

Diplomado Internacional de Especialización
Derechos Económicos, Sociales y Culturales y Políticas Públicas
2008-2009

TESINA

**“PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y
HOMBRES 2000-2010, SERNAM.**

**¿ES EL PROGRAMA DE POLITICAS PUBLICAS QUE PONDRÁ FIN A
DISCRIMINACION FEMENINA?”**

.....

LAURA CID CIFUENTES
Abogada.

Santiago de Chile, Abril de 2009.

TABLA DE CONTENIDOS.

I.- PRESENTACION.

II.- DESARROLLO:

- A.-** MARCO TEORICO.
- B.-** ANALISIS DE LOS OBJETIVOS Y LINEAMIENTOS Y APLICACIÓN PRÁCTICA DEL PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.
- C.-** INSTANCIAS DE SEGUIMIENTO DEL PLAN.

III.- CONCLUSIONES.

IV.- RECOMENDACIONES Y / PROPUESTAS.

V.- BIBLIOGRAFIA.

I.- PRESENTACION.

A poco tiempo de terminar su periodo presidencial la primera mujer presidenta de Chile; la Sra. Michelle Bachelet; es importante analizar las transformaciones que se pueden evidenciar con un sinnúmero de políticas públicas que han venido a impulsar el desarrollo femenino en diferentes áreas de la sociedad.

Sorprendente fue la elección de nuestra presidenta por voto popular, en una sociedad cuyos acelerados cambios no habían incluido grandes transformaciones significativas de las mujeres. Chile sigue manteniendo una de las tazas mas bajas de participación femenina en America Latina y de las más bajas en espacio publico, especialmente en cargos de representación popular. Este hito es bastante paradójico, Chile aun no ha superado la gran brecha existente en diferentes materias entre hombres y mujeres, nadie puede desconocer que la incorporación femenina ha sido bastante elocuente desde la década de los años `90 hasta la actualidad, pero importante es destacar de que manera las mujeres lo han logrado hacer, o en que ámbitos ellas se han podido incorporar.

El presente trabajo tiene por objetivo analizar el "*PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES 2000-2010. SERNAM*", Trabajo bastante concienzudo que entrega objetivos y lineamientos para desarrollar políticas publicas con enfoque de genero, todo ello tendiente a lograr la plena igualdad entre hombres y mujeres. Este plan es el segundo, el primer plan abarco el periodo 1994-1994, pero ambos contienen diferentes acciones o estados deseables en distintos ámbitos de la vida social (trabajo, educación, salud, cultura y comunicación, legislación, institucionalidad publica, participación, familia, entre otros.) y que pretenden sobre la base de una coordinación interinstitucional dar una respuesta política a un problema cultural.

Un Plan de Igualdad de Oportunidades no busca imponer contenidos o formas de comportamiento, sino abrir las posibilidades de que los distintos sujetos sociales expresen sus diversas ideas, opiniones, comportamientos y actitudes, sin ser sancionados socialmente. Un Plan de Igualdad de Oportunidades no busca la uniformidad entre las personas, sino que respeta la diversidad y, en esa medida, contribuye a una mejor comunicación futura entre los sexos.

Una vez analizado este plan podremos resolver la encrucijada de determinar si este Plan es una política pública con enfoque de género, o es simplemente una recomendación que abarca diferentes ámbitos de nuestra sociedad elaborado por el Servicio Nacional de la Mujer, que dentro de unos años quedara olvidado en algún cajón de escritorio.

II.- DESARROLLO.

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES 2000-2010

A medida que la comunidad internacional tomo conciencia de la necesidad de consagrar los derechos humanos, se impuso también la necesidad de establecer y proteger ciertos derechos eminentemente femeninos, como son la consagración por ejemplo de que la violencia contra la mujer constituye una violación de los derechos humanos, cuestión que hasta la Convención de Belem do Para, no estaba implícitamente reconocido y que trajo consigo una mayor conciencia en las propias mujeres de sus derechos.

Por ello, Chile no ajeno a la comunidad internacional, una vez recuperada nuestra democracia y con la creación del Servicio Nacional de la Mujer en 1991 (SERNAM), el Estado comenzó una fuerte iniciativa relativa a la promoción de políticas públicas de igualdad entre mujeres y hombres. En virtud de ello se creo el primer *"Plan de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres 1994-1999"*, que consagraba la necesidad de incorporar la equidad de genero en el conjunto de políticas publicas. Su desarrollo permitió avances bastante significativos como por ejemplo, la ley de Violencia Intrafamiliar (1994), la reforma constitucional que modifico el artículo 1º del texto fundamental (1999), que explicito la igualdad entre hombres y mujeres al establecer *"Las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos"*, el texto original solo mencionaba a los hombres.

Debido a los avances conseguidos por este primer manual y ante la necesidad de seguir prosperando en el ámbito de los derechos de las mujeres, es que se confecciono el *"Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2000-2010"*, que el Sernam realizo con la participación no solo de los profesionales que allí trabajan, sino también con la colaboración de numerosas mujeres organizadas que elaboraron diferentes propuestas, muchas de las cuales se plasman en el texto integro de este plan.

Este plan que tenía como objetivo cumplir diferentes metas al término del periodo 2000-2010, en los cuales se vio integrado en muchas materias en los planes de los dos gobiernos que tuvieron que sumir dichas propuestas, hablamos en el primer periodo 2000-2005 del gobierno de Ricardo Lagos Escobar y periodo 2005-2010 el de nuestra actual presidenta Michelle Bachelet Jeria. Es por ello necesario conjuntamente con el análisis critico de este plan, revisar ambos programas de gobierno a fin de determinar en que grado se han adaptado los lineamientos de este plan, o es que solo han tenido cabida como "recomendaciones de un buen vivir".

A.- MARCO TEÓRICO.

El plan de igualdad creado por el Sernam parte de la base de una “desigualdad” existente en nuestra sociedad, parte de la base que las mujeres no han tenido y no tienen las mismas oportunidades que los hombres para desarrollarse en todos los ámbitos de una sociedad, es decir las mujeres sufren mayores discriminaciones que los hombres, para poder hacer este tipo de enjuiciamiento, es necesario entender que es DISCRIMINAR o cuando una Discriminación es atentatoria de un derecho humano. La RAE define el termino “Discriminar” como: Separar, distinguir, diferenciar una cosa de otra”, sin embargo existe un termino mas restringido para entender la discriminación atentatoria de un derecho humano, entendiendop por tal “Dar un trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos raciales, políticos, religiosos, etc.”, este es el tenor de la definición de discriminación femenina consagrada en la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW 1979) ratificada en Chile en el año 1989.

Pero que debemos entender por una misma igualdad de oportunidades? Importante es mencionar que es lo que se entiende con el titulo de este programa, originariamente, igualdad de oportunidades significa, fundamentalmente, *igualdad para competir*, se entiende que el principio de igualdad tiene su origen en las competiciones deportivas, habrá igualdad de oportunidades entre los jugadores cuando tengan iguales condiciones de partida. En su aplicación a la sociedad civil, debemos entender que esta igualdad de oportunidades significaría que todas las personas tienen que tener las mismas posiciones de salida para el logro de determinados objetivos profesionales.

En este plan de de Igualdad de Oportunidades (PIO), se establecen objetivos y lineamientos para la acción del Estado, a fin de que pueda integrar la equidad de género en las políticas públicas, para ello debemos en primer lugar conceptualizar el termino “Género”, se entiende por el una construcción simbólica que alude al conjunto de atributos socioculturales asignados a las personas a partir del sexo, mismos que convierten a la diferencia sexual en desigualdad social. La diferencia de género no es un rasgo biológico, sino una construcción mental y sociocultural que se ha elaborado históricamente. Por lo tanto, género no es equivalente a sexo. *Género* refiere a una categoría social; y *sexo* a una categoría biológica. El concepto fue elaborado para poner de manifiesto una relación social desigual entre los géneros (mujeres y hombres), entendidos como sujetos sociales y no como seres biológicos.¹

A su vez “Equidad de Género”, significa equivalencia en términos de derechos, beneficios, oportunidades y obligaciones. La equidad de género supone el disfrute equitativo de hombres y mujeres de los bienes sociales, las oportunidades de los recursos y las recompensas. No significa que hombres y mujeres sean iguales, pero si que lo sean sus opciones y posibilidades de vida.²

¹ La equidad de género en la agenda de las políticas sociales de los gobiernos municipales. Alejandra Massolo, Miriam Martínez y Patricia Zapata. Cesem, enero 2005.

² La equidad de género en la agenda de las políticas sociales de los gobiernos municipales. Alejandra Massolo, Miriam Martínez y Patricia Zapata. Cesem, enero 2005.

B.- ANALISIS DE LOS OBJETIVOS Y LINEAMIENTOS Y APLICACIÓN PRÁCTICA DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad 2000-2010, contempla 5 grandes capítulos que abarcan diferentes temas de acción para estrechar las diferencias de género, eliminar las desigualdades y combatir la discriminación especialmente la femenina, estos temas abordan en forma integral la problemática actual, pero ninguno prioriza sobre los otros, se pretende que en todos se alcancen avances significativos. Estas ideas matrices prontas a desarrollar permiten pasar de la declaración de buenas intenciones a la acción concreta. Además de estudiar cada capítulo, analizaremos los mayores logros en torno a cada una de las áreas definidas en el Plan de Igualdad.

A continuación se expondrá brevemente cuales con los grandes temas de intervención y sus objetivos específicos:

I.- UNA CULTURA DE IGUALDAD:

Una cultura de igualdad aspira a otorgar a todas las personas las mismas oportunidades para que desarrollen sus potencialidades. Así es descrito este principio dentro del PIO, pero además reconoce algo muy importante, *la diversidad*, como eje de las políticas públicas con enfoque de género que actualmente se ponen en marcha, poniendo énfasis en el “respeto a la diversidad” y estableciendo que hay tres condicionantes como seres humanos que no podemos ocultar: una es la etnia, otra la edad y el género.

El plan de igualdad de oportunidades, estableció diferentes objetivos tendientes a configurar este principio básico, estos serán enumerados a continuación y a su vez nos detendremos en los avances prácticos para poner en ejecución este plan.

OBJETIVOS Y LINEAMIENTOS:

- 1.- Contar con una opinión pública crítica frente a la discriminación de género.
- 2.- Eliminar los estereotipos sexistas y fomentar imágenes positivas de las mujeres en los medios de comunicación.
- 3.- Incorporar contenidos y prácticas en el sistema educacional tendientes a propiciar actitudes y valores favorables a la equidad de género.
- 4.- Fomentar actitudes y prácticas en la producción de conocimientos, la creación artística y el desarrollo tecnológico que tomen en cuenta las diferencias de género.

Las acciones para garantizar una cultura de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres que establece el Plan se sitúan en cuatro ámbitos: (a) la familia, (b) la educación, (c) las instituciones públicas, (d) la producción y acumulación de conocimientos y (e) los medios de comunicación.

Dentro del ámbito de la **Educación** y de la incorporación de la equidad de género, podemos mencionar los siguientes avances o propuestas de avances:

→ Desde el año 2002, SERNAM ha elaborado y validado un nuevo módulo para preescolares, denominado “Sexualidad, género y afectividad” en la formación de párvulos que complementa el programa “Crecer y desarrollarse en la senda de la afectividad cotidiana” de prevención de la violencia intrafamiliar, incorporado al currículo de los jardines de la JUNJI.

- Eliminación de imágenes sexistas en los textos escolares.
- Ley 19.688 permite a las estudiantes embarazadas acceder a los establecimientos educacionales.
- Jornada Escolar Completa que permite la incorporación de las madres al trabajo.
- Mejorar la calidad de la educación de las niñas para que no haya diferencias en los resultados de las pruebas SIMCE, PSU e internacionales entre las niñas y niños.
- Promover el desarrollo del liderazgo de las mujeres en los Consejos Escolares y los Centros de alumnos/as.
- Promover una orientación vocacional no sexista, que estimule a las estudiantes a seguir estudios en profesiones u oficios tradicionalmente reservados a los hombres.
- Implementar una asignatura obligatoria sobre DD.HH y género en las distintas carreras, especialmente en las profesiones del área humanista y social.
- Desarrollar estrategias para incorporar enfoque de género a la formación de estudiantes de pre-grado de pedagogía.
- Incorporar enfoque de género a las mallas curriculares de las carreras de pedagogía.

Avances en los **Medios de Comunicación:**

- Aparición en prensa de noticias o reportajes sobre la situación de las mujeres, por ejemplo, el Día de la No Violencia contra las Mujeres y el Día Internacional de la Mujer, entre otras iniciativas.
- Inserción en medios de comunicación de la figura laboral femenina, por ejemplo, en los noticieros de los canales de televisión abierta existen parejas televisivas, actúan al mismo nivel para la sociedad.
- Creación de diferentes Premios a las mujeres, que se han difundido en los medios de comunicación. (Ej. Premio Mujer Emprendedora,

Sin embargo, existe aun una brecha mayor respecto de los puestos que las mujeres ocupan en los cargos directivos de los medios de comunicación, sean estos televisión abierta (25 mujeres- 103 hombres) o en la prensa escrita (7 mujeres- 41 hombres), mención aparte cabe en el sentido que aquella prensa escrita que muestra mas a las mujeres como objeto (Las ultimas noticias-La cuarta), exista casi nula participación femenina en los cargos de dirección periodística.

Avances en **Institucionalidad Pública:**

- Código de buenas practicas laborales en los órganos de la administración central del Estado. (15 de mayo 2006)
- Creación de Sistema de Alta Dirección Pública, 2004, permite la selección de los altos cargos de la administración publica sin discriminación en base a genero.

La ausencia de una institucionalidad que promueva y defienda los derechos humanos. En particular la inexistencia de un mecanismo nacional de derechos humanos y la lentitud demostrada en la tramitación del *Defensor de los Derechos de las Personas o Ciudadano*, dan cuenta de la dificultad que tiene Chile aún para lidiar con temas de derechos humanos.

II.- PROMOVER LOS DERECHOS DE LAS MUJERES Y GARANTIZAR SU PLENO EJERCICIO:

La Conferencia Mundial de Derechos Humanos (Viena, 1993) reafirmo que los *derechos humanos de las mujeres y de las niñas* son parte inalienable, integral e indivisible de los derechos humanos universales. A partir de este reconocimiento, es que se hace necesaria la promoción de los derechos femeninos, ya sea por medio de modificaciones a la legislación o condiciones para el acceso a la justicia, pero es mayormente necesario una ciudadanía informada, con conocimiento y conciencia de sus derechos, apoyada siempre de una institucionalidad que sea capaz de responder a la trasgresión de ellos y que exija su cumplimiento.

Para obtener el cumplimiento de este tema se han establecido una serie de objetivos que pasaremos a señalar, además de explicitar los logros obtenidos hasta ahora.

OBJETIVOS Y LINEAMIENTOS:

1.-Fomentar el conocimientos de los derechos de las mujeres teniendo en cuenta su ciclo de vida y las características sociales, culturales y étnicas.

2.- Generar y mejorar instancias y mecanismos que resguarden el acceso a la justicia y el ejercicio de los derechos de las mujeres.

3.- Adecuar toda la normativa a la Constitución y convenios internacionales suscritos por Chile garantizando el ejercicio igualitario de derechos entre hombres y mujeres.

4.- Asegurar el derecho a la integridad física, sicológica y sexual de las mujeres y las niñas.

5.- Difundir y cautelar el derecho a la salud sexual y reproductiva de las mujeres.

El planteamiento que formula el Plan respecto de los derechos de las mujeres contempla tres grandes preocupaciones. La primera se relaciona con fomentar la información, conocimiento y apoyo a las mujeres en el ejercicio pleno de sus derechos. La segunda se refiere a las reformas legales necesarias para corregir trabas que obstaculizan la participación social, económica y laboral de las mujeres en condiciones de igualdad. La tercera da cuenta de acciones, normas y/o leyes dirigidas en particular a situaciones que vulneran los derechos de las mujeres en el ámbito privado (asegurar el derecho a la integridad física, sicológica y sexual de las mujeres y difundir y cautelar el derecho a la salud sexual y productiva). Aquí tiene especial relevancia la labor del Sernam, que ha realizado una sistemática promoción de nuevas leyes de equidad, asociada a la difusión de los derechos de las mujeres en una perspectiva de derechos humanos.

Dentro de este ámbito de acción debemos entender que el conocimiento por parte de la población femenina de sus derechos y ejércelos libremente, es una herramienta a largo plazo, sin embargo podemos señalar como avances los siguientes:

Avances en el ámbito legislativo:

→ Ley N° 19.947 de Matrimonio Civil (2004): Está orientada a proteger la situación de las hijas y los hijos y del cónyuge que se ha dedicado al cuidado de los niños y a las labores domésticas

→ Ley N° 19.968 que crea los Tribunales de Familia (2005) : Estos Tribunales dan cuenta de una profunda transformación en el acceso a la justicia, facilitando el proceso de muchas mujeres que buscan el reconocimiento parental de sus hijos, el derecho a alimentos, la resolución de disputas de tuición o la denuncia de situaciones de violencia intrafamiliar.

→ Ley N° 20.005 que tipifica y sanciona el Acoso Sexual (2005): Esta ley estuvo 15 años en el parlamento, tiene por objetivo prevenir, denunciar sancionar estos comportamientos abusivos.

→ Ley N° 20.047 de postnatal masculino (2005).

→ Nueva Ley 20.066 de Violencia Intrafamiliar (2005): Así por ejemplo, tipifica y regula un nuevo delito e innova al agregar un nuevo sujeto activo en conductas de violencia doméstica (conviviente).

→ Ley N° 20.030 de Filiación, modifica la Ley N° 19.585 de 1999 (2005)

Sin embargo aun se encuentran en trámite legislativo el Protocolo facultativo de la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer; Proyecto de Ley de Cuotas, que establece acción positiva a favor de las mujeres y modifica las leyes N° 18.700, N° 18.603 y N° 18.965.

Avances en el ámbito de **difusión de los derechos de las mujeres:**

→ Oficinas de Información, Reclamos y Sugerencias: La atención directa y permanente a las mujeres en materias de información y promoción de derechos se realiza a través del mecanismo implementado por el gobierno para promover y difundir derechos ciudadanos: el sistema de Oficinas de Información, Reclamos y Sugerencias (OIRS). Se presta atención individual, se realizan talleres de difusión de derechos y programas radiales.

→ SERNAM entrega información a través de variadas metodologías como folletería, cartillas, uso de medios audiovisuales, de promoción mediante la participación en cabildos y plazas ciudadanas.

→ Las acciones de capacitación en derechos dirigidas a las mujeres han mostrado un amplio desarrollo en la mayor parte de las regiones del país.

→ Talleres de capacitación en coordinación con la Fundación Pro Bono y el Colegio de abogados.

→ SERNAM y la Dirección del Trabajo han realizado un trabajo conjunto referido a la sensibilización y capacitación a trabajadoras temporeras, microempresarias, trabajadoras de la pesca industrial y dirigentas del sector Pesca. Tales capacitaciones versaban sobre derechos, condiciones de seguridad e higiene laboral para las trabajadoras y dirigentas de la pesca, y finalmente, información de derechos para trabajadoras temporeras de la agricultura y dirigentas del sector.

Instancias y mecanismos que resguarden el **acceso a la justicia** y el **ejercicio de los derechos de las mujeres:**

→ Se ha implementado una red de abogados voluntarios en la Región Metropolitana, que opera con el Colegio de Abogados y la Fundación Pro Bono. Mediante esta red se trabaja directamente apoyando el acceso a la justicia de mujeres de clase media de la región, que

no son atendidas por el sistema gratuito. Principalmente son derivadas para tratar problemáticas de familia y, especialmente, violencia intrafamiliar.

→ Talleres de capacitación a funcionarias/os de Corporaciones de Asistencia Judicial, seminarios a funcionarios/as del Ministerio de Justicia y de los servicios dependientes. Los temas tratados han sido: género, justicia y familia; género y gestión pública y reforma procesal penal.

Avances en la cobertura de situaciones que **vulneran los derechos de las mujeres:** (integridad física, psicológica y sexual de las mujeres).

→ Creación de las Casas de Acogida para mujeres víctimas de violencia intrafamiliar (25 casas, 2008)

→ Centros de Prevención y Atención o Centros de la Mujer, ofrecen asesoría psicológica, jurídica y social, al año 2008 existen 53.

→ Campañas de difusión de la campaña "No más violencia contra las mujeres", en todos los medios de comunicación.

→ Creación del número de teléfono 149 de Carabineros de Chile "Fono Familia", número gratuito al que pueden acceder las mujeres víctimas de violencia, en el cual se entrega información básica de medidas de protección.

- En 2007 ingresaron al Ministerio Público 16.300 denuncias de violencia sexual (Corporación Administrativa del Poder Judicial), y se estima que por cada delito registrado existen otros 7 que no se denuncian. Ello explica que no se ha disminuido la violencia doméstica, también por que las leyes que crearon los Tribunales de Familia y el Ministerio Público no asignaron recursos para implementar mecanismos contra la violencia intrafamiliar y el maltrato habitual.

- La instauración en la opinión pública del concepto "*FEMICIDIO*", conceptualizado como los asesinatos de mujeres por el hecho de ser tales, impuso un avance en la comprensión política del fenómeno. Si bien en nuestro país la denuncia es más bien reciente, se han iniciado con fuerza variadas campañas para el rechazo de la manera más extrema de la violencia hacia las mujeres.

Avances en la cobertura del **derecho a la salud sexual y reproductiva:**

→ Programa de Planificación Familiar: para lo cual se han realizado talleres en distintos servicios de salud a lo largo del país. Al respecto, se han difundido las normas y guías de regulación de la fecundidad y se ha continuado con la difusión y sensibilización para que los equipos de atención primaria realicen actividades de consejería en salud sexual y reproductiva.

→ El gobierno de Chile, ha llegado al consenso que los derechos reproductivos, dentro de los cuales se considera el derecho a acceder a diversas formas de anticoncepción, constituyen derechos humanos garantizados por diversos documentos de derecho internacional.

→ MINEDUC, SERNAM e INJUV implementaron el Plan Piloto de Educación Sexual en 153 establecimientos educacionales; se capacitó a orientadores, profesores de aula, directores y jefes técnicos; se publicaron y distribuyeron cartillas entre alumnos y alumnas, padres, madres, docentes y directivos en todos los establecimientos participantes en la propuesta y otros que lo solicitaron.

→ Se avanzado en el acceso de las mujeres rurales e indígenas a servicios de salud sexual y reproductiva adecuados.

→ Política de prevención de VIH/SIDA e ITS (infecciones de transmisión sexual), enfocado especialmente a jóvenes y mujeres adultas, dado que la asimetría de poder al interior de las parejas incide en el aumento de VIH/SIDA e ITS en ellas.

→ Atención de salud sexual y reproductiva a adolescentes en forma oportuna y de calidad.

→ Asegurar la total cobertura en la entrega de anticonceptivos (prevención y anticoncepción) de mujeres y hombres.

→ Si bien se ha incrementado el acceso de las mujeres a la anticoncepción moderna, es aun muy bajo y si bien esta disponible la anticoncepción de emergencia, esta tiene un acceso limitado.

→ La anticoncepción de emergencia, debió ser considerada como una política pública de salud, sin embargo y pese a los esfuerzos del ejecutivo, el Tribunal Constitucional, en un fallo ilegítimo prohibió la distribución de la Anticoncepción de Emergencia, AE, en los servicios públicos de salud, esto refuerza la inequidad social y la discriminación por condiciones socioeconómicas, ya que esta pastilla puede actualmente ser obtenida en forma onerosa, una vez que se tiene una receta médica para poder adquirirla en cualquier farmacia de Chile.

Sin embargo aun falta mucho por hacer, se necesita con urgencia un Proyecto de Ley Marco de Derechos Sexuales y Reproductivos.

III.- PARTICIPACION EN LAS ESTRUCTURAS DE PODER Y EN LA ADOPCION DE DECISIONES:

La presencia de las mujeres en los espacios sociales, laborales, académicos, culturales y políticos se ha elevado en las últimas décadas en nuestro país, sin embargo su participación con relación a los hombres sigue siendo muy inferior en el ámbito de la toma de decisiones. Son las principales ausentes en los procesos e instancias de decisión y poder. Los modelos culturales y la división sexual del trabajo siguen propiciando el desarrollo de su identidad principalmente en torno a la maternidad y a su contribución al desarrollo de la pareja y familia.

Las mujeres históricamente siempre han participado, pero lo han hecho en organizaciones que no son estratégicas desde el punto de vista del ejercicio del poder, esto es lo que se pretende cambiar, para ello y una vez que se reconozca que las mujeres tienen dificultades para ascender a estos cargos podremos garantizar una democracia paritaria. Es por ello que este capítulo está enfocado en 3 objetivos.

OBJETIVOS Y LINEAMIENTOS:

- 1.- Desarrollar estrategias para fomentar la participación de las mujeres en la toma de decisiones.
- 2.- Estimular la creación y fortalecimiento de la asociatividad y redes de mujeres.
- 3.- Fortalecer el liderazgo de las mujeres para facilitar su reconocimiento como sujetos sociales y fortalecer en el ejercicio de sus derechos.

Avances en Participación de las Mujeres:

→ Proyecto de Ley de Cuotas, que establece acción positiva a favor de las mujeres y modifica las leyes N° 18.700, N° 18.603 y N° 18.965. Esta ley fue presentada a discusión parlamentaria el año 1997 y nuevamente el año 2003, bajo el nombre de Proyecto de ley que "Modifica diversos cuerpos legales con el objeto de promover el derecho de las mujeres a participar en la vida pública nacional". La moción establece que los partidos deberán consultar procedimientos y fórmulas electorales que permitan que ningún sexo supere el 60% del total de los miembros de instancias directivas ni la declaración de candidaturas presentadas a cargos de elección popular.

→ Difusión.

→ Posicionamiento en la agenda pública del debate en torno a medidas que promueven una mayor participación de las mujeres en cargos de responsabilidad pública y política.

→ Promoción en los medios de comunicación del aporte que representa para el país que las mujeres se desempeñen en cargos de responsabilidad pública.

→ Seminarios sobre participación política de las mujeres y sobre género y participación sindical.

→ Consejos y mesas de trabajo

→ Instalación de tres consejos consultivos a nivel central y regional: asesor, académico y de organizaciones de mujeres

→ Conformación de la Mesa Mujer Rural a nivel central y regional

→ Fortalecer la participación de las mujeres en juntas de vecinos y organizaciones sociales.

Avances en el **Fortalecimiento de la Asociatividad y Redes de Mujeres:**

- Diálogos Regionales entre las mujeres y entre estas y los sectores o servicios.
- Encuentros con actores políticos sobre participación de mujeres y poder local.
- Encuentros sobre género y gestión municipal.

Avances en **Fortalecimiento del Liderazgo Femenino:**

- Seminario sobre sistemas electorales y participación política de las mujeres en el parlamento en el marco de las propuestas de reforma al sistema binominal.
- Realización de una Escuela de liderazgo para dirigentes sindicales del sector terciario de la actividad económica, trabajo en conjunto con la Dirección del Trabajo.
- Promover que los programas de capacitación en el ejercicio de un liderazgo efectivo incorporen a las mujeres rurales e indígenas.

La participación femenina era hasta hace muy poco prácticamente inexistente y aun es muy baja en los niveles de las jerarquías institucionales en una democracia que no consideraba la universalidad y la validación en el poder y en la toma de decisiones en igualdad de oportunidades a las mujeres.

Asimismo no puedo dejar de mencionar a Sra. Michelle Bachelet en el discurso inaugural del Seminario Internacional sobre Paridad y Participación Política en América Latina y el Caribe (Santiago, 2006) "Si pensamos que las minorías deben ser respetadas y debidamente representadas, con mayor razón lo deben ser las mayorías. En este caso, las mujeres, evidentemente están subrepresentadas en la política.

No deja de ser curioso. ¿Se han fijado ustedes que las mujeres, para convencer que tenemos derecho a participar activamente en política, tenemos que decir que somos la mitad de la población? ¿Qué pasaría si fuéramos menos de la mitad? ¿En ese caso no sería legítimo que ejerciéramos el derecho a participar en las decisiones de la vida de nuestros países?

Por eso que éste no es un tema simplemente numérico, es un asunto de principios democráticos. De constatar que existe una falencia en la representación y que, por tanto, se justifica adoptar alguna medida, aunque sea transitoria, para corregir dicha falencia.

La discriminación de la mujer en la política, y en general en todo tipo de puestos de liderazgos, es real y es profunda"³

³ Presidenta de Chile, Sra. Michelle Bachelet en el discurso inaugural del Seminario Internacional sobre Paridad y Participación Política en América Latina y el Caribe (Santiago, 2006)

A continuación se incorpora una tabla estadística de participación femenina en el poder y en la adopción de decisiones en diferentes cargos del gobierno de Chile

INDICADORES RELEVANTES (%)	1995	2000	2003	2006
Mujeres en cargos de Ministras(2)	15,8	31,25	16,67	50,0
Mujeres en cargos de Subsecretarias(2)	3,6	25,9	27,6	48,4
Mujeres en cargos de SEREMIS(2)	7,6	22,9	15,3	n/d
Mujeres en cargos de Intendentas(2)	7,7	23,1	15,4	50,0
Mujeres en cargos de gobernadoras(2)	10,0	30,0	24,0	45,7
Mujeres en cargos de la Cortes de Apelaciones(1)	27,5	34,0	35,0	n/d
Mujeres en cargos de Diputadas(3)	7,5	11,7	12,5	15,8
Mujeres en cargos de Senadoras*(3)	2,6	5,2	5,2	5,2
Mujeres en cargos de Alcaldesas(2)	7,2	7,9	12,6	12,2
Mujeres en cargos de Concejales(2)	12,5	17,0	17,0	21,0
Mujeres en cargos nacionales de Partidos Políticos(4)	9,0	17,2	18,5	n/d
* Para este indicador se consideran sólo los cargos de senadores elegidos democráticamente Fuentes: (1) FLACSO (ICC), (2) SERNAM, (3) Servicio Electoral, (4) Guía Silber.				

La baja presencia femenina en el ámbito político tiene consecuencias en la calidad de la democracia y en las posibilidades de un pleno ejercicio de derechos, así como en la formulación de leyes, políticas y programas destinados a superar la discriminación en todas las esferas de la vida nacional, pública y privada.

IV.- AUTONOMIA ECONOMICA DE LAS MUJERES Y SUPERACION DE LA POBREZA:

En la actualidad hombres y mujeres tiene acceso diferente a los recursos debido a la posición que ocupan en la familia y en la sociedad, las redes sociales que integran, la posición desigual del mercado laboral, etc., en esta premisa las mujeres tiene un acceso menor a la fuente de ingresos (sueldos y salarios, rentas de la propiedad, créditos) esto implica que se constituyen mayoritariamente en un sector económicamente dependiente. La división del trabajo entre hombres y mujeres, que asigna a las mujeres el espacio privado y a los hombres el espacio productivo (publico), es el factor estructural que explica las menores oportunidades de las mujeres para acceder a recursos materiales y sociales.

Conocidos son los problemas de desigualdad que enfrentan las mujeres en el mundo del trabajo y la generación de ingresos: desiguales criterios de contratación, menores oportunidades de capacitación, desigualdad de remuneración por trabajos de similares características o equivalentes, segregación y concentración de las trabajadoras en pocos sectores y en ocupaciones tipificadas como femeninas, concentración en trabajos atípicos y precarios, desigual participación en la toma de decisiones económicas, desiguales posibilidades de promoción, mayores probabilidades de pobreza.

Toda esta situación descrita afecta la autonomía de las mujeres y para hacer frente a ello, este PIO 2000-2010 ha creado una serie de objetivos que a continuación pasamos a señalar:

OBJETIVOS Y LINEAMIENTOS:

- 1.- Dar a conocer la situación de las mujeres en el ámbito de la economía y del mercado del trabajo.
- 2.- Eliminar los obstáculos que impiden el acceso de las mujeres a los recursos económicos en igualdad de condiciones con los hombres.
- 3.- Garantizar en la legislación y estimular practicas que aseguren el ejercicio de los derechos de las mujeres en el empleo, reconociendo las necesidades que surgen de los cambios en el sistema productivo y en la organización del trabajo.
- 4.- Mejorar el acceso al mercado del trabajo y estimular el desarrollo laboral de las mujeres, especialmente de las mujeres de escasos recursos.
- 5.- Mejorar la representación de las mujeres en las organizaciones sindicales y gremiales, en las instancias tripartitas, en los foros de debate económico y laboral y en los distintos ámbitos de toma de decisiones económicas.
- 6.- Estimular la capacidad de las mujeres para el emprendimiento económico
- 7.- Disminuir los niveles de pobreza de las mujeres.

El Plan de Igualdad de Oportunidades contempla la realización de acciones en las siguientes áreas: a) conocimiento e información respecto del tema, b) eliminar obstáculos que impiden el acceso de las mujeres a recursos económicos (asuntos previsionales, pensión familiar, situación de la mujer en el caso de uniones de hecho, sociedad conyugal), c) instalar normas y prácticas que garanticen igualdad de las mujeres en el empleo, d) mejorar el acceso al mercado de trabajo, e) mejorar la representación de las mujeres en las organizaciones gremiales y sindicales, f) estimular la capacidad para el emprendimiento económico de las mujeres y disminuir los niveles de pobreza de las mujeres.

Avances en **Dar a conocer la situación de las mujeres en el ámbito de la economía y del mercado de trabajo:**

- Se han realizado diversos documentos institucionales de estudio, elaborados por SERNAM, como también realizados por ONGs y otras institucionales nacionales e internacionales que dan a conocer a la opinión pública la situación laboral femenina. Ej.: "Documento de trabajo N° 77 *Situación de las mujeres en el mundo laboral*. Sernam), "Encuesta de remuneraciones y costo de la mano de obra. Análisis por sexo (SERNAM Doc. de Trabajo N° 75).
- Sistema de Información sobre la calidad del empleo femenino (realizado con la U. de Chile).

Avances en **Eliminación de obstáculos que impiden el acceso de las mujeres a los recursos económicos en igualdad de condiciones con los hombres:**

- Creación mas Salas Cunas y Jardines infantiles, lo que permite dedicación de la mujer en jornada laboral completa.
- Masiva promoción de la igualdad de remuneraciones entre mujeres y hombres.
- Existe un proyecto de ley que modifica el Código del Trabajo para resguardar el derecho a la igualdad en las remuneraciones por las prestaciones de servicios de igual valor, lo que apunta a disminuir las brechas salariales entre hombres y mujeres.
- En la cámara de diputados existen dos proyectos de ley para resguardar los bienes comprados durante las uniones de hecho.
- Difusión de la equidad de género en la vida laboral en los organismos públicos a través de la aplicación del "Código de Buenas Prácticas Laborales y No Discriminación".

Avances para **Garantizar en la legislación y estimular prácticas que aseguren el ejercicio de los derechos de las mujeres en el empleo:**

- Proyecto de ley que extiende el derecho de las madres trabajadoras a alimentar a sus hijos aun cuando no exista sala cuna.
- Difusión y fiscalización de derechos laborales con la Dirección del Trabajo, especialmente los referidos a protección a la maternidad, al cumplimiento del beneficio legal de otorgar acceso a sala cuna en empresas de 20 mujeres o más.
- Difusión y promoción del respeto de los derechos laborales, especialmente en el caso de las trabajadoras temporeras y las de casa particular.
- Promulgación de la Ley de acoso sexual N° 20.005 que tipifica y sanciona estas conductas en el ámbito de trabajo.
- Se amplió los derechos a fuero maternal a las trabajadoras de casa particular, los derechos de maternidad a las mujeres que adoptan y la ley N° 20.047 del permiso paternal.

→ Constitución del Comité Público-Privado, instancia que coordina SERNAM y que opera como una articulación entre los Ministerios de Agricultura, del Trabajo y de Salud y de los servicios dependientes, el sector privado y las organizaciones de trabajadoras, en función de mejorar las condiciones de trabajo en el sector agro exportador.

→ SENCE, en el marco de sus Programas sociales de capacitación, ha otorgado en los años 2003 y 2004 cerca de 6.000 becas para capacitación laboral de trabajadoras temporeras. Asimismo, Fedefruta, Asoex y otros empresarios otorgaron 4.000 becas mediante el sistema de franquicia tributaria.

Avances en Mejorar el acceso al mercado de trabajo y estimular el desarrollo laboral de las mujeres, especialmente de las mujeres de escasos recursos:

→ En cuidado infantil de hijos/as de mujeres temporeras se cuenta la coordinación intersectorial entre JUNJI, JUNAEB, INDAP y SERNAM para desarrollar la iniciativa, con una cobertura esperada de más de 15.000 hijos/as de trabajadoras temporeras del sector rural, con 284 centros de atención de niños 36 Servicio Nacional de la Mujer funcionando durante el último año, ubicados en 9 regiones del país. Este programa se institucionaliza el año 2005.

→ SERNAM y la Dirección del Trabajo han realizado un programa de capacitación de mujeres trabajadoras y dirigentas temporeras, microempresarias, trabajadoras de la pesca industrial. Tales capacitaciones incluyen las temáticas de derechos, obligaciones laborales, condiciones, seguridad e higiene laboral. Finalmente, también incluyen información de derechos para trabajadoras temporeras de la agricultura.

→ Programa de Habilitación laboral de mujeres del sistema Chile Solidario.

Avances en Mejorar la representación de las mujeres en las organizaciones sindicales y gremiales, en las instancias tripartitas, en los foros de debate económico y laboral y en los distintos ámbitos de toma de decisiones económicas:

→ La Mesa Nacional de la Mujer Rural se ha configurado como una instancia de interrelación entre el Estado y la sociedad civil. El año 2004 se realizó un encuentro nacional en el que estuvieron presentes las trece mesas regionales y la Mesa Nacional de la Mujer Rural.

→ Desde el Ministerio de Agricultura, INDAP ha desarrollado medidas tendientes a apoyar la asociatividad y creación de redes entre mujeres productoras.

→ Se ha buscado fortalecer las organizaciones y el ejercicio de derechos a través de la capacitación en nueva normativa laboral, especialmente acoso sexual, a dirigentas y dirigentes sindicales del sector público y privado.

Avances en **Estimular la capacidad de las mujeres para el emprendimiento económico:**

→ *Programa Proempresaria y acciones de fomento*, un modelo de intervención orientado a las microempresarias que tienen dificultades para acceder articuladamente a los diversos instrumentos de apoyo público. Lo ejecutan SERNAM y SERCOTEC. El desarrollo del programa ha permitido incrementar el acceso de las microempresarias a los instrumentos de la red de fomento, lo que responde a la implementación de las siguientes acciones:

- Se suscribió un convenio con BancoEstado para facilitar el proceso de bancarización, acceso a instrumentos financieros con tasas preferenciales.
- Se apoyó la comercialización mediante la participación de microempresas de mujeres en ferias de las nueve regiones donde se desarrolló el programa, permitiendo a las expositoras dar a conocer y vender sus productos.
- INDAP realizó acciones de fomento destinadas a las mujeres empresarias campesinas que consistieron en capacitación de campesinas y financiamiento de proyectos de inversión de 1.693 mujeres a través de concursos para proyectos productivos.
- El Servicio de Impuestos Internos (SII) ha desarrollado talleres y otras actividades de difusión para informar y simplificar los trámites de iniciación de actividades a mujeres microempresarias.

Avances para **Disminuir los niveles de pobreza de las mujeres:**

→ *Habilitación laboral mujeres Chile Solidario*, Chile Solidario es un sistema de protección social creado por el gobierno del Presidente Ricardo Lagos para apoyar a las familias en situación de extrema pobreza y trabajar en el mejoramiento de sus condiciones de vida.

→ Perfeccionaremos la Ficha de Protección Social incorporando dimensiones específicas de la condición de las mujeres.

Si bien en este capítulo hemos visto y analizado los progresos en el ámbito de participación femenina en el mercado laboral esto es aun poco, las mujeres necesitan contar con ingresos económicos propios para, por un lado, satisfacer sus necesidades y, por otro, logren su autonomía personal que es la base de la autonomía económica. Con ello se obtendrán mayores niveles de igualdad, seguridad y desarrollo al momento en que las participantes se incorporan al mundo del trabajo dependiente e independiente.

La incorporación femenina al mercado laboral tiene dos caras: por una parte, significa para muchas mujeres la posibilidad de mantener su hogar o contribuir a ello, también les brinda oportunidades de autonomía y de desarrollo personal; por otra, las condiciones en que se incorporan al mercado laboral mantienen fuertes inequidades. Al mismo tiempo, su participación laboral no se ha traducido en una redistribución de las tareas domésticas y reproductivas al interior del hogar.

Al mismo tiempo, la brecha de participación económica entre mujeres pobres y no pobres se mantiene, con 29,6% las mujeres pobres y 44,4% las no pobres expresando condiciones severas de inequidad, precisamente para los sectores y familias que más requieren del aporte económico de las mujeres que, como revelan los estudios de CEPAL, es un factor fundamental para la superación de la pobreza de los hogares. Otro tanto sucede entre mujeres urbanas y rurales. En el caso de las mujeres rurales es reconocido que el menor acceso de las mujeres a la propiedad de la tierra también inhibe su actividad económica.

Remuneración media mensual del trabajo (1) (pesos)

Año	Mujer	Hombre	% de remuneraciones de las mujeres respecto de los hombres
2000	212.432	272.620	77,9
2001	216.273	263.453	82,1
2002	233.448	295.340	79,0
2003	244.023	302.416	80,7
2004	226.425	283.282	79,9
2005	213.884	270.212	79,2

Fuente: INE, Encuesta Suplementaria de Ingresos.

(1) Incluye sólo ingresos generados en la ocupación.

Excluye otros como rentas, transferencias y arriendos

(2) Pesos de octubre de cada año.

(3) Incluye personal de servicio doméstico

La discriminación en las remuneraciones que afecta a las mujeres resume un conjunto de procesos que se inician en la niñez. Como resultado, si bien la fuerza de trabajo femenina posee un mayor nivel educacional en relación con los hombres, ello no se refleja en sus remuneraciones. Entre las mujeres más jóvenes esta brecha es menor, lo que podría indicar mejores niveles de calificación entre ellas jóvenes, pero no sucede así con las mujeres de 35 a 44 años, cuya situación se deteriora. Tienen las remuneraciones más bajas en comparación con los varones del mismo grupo de edad.

La flexibilización de las normas que regulan el trabajo, si bien ha favorecido la creación de empleos, ha deteriorado las condiciones en que las mujeres desarrollan sus labores. Actividades como el comercio, el trabajo temporal en la fruta y la pesca, el trabajo a domicilio, si bien dan una oportunidad de ingreso a numerosas mujeres, se realizan en condiciones muchas veces inaceptables, sin horarios o con largas jornadas laborales, sin previsión, en ambientes degradados, por ejemplo, por el uso de agrotóxicos, con severas consecuencias para su salud física, mental y reproductiva.

Las mujeres chilenas se mantienen hoy día en el mercado laboral durante su etapa reproductiva, es decir, no se retiran cuando sus hijos están en edad preescolar o escolar. Ello alude a la necesidad de tener ingresos y de continuar un desarrollo profesional, pero se traduce en una tensión creciente entre familia y trabajo. De hecho, una de las barreras que más afecta a las mujeres

en el trabajo es la carga familiar que pesa sobre sus hombros. Dado que no existe una red de apoyo suficiente de salas cunas y jardines infantiles, muchas de ellas buscan alternativas laborales que permitan compatibilizar trabajo y familia.

Pero la tensión entre trabajo y familia no sólo se da por la doble jornada que significa para la mujer llegar a cumplir con tareas domésticas después de todo un día de trabajo, sino porque la maternidad en sí misma, pasa a ser un riesgo para encontrar y conservar un trabajo y un castigo en materia de previsión de salud, como lo revelan el mayor costo que deben aportar las mujeres en edad reproductiva a las ISAPRES, y el que algunos empleadores exijan el compromiso de no tener hijos.

El trabajo por jornadas más reducidas se traduce en subempleo, que es superior entre las mujeres que entre los varones. Si bien dicha jornada puede ser una opción para combinar tareas reproductivas y productivas, existe un subempleo femenino involuntario de mujeres que, deseando trabajar más horas, no encuentran las oportunidades para hacerlo. La desocupación es mayor entre las mujeres. En el año 2007, estas tasas llegan a un 8,8% para las mujeres y a un 6,3% para los hombres, situación que se acentúa en los sectores de menores ingresos.

Es decir si bien hemos avanzado, estamos lejos de llegar a que sean datos óptimos, más aun de cumplir los Objetivos de Desarrollo del Milenio en el año 2015.

V.- BIENESTAR EN LA VIDA COTIDIANA Y CALIDAD DE VIDA.

La calidad de vida de las personas depende de las circunstancias que las rodean y de las percepciones que tiene en torno a ellas, de acuerdo a su biografía particular. La calidad de vida compromete al ser humano en su totalidad, incluyendo su bienestar físico, psicológico y social.

El contexto económico y social condiciona y mantiene las desigualdades de género, por tanto es esencial producir cambios en ese nivel para superar las discriminaciones. Sin embargo, los cambios son efectivos y reales cuando pasan a formar parte de la vida cotidiana de las personas, cuando las *percepciones, creencias, afectos, actitudes y comportamientos* dan paso hacia relaciones igualitarias entre mujeres y hombres, es decir, cuando son las personas las que cambian y las que por lo tanto, construyen y desarrollan una forma de convivencia de mayor respeto y aceptación.

Este capítulo está organizado en torno a 7 objetivos, los cuales serán analizados a continuación:

OBJETIVOS Y LINEAMIENTOS:

- 1.- Adaptar la legislación a la realidad actual y asegurar la igualdad de derechos a todos los tipos de familias.
- 2.- Promover responsabilidades familiares compartidas entre mujeres y hombres.
- 3.- Propiciar el acceso de las mujeres a espacios que fomenten el bienestar individual y social.
- 4.- Prevenir la violencia contra las mujeres y entregar servicios para el apoyo a las víctimas.
- 5.- Mejorar el acceso de las mujeres a servicios de buena calidad en salud.
- 6.- Mejorar el acceso y la calidad de la educación para las mujeres, en los distintos niveles y modalidades.
- 7.- Promover y desarrollar iniciativas tendientes al cuidado del medio ambiente y al derecho de las mujeres y sus familias a un desarrollo sustentable.

Avances para **Adaptar la legislación a la realidad actual y asegurar la igualdad de derechos a todos los tipos de familia:**

- La Ley de Matrimonio Civil fue promulgada el 7 de mayo de 2004, su mayor labor fue reconocer e instaurar la institución del Divorcio, dando así una regulación de derecho a las rupturas matrimoniales.
- En la misma línea de la Ley de Matrimonio Civil, se dicta la Ley 19.968 que crea Tribunales de Familia. El objetivo principal es que exista una jurisdicción especializada en asuntos de familia.
- Actualmente se encuentran en la cámara dos proyectos de ley, que viene a regular las uniones de hecho, en especial lo que tiene relación con los bienes adquiridos durante la vigencia de dicha unión.

Avances en **Promover responsabilidades compartidas entre mujeres y hombres:**

→ Ley N° 20.047 Postnatal masculino, El Padre tendrá derecho a un permiso pagado, de costo del empleador, de cuatro días en caso de nacimiento de uno o varios hijos. Sin perjuicio del permiso que ya otorga el artículo 66 del Código del Trabajo, que da un día. Por consiguiente, el padre tendrá derecho a un total de cinco días pagados.

→ Ley 20.152 Pago de Pensión de Alimentos, en el año 2000 se modificó la antigua ley y entre los cambios podemos mencionar la responsabilidad compartida de padres y madres para con sus hijos.

Avances en **Prevenir la violencia contra las mujeres y entregar servicios para el apoyo a las víctimas:**

→ Ley 20.066 Violencia Intrafamiliar (octubre 2005), e incluye nuevos contenidos y ámbitos de acción en el enfrentamiento de la violencia intrafamiliar. De conformidad a la ley, es deber del Estado adoptar las medidas conducentes a garantizar la vida, integridad personal y seguridad de los integrantes de la familia, así como formular las políticas orientadas a prevenir la violencia intrafamiliar, en especial contra la mujer y los niños, y a prestar asistencia a las víctimas.

→ Creación de las Casas de Acogida para mujeres víctimas de violencia intrafamiliar (25 casas, 2008)

→ Centros de Prevención y Atención o Centros de la Mujer, ofrecen asesoría psicológica, jurídica y social, al año 2008 existen 53.

→ Incorporación de SERNAM al Comité Interministerial de Seguridad Pública, con el fin de hacer aportes en la definición de estrategias y coordinación de políticas preventivas de violencia intrafamiliar. (2003)

→ Capacitaciones en el sector Salud en temas de violencia intrafamiliar y derechos sexuales y reproductivos, en las distintas regiones del país. Capacitación y sensibilización a Carabineros para recoger las temáticas de género y violencia en la atención a mujeres y niñas vulneradas en sus derechos.

→ Diseño e implementación de políticas de prevención en la educación formal desde la educación preescolar hasta la enseñanza media; por ejemplo, a través de un convenio de colaboración entre SERNAM y JUNJI para la aplicación de un Programa de Prevención de VIF.

→ Promoción de acciones de prevención en redes sociales y ámbito comunitario como la Red Protege, que se ha implementado en las 13 regiones del país, coordinada por SERNAM e integrada por la Secretaría General de Gobierno-DOS, los Ministerios del Interior, de Educación, de Justicia, de Salud, MIDEPLAN, y Servicios dependientes, tales como

SENAME, JUNJI, INJUV, Carabineros de Chile, Policía de Investigaciones, Integra, PRODEMU, Fundación de la Familia, junto a organismos privados y con la participación de la sociedad civil.

→ Difusión y campañas públicas que permiten visibilizar e informar a la población sobre situaciones de violencia.

→ SERNAM ha elaborado y distribuido material de prevención como cartillas, manuales para trabajar con jóvenes, manuales para el trabajo de prevención comunitaria de las redes y documentos internos con elementos teóricos sobre redes y la estrategia preventiva.

Avances en **Mejorar el acceso de las mujeres a servicios de buena calidad en salud:**

→ En cuanto a los beneficios específicos del Plan AUGE para las mujeres, la prevención y atención el cáncer de mamas, la atención del parto, tratamiento para la depresión y la detección temprana y atención de cáncer cérvico-uterino forman parte de las patologías cubiertas por el sistema de garantías de salud.

→ Como una línea de trabajo del sector Salud, se encuentra el área de violencia de género, donde se han incorporado acciones centradas en salud mental y asociadas fundamentalmente a problemas de depresión, por ser una de las principales consecuencias de la violencia.

→ Se constituye un grupo de trabajo con MINSAL, Gendarmería y Ministerio del Interior, con el propósito de establecer orientaciones técnicas para el abordaje terapéutico de mujeres consumidoras de drogas.

→ 2004 SERNAM conjuntamente con Salud, Educación y CONASIDA implementó un Plan de prevención del VIH en mujeres.

→ Programa de salud de la mujer (MINSAL) incluye la promoción del parto vaginal analgesia en el parto y participación del Padre en el parto, ya sea en clínicas particulares como en los servicios de salud públicos.

→ Diseñado e implementado estrategias de prevención de embarazo adolescente no deseado.

→ Programa "Sonrisa de mujer", recupera y mejora la dentadura de mujeres de escasos recursos (2002 PRODEMU).

Avances en **Mejorar el acceso y la calidad de la educación para las mujeres en los distintos niveles y modalidades:**

→ Plan de retención de madres adolescentes. El programa Liceo para todos ha fomentado generar las condiciones necesarias para que las niñas embarazadas y madres adolescentes no deserten del sistema escolar. En esta línea se han aunado esfuerzos con JUNJI, FOSIS y MINSAL.

→ En el Programa de Educación intercultural bilingüe se rescata el papel de las mujeres como transmisoras de la lengua y se financian proyectos culturales ejecutados por mujeres (41% de los que se financian). El 48% de las becas a estudiantes indígenas benefician a mujeres.

→ Implementación de Escuelas de arte y proyectos culturales para rescatar la tradición local (PRODEMU).

En la calidad de vida de las mujeres influye un sinnúmero de problemáticas que las afectan y que les impiden el logro del bienestar personal, tales como violencia, sobrecarga del trabajo doméstico y asalariado, falta de protección legal, deficiencias en los servicios básicos, infraestructura y transporte, y problemas en el acceso a la salud y educación.

Muchos han sido los esfuerzos por cumplir los objetivos planteados en este capítulo, sin embargo no se registran realizaciones orientadas a la población rural e indígena que consideren su cultura y especificidad, este es un punto importante que aun no se ha podido avanzar, ni siquiera se han planteado iniciativas respecto de ello, esto es una deuda pendiente.

VI.- ENFOQUE DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS

La decisión de incorporar la equidad de género como criterio de políticas da lugar a un largo proceso durante el cual se compromete la voluntad política de las autoridades y funcionarios, y se transforman normas y procedimientos para dar solución a los nuevos problemas. Un objetivo de este proceso es que los responsables de las políticas asuman el compromiso de superar las desigualdades de género, actúen en consecuencia y consideren en forma sistemática los efectos diferenciadores de hombres y mujeres en las políticas públicas de su sector.

SERNAM define como una de sus tareas "*promover la consolidación e institucionalización de la equidad de género en la gestión pública y en las políticas públicas*", la propuesta institucional apunta a influir en los modelos de construcción de políticas públicas para que integren el principio ético de la igualdad de derechos entre hombres y mujeres.

Este capítulo que tiene por objeto incorporar el enfoque de género en las políticas públicas, es también denominado "transversalización del enfoque de género" o bien "trabajo intersectorial". El asunto dice relación con la acción que los diferentes sectores públicos pueden emprender para contribuir a saldar las diferencias entre hombres y mujeres. La transversalización supone el traspaso y la descentralización de la responsabilidad de la equidad de género desde entidades centradas en el tema de la mujer, hacia el conjunto del sector público en lo que respecta a la formulación de políticas, implementación de programas y entrega de servicios. En otras palabras, se entiende que la equidad de género es parte constituyente del funcionamiento de todos los servicios públicos que conforman el Estado.

OBJETIVOS Y LINEAMIENTOS:

- 1.- Consolidar el proceso de legitimación e institucionalización del enfoque de género en las políticas públicas.
- 2.- Fortalecer la coordinación intersectorial para abordar problemas específicos derivados de las desigualdades entre mujeres y hombres, cautelando la integralidad del enfoque.
- 3.- Promover la adopción del enfoque de género en los niveles regional y local, así como en las relaciones internacionales.
- 4.- Favorecer la participación ciudadana de las mujeres en el proceso de elaboración de políticas públicas.
- 5.- Realizar evaluación y seguimiento del segundo plan de igualdad de oportunidades entre Mujeres y Hombres con la participación de las mujeres organizadas y la sociedad civil.

Avances en la Transversalización del enfoque de género:

- Conformación del Consejo de Ministros por la Igualdad de Oportunidades el año 2000.
- Sistema de Equidad de Género del Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG) 2002. El PMG es un instrumento que opera a un nivel técnico, incentivando la calidad del desempeño institucional e involucra a todos los servicios públicos, centralizados y descentralizados.
- El 8 de marzo de 2001, por decisión del Consejo de Ministros, todos los ministerios establecieron compromisos públicos de equidad, conocidos como Compromisos Ministeriales, Estos compromisos se plantean como un instrumento de carácter político orientado a incluir criterios de equidad de género en ámbitos estratégicos de la gestión de los ministerios.

PROCESO DE TRANSVERSALIZACIÓN EN LAS REGIONES DE ACUERDO A LOS AGENTES SECTORIALES

REGIÓN	PROCESO DE TRANSVERSALIZACIÓN DE ACUERDO A LOS AGENTES SECTORIALES REGIONALES
Tarapacá	<ul style="list-style-type: none"> - Operan mesas técnicas bilaterales - PIO se entiende en los servicios como el "Plan SERNAM" y no como política del Estado - Se visualizan compromisos en Salud y Educación - Hay avances menores en Salud y Justicia - Se critica la falta de continuidad de los procesos iniciados por SERNAM
Antofagasta	<ul style="list-style-type: none"> - Comisión PRIO sesiona tres veces al año, establece y sigue compromisos - Previo al período 2000-2005, SERNAM obtiene un FIO, con recursos FNDR de \$120 millones anuales - Avances en Salud, Trabajo, Educación; resistencias en Justicia
Atacama	<ul style="list-style-type: none"> - Escasa voluntad política y resistencia funcionaria a la inclusión en los servicios públicos - INDAP aparece como un aliado destacado
Coquimbo	<ul style="list-style-type: none"> - Género no es prioridad a nivel de la institucionalidad pública regional - Escasa voluntad política por falta de conocimiento del tema. Las capacitaciones de SERNAM van dirigidas a funcionarios y no a directivos - SERCOTEC, DITRAB y JUNJI han avanzado en la inclusión de género
Valparaíso	<ul style="list-style-type: none"> - Personalización del tema al interior de cada servicio, lo que no contribuye a su instalación - Asesoría y apoyo de SERNAM es valorado - Logro destacado: incorporación de SERNAM al Comité Técnico de Asignación - INDAP muestra avances en la implementación de políticas de género
Libertador B. O'higgins	<ul style="list-style-type: none"> - PIO es entendido por los sectores como "Plan SERNAM" y no como política de Estado - Funcionamiento de mesas bilaterales entre SERNAM y los servicios - PMG y PRIO operan como procesos paralelos, sin que se generen sinergias entre ambos. - Se valora positivamente el rol de SERNAM como ente articulador, en términos del acompañamiento, asesoría y coordinación del trabajo de los sectores en el tema. - Tema que ha avanzado: violencia ha sido trabajada con perspectiva de género
Maule	<ul style="list-style-type: none"> - PMG más eficaz que el PRIO para la instalación de la perspectiva de género - Personalización del tema al interior de cada servicio (mismo encargado PRIO y PMG)
Bío-Bío	<ul style="list-style-type: none"> - PRIO plantea los temas, pero no el modo en que los servicios públicos pueden traducirlos - Personalización del tema al interior de cada servicio (encargado PMG) - SERNAM ha posicionado el tema en la discusión de las autoridades regionales y ha realizado capacitaciones
Araucanía	<ul style="list-style-type: none"> - PIO es poco conocido como instrumento de planificación, es más utilizado el PMG - Escasa coordinación entre los servicios públicos - Prioridad del tema indígena por sobre el de género

Los Lagos	<ul style="list-style-type: none"> - Hay mayor sensibilidad y conocimiento del tema en los servicios públicos - La forma y grado en que se aborda el PRIO pasa por el compromiso personal de los funcionarios encargados, quienes trabajan generalmente solos. - INDAP muestra avances importantes en inclusión de género - Importancia de las voluntades personales para los logros
Aysén	<ul style="list-style-type: none"> - El tema ha sido instalado más debido al PMG que al PRIO - Tras las capacitaciones, a los servicios les resulta difícil llevar esos conocimientos a la práctica, para lo cual hace falta herramientas más concretas - Mesa PRIO tiene un carácter informativo y no ejecutivo, no hay trabajo conjunto ni seguimiento, salvo en las mesas bilaterales - Incorporación de SERNAM al Comité de Asignación Regional (CAR) - El tema género se asocia solo a la mujer.
Magallanes	<ul style="list-style-type: none"> - Rotación de directoras de SERNAM ha restado continuidad a las acciones - PIO es considerado por los sectores como responsabilidad de SERNAM - Incorporación de SERNAM al Comité de Asignación Regional (CAR) - Posicionamiento en la región a través del tema VIF (centros de atención y prevención) - Rol de SERNAM es percibido más como fiscalizador que como coordinador de política; demandan un rol más operativo y ejecutor de acciones
Metropolitana	<ul style="list-style-type: none"> - Posicionamiento político de la temática de género a nivel de gabinete regional: dos veces al año se constituye como gabinete por la igualdad de oportunidades en función de hacer seguimiento a los compromisos sectoriales. - Énfasis en promover los derechos de las mujeres mediante jornadas, cabildos y plazas ciudadanas - Es necesaria mayor información en el aspecto teórico y difusión de lo que hace SERNAM en el apoyo a los sectores - Un tema pendiente según las mujeres es el mejoramiento de los servicios de atención para casos de violencia intrafamiliar

El sistema de enfoque de género del PMG:

El Programa de Mejoramiento de Gestión (PMG), es un instrumento de formulación presupuestaria que nace en el año 1998 en el contexto de la Reforma de Modernización de la Gestión Pública, mediante la ley 19.553.

El año 2002, se implanta el Sistema de Equidad de Género del PMG, iniciativa que apunta a incorporar la perspectiva de género en la planificación, ejecución y evaluación de programas y acciones de la institucionalidad pública. Este sistema constituye uno de los instrumentos más destacados dentro de los esfuerzos realizados para transversalizar la perspectiva de género. Desde que se iniciara, el PMG de género ha impulsado acciones orientadas a la equidad de género en 173 servicios públicos.

En octubre de 2005, este Sistema fue premiado por el BID, en el marco de los “Premios para políticas, planes y programas que promueven la igualdad de género en América Latina y el Caribe”, obteniendo el primer lugar. La iniciativa será difundida en otros países de la región.

La elaboración de los PMG por parte de los servicios se enmarca en un conjunto de áreas de mejoramiento de la gestión comunes para todas las instituciones del sector público. Estas definiciones, que constituyen el Programa Marco, incluyen aquellos sistemas esenciales para un desarrollo eficaz y transparente de la gestión pública. Los 11 sistemas de gestión incluidos en el PMG son los siguientes:

Áreas	Sistemas
Recursos humanos	Capacitación Higiene–seguridad y mejoramiento de ambiente de trabajo Evaluación de desempeño
Calidad de atención a usuarios	Oficinas de Información, Reclamos y Sugerencias (OIRS) Gobierno electrónico
Planificación/control/ Gestión territorial integrada	Planificación/Control de gestión Auditoría interna Gestión territorial integrada
Administración financiera	Sistema de compras y contrataciones del sector público Administración financiero-contable
Enfoque de género	Enfoque de género

En la instalación del sistema de género en el PMG se combinan tres elementos:

- i) Una convergencia de intereses entre las autoridades de SERNAM y la DIPRES, en términos de incentivar a las instituciones públicas para que mejoren la calidad y pertinencia de sus prestaciones, considerando las características y perfiles de sus usuarios y usuarias;
- ii) Una coyuntura favorable a la temática de género derivada de la emisión del decreto presidencial que crea el Consejo de Ministros por la Igualdad de Oportunidades;
- iii) Un momento institucional de cambio y reorientación de SERNAM que potenció la creatividad e innovación para plantear líneas de acción no exploradas.

El principal propósito de este instrumento (PMG) es que el enfoque de género sea incorporado en la provisión de los servicios y/o productos estratégicos y los sistemas de información de los servicios públicos, a fin de que los mismos identifiquen necesidades y otorguen respuestas diferenciadas tanto para hombres como para mujeres.

El Estado chileno cuenta con una herramienta de gestión que permite analizar y medir las diferencias en el uso de bienes y servicios públicos que hacen hombres y mujeres. Al mismo tiempo, permite acortar las brechas discriminatorias por razones de género y, por tanto, hacer que la gestión pública sea más eficiente y eficaz al acercarse a los problemas y necesidades de las personas considerando sus diferencias.

Los Servicios Públicos, al aplicar el enfoque de género a su quehacer, demanda capacitación y asistencia técnica en temas de análisis de género, lo que implica transferir a diferentes profesionales y funcionarios con diferentes niveles de responsabilidades y tanto del nivel central y regional aspectos conceptuales y metodológico para instalar progresivamente el enfoque en sus instituciones.

Para SERNAM, como institución encargada de validar los avances de las instituciones públicas en el Sistema de Equidad de Género, esto ha tenido una importante externalidad positiva, cual es que ha potenciado sus capacidades para ejercer como referente técnico de los Ministerios y Servicios públicos en los temas de género.

Finalmente, y en un sentido más operativo, este proceso ha permitido identificar, describir y evaluar aquellos productos estratégicos de los servicios públicos con el fin de disminuir, evitar o definitivamente terminar con las algunas iniquidades existentes entre mujeres y hombres en nuestro país, lo mismo respecto del mejoramiento progresivo de la calidad de la planificación de nuestras instituciones y de los servicios y/o bienes que ofrecen.

Pese a todas sus ventajas, también es una herramienta limitada en algunos aspectos, ya que es un instrumento que no interviene en la esfera política de toma de decisiones, donde se podrían debatir e impulsar propuestas de mayor impacto en términos de igualdad de oportunidades. Tampoco puede producir coherencia entre las medidas implementadas en un servicio específico y las prioridades de género definidas para ese sector, ni garantizar la coordinación interorganizacional para construir sinergias. Por último, en la generalidad de los casos, el PMG se enfoca a cumplir con metas cuantitativas y no deja espacio a una mayor reflexión. Pese a ello, se ha mostrado como un instrumento de importancia vital para la transversalización del enfoque de género.

C.- INSTANCIAS DE SEGUIMIENTO DEL PLAN.

El seguimiento a los Planes de Igualdad en las regiones se establece esencialmente a partir de dos mecanismos. Por un lado, la Comisión PRIO lleva a cabo el seguimiento a los compromisos sectoriales. Esta comisión de carácter político tiene una expresión técnica (Mesa técnica). La primera reúne anualmente a las autoridades del Gobierno regional y de los sectores; la segunda trabaja con los funcionarios de los servicios encargados de hacer seguimiento. Por otro lado, se conforman las mesas de seguimiento de mujeres, que reúnen a mujeres de la sociedad civil. Tales procesos ocurren, en términos temporales, de manera relativamente paralela.

En la institucionalidad pública

La *Comisión Política PRIO* constituye la expresión regional del Consejo de Ministros por la Igualdad, la preside el Intendente regional y está integrada por los distintos SEREMI. Esta comisión se encuentra activa en la mayor parte de las regiones, sesiona una o dos veces al año, dependiendo del caso, y tiene como propósito dar cuenta de los avances a los compromisos sectoriales que se establecen en relación al Plan Regional de Igualdad. Además, debido a su carácter político, tiene la función de sancionar nuevos acuerdos y compromisos para ser llevados a cabo por los respectivos servicios.

Las Mesas técnicas fueron convocadas por SERNAM en las distintas regiones con el propósito de reunir a los representantes de los servicios en torno al seguimiento de los compromisos establecidos en el marco del Plan. Si bien se constituyeron en lo formal en la mayor parte de las regiones, con el transcurso del tiempo han mostrado matices en su gestión, los que obedecen en gran medida a lógicas territoriales y dinámicas institucionales propias de cada realidad regional. En otras palabras, la forma y funcionamiento que estas comisiones adquieren muestra un correlato con la organización político-administrativa de la región, su densidad institucional, las actividades económicas predominantes, las características personales de los equipos directivos regionales de SERNAM, etc.

En algunos casos, el seguimiento al Plan que se hace en conjunto con los sectores se aborda en la práctica a través de reuniones bilaterales entre SERNAM y las/os sectorialistas de los distintos servicios, en las cuales se revisan las acciones llevadas a cabo, junto con impulsar nuevos acuerdos e iniciativas y/o adoptar medidas concretas. Este mecanismo incide a la vez en la generación de nuevas alianzas entre SERNAM y las instituciones. Este espacio no involucra el encuentro y trabajo conjunto entre los servicios; por lo que no se genera un plan de acción común, ni un proceso de reflexión compartida.

Otra situación menos frecuente, es la que ocurre cuando, producto de una decisión estratégica, coherente con el funcionamiento de los servicios a nivel regional, se incorpora el seguimiento PRIO a instancias formales de reunión y trabajo de los sectores en la región. Ejemplo de esto lo constituye la Región de Maule, que ha incorporado el seguimiento de los sectores al PRIO al interior del Comité Social del Gabinete, instalando esta tarea como un proceso sistemático que cruza la agenda y acuerdos que en este espacio se establecen.

Mesas de mujeres

Las mesas de mujeres de la sociedad civil de seguimiento al PRIO tienen el objetivo de promover el control ciudadano a la gestión e implementación del Plan. A nivel general, participan de estas mesas mujeres ligadas a la acción de SERNAM, provenientes en su mayoría del mundo organizado, especialmente a partir de los temas de violencia intrafamiliar y de programas productivos.

Mesa Mujer Rural

Uno de los temas que presenta mayor continuidad y avances en el marco del las acciones del Plan guarda relación con el trabajo con mujeres rurales, el cual se aborda desde los primeros años de la implementación a través de la constitución de la *Mesa Mujer Rural*. Estas mesas tienen características comunes que es posible encontrar a lo largo del país. En general, la Mesa Mujer Rural se articula en torno al tema productivo, agrupando a sectores e instituciones del ámbito agrícola con mujeres de las zonas rurales que en su mayoría son pequeñas productoras campesinas. Dependiendo de las particularidades de la región se incluyen también en estas mesas sectores como artesanía y otros. Entre las instituciones que participan se menciona principalmente a la SEREMI Agricultura, CONAF, SAG, PRODEMU y SERCOTEC. Sin embargo el organismo que funciona como principal gestor es INDAP, con el cercano apoyo de SERNAM.

A partir de todo lo anterior, se observa que la implementación del Plan de Igualdad presenta heterogeneidad tanto a lo largo de los distintos años como en las distintas regiones del país. Producto de la gestión de las directoras regionales y sus respectivos equipos, la implementación del Plan ha resultado una herramienta clave para transversalizar el tema en espacios productivos y políticos. Si bien la gestión del Plan ha sufrido interrupciones asociadas a la alta rotación, tanto de autoridades locales con las cuales se trabaja el tema más político, como de funcionarios de los servicios encargados de la contraparte técnica, lo que altera la continuidad de los avances, la agenda pro-igualdad, se instaló plenamente en las regiones.

A nivel central, el Consejo de Ministros tiene el rol de sancionar los compromisos ministeriales y supervisar el cumplimiento del Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2000-2010.

III.- CONCLUSIONES.

Nuestro ordenamiento jurídico ha consagrado constitucional y legalmente el principio de Igualdad y No Discriminación, reconociéndolo como un derecho fundamental de la persona humana, también ha aprobado convenios y convenciones internacionales en materia de No Discriminación y Equidad de Género.

Desde el punto de vista del Derecho, la gran falencia de protección frente a actos de discriminación femenina no viene dada entonces por la ausencia de normas que reconozcan este derecho fundamental, sino que encuentra su explicación tanto en las políticas de Estado, como en las deficiencias procesales, esto es en la falta de instrumentos jurisdiccionales específicos y expeditos que garanticen el pleno respeto de los derechos fundamentales.

Sin embargo, la plena igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres no puede ser alcanzada solo a través de la Legislación, entendiéndose que cumple un papel fundamental, sino que para poder garantizar una **Cultura de Igualdad de oportunidades**, se requiere actuar en distintos campos a la vez, la familia, la educación, las instituciones públicas y los medios de comunicación entre otros, todos ellos, actuando conjuntamente juegan un papel fundamental en el cambio de las actitudes, en la eliminación de prejuicios y en la valoraciones de los roles familiares que hombres y mujeres desempeñan en cada uno de los espacios sociales.

Es por ello que, Chile se veía en la necesidad de implementar políticas públicas encaminadas al cumplimiento de los objetivos del milenio, por lo cual dentro de este ámbito, se elaboró lo que podría haber sido solo uno de los muchos documentos de trabajo del Sernam, hablamos del *PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES 2000-2010*, pero que se convirtió en un mapa de navegación para toda la administración del Estado, así todas las políticas públicas diseñadas debían comprender el Enfoque de Género, que por tantos años se pasó por alto.

El Plan de Igualdad de Oportunidades constituye un instrumento orientador de la política de género. Define los principios generales que la sustentan y los objetivos que busca alcanzar. El Plan se enmarca en el concepto general de que la equidad de género forma parte insustituible de los procesos de profundización democrática y desarrollo del país. Su objetivo último es garantizar a ambos sexos el acceso equitativo a los beneficios, recursos y oportunidades que ofrece el desarrollo y asegurar una participación equitativa en las decisiones públicas.

Esta noción involucra avanzar en igualdad de derechos, igualdad ante la ley, igualdad de oportunidades e igualdad en el acceso a los beneficios, pero también el reconocimiento y la valoración de las diferencias, la necesidad de un trato justo y diferenciado entre los géneros y entre mujeres, el acceso a recursos en igualdad de condiciones y la igualdad en los resultados.

Sin embargo, tanto al revisar sus enunciados y declaraciones como al dibujar el amplio mapa de acciones e iniciativas que se han desarrollado a su amparo, el juicio que esta evaluación ha logrado construir respecto al instrumento Plan de Igualdad, es que este combina elementos de política con

criterios de planificación, de suerte que actúa como una guía o carta de navegación para el gobierno y la opinión pública.

El Plan no definió prioridades estratégicas. Sin embargo, en consonancia con las prioridades de SERNAM como servicio público, se puede observar que el énfasis de las acciones gubernamentales en pro de la igualdad entre hombres y mujeres ha estado puesto en cuatro puntos: la legislación y los derechos de las mujeres, la violencia intrafamiliar y el área de la autonomía económica y el trabajo.

Se han evidenciado muchos avances, pero alcanzar la “equidad de género” sigue siendo una tarea por completar, tanto el gobierno de Ricardo Lagos como el de Michelle Bachelet, han puesto énfasis en una agenda de igualdad, lo que vino a instalar una agenda de derechos cuyos logros en esta materia se reflejan en el efecto de empoderamiento que se genera en las mujeres a partir de la información y el conocimiento para la defensa de sus derechos, especialmente en el acceso a la justicia y el ejercicio de los derechos, y en el derecho a la salud sexual y reproductiva de las mujeres. Así se aprecia en los grupos de discusión realizados con las mesas de seguimiento del PRIO en las que participan mujeres de la sociedad civil. Ellas han incorporado a su hablar cotidiano el lenguaje de sus derechos como mujeres.

Sin embargo, aun quedan temas pendientes en el camino hacia la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, que emergen en algunas áreas las cuales, a pesar de haberse configurado espacios de acción y gestión sistemática para superar la desigualdad, han permanecido carentes de una reflexión más acabada y de acciones para enfrentarlas. A saber, participación política y asociatividad, violencia de género y trabajo. Por último, ahí donde existen los resultados más notables, también se levantan nuevas exigencias: en el área de transversalización de la temática de género en las políticas públicas.

Evidentemente este proyecto no acabara la discriminación femenina, pero si ha sido una gran avance, nunca antes habíamos tenido tantas mujeres en la vida pública y política de nuestro país, este Plan conjuntamente con todas aquellas iniciativas que tienden a una modernización del Estado. Han logrado poner en la opinión pública la necesidad de equiparar a mujeres y hombres y quizás esto sea lo más importante, puesto que lo que necesitamos es crear esta conciencia de que necesitamos más mujeres en la vida pública.

Quizás el gobierno de la presidenta Michelle Bachelet, no sea recordado por ser el mejor, pero no podemos desconocer el valor atribuible a la ascensión de la primera mujer presidente en Chile, eso será su sello, que quedara grabado en nuestras memorias y en los libros con que pretendemos enseñar las futuras generaciones. La presidencia de Michelle Bachelet ha sido clave para las mujeres chilenas, es un gran modelo para las nuevas generaciones.

IV.- RECOMENDACIONES Y / PROPUESTAS.

PROPUESTAS GENERALES:

Alcanzar la "equidad de género" sigue siendo una tarea por completar, la ruta de la desigualdad que sufren las mujeres chilenas recorre una decena de dimensiones sociales, políticas y culturales, familia, trabajo, educación, salud, participación política, derechos sexuales y reproductivos, protección jurídica de derechos, violencia, migración y pueblos originarios.

Es por ello que se hace necesario seguir realizando modificaciones a fin de poder lograr una sociedad mas justa, eliminado por completo las inequidades entre mujeres y hombres, Corporación Humanas, ha realizado un documento "Radiografía de la Desigualdad", en el cual se analizan establecen una serie de recomendaciones para obtener una plena Igualdad de Oportunidades.

I.- En el ámbito de la Participación y Representación política de las mujeres en Chile.

Recomendaciones:

- ✓ Asegurar que la reforma del sistema electoral incorpore un mecanismo de acción positiva que permita la representación equilibrada entre hombres y mujeres
- ✓ Introducir modificaciones a las leyes electorales de modo que incorporen medidas de acción afirmativa para igualar la situación entre hombres y mujeres en la vida pública-política.
- ✓ Explicitar que un porcentaje determinado del financiamiento a los partidos vaya directamente a las candidatas mujeres.
- ✓ Promover medidas legislativas y administrativas que aseguren la paridad a nivel de los cargos de designación del Ejecutivo.
- ✓ Implementación de campañas para incentivar las candidaturas de mujeres a puestos de representación política

II.- Familia.

Recomendaciones:

- ✓ Reconocimiento legal de las uniones de hecho y homologación a los derechos y obligaciones que se establecen para el matrimonio, incluidas las uniones de hecho entre personas del mismo sexo.

- ✓ Asignar mayores recursos financieros y humanos a los Tribunales de Familia, y rectificar aquellas prácticas de funcionamiento que contribuyen al colapso del sistema.

III.- Salud.

Recomendaciones:

- ✓ La reforma de salud requiere un monitoreo con perspectiva de género, tanto desde la institucionalidad público/privada como desde la sociedad civil. Para ello se requieren construir indicadores de género mediante los cuales se medirán los procesos en curso y los cambios logrados.
- ✓ Acelerar el debate legislativo para aprobar el proyecto de ley sobre derechos sexuales y reproductivos e incorporar a la sociedad civil en las deliberaciones.

IV. Salud Sexual y Reproductiva:

Recomendaciones

- ✓ Aumentar la capacitación del personal para la recepción adecuada de casos por aborto clandestino.
- ✓ Avalar la iniciativa legislativa presentada para reponer el aborto terapéutico.
- ✓ Avalar la iniciativa de la creación de una Ley Marco de Derechos Sexuales y Reproductivos.

V.- Violencia:

Recomendaciones:

- ✓ Generar un sistema de registro único que permita conocer la magnitud de la violencia contra la mujer y adecuar las intervenciones desde el sector público.
- ✓ Eliminar las normas que facultan a los Fiscales a aplicar el principio de oportunidad en materia de violencia contra las mujeres y suprimir aquellas que refieren a la suspensión condicional del procedimiento penal.

VI. Mujeres Rurales e Indígenas:

Recomendaciones:

- ✓ Focalizar, ampliar y mejorar los programas de alfabetización y nivelación de estudios en zonas rurales; mejoramiento de la calidad de la educación parvularia y media, con especial atención a la población indígena de mujeres.

- ✓ Aumentar la cobertura y calidad de los programas de educación de adultos/as y la capacitación técnica en zonas rurales.
- ✓ Financiar investigaciones epidemiológicas sobre los efectos de los plaguicidas en la salud reproductiva de las/los trabajadoras/es que manipulen o estén en contacto con ellos, permitiendo realizar un seguimiento de los casos de accidentes por intoxicaciones.
- ✓ Ampliar el porcentaje y los recursos destinados al fomento productivo y la asignación de créditos para las mujeres rurales, asegurando igualdad en el acceso y en el monto.

PROPUESTAS PARTICULARES:

A.- PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS DE LAS MUJERES

Ratificación del Protocolo Facultativo CEDAW.

Chile es uno de los pocos países en América latina que no ha firmado el Protocolo facultativo de la Convención contra la Discriminación de la Mujer (CEDAW), el Protocolo es un instrumento internacional que, **sin crear nuevos derechos, establece un mecanismo** de exigibilidad de los derechos sustantivos establecidos en la convención de las mujeres y que se refieren a la obligación de los Estados parte a:

- Desarrollar políticas para eliminar la discriminación (Art.2).
- Establecer medidas para modificar roles sexuales y estereotipos (Art.5).
- Establecer medidas contra el tráfico y la explotación sexual de las mujeres (Art.6).
- El derecho a una participación igualitaria en la vida pública y política (Art. 7).
- Igualdad de derechos a la educación (Art.10).
- Igualdad de derechos al trabajo, con especial consideración a la maternidad (Art.11).
- Igualdad de acceso a los servicios de salud y a la planificación familiar (Art.12).
- Igualdad de acceso a beneficios económicos y sociales (Art.13).
- Igualdad en el matrimonio y en las relaciones familiares (Art.16).

Sin embargo a pesar de que el programa de gobierno de la presidenta Michelle Bachelet contemplaba la ratificación del protocolo facultativo, hasta la actualidad esto no se ha concretado.

Se ha entendido que la negativa por parte del Legislativo a ratificar el protocolo se debe a presiones que se han infundido por parte del ala más conservadora de nuestro país, podemos señalar sin equivocarnos, que una vez más se ha alzado la voz de la iglesia católica para oponerse al reconocimiento de los derechos de las mujeres, en especial aquellos vinculados a la salud sexual y reproductiva, pero sin limitarse a ellos.

El cardenal Francisco Javier Errázuriz, que en temas como la anticoncepción de emergencia, presionó a distintos niveles para lograr que fuera prohibida su venta, hoy arremete contra el Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).

Con el repetido discurso de que su aprobación obligaría al Estado chileno a legalizar el aborto, que en el país no está permitido ni siquiera para salvar la vida de la madre o por violación, ha presionado directamente sobre las fuerzas políticas del parlamento exhortando a sus integrantes a rechazar el trascendental documento. Representantes de partidos de derecha, apoyaron la petición del jefe de la iglesia católica chilena.

Podemos afirmar con toda seguridad, que Chile no ha ratificado el Protocolo Facultativo del CEDAW, porque ha habido una intensa campaña comunicacional adversa, cuyos argumentos han sido la cesión de soberanía que implicaría la aprobación del protocolo y que, entre otras imposiciones, podría obligar al país a legislar para despenalizar el aborto.

Me molesta profundamente la defensa de la dignidad de la mujer, de la vida y de la soberanía de nuestra patria, que ha realizado el Cardenal Francisco Javier Errázuriz, no se supone que cuya labor principal del prelado es justamente precisamente, ¿velar por que los derechos humanos sean efectivamente respetados?

Chile tiene todavía una gran tarea por delante, debe ratificar el Protocolo Facultativo del CEDAW, es una necesidad imperiosa para resguardar los Derechos Humanos de las Mujeres, el año 2008 se celebraron los 60 años de la Declaración Universal de los Derechos humanos, sin embargo respecto de la ratificación de un Protocolo tan importante en el reconocimiento de estos mismos no se dijo ni una sola palabra, lamentablemente no es el único protocolo del ámbito de los Derechos Humanos que Chile aun no ratifica, entre otros tratados internacionales, la Convención Interamericana sobre Desaparición Forzada de Personas, la Convención que declara imprescriptible los crímenes de lesa humanidad, de guerra y genocidio, el Estatuto de Roma que crea la Corte Penal Internacional, el Protocolo Facultativo de la Convención contra la Tortura, el Protocolo Facultativo o Adicional a la Convención Americana Sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador), lamentablemente Chile es hoy uno de los países más atrasados de la región en el reconocimiento de los derechos laborales, ambientales, de pueblos indígenas, por mencionar algunos.

Solo queda por esperar que antes del término del mandato de nuestra presidenta Michelle Bachelet, quede ratificado el Protocolo Facultativo del Cedaw, solo esperamos que en el bicentenario, Chile pueda celebrar no solo los 200 años de vida independiente del colonialismo español, sino también vida independiente de la Iglesia Católica y de las presiones de grupos económicos de nuestro país.

B.- LEY DE CUOTAS.

Pese a los esfuerzos que se han hecho para afianzar la igualdad de derechos, persisten claras expresiones de exclusión y discriminación hacia la mujer por parte de las instituciones políticas. Aunque las mujeres constituyen el 50,5 por ciento de la población, y suman entre el 40 y el 50 por ciento del total de los afiliados a los partidos, ellas sólo ocupan el 7,5 por ciento de los escaños de la Cámara de Diputados y el 6,3 por ciento del Senado. A nivel de cargos edilicios, sólo tienen el 11,8 por ciento de representación.

Es por esta situación objetiva, que se hace necesaria una Ley de cuotas, por no decir imprescindible, es necesario intervenir la segregación ocupacional basada en el sexo de los individuos; las mujeres no tienen acceso o tienen acceso limitado a todos los trabajos, las mujeres acceden a una gama relativamente menor de trabajos que los hombres; estereotipos culturales, históricamente han hecho pensar que solo los hombres se encuentran capacitados para cargos por ejemplo de alta dirección. Parece ser que este sistema de cuotas viene a romper una barrera de orden cultural y malas prácticas de algunos empleadores, en pos de perpetuar el principio de igualdad.

Una LEY DE CUOTAS, es un mecanismo de acción positiva que tiene como propósito corregir la discriminación y por tanto la desventaja que experimentan las mujeres para ponerlas en condición de acceso equivalente a la de los hombres en el ámbito de la participación pública y política. Este sistema garantiza una cierta proporción de cupos para mujeres; respecto de la totalidad de los candidatos; en las listas para cargos electivos estableciendo a la vez, en que niveles organizacionales esta norma operará.

Se ha entendido por la literatura mundial, que el sistema de cuotas reposa en el principio de igualdad, en el principio de justicia y en el principio de la democracia plural que conlleva la responsabilidad y la necesidad de responder ante los electores. La legislación comparada indica, mayoritariamente, que en los países que cuentan con esta ley en favor de la participación de la mujer en cargos públicos, se duplica la presencia femenina, ayudando a crear una sociedad igualitaria, no sólo en el discurso, sino en los hechos y el mundo político

A principios de los 90 se difundieron las primeras estadísticas sobre la representación de las mujeres en la política que hasta entonces no existían. Fueron una buena herramienta para la visibilización del problema de la ausencia de mujeres en el espacio público. En esa época los países nórdicos y los Países Bajos se situaban por encima de la media europea: en 1995, Suecia alcanzaba el 41,1%, seguido por Finlandia (35,5%), los Países Bajos (33,3%) y Dinamarca (32,9%). También Alemania y Austria superaban el promedio con 26,3 y 23,5%, respectivamente. Las tasas más bajas, por debajo del promedio eran las del Reino Unido (9,5%), Portugal (8,2%), Grecia (6,3%) y Francia (5,8%). Bélgica es el único país de la Unión Europea con cuotas aprobadas por legislación nacional en 1994 (33,3%). Nueve países, por otro lado, emplean cuotas a nivel de partidos políticos: Alemania, Austria, Bélgica, Dinamarca, España, Francia, Grecia, Irlanda y Suecia.

En la actualidad, once de los 19 países latinoamericanos cuentan con algún mecanismo de cuotas. Si bien los resultados no han sido equivalentes en todos los lugares donde esto se ha aplicado, sí se ha reconocido un aumento importante en el porcentaje de mujeres dentro de los congresos de la región debido a estas iniciativas. En países donde existen leyes de cuota, la representación promedio de mujeres fue de 19,3%, en contraposición al 14,7% de aquellos países sin cuotas.

El primer país en América Latina que instauró el sistema fue Argentina, cuando la Ley de cupos fue incluida en la Constitución de 1994, llegando hoy al 40% de mujeres del total de parlamentarios, incluye en su texto la cláusula de "expectabilidad", por la que se establece un mandato de posición impreciso que dio lugar a varias presentaciones ante la justicia y a diversas interpretaciones judiciales sobre su significado. Esta ley -modificatoria del artículo 60 del Código Electoral Nacional- sostiene: *"Las listas que se presenten deberán tener mujeres en un mínimo del 30% de los candidatos a los cargos a elegir y en proporciones con posibilidad de resultar electas. No será oficializada ninguna lista que no cumpla estos requisitos"*.

Países Latinoamericanos antes y después de la Cuota

PAIS	MUJERES Antes de la Cuota	MUJERES en la Actualidad
Argentina	6,00%	40,00%
Bolivia	11,00%	16,90%
Brasil	7,00%	9,00%
Costa Rica	14,00%	36,80%
Ecuador	4,00%	36,80%
Honduras	9,40%	23,40%
México	17,00%	23,20%
Panamá	8,00%	16,70%
Paraguay	3,00%	12,50%
Perú	11,00%	29,20%
Republica Dominicana	12,00%	19,70%

Fuente: Unión Interparlamentaria e Instituto Internacional para la Democracia y la Asistencia Electoral (International IDEA)

LEY DE CUOTAS en CHILE:

La necesidad de determinar una fórmula a través de la cual se asegure la participación de las mujeres en la política, y particularmente, en los cargos de representación política, ha sido una de las demandas que se han hecho presentes en los gobiernos de la Concertación.

La política de cuotas que se está actualmente implementando en una serie de países, siempre de manera transitoria, es un atisbo a lograr una igualdad plena de derechos entre hombre y mujeres, ello por que una vez asentada en la sociedad la idea que en cada categoría de trabajo deben existir cargos ocupados por mujeres ya no será necesario la implementación de estas políticas.

El programa de gobierno de la presidenta Michelle Bachelet, explicitaba claramente la idea de legislar respecto de la paridad entre hombres y mujeres: "En lo político, conformaremos un gobierno paritario entre hombres y mujeres en los cargos de designación presidencial. Impulsaremos una Ley de Cuotas para corregir el déficit de representación política femenina (lo que se une con la reforma del actual sistema electoral binominal)"⁴

La diputada Isabel Allende, junto a otras parlamentarias y parlamentarios, ha presentado ya dos proyectos de ley en la misma dirección, pero a poco andar, ellos han ido quedando archivados. El tercer y último proyecto, fue presentado en marzo de 2003, cuyos autores fueron: Isabel Allende, Guido Girardi, Rosa González, Carmen Ibáñez, María Eugenia Mella, Adriana Muñoz, Fulvio Rossi, María Antonieta Saa, Alejandra Sepúlveda y Carolina Tohá, este proyecto de ley que lleva por nombre "Modifica diversos cuerpos legales con el objeto de promover el derecho de las mujeres a participar en la vida pública nacional", tiene por objeto incorporar en nuestra legislación un sistema de cuotas que pretende fomentar la participación de la mujer en la vida política nacional, ya que, en nuestro país, tanto en las colectividades políticas como en el gobierno municipal, no se ha logrado una participación igualitaria entre los sexos, registrándose una abierta desproporción en desmedro de la mujer en la distribución de los cargos directivos de los partidos políticos y en las autoridades edilicias y parlamentarias. Este proyecto, se encuentra en Primer Trámite Legislativo, sin urgencia, en resumen todo indica que prontamente quedara archivado, por que se ha rechazado la idea de legislador por no contar con los votos necesarios.

A su vez, el 11 de diciembre de 2007 ingreso al parlamento otro proyecto de ley de cuotas, que lleva por título: "Proyecto que establece una política equilibrada de hombres y mujeres en el acceso y ejercicio de cargos de elección popular", en cuyo mensaje de la presidenta de la República, establecía las razones que llevaron a presentar este proyecto y por las cuales debía ser aprobado, estableció que había sido uno de sus compromisos establecido en su campaña presidencial, además de ser un compromiso adquirido a nivel internacional, en la Cumbre Internacional de la Mujer, celebrada en la ciudad de Quito, Ecuador, el llamado "Consenso de Quito" de 2007, en la cual los Estados se comprometen a realizar acciones de gobierno para garantizar la paridad en la participación política de las mujeres en todos los ámbitos de la vida política y social, así como a impulsar acciones para empleos de calidad para las mujeres.

⁴ "Chile Somos Todos", Extracto del programa de gobierno de Michelle Bachelet "Estoy Contigo", 2006-2010.

Este proyecto de ley, establece por una parte, normas destinadas a garantizar una participación equilibrada de hombres y mujeres en el acceso y ejercicio de los cargos internos de los Partidos Políticos y de las responsabilidades públicas, y, por la otra, establece un mayor aporte fiscal a las candidatas mujeres que resulten electas y una cantidad mayor de recursos a los Partidos Políticos que incorporen en sus listas de candidatos a una cantidad mayor de mujeres que las que corresponda de acuerdo a la ley.

EL PROYECTO:

El proyecto tiene los siguientes objetivos:

1. Fijar para las elecciones municipales y parlamentarias, un piso de candidaturas de hombres y de mujeres a las colectividades políticas;
2. Establecer un mayor traspaso de recursos fiscales para las campañas de las candidatas mujeres que resulten electas, el que se reducirá cuando los partidos políticos disminuyan tales candidaturas en relación con la elección anterior , y
3. Incentivar la igualdad en el acceso y ejercicio de cargos en los partidos políticos.

Para ello, modifica cuatro cuerpos legales:

1.- Ley de Partidos Políticos: Consagrando expresamente la obligación de éstos de velar para que en sus estatutos existan normas que propendan a incentivar la democracia interna, la igualdad de oportunidades para sus militantes hombres y mujeres y su participación equilibrada en cargos internos y responsabilidades públicas, al tiempo de resguardar dicho equilibrio en la formación y capacitación de militantes de ambos sexos para asumir y ejercer estos cargos y responsabilidades. Además tanto los organismos internos del respectivo partido político, como sus candidaturas, no podrán estar conformados en más de un 70% por personas de un mismo sexo, ya sea a nivel comunal en el caso de elecciones municipales o a nivel nacional en el de elecciones parlamentarias.

2.- Ley de Votaciones Populares y Escrutinios: Deberá establecer que los partidos políticos o los pactos electorales no podrán incluir más de un 70% de personas de un mismo sexo en la declaración de sus candidaturas, bajo apercibimiento de rechazo de todas ellas por el Servicio Electoral.

3.- Ley de Municipalidades: Se propone modificar este cuerpo legal agregando una disposición que permita adecuar la declaración de candidaturas realizada por partidos políticos o pactos electorales.

4.- Ley de Gasto Electoral: Consagrar el aumento del aporte de recursos públicos a las candidatas y sus respectivos partidos políticos, de acuerdo al número de votos obtenidos.

Actualmente este proyecto de Ley, se encuentra actualmente en el primer trámite Constitucional, en la Comisión de Gobierno Interior, Regionalización, Planificación y Desarrollo Social, proyecto sin urgencia.

Ponemos nuestras esperanzas en la voluntad de los parlamentarios que logren aprobar este tan significativo proyecto, esperamos la "suma urgencia" a fin de apurar su aprobación, ya que lamentablemente desde su presentación, el 11 de diciembre de 2007 por la Presidenta de la República, la iniciativa está radicada ante la Comisión de Gobierno de la Cámara de Diputados y no ha sido debatida ni se le ha asignado urgencia (Boletín N° 5553-06).

En Chile los partidos políticos influyen decisivamente en la definición del número y del lugar que ocupan las mujeres en la vida política proporcionando o no acceso al gobierno, designando o a mujeres como candidatas en sus listas y decidiendo el lugar que ocupan en las mismas. Este problema es que se pretende modificar con la aprobación del proyecto.

En suma, la cuota es conveniente pero no suficiente, deben conjugarse una serie de factores, principalmente la voluntad política. El desafío de las sociedades modernas es saber incluir a la mujer a la vida política, esperamos que la Cuota sea el mecanismo más efectivo en Chile para vencer la exclusión femenina.

“Se asoma un tiempo de mujeres y hombres, como nunca antes en nuestro país.

Cosechamos hoy una larga siembra. Además de tantos hombres notables, está hoy con nosotros la visión de una Elena Caffarena o una Amanda Labarca. El símbolo de una Inés Enríquez. La dignidad de una Tencha Allende. El coraje de una Sola Sierra. Pero sobre todo, el tesón y el sacrificio de miles y miles de mujeres en todo el país que se esfuerzan por sacar a sus familias adelante, por trabajar, por estudiar.”

**Presidenta Michelle Bachelet Jeria,
Mensaje Presidencial ante el Congreso Pleno,
21 de mayo de 2006**

V.- BIBLIOGRAFIA.

- 1.- "PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES 2000-2010"**
Sernam, Enero 2000.
- 2.- "LAS MUJERES Y LOS DESC DESDE LA PERSPECTIVA DEL DERECHO ANTIDISCRIMINATORIO: ESPECIAL REFERENCIA A LA ACCIÓN POSITIVA"**
María Ángeles Barrere Unzueta
Universidad del País Vasco.
- 3.- "LA EQUIDAD DE GENERO COMO TEMA DE DEBATE Y DE POLITICAS PUBLICAS"**
Virginia Guzmán
Artículo publicado originalmente en Encrucijadas del Saber.
Pontificia Universidad Católica del Perú, 1996.
- 4.- "DERECHOS SOCIALES EN PERSPECTIVA DE GENERO. QUE SON LOS DESC. INDIVISIBILIDAD. RESPETO A LAS MUJERES Y GARANTIAS JURIDICAS"**
María José Añon Roig
Universidad de Valencia.
- 5.- "DE LA DEMANDA DE LA CLASE A LA DEMANDA DE GÉNERO. Evolución del voto femenino y las candidaturas de mujeres en los procesos electorales: 1992-1996-2000-2004 en Chile."**
Corporación Humanas
Enero 2008.
- 6.- "INFORME REGIONAL DE DERECHOS HUMANOS DE LAS MUJERES Y JUSTICIA DE GENERO 2001-2004"**
Corporación Humanas
Septiembre 2005.
- 7.- "POLÍTICAS PÚBLICAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO QUE POTENCIEN A LAS MUJERES EN EL PODER Y LA TOMA DE DECISIONES AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE"**
Daniela Andrade Zubia
Universidad Complutense de Madrid, Diciembre 2006.
- 8.- "GUIA PARA LA TRANSVERSALIZACION DE GENERO EN EL PNUD CHILE"**
PNUD FLACSO Chile
Santiago mayo 2006.
- 9.- "PROFESORADO, POLÍTICA EDUCATIVA Y GÉNERO EN CHILE: BALANCE Y PROPUESTAS"**
Sebastian Madrid
Colección Ideas, año 8 nº 76
Junio 2006.
- 10.- "LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO DEL MILENIO. Primer Informe del Gobierno de Chile"**
Gobierno de Chile, 2003.

11.- "CODIGO DE BUENAS PRACTICAS LABORALES SOBRE NO DISCRIMINACION PARA LA ADMINISTRACION CENTRAL DEL ESTADO"
Sernam, Abril 2008.

12.- "LA EQUIDAD DE GENERO EN LA AGENDA DE LAS POLITICAS SOCIALES DE LOS GOBIERNOS MUNICIPALES"
Alejandra Massolo, Miriam Martínez y Patricia Zapata
Cesem, enero 2005.

13.- "OBSERVATORIO DE GÉNERO SOBRE LA IMAGEN Y EL DISCURSO EN REFERENCIA A LAS MUJERES EN LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN SOCIAL EN CHILE"
Sernam, marzo 2008.

14.- "PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES 2000-2010"
EVALUACIÓN PRIMERA FASE 2000-2005
Sernam, Diciembre 2005.

15.- "EXPERIENCIA DE TRANSVERSALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA POLÍTICA PÚBLICA EN CHILE: EL CASO DEL PROGRAMA DE MEJORAMIENTO DE LA GESTIÓN (PMG)"
Cecilia Pérez, ex Ministra de Sernam.
Documento para la reunión sobre gobernabilidad democrática e igualdad de género,
Santiago de Chile, octubre de 2003

16.- "LEJOS DEL PODER. HACIA LA IMPLEMENTACION DE UNA LEY DE CUOTAS EN CHILE"
Alejandra Zúñiga Fajuri, Daniela Aguilera Bertucci, Andrea Vásquez Bravo
Revista de Derecho, volumen XX N° 2, Diciembre 2007.