nacional e internacional en el contexto de la recuperación de la democracia hizo posible la elaboración e implementación de una agenda e institucionalidad de género orientada hacia la igualdad y autonomía de las mujeres. Esto proporcionó oportunidades para cuestionar las concepciones y representaciones de género, que aun comparten parte importante de autoridades y funcionarios, las mismas que a la vez, sustentan la organización y nutren el clima cultural del Estado. Pese a que en la sociedad los discursos feministas y de las mujeres y de otros movimientos y sectores contra la desigualdad de género han devenido públicos, ellos coexisten con otros discursos y prácticas que siguen excluyendo a las mujeres de las oportunidades poniéndolas en una situación de inferioridad jerárquica. Las nuevas prácticas sociales que cuestionan por ejemplo, las estructuras familiares tradicionales han enfrentado fuertes resistencia para lograr un reconocimiento institucional como ha sido el caso del divorcio y de la convivencia de parejas heterosexuales y homosexuales y el reconocimiento de derechos sexuales y reproductivos.

Los resultados de la investigación cualitativa mostraron que la mayoría de las mujeres adquirieron una mayor conciencia crítica de las relaciones patriarcales y desigualdades de género, negociaron y desarrollaron prácticas tendientes a romper los estereotipos y los mecanismos discriminatorios que operan en la sociedad. Esta situación tiene costos

personales ya que les exige enormes y redoblados esfuerzos para enfrentarlas y/o sortearlas a lo largo de su trayectoria.

Un logro importante para el debilitamiento de las desigualdades de género fue la creación en el año 1991 del Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM) y en el año 2016 el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género. A lo largo de los años, el SERNAM ha desplegado numerosas estrategias para incluir en las agendas, políticas y programas que aborden diversos problemas experimentados por las mujeres por su condición de género entre otros la violencia, la discriminación en el mercado laboral, la atención de la salud sexual y reproductiva. Entre las estrategias desplegadas por las instituciones de género, caben destacar las propuestas de reformas laborales y la aprobación de nuevas leyes, la creación de instancias impulsoras de la igualdad de género en el Estado, la elaboración e implementación de los Planes de Igualdad de género, el programa de mejoramiento de la gestión: equidad de género. Junto a ellos se ha impulsado la producción de estadísticas y conocimiento sobre las expresiones de las desigualdades de género en los distintos ámbitos de responsabilidad del Estado.

Un análisis longitudinal de los procesos de institucionalización del género en el Estado pone de *manifiesto su carácter acumulativo, y permite* aprehender las continuidades y discontinuidades, los hitos más significativos, y los logros esperados e inesperados en el ámbito de las políticas públicas.

Permite identificar en las diferentes coyunturas políticas *los actores que se movilaron, los discursos y propuestas* que circularon en torno a problemas de género tales como la violencia contra la mujer, el divorcio, los programas de educación sexual, entre otros. Asimismo, permite analizar las encrucijadas y alternativas que enfrentaron, las que, de acuerdo con la forma en que fueron abordadas, abrieron o cerraron distintos caminos, poniendo en evidencia el carácter no lineal y contingente del curso de los procesos de institucionalización de género.

Sin embargo, la acumulación de los procesos no significa linealidad. Los logros no fueron producto solamente de la profundización de las estrategias que en el pasado reciente se mostraron exitosas, como tampoco fueron sólo el resultado de acciones estratégicas intencionales. Al contrario, ellos estuvieron estrechamente relacionados *con cambios en las concepciones que animaban los programas y políticas de gobierno, la comprensión e importancia atribuida a la igualdad de género y el compromiso del gobierno con este tema*. A lo largo de los años un conjunto de hechos, muchos de carácter contingente, convergieron abriendo o cerrando posibilidades de cambio, las que fueron aprovechadas o no relevadas por los distintos gobiernos y otros actores, de acuerdo a la interpretación que hicieron de ellas. Finalmente, los cambios se asentaron en las transformaciones

culturales y sociales experimentadas en el país, algunas de las cuales fueron impulsadas o reforzadas desde las políticas de gobierno.

En breve, un análisis longitudinal de los procesos de institucionalización pone de manifiesto la importancia de las concepciones y del poder de los actores públicos, políticos y sociales que se movilizan en torno a problemas específicos de la agenda de género, y de las estrategias desarrolladas para acumular fuerzas en torno a la solución de estos problemas, para lo cual es clave debilitar las resistencias de fuerzas conservadoras

Por otro lado, la experiencia acumulada en el país y a nivel global sobre la incorporación de los temas de igualdad y autonomía de género en las políticas y programas nos muestra que:

- ✓ El carácter sistémico de los problemas de género exige elaborar políticas integrales y de carácter intersectorial, lo que cuestiona la organización sectorial del Estado. Por ejemplo, incorporarse y mantenerse en el mercado de trabajo implica dotar de mayor autonomía, de recursos personales y culturales a las mujeres, favorecer el acceso a la salud y a la vivienda, implementar políticas de cuidado, entre otras medidas que son competencias de distintos sectores y de servicios que deberían trabajar coordinadamente.
- ✓ Las políticas, programas y proyectos propuestos por la agenda institucional de género son implementados por autoridades y funcionarios a nivel local, regional y central que no forman parte de las instancias responsables de coordinar las políticas de género, los que no solo tienen menos información y conocimiento de las desigualdades de género sino que comparten ideas tradicionales y estereotipos de género. Por otra parte, en distintos sectores pueden implementarse programas y proyectos específicos que pese a derivar algunos recursos hacia las mujeres, pueden contribuir a fortalecer las normas de género tradicionales si no garantizan la autonomía de decisión sobre ellos.
- ✓ La institucionalidad de género es un proceso de carácter sociocultural y político, que se va construyendo en la interacción que establecen distintos actores públicos y privados con diferentes concepciones sobre la igualdad de género y poder, en contextos institucionales y políticos preexistentes. La circulación de nuevas ideas y propuestas de acción de parte de los actores sociales y públicos ha jugado un papel importante sobre las concepciones e ideas de género implícitas en el quehacer del Estado y en la modificación de las reglas formales que resisten a las medidas en pro de la igualdad. Mediante la coordinación, la reiteración de las ideas, la estabilidad y recurrencia de las acciones, se han ido creando nuevos espacios para

las políticas de género y nuevos canales de participación de actores que pueden contrarrestar las inercias y resistencias de los funcionarios/as (Guzmán 2011).

- ✓ Desde esta perspectiva relacional los procesos de institucionalización de demandas de género relativas al empoderamiento económico de las mujeres se expresan en la creación permanente y ampliada de nuevos espacios sobre el tema, la circulación de nuevos discursos y conocimientos, de nuevas instancias y reglas formales e informales los que ciertamente no reemplazarán a los espacios y normas existentes pero introducen polos de tensión que favorecen el cambio.

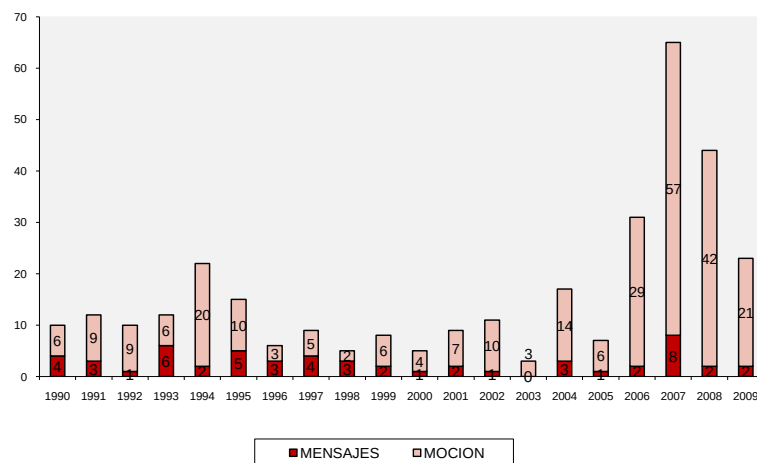
En breve, la experiencia acumulada sobre políticas en pro de la igualdad de género muestra la importancia de generar condiciones organizativas, técnicas y políticas, a través de redes y relaciones con el conjunto de actores del Estado para que los discursos e ideas sobre la igualdad de género sean incorporados en los debates y agendas institucionales y se transformen las normas de funcionamiento del Estado.

A continuación presentamos en orden cronológico, algunas de las reformas legislativas relativas a la igualdad de género que contribuyen a debilitar las restricciones al empoderamiento económico de las mujeres. El orden cronológico permite ver la forma en que a través del tiempo se fueron generando condiciones sociales, culturales y políticas para institucionalizarlas demandas de género movilizadas desde la teoría y práctica feminista.

Proyectos relacionados con la igualdad de género presentados según año y participación del Ejecutivo y el Legislativo

Reformas Legislativas 1990 - 2009

Proyectos presentados 1990 – 2009 según origen: Ejecutivo / Legislativo



336 proyectos presentados entre 1990 y 2009; 227 mociones y 59 mensajes



REFORMAS LEGALES QUE FAVORECEN EL EMPODERAMIENTO ECONÓMICO DE LAS MUJERES

1990-1994

- Creación del Servicio Nacional de la Mujer. Ley N°19.023, 1991 (1990).
- Modifica el Código Civil en materia de régimen patrimonial de matrimonio y otros cuerpos legales que indica. Ley N°19.335, 1994 (1991).
- Violencia intrafamiliar. Ley N°19.325, 1994 (1991). Modifica el Código Penal, el Código de Procedimiento Penal y otros cuerpos legales, en materias relativas al delito de violación (1993).
- Tipifica y sanciona el acoso sexual (1994)
- Introduce modificaciones al Código Penal con el objeto de tipificar y sancionar el delito de trata personas. Ley N°19.409, 1995 (1994).
- Modifica el artículo 203 del Código del Trabajo, estableciendo la obligación de mantener salas cuna en establecimientos comerciales que indica. Ley N°19.408, 1995 (1994). 1996-2000
- Modifica el Código del Trabajo concediendo derecho a licencia a los padres trabajadores en casos que señala. Ley N°19.505, 1997 (1996)
- Se propone la creación de los Tribunales de Familia (1997)
- Modifica el artículo 194 del Código del Trabajo en materia de protección a la maternidad. Ley N°19.591, 1998 (1995)
- Modifica el Código Civil y otros cuerpos legales en materia de filiación. Ley N°19.585, 1998. (1993))
- Acuerdo relativo a la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer Convención de Belém do Pará. D.S. N°1.640, 1998.
- Establece normas sobre procedimiento y sanciones relativas a los actos de violencia intrafamiliar (1999)
- Reforma de la Constitución Política, estableciendo la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres. Ley N°19.611, 1999 (1995).

2000-2005

- Protección de la madre escolar o estudiante embarazada. Ley N°19.688, 2000 (1994)
Modifica la Ley N° 14.908, sobre abandono de familia y pago de pensiones alimenticias.
- Regula día de visita de los hijos sometidos a tuición de uno de los padres. Ley N°19.711, 2001 (1996)
- Evita discriminación por edad y estado civil en la postulación de empleos. Ley N°19.739, 6 julio de 2001,
- Modifica el artículo 203 del Código del Trabajo, disponiendo la obligatoriedad de instalar salas cuna en establecimientos industriales y de servicios que indica. Ley N°19.824, 2002 (1996)
- Modifica diversos cuerpos legales con el objeto de promover el derecho de las mujeres a participar en la vida pública nacional (2003).
- Permiso paternal Ley N°20.047, 2005 (2003)
- Nueva ley de matrimonio civil. Ley N°19.947, 2004 (1995) Creación de Tribunales de Familia. Ley N° 19.968, 2004 (1997).
- Fusiona los Escalafones Femeninos y Masculinos de Oficiales de Carabineros de Chile. Ley N°20.034, 2005 (2004)
- Aprueba el protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños, que complementa la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional, aprobado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su resolución A/RES/55/25, de 15 de noviembre de 2000, y suscrito por Chile el 8 de agosto de 2002. D. S. N°342, 2005 (2004)
- Modifica el Código Civil, en lo relativo a la exigencia de presentación de antecedentes para dar curso a la demanda de reclamación de maternidad o paternidad, y a la valoración de los medios de prueba sobre el particular. Ley N°20.030, 2005 (2002).
- Aprueba el protocolo para prevenir, y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños, que complementa la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional, aprobado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su resolución A/RES/55/25, de 15 de noviembre de 2000, y suscrito por Chile el 8 de agosto de 2002. D. S. N°342, 2005 (2004)
- Modificación de la ley que establece normas sobre procedimiento y sanciones relativas a los actos de violencia intrafamiliar. Ley N°20.066, 2005 (1999).
- Suspende la prescripción de la acción penal en casos de delitos sexuales cometidos contra menores de edad (2005).

- Se e tipifica y sanciona las situaciones de acoso sexual en el trabajo, modifica el Código laboral Ley N° 20.005 de Acoso sexual, 18 de marzo de 2005.
- Se establece permiso paternal de 4 días en el Código del Trabajo. Ley N° 20.047, 2 de septiembre de 2005.

2006-2010

- Se establece el derecho de las madres trabajadoras a amamantar a sus hijos menores de dos años aun cuando no exista salas cuna. Introduce modificaciones a la aplicación de los procedimientos de la ley de tribunales de familia. Ley N° 20.086, 2005 (2005)
- Crea el Sistema Intersectorial de Protección Social e institucionaliza el Subsistema de Protección Integral a la Infancia, “Chile Crece Contigo. Ley N° 20.166, 12 febrero de 2007,m Ley N°20.379, 2009 (2008)
- Introduce modificaciones orgánicas y procedimentales a la Ley N° 19.968, que crea los Tribunales de Familia. Ley N° 20.286, 2008 (2006).
- Se otorga derecho a la sala cuna al trabajador, en caso de tuición o si la madre fallece. Ley 200379 Ley N° 20.399, 23 de noviembre de 2009,
- Se reconoce el derecho a descansar en días festivos a las trabajadoras de casa particular “puertas adentro”. Se fiscaliza por denuncia de la trabajadora. Ley N° 20.336, publicada el 3 de abril de 2009
- La Reforma previsional crea un sistema de pensiones solidarias de vejez e invalidez, en adelante “sistema solidario”, complementario del sistema de pensiones. Incluye pensión básica solidaria de vejez e invalidez y la bonificación por hijo para las mujeres. Ley N° 20.255, 31 de agosto de 2011
- Se reconoce la igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres. Ley N° 20.348, de 19 de junio de 2009.
- Se hace extensivo el permiso paterno de 5 días a la madre en caso de adopción de un menor. Ley 200379 Ley 20.367, 7 de agosto de 2009.
- Se establece la figura del femicidio: D.O. 18/12/2010, Ministerio de Justicia. “Modifica el Código Penal y la Ley N° 20.066 sobre Violencia Intrafamiliar, estableciendo el “femicidio”. , aumentando las penas aplicables a este delito.

2011 -2015

- Se modifica las normas de protección a la maternidad, y crea el derecho postnatal parental de 12 semanas adicionales al postnatal ya existente para las madres (también de

12 semanas), de las cuales las 6 últimas pueden ser compartidas, por decisión de la madre, con el padre, por media jornada o jornada completa. La Ley permite que los padres solo puedan acceder al posnatal en su última etapa (nunca inmediatamente después del parto) y mantiene vigente los cinco días de permiso que, por ley, tienen los padres de un recién nacido. Ley N° 20.545, de 17 de octubre de 2011

- Se modifica el Código del Trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral. Ley N° 20.607, 8 de agosto de 2012,
- Se introduce modificaciones al código civil y a otros cuerpos legales, con el objeto de proteger la integridad del menor en caso de que sus padres vivan separados. Esta ley incorpora expresamente el criterio de corresponsabilidad parental en el cuidado de los hijos e hijas. entre hombres y mujeres, la cual incorporó este principio al Código del Trabajo. Ley N° 20.680, 21 de julio de 2013
- Creación del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género Ley Marzo 2015.

PROGRAMAS

Desde el SERNAM se ha promovido la implementación de programas específicos destinados a promover la autonomía económica de las mujeres los que pese a sus orientaciones explícitas a favor del empoderamiento, han mostrado sus límites. Se han caracterizado por una difícil articulación con otras políticas sociales y económicas, y con los lineamientos de las políticas macroeconómicas. Si bien estos programas son valorados por las mujeres por los efectos positivos en el desarrollo social y personal y la ampliación de sus redes sociales, no aseguran el desenlace laboral. Por otro lado, no se cuenta con suficiente información sistematizada sobre el desenlace laboral de estos programas y de su influencia en el ingreso laboral de las mujeres como asalariadas o en actividades de emprendimiento. No existe una reflexión acabada sobre las condiciones de vida y los recursos de las mujeres de los dos primeros quintiles ni de la demanda y requisitos formales de ingreso al mercado laboral para mujeres de estos dos primeros quintiles en los que se focalizan los programas.

Chile 2014: Programas gubernamentales orientados a la autonomía y participación económica de las mujeres

Ministerios/Servicios y Fundaciones	Servicios	Programas	Año de inicio
Ministerio de Desarrollo Social/Ministerio del Trabajo	PRODEMU	1. Desarrollo Competencias Laborales a Mujeres de Ingreso Ético Familiar	2004
SERNAM	Gobiernos	2. Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar	1992-1997

	Municipales		Segunda Versión 2007
Ministerio Desarrollo Social		3. Subsidio al Empleo de la Mujer, Bono al Trabajo de la Mujer Ingreso Ético Familiar	2012
SERNAM	SERNAM	4. Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género	2007
SERNAM	JUNAEB	5. 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila	2011
PRODEMU	PRODEMU	6. Aprendiendo a emprender	2004
INDAP	SENSE PRODEMU	7. Formación y Capacitación de Mujeres Campesinas	2004
PRODEMU	PRODEMU	8. Ellas Buscan trabajo	2011
PRODEMU	PRODEMU	9. Mejorando mi negocio	2004
Ministerio de Desarrollo Social	Municipalidades JUNAEB IND	10. Centros de Atención para Hijos de Mujeres Temporeras	1991
Ministerio de Economía	SERCOTEC	11. Capital Abeja, fondo concursable para emprendimiento de mujeres	2012
Ministerio del Trabajo y Previsión Social	Instituto de Previsión Social	12. Talleres de Promoción de Derechos Previsionales y Laborales	2013
Ministerio de Interior y Seguridad Pública	Subsecretaría de Prevención del Delito	13. Programa de Apoyo Integral a Mujeres Privadas de Libertad	2015
Ministerio del Trabajo	SENCE	14. Más capaz	2015
SERNAM		15. Mujer, Asociatividad y Emprendimiento	2015

Arriagada y Gálvez 2014

C. Hacia un nuevo pacto social y político en torno al empoderamiento económico de las mujeres.

Las reflexiones anteriores y la experiencia acumulada a nivel nacional e internacional aconsejan implementar nuevas estrategias de género que amplíen la mirada desde políticas micro orientadas a la autonomía económica de las mujeres hacia políticas más amplias orientadas a crear un nuevo consenso sobre la importancia del empoderamiento económico de las mujeres para el bienestar social y para desmontar las restricciones intrínsecas e impuestas que producen y reproducen las desigualdades de género en distintos ámbitos.

La creación del SERNAM el año 1991 y del Ministerio de la Mujer y de la Equidad de Género en el contexto de debate de una constitución para Chile, ofrece oportunidades para que estos organismos convoquen a un nuevo pacto de género en torno a la igualdad y empoderamiento económicos, que involucre una amplia participación de actores públicos, políticos y sociales y organizaciones gremiales.

Este nuevo consenso debe construirse en torno a una premisa básica para quebrantar las restricciones al empoderamiento económico identificadas en la investigación, base de este documento.

Premisa: Reconocimiento del trabajo doméstico y de cuidado

El trabajo no remunerado es fundamental para la regulación de la producción y de los salarios y para el bienestar social debido a su contribución a los sistemas de protección social. Desde una perspectiva económica feminista, el reto crítico es llevar al sector reproductivo (y así el reconocimiento del trabajo no remunerado) hasta el dominio del análisis económico y de los mercados, contabilizando así plenamente los costes relacionados con la producción y mantenimiento de la mano de obra (trabajadores/as) y familias. Desde esta perspectiva se plantea que el Estado, el mercado y las familias asuman un nuevo papel en el cuidado de las personas, que incluye la corresponsabilidad entre hombres y mujeres y la implementación de nuevos tipos de servicios. De igual manera supone nuevas formas de organización de la vida cotidiana y de los organismos públicos y privados, orientados a través de políticas públicas.

El reconocimiento del trabajo doméstico y de cuidado esclarece las relaciones de poder dentro de la familia, las que se expresan en la distribución desigual de derechos y responsabilidades, de oportunidades, de reconocimiento y de participación en las decisiones familiares. De esta manera el ámbito familiar deja de ser significado solo desde la ideología del amor y de la dedicación de las mujeres a la familia y pasa a ser un espacio que debe regularse con normas explícitas que garanticen la igualdad entre sus miembros.

C.1. Ámbitos en los que operan las restricciones: Orientaciones de políticas

a. Socialización para el trabajo

El acceso de las mujeres a empleos de calidad en igualdad de condiciones que los varones, está condicionado por procesos de socialización de género que, en general, limitan las motivaciones y expectativas de las mujeres. Sería necesario pensar en políticas socioculturales orientadas a la familia y a las instituciones educativas que garanticen el desarrollo de las capacidades de las mujeres y su orientación futura al mercado laboral como una dimensión importante de su identidad.

- ✓ **Programas culturales** dirigidos a las familias para debilitar estereotipos de género en las prácticas familiares y debilitar la transmisión intergeneracional de los roles de género.

- ✓ **Educación preescolar no sexista e inclusiva.** Ella juega un papel fundamental no solo porque amplía los servicios de cuidado que liberan a las mujeres del trabajo de cuidado, facilitando el acceso al mercado laboral sino que también a través de la implementación de prácticas docentes no sexistas se puede fortalecer la individualidad y el desarrollo de motivaciones y expectativas de las mujeres en torno a proyectos personales. Por otra parte, el colegio puede ofrecer modelos de mujer y hombres heterogéneos y constituir un espacio de protección y libertad frente a la distribución sexista de responsabilidades familiares de parte de los padres.
- ✓ **Educación de calidad, no sexista, e inclusiva.** Las mujeres valoran la educación como un mecanismo importante para su desarrollo personal y movilidad familiar. Un tipo de educación como la señalada les permite alejarse de modelos tradicionales de género. Los docentes deben estar atentos a los discursos, las normas de relacionamiento de género que los estudiantes traen de su familia y promover nuevas formas de interacción entre niños y niñas que rompan estereotipos y les permitan a ambos acceder en igualdad de condiciones a acciones tipificadas como femeninas y masculinas.
- ✓ **Prevenir la maternidad precoz** a través de la coordinación de políticas que refuercen la autonomía física de las mujeres: su derecho a la integridad física y a decidir sobre su cuerpo.
- ✓ **Cultura** Fomentar la circulación de nuevos discursos sobre género a través de medios de comunicación y de acciones culturales que debiliten los límites que separan los comportamientos de género. Promover iniciativas culturales en la sociedad que aborden, enriquezcan y democratizen las relaciones de género.
- ✓ **Asociatividad** Favorecer la organización y participación de las niñas, jóvenes y mujeres en las actividades sociales y culturales promovidas desde distintas organizaciones, para desarrollar sus capacidades de liderazgo y motivar su participación en las decisiones colectivas.

b. Acceso al mercado laboral

- ✓ **Proceso de selección y promoción:** Mejorar, ampliar y formalizar las modalidades de acceso al mercado laboral. La existencia de redes es un condicionante importante del mismo. A menudo los hombres tienen más redes en el mundo

laboral razón por la cual pueden obtener mayor información que las mujeres sobre puestos de trabajo y ser orientados en el mercado. Frente a esta situación las trabajadoras demandan la difusión de la información y la implementación de procedimientos de selección por mérito ciego al género y a la procedencia social, que disminuyan los grados de discrecionalidad de los empleadores en los procesos de selección o promoción de trabajadores.

- ✓ **Prestación de servicios de cuidado infantil que sean regulados, accesibles Y universal (a todos los niños hijos de padres y madres trabajadoras)**
- ✓ **Desarrollo de programas de cuidado a personas postradas y adultos/as mayores**
- ✓ **Formación técnica y universitaria no segregada.**
- ✓ **Programas de capacitación:** Programas de capacitación dirigidos a mujeres con distintos niveles educativos que les asegure un desenlace laboral en funciones técnicas demandadas en el mercado. Estimular el ingreso de las mujeres a las carreras científicas y a los hombres a carreras humanistas y sociales.

c. Desegregación horizontal y vertical del mercado laboral

- ✓ **Medidas de acción positiva** para favorecer el acceso de las mujeres a ocupaciones tradicionalmente masculinas y debilitar la segregación horizontal de género que confina a las mujeres a un número limitado de ocupaciones y explica su sobrerrepresentación en actividades con bajos salarios y malas condiciones de trabajo
- ✓ **Planes de capacitación y formación** especializados y orientados al desempeño de funciones técnica, profesionales, de gestión y dirección.
- ✓ Revisar las **políticas de recursos humanos** referidos a las líneas de promoción dentro de las empresas.
- ✓ Incluir **lenguaje no sexista** en las comunicaciones del Estado.
- ✓ **Planes de igualdad** para funcionarios/as públicos para abordar prácticas discriminatorias al interior de las empresas.
- ✓ **Implementar políticas y normativas** para debilitar la segregación vertical en el mercado laboral, de acción positiva para que las mujeres accedan a cargos de direcciones media y alta.

d. Estabilidad, permanencia y movilidad en el mercado laboral: calidad de los empleos

- ✓ **Políticas de conciliación trabajo y familia** dirigidas a trabajadores y trabajadoras, incluyendo los permisos de parentalidad por nacimiento y crianza de hijos.
- ✓ **Calidad y protección.** Políticas que regulen la calidad de los puestos de trabajo para garantizar la seguridad económica de las mujeres y la de sus dependientes. Dar seguimiento a la aplicación de las leyes que promueven el trabajo de calidad y protegido, entre otros la aplicación de la ley de igualdad salarial.
- ✓ **Brecha salarial.** Disminuir la brecha salarial para que las mujeres especialmente las que están en pareja, permanezcan en el mercado, lo que a la vez incide en la redistribución del trabajo de cuidado.
- ✓ **Negociación:** Favorecer prácticas asociativas y sindicales, difusión de derechos laborales y de género y capacitación en temas de negociación y solución de crisis.
- ✓ **Previsión:** Estudiar la forma de incluir prestaciones específicas para compensar la persistencia de las desventajas en el mercado laboral que afrontan las mujeres (mayor esperanza de vida, menores ingresos, y más interrupciones profesionales, considerando especialmente aquellas que se deben a las obligaciones familiares que asumen).

Recomendaciones desde la demanda de trabajo

Arriagada y Gálvez (2014) sugieren que para contrarrestar los mecanismos generadores de la desigualdad de género en el mercado laboral se necesita el diseño de políticas para la regulación del mercado de trabajo y promuevan la generación de empleos de calidad y garanticen los derechos de los/as trabajadores/as. En este sentido se debe pensar en políticas de promoción de empleo femenino teniendo en cuenta las características de los distintos sectores del mercado laboral en que ellas se insertan mayoritariamente.

- **El sector público** puede ser un empleador privilegiado para incluir medidas orientadas a la eliminación de los mecanismos de discriminación de género e incluir nuevas normas para la contratación, la administración y promoción de los recursos humanos.

- **El sector privado** como empleador de mujeres muestra mayor diversidad, dispersión y grados de sensibilidad frente a las desigualdades de género. Frente a ello recomiendan:
 - ✓ Realizar campañas públicas sobre la igualdad en el trabajo entre mujeres y hombres
 - ✓ Trabajar con el sector empresarial para derribar estereotipos de género que se oponen a la igualación de las condiciones laborales y las remuneraciones de mujeres y hombres.
- **El sector de los hogares**
 - ✓ Ampliar y mejorar los sistemas de seguimiento a las distintas normativas aprobadas sobre trabajo doméstico remunerado.
- **En el mercado del trabajo independiente**, las propuestas a diseñar son diferentes. En primer lugar, cabe distinguir entre sectores realmente independientes de otros que esconden subordinación.

En el caso de los trabajadores y trabajadoras por cuenta propia e independiente, las políticas se orientarían a proveer a las mujeres:

- ✓ Información y contactos sobre sus mercados de compras y de ventas
- ✓ Conocimientos sobre la reglamentación comercial
- ✓ Incorporación o reforzamiento de la tecnología digital,
- ✓ Construir soluciones comunes para el cuidado de hijos/as de trabajadoras independientes.
- ✓ Atención de los niños/as en los lugares de trabajo incluyendo los domicilios de las trabajadoras cuando allí realicen el trabajo.
- ✓ Acceso a subsidios de ampliación o mejoramiento de la vivienda con fines laborales.
- ✓ Facilitar el acceso al transporte para el acceso a las materias primas y la entrega y venta de la producción. .
- ✓ Revisión de las normativas generales, municipales, sanitarias, impositivas, en lo referido a las actividades en pequeña escala, con

baja capitalización, y que se realizan en los domicilios particulares de las productoras. .

- ✓ Para los trabajadores/as que aparecen como independientes pero que están bajo dependencia de un solo proveedor o un solo cliente, las políticas deben orientarse a develar la subordinación, facilitar la coordinación y la asociación evitando la independencia laboral “disfrazada” que se utiliza de manera irregular para evitar las prestaciones laborales.

Bibliografía

Acuña, Eduardo y Ernesto Pérez (2005). Trayectorias laborales: el tránsito entre el trabajo asalariado y el empleo independiente. Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios. Cuaderno de Investigación Nº23, Santiago de Chile.

Arriagada Irma, Gálvez Thelma (2014). Estructura de restricciones a la participación laboral y a la autonomía económica de las mujeres: estudio orientado a mejorar las políticas de equidad de género. SERNAM.

Arriagada, Irma y Rosalba Todaro (2012) Cadenas globales de cuidados: el papel de las migrantes peruanas en la provisión de cuidados en Chile, ONU-Mujeres y CEM, editorial LOM, Santiago de Chile

Bárcena Alicia, Montaña Sonia (2012) El Estado frente a la autonomía de las mujeres. Libro CEPAL

Benavente María Cristina y Alejandra Valdés (2014). Políticas públicas para la igualdad de género. Un aporte a la autonomía de las mujeres. CEPAL

Beneria, Lourdes. 2003. Gender, Development and Globalization: Economics as if All People Mattered. Routledge, New York.

Benvin Evelyn, Perticara Marcela (2007). Análisis de los cambios en la participación laboral femenina en Chile. Revista de análisis económico. Vol. 22. La Paz, Bolivia

Borderías, Cristina y Cristina Carrasco (1994) Introducción. Las mujeres y el trabajo: Aproximaciones históricas, sociológicas y económicas en Cristina Borderías, Cristina Carrasco y Carmen Alemany (comps.) Las mujeres y el trabajo. Rupturas Conceptuales, Fuehm & Icaria, Barcelona, España.

Buttler, Judith (2009). Dar cuenta de sí mismo. Violencia ética y responsabilidad. Amorrortu.

Carrasco, Cristina, Cristina Borderías y Teresa Torns (eds.)(2011). El trabajo de cuidados. Historia, teoría y políticas, Catarata, Madrid, España.

Cook, Sarah y Razav Shahra (2012.) Trabajo y bienestar: revisión de los vínculos desde una perspectiva de género. Avances de investigación UNRISD 80- Fundación Carolina. Madrid.

Espino, Alma y Sauval María Chile (2014) ¿Frenos al empoderamiento económico? Factores que limitan la inserción laboral y la calidad del empleo de las mujeres .CIEDUR-IDRC.

Guzmán, Virginia (2011) Procesos político- institucionales e igualdad de género. Chile: 1980- 2010, tesis de doctorado, Universidad Autónoma de Barcelona, España.

Henríquez, Helia y Verónica Uribe-Echeverría (2004) Trayectorias laborales: la certeza de la incertidumbre, Dirección del Trabajo. Departamento de Estudios. Cuaderno de Investigación Nº 18. Santiago, Chile.

Kabeer, Naila (2012) Women's economic empowerment and inclusive growth: labour markets and enterprise development, IRC, SIG Working Paper 2012/1, DFID, Ottawa.

Kabeer, Naila (2008) Paid work, women's empowerment and gender justice: critical pathways of social change Pathways Working Paper 3. Brighton: IDS England.

<http://r4d.dfid.gov.uk/PDF/Outputs/WomenEmp/PathwaysWP3-website.pdf>

Lupica, Carina (2015) Instituciones laborales y políticas de empleo Avances estratégicos y desafíos pendientes para la autonomía económica de las mujeres. Serie división de asuntos de género . CEPAL.

Stefanović, Ana F. (2015). Hacia la construcción de pactos para la autonomía económica de las mujeres La experiencia de Costa Rica, El Salvador, Panamá y el Perú Genero y Desarrollo 130 CEPAL.

SERNAM-Fundación Sol (2015) Condicionantes de la autonomía económica de las mujeres. Estudio orientado a la focalización regional de los programas del Area Mujer y Trabajo del SERNAM.

Standing, Guy. 1999. "Global feminization through flexible labor: A theme revisited." World Development, Vol. 27, No. 3, pp. 583–602.