

Diplomado Iberoamericano de Especialización
Derechos Económicos, Sociales y Culturales y Políticas Públicas



TESINA

“La Equidad de Género en el Trabajo: Un desafío pendiente para las Políticas Públicas desde el Enfoque de Derechos”

Patricia Varela Pino.

Santiago de Chile, Mayo, 2009.

INDICE	- 2 -
INTRODUCCIÓN	- 3 -
I. POLÍTICAS PÚBLICAS, ENFOQUE DE DERECHOS Y ENFOQUE DE GÉNERO	- 4 -
1- ¿QUÉ ES EL GÉNERO?	- 4 -
2- ¿QUÉ SON LAS POLÍTICAS PÚBLICAS?	- 4 -
3- EL ENFOQUE DE DERECHOS EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS	- 5 -
4- EL GÉNERO EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS	- 6 -
5- LAS POLÍTICAS PÚBLICAS CON ENFOQUE DE GÉNERO	- 7 -
II. INEQUIDADES DE GÉNERO EN EL TRABAJO	- 9 -
1- LA DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO	- 9 -
2- INEQUIDADES DE GÉNERO EN EL TRABAJO	- 10 -
III. TRABAJO DOMÉSTICO Y DE CUIDADO	- 17 -
1- LOS USOS DEL TIEMPO DE LAS MUJERES	- 17 -
2- LAS POLÍTICAS PÚBLICAS Y LA “CONCILIACIÓN” ENTRE TRABAJO Y FAMILIA	- 18 -
IV. EL ROL DEL ESTADO EN LA DISMINUCIÓN DE LAS INEQUIDADES DE GÉNERO EN EL ÁMBITO DEL TRABAJO	- 20 -
1- TRATADOS INTERNACIONALES: LOS DERECHOS DE LAS MUJERES	- 20 -
2- INSTRUMENTOS PARA LA INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS Y EN MATERIAS REFERIDAS AL TRABAJO	- 22 -
V. PROPUESTA DE POLÍTICAS PÚBLICAS PARA LA DISMINUCIÓN DE LAS INEQUIDADES DE GÉNERO EN EL ÁMBITO DEL TRABAJO	- 25 -
BIBLIOGRAFÍA	- 28 -

Sin duda, la incorporación de las mujeres al mundo del trabajo remunerado ha sido una de las grandes transformaciones de la sociedad contemporánea, sin embargo, el trabajo es uno de los espacios sociales en que más fuertemente persisten las desigualdades entre hombres y mujeres.

Si se analiza la configuración sociocultural del mundo del trabajo, vemos que tradicionalmente el concepto de trabajo se ha limitado al ámbito mercantil, al que se ofrece en el mercado y que por lo tanto se vende a cambio de un salario. De acuerdo con lo anterior, ha existido una tendencia a considerar sólo dentro de este concepto al trabajo remunerado. El trabajo no remunerado, que día a día se realiza en los hogares para la reproducción cotidiana de sus integrantes y por tanto de la sociedad, tiende a permanecer invisibilizado, y además a ser atribuido por razones de género, esencialmente a las mujeres.

El mercado del trabajo sigue estando dominado principalmente por hombres, y aunque muchos de ellos han comenzado a realizar parte del trabajo doméstico en el hogar, la responsabilidad y la principal carga de éste sigue recayendo sobre las mujeres, inclusive en los casos en que éstas también trabajan remuneradamente. De modo que la división sexual del trabajo, y por ende, la asignación de las labores reproductivas a las mujeres, sigue siendo actualmente el principal impedimento para la incorporación real, completa y efectiva de las mujeres al mundo del trabajo remunerado.

Según el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), "si se estimara el aporte de todas las actividades económicas no remuneradas realizadas por mujeres y se asumiera la subvaloración de las actividades remuneradas, el producto mundial se incrementaría en alrededor de 11 billones de dólares. Es por ello que se afirma que las mujeres cuentan, pero no se contabilizan" (PNUD, 2005 en Mlinarz y Muñoz, 2003, p. 13).

De acuerdo con lo anteriormente expuesto, y desde una perspectiva de derechos y de género, son varias las tareas pendientes a este respecto. Una de ellas, es dar visibilidad al trabajo doméstico o "reproductivo" y crear conciencia de lo fundamental que resulta para la reproducción de la sociedad; otra, dice relación con dar término a las razones socioculturales que muestran estas labores como responsabilidad de las mujeres únicamente, para lo cual es necesario que por un lado las mujeres vayan delegando estas tareas, y que por el otro, los hombres se involucren en ellas; sin embargo, y como una tercera tarea a cumplir, es necesario también incorporar tanto en la legislación, como en las políticas públicas acciones que permitan disminuir las brechas de género en el mundo del trabajo, las cuales se manifiestan principalmente en: a) acceso al mercado laboral, b) tipos de trabajo a los que se accede, c) remuneraciones, d) promociones y ascensos, y e) compatibilización de las responsabilidades parentales y laborales.

El presente trabajo busca dar cuenta de las principales inequidades de género que existen en el mercado de trabajo en Chile, para luego, presentar algunas orientaciones respecto a cómo, desde un enfoque de derechos en las políticas públicas, el Estado debiera intentar corregir y eliminar dichas inequidades.

Finalmente, el trabajo termina con una breve propuesta de políticas o iniciativas que, desde el enfoque de derechos y de género, contribuirían con la disminución y/o eliminación de las inequidades en el mundo laboral por razones de género.

I. POLÍTICAS PÚBLICAS, ENFOQUE DE DERECHOS Y ENFOQUE DE GÉNERO

1- ¿Qué es el Género?

El género es una construcción social, histórica y cultural de lo que se considera femenino y masculino como atributos de las personas basados en sus diferencias biológicas. Así, "la palabra 'género' se diferencia de 'sexo' para expresar que el rol y la condición de hombres y mujeres responden a una construcción social y están sujetas a cambios" (ISIS Internacional Boletín Red contra la Violencia, 1995, p. 4 citado en Barbieri, 1994, p. 66).

Ahora bien, por tratarse de una construcción social, histórica y cultural, el rol de género se aprende y cambia entre una sociedad y otra, así como también de un lugar a otro, y de una época a otra. De este modo, "los sistemas de sexo/género son los conjuntos de prácticas, símbolos, representaciones, normas y valores sociales que las sociedades elaboran a partir de la diferencia sexual anatómo-fisiológica y que dan sentido a la satisfacción de los impulsos sexuales, a la reproducción de la especie humana y en general al relacionamiento entre las personas" (Barbieri, 1992, p. 114).

El sistema de género se expresa en el conjunto de instituciones sociales (familia, escuela, iglesia, comunidad, etc.) y mecanismos formales (leyes y organizaciones) e informales (costumbres y tradiciones) que regulan las relaciones entre hombres y mujeres (relaciones de género) y organizan la sociedad de modo que mujeres y hombres sean, actúen y se consideren diferentes según la división de roles. Este sistema de género es el fundamento de la división sexual del trabajo, la cual asigna a los hombres el trabajo remunerado fuera del hogar, y a las mujeres el trabajo reproductivo, el cual no es remunerado y se realiza en el espacio privado del hogar.

El sistema sexo-género ha generado a lo largo de la historia una serie de situaciones de discriminación y de marginación de las mujeres en los distintos ámbitos de la vida, vale decir, en lo económico (feminización de la pobreza, menores sueldos), en lo político (baja representación femenina en el Parlamento), y en lo socio-cultural (violencia contra las mujeres, discriminación por apariencia física, etc.).

El estar concientes de este sistema sexo-género, que es transversal a todas las esferas de la vida, nos permite visibilizar y tematizar las situaciones de discriminación y de desigualdad de género, lo cual es un primer paso para avanzar hacia un sistema sexo-género más equitativo, democrático y solidario.

2- ¿Qué son las Políticas Públicas?

Tal como señala Silveira, "Las políticas públicas son el resultado del 'conjunto de procesos mediante los cuales las demandas sociales se transforman en opciones políticas y en tema de decisión de las autoridades públicas' (Guzmán & Salazar, s/f, en Silveira, s/f, p. 307) por lo que no pueden ser consideradas como meros actos administrativos del poder central sino como productos sociales emanados de un contexto cultural y económico determinado, insertas en una estructura de poder y en un proyecto político específico" (Silveira, s/f, p.307).

De este modo, "el objeto de las políticas públicas no es sólo resolver problemas, sino también construir marcos de interpretación de la realidad y de las causas de los problemas a resolver. Las políticas públicas constituyen una acción del Estado sobre la sociedad. Son el Estado en acción y

como tal contribuyen a la función política central de mantenimiento de la cohesión social" (Jobert, 2004, en Erazo, Martín y Oyarce, 2007, p.13).

Pero estas políticas públicas que atienden las necesidades de la sociedad y que mantienen (o buscan mantener) la cohesión social deben ser políticas de calidad y deben respetar y promover la dignidad de las personas y los derechos humanos.

El sistema legal internacional que consagra y protege los derechos humanos, es sin duda uno de los logros más importantes de la civilización del siglo XX en la tarea de lograr una convivencia armónica, equitativa y duradera entre las personas y los pueblos. Desde 1948, este marco se ha enriquecido y complejizado en respuesta a los retos de los tiempos y a la persistente acción de quienes se han sentido excluidos/as de su ámbito de protección. La fuerza de su discurso, su carácter universal y el estándar ético del sistema que lo tutela, así como su validez para ser exigido frente a los estados y gobiernos, legitimaron en muy corto tiempo las normas de derechos humanos y las han transformado en materia obligada a tener en cuenta en la elaboración e implementación de las políticas públicas.

3- El Enfoque de Derechos en las Políticas Públicas

El *enfoque de derechos* considera el derecho internacional sobre los derechos humanos como un marco conceptual aceptado por la comunidad internacional, capaz de orientar el proceso de formulación, implementación y evaluación de políticas públicas, y como una guía para el alcance de la participación social y los mecanismos de control y responsabilidad que se necesitan a nivel local e internacional.

Con esto, "la titularidad de los derechos humanos emerge como un nuevo paradigma, un paradigma que está llamado a redefinir el sentido de las políticas públicas, a estructurar con nuevos principios, técnicas, soluciones y valores la escena de las políticas públicas, abordando la desigualdad y la pobreza desde la perspectiva de los derechos universales" (Erazo, Martín, Oyarce, 2007, p.14).

De este modo, las políticas públicas con enfoque de derechos, teniendo como marco de referencia el sistema internacional de derechos humanos, deben propender a corregir el déficit que existe en la actualidad en materia de la realización de los derechos universales de las personas, traduciéndose así el enfoque de derechos en políticas integradas tendientes a intervenir al mismo tiempo en diversos aspectos del circuito desigualdad-exclusión, aportando a procesos redistributivos que superen el universalismo meramente formal (Pacci, 1984;1987 en Erazo, Martín, Oyarce, 2007, p.14).

De acuerdo con esto, el Estado de Chile, siendo uno de los estados miembros de las Naciones Unidas y habiendo suscrito una serie de Pactos y Convenciones en materia de Derechos Humanos, se ve en la obligación de incorporar el Enfoque de Derechos en la formulación e implementación de sus políticas públicas. Y si además se tiene en cuenta que el enfoque de derechos en las políticas públicas lo que busca es universalizar los principios de igualdad, no discriminación e inclusión para toda la ciudadanía, queda de manifiesto la necesidad de incorporar el enfoque de género en estas políticas, asumiendo que las mujeres han sido y siguen siendo un grupo que vive innumerables situaciones de desigualdad y discriminación en distintos ámbitos de la vida, entre ellos, el trabajo.

4- El género en las políticas públicas

El surgimiento de los Estudios de la Mujer, que luego derivarían en lo que hoy conocemos como Estudios de Género, así como también las numerosas convenciones y tratados internacionales surgidos desde 1975, han logrado poner en el espacio público y en el debate político la necesidad de transitar hacia la igualdad de género y la eliminación de todas las formas de discriminación hacia las mujeres. De esta forma, estos temas pasan a ser parte de la agenda estatal, asumiendo que el Estado debe regular e intervenir a este respecto.

Además, poco a poco los Estados y gobiernos, fueron volviéndose concientes de que era necesario y conveniente incorporar la dimensión de género si se pretendía una mayor equidad y sostenibilidad de los procesos de desarrollo, pues ello necesariamente incluye un mayor compromiso en la lucha contra la pobreza y un mayor énfasis en la igualdad de género.

Sin embargo, hay que tener en cuenta que, ni el Estado, ni el poder legislativo, ni las políticas son neutrales, "sino que reflejan y reproducen valores, normas y sesgos vigentes en la sociedad en la que están inmersas –incluyendo las percepciones acerca de lo femenino y lo masculino" (Silveira, s/f, p. 308). De este modo, "la inclusión y abordaje de la equidad de género han estado enmarcados y condicionados por la evolución de las tendencias globales y regionales respecto al paradigma de desarrollo económico y social, al papel y aporte femenino a dicho desarrollo, a los avances en materia de derechos de las mujeres, al propio concepto de género y, por supuesto, al proyecto político de cada país" (Silveira, s/f, 9. 308).

La tabla 1 muestra como se han configurado las políticas públicas orientadas a las mujeres para cada modelo de desarrollo, entre la década de los 50 y la de los 80.

Tabla 1. Enfoques en las Políticas Públicas respecto a las Mujeres

ENFOQUES OFICIALISTAS DE POLÍTICAS PÚBLICAS SOBRE MUJERES AÑOS 50 A FINES DE LOS 80.		
Modelo Global de Desarrollo	Estrategias Reales de Desarrollo	Enfoques de Políticas dirigidas a las Mujeres
1950-1960 Desarrollo/ Subdesarrollo	CRECIMIENTO ECONÓMICO	ENFOQUE ASISTENCIALISTA DEL BIENESTAR Mujer: vulnerable, dependiente, pasiva al desarrollo Su función: maternidad, reproducción Acciones: compensatorias
Mediados años 60 a mediados años 70 Crítica al economicismo: planteamiento del desarrollo integral	CRECIMIENTO ECONÓMICO CON DISTRIBUCIÓN DE BENEFICIOS SOCIALES (NECESIDADES BÁSICAS)	ENFOQUE MUJERES EN DESARROLLO – MED a) MED-EQUIDAD: igualdad jurídica, oficinas de la mujer, participación socioeconómicas (igualitarismo, poblacionismo) b) MED-ANTIPOBREZA: atención a las más pobres. Roles reproductivos con atención a necesidades básicas. Roles de productora: mini crédito y micro empresa.
Años 80 hasta fines de esa década: Desarrollo Humano Sostenible	GLOBALIZACIÓN Y AJUSTES	c) MED-EFICIENCIA: Mujer eficiente. Alivio de las consecuencias de los ajustes. Triple rol: funciones en la familia, en la producción y participación en la vida comunitaria.

Fuente: SERNAM (2007)

Como es posible observar en la tabla, el modelo de crecimiento de la región en los años cincuenta se caracterizó por un enfoque asistencialista para abordar los problemas de las mujeres. La preocupación central era el crecimiento económico y la modernización, pero las mujeres no eran agentes en estos procesos. Es un enfoque en el que las mujeres están ausentes en el espacio

público, son vistas como dependientes del hombre proveedor, y su labor primordial es la reproducción biológica.

Luego, desde mediados de los sesenta y hasta mediados de los setenta, el fracaso de las políticas de modernización trajo aparejado un mayor reconocimiento del rezago social de las mujeres, se comenzaron a revisar las relaciones al interior del hogar y tímidamente el aporte de las mujeres al desarrollo. De esta nueva mirada que ve a las mujeres como agentes de desarrollo, surgen dos variantes: a) el enfoque de la equidad, el cual reconoce en las mujeres un rol reproductivo pero también otro productivo, por lo que se deben comenzar a incorporar al mercado y al empleo; la atención está enfocada principalmente a la igualdad en el orden formal-legal, y b) el enfoque de la antipobreza, el cual reconoce el rol productivo de las mujeres y ve como origen de la desigualdad y de la pobreza femenina la falta de acceso al capital, a la tierra, a la propiedad privada y al mercado laboral, de este modo, su objetivo principal era promover la capacidad productiva de las mujeres.

A principio de los ochenta, adquiere relevancia el enfoque de "eficiencia", el cual da a las mujeres una función relevante respecto al alivio de los efectos negativos de las políticas de ajustes estructurales. Se espera de ellas que sean eficientes en sus roles productivos y reproductivos y que además participen en tareas de tipo comunitarios. El enfoque de la eficiencia si bien destaca y visibiliza las potencialidades de las mujeres no significó un cuestionamiento de fondo o un cambio estructural respecto a los roles de género y a la división sexual del trabajo, y en este sentido, la incorporación de las mujeres fue más retórica que real.

Paralelamente, comienzan a surgir nuevos enfoques de políticas públicas sobre las mujeres, uno de ellos es el enfoque de "empoderamiento y autonomía", el cual reconoce la desigualdad y la situación de subordinación de las mujeres, por lo cual persigue incrementar las capacidades personales y sociales de éstas, y además mejorar sus condiciones respecto al acceso y al control de recursos. Otro, es el "enfoque de género", el cual pese a que aparece en los 80 se desarrolla en los 90. Este enfoque incorpora la categoría de género, entiende que las desigualdades son el producto de relaciones de poder, donde las mujeres están subordinadas, y plantea la necesidad de incorporar el enfoque de género en el desarrollo de manera transversal¹.

5- Las políticas públicas con enfoque de género

"Para asegurar la eficacia y la eficiencia de las políticas públicas, es necesario que ellas den respuesta a las distintas necesidades de la población y permitan aprovechar sus distintas capacidades reconociendo la diversidad existente en nuestras sociedades. Para ello es preciso considerar diversas dimensiones como las étnicas, las generacionales y las de género" (Gerrero, 2006, en SERNAM, 2007).

De acuerdo con esto, el enfoque de género permite analizar y comprender las características específicas de hombres y mujeres, así como también sus rasgos comunes y sus diferencias, de modo de conocer sus expectativas y oportunidades, las relaciones sociales que se dan entre ambos, así como también los conflictos institucionales y cotidianos que deben encarar, para poder luego incorporar toda esta información en el diseño y en la implementación de las políticas públicas.

¹ La periodización y caracterización presentada fue realizada en base a lo planteado en Sernam (2007).

“La perspectiva de género supone considerar sistemáticamente las diferencias entre las condiciones, situaciones y necesidades respectivas de las mujeres y de los hombres, en las fases de planificación, ejecución y evaluación de todas las políticas” (EMAKUNDE, 1998, p.18)

El enfoque de género en las políticas públicas tiene por objetivo primordial dar solución a las desigualdades que se expresan en el orden institucional y en las organizaciones, respecto a²:

- Las asimetrías institucionalmente estructuradas que existen en el acceso a los recursos y beneficios de las instituciones y organismos públicos.
- Las situaciones de ventaja o desventaja de las mujeres frente a los hombres en:
 - Las estructuras y las normas
 - Las prácticas y ordenamientos
 - La distribución y presencia de las y los actores en las instituciones y organizaciones.
- La desigualdad entre hombres y mujeres en las probabilidades de acceder en términos equivalentes a los bienes y servicios públicos que garantizan el ejercicio de los derechos ciudadanos en todos los órdenes.

Además, una política pública con enfoque de género debe tener en cuenta las siguientes premisas³:

- El principio de Igualdad tiene necesariamente como principio complementario la No Discriminación, y esto debe considerarse tanto en su sentido político como jurídico.
- No basta sólo con la igualdad de derechos en su sentido formal-legal, pues la verdadera igualdad es la que se da en los hechos.
- La igualdad de hecho (o sustantiva) puede necesitar de la aplicación de medidas y acciones afirmativas, las cuales se conocen como medidas de discriminación inversa o, más comúnmente, como discriminación positiva.
- La verdadera igualdad de oportunidades no debe contemplar sólo la igualdad de acceso, sino que simultáneamente debe contemplar además la igualdad de resultados, es decir, debe asegurar que todos/as quienes tienen acceso al proceso que puede conducir al disfrute o ejercicio de un derecho humano consagrado, tendrán los medios y los recursos necesarios para llegar a alcanzar el fin contenido en el derecho en cuestión.

² Ver SERNAM 2007.

³ Idem

II. INEQUIDADES DE GÉNERO EN EL TRABAJO

1- La División Sexual del Trabajo

En general, se entiende por trabajo una serie bastante amplia de actividades, dentro de las cuales encontramos el trabajo dependiente (ya sea en el sector público o privado), el trabajo por cuenta propia y el trabajo formal e informal, todos estos en cualquiera de los sectores de la vida económica. Pero todos tienen en común que son remunerados.

El trabajo remunerado se considera productivo y está inserto en el ámbito del mercado, es valorado social y económicamente, es visible para la economía, y en general es cuantificable y forma parte de las estadísticas oficiales de los países, regiones, etc. Tradicionalmente, y de acuerdo a lo que se conoce como división sexual del trabajo, este tipo de actividades son realizadas por los hombres. Por el contrario, el trabajo no remunerado se vincula con las labores "reproductivas", las cuales se realizan al interior de los hogares o en la comunidad. Estas labores son "invisibles" para la economía, no son valoradas económicamente, y en general son bastante difíciles de cuantificar, por lo que no suelen formar parte de las estadísticas. Las tareas de reproducción que se realizan al interior de los hogares, y que normalmente desempeñan las mujeres, incluyen labores tan trascendentales y necesarias para la sociedad como lo son: a) la reproducción biológica (tener hijos y cuidarlos); b) la reproducción cotidiana (mantenimiento de sus miembros a través de la producción y consumo cotidiano de alimentos y otros bienes y servicios de subsistencia); c) la reproducción de los valores y pautas de conducta consideradas apropiadas para la convivencia social (INE, SERNAM, 2004). A este respecto, y en palabras de Rosemberg, es necesario reflexionar "sobre el hecho de que la más esencial de las actividades sociales, que se da por garantizada, corresponda al trabajo impago de las mujeres, que se paga en realidad en otras cuentas⁴" (Rosemberg M., 2003, p. 79).

Cada vez son más las mujeres que se aventuran al mundo del trabajo remunerado. A este respecto, podríamos decir que fundamentalmente han sido, por un lado las mujeres que han logrado obtener altos niveles de escolaridad, y que ven en el desarrollo profesional una forma de realización personal, y por otro, las mujeres pobres que buscan aportar para el sustento familiar, las que han ingresado a este ámbito. Sin embargo, las primeras se han encontrado con que, aún cuando ellas en muchos casos realizan las mismas labores y poseen mejores niveles educacionales que sus compañeros, generalmente ellas reciben remuneraciones menores, y que además, es bastante más improbable para el caso de ellas llegar a alcanzar un alto cargo directivo o de jefatura; y las segundas, que son las mujeres de escasos recursos, se ven aún en peores condiciones, pues además de obtener puestos y salarios más bajos, acceden en general a trabajos precarios y con paupérrimas condiciones laborales.

Así, "el desplazamiento del hogar no se realizó hacia una calle construida bajo los valores de la igualdad, sino por el contrario a un dominio basado en estructuras de prestigio y poder fundadas en la acumulación y posesión de bienes, en clases marcadas por su posición en los procesos de producción y reproducción, en un sistema de valores donde lo doméstico es devaluado (aunque fetichizada la madre como límite del amor) y en un esquema de pensamiento que segrega a lo femenino a quehaceres que son prolongación de su 'esencia' " (Montecino S., 2005, p. 470).

A continuación, se revisará la relación entre sistema sexo-género y trabajo en el Chile actual.

⁴ Para la autora la paga que reciben las mujeres por estas labores es la "mística de la procreación", lo que deriva en que la reproducción social quede a cargo de la naturaleza o de Dios y no de las relaciones sociales.

2- Inequidades de género en el trabajo

Es importante señalar que las mujeres que logran incorporarse al mercado laboral, independientemente del grupo socioeconómico del cual provengan, en general lo hacen en condiciones de inequidad y desventaja respecto de sus compañeros varones. Las principales inequidades de género en el mundo del trabajo remunerado son las siguientes:

Participación Laboral Femenina

La participación de las mujeres en la actividad económica ha aumentado en los últimos años, pasando de un 35,1% en el año 1997 a un 40,4% en el año 2008, tal como lo muestra la siguiente tabla:

Tabla 2. Tasa de participación en la actividad económica de la población De 15 años y más Nivel Nacional (porcentajes)

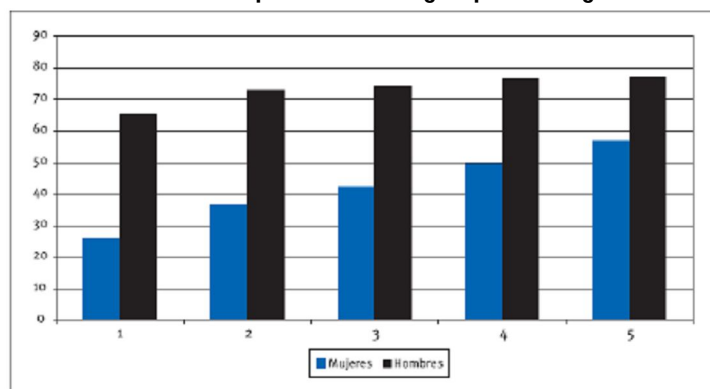
Año	Mujeres	Hombres
1960	20,9	77,4
1990	31,7	76,4
2000	35	72,9
2008	40,4	71,5

Fuente: INE

No obstante este comportamiento, la participación femenina en Chile sigue siendo la más baja de América Latina y el Caribe, con brechas importantes de cerca de 10 puntos porcentuales o más, respecto de países de similar nivel de desarrollo socioeconómico como Argentina (48% de participación laboral de las mujeres) y Uruguay (54% de participación laboral de las mujeres) (OIT, 2008).

Pero esta situación no es uniforme en todos los niveles de ingreso, pues se observa que la participación laboral femenina es menor en los quintiles de más bajo ingreso y va aumentando en la medida que se avanza en estos quintiles, tal como lo muestra el gráfico 1.

Gráfico 1. Participación laboral según quintil de ingreso



Fuente: CASEN, 2003

Segregación ocupacional: horizontal y vertical

El mercado del trabajo, tanto en Chile como en América Latina, se encuentra segmentado por género. Este fenómeno de la inserción diferencial de hombres y mujeres en los mercados de trabajo se denomina segmentación o segregación de los mercados de trabajo con base en el género. Ello ocurre porque, a causa de la división sexual horizontal del mercado de trabajo, las

mujeres se concentran en sectores específicos de la actividad productiva. Sus ocupaciones tienen en común el hecho de ser derivadas de las funciones de reproducción social y cultural, tradicionalmente desempeñadas por las mujeres, de modo que cuando no son extensiones directas de la domesticidad, requieren cualidades muy estimuladas en la socialización de las niñas (paciencia, docilidad, meticulosidad, delicadeza, entre otras cualidades consideradas culturalmente femeninas). La segmentación de los mercados laborales con base en el género produce una concentración de oportunidades de trabajo para las mujeres en sectores de actividad específicos y en un número reducido de ocupaciones.

La idea de segmentación horizontal del mercado del trabajo sirve para comprender, además, que el aumento de la participación femenina se relaciona con la expansión de las oportunidades de empleo en ocupaciones "femeninas" y en trabajos precarios en la economía informal, y no tanto con el acceso de las mujeres a los trabajos "masculinos" del sector formal. Tal como muestra la tabla 3, al año 2007 ellas presentan mayor presencia en el sector Servicios (57%) y Comercio (50%). Los sectores donde su presencia es menor son Minas y Canteras (4%) y Construcción (4,5%). Asimismo, si se observan los porcentajes para el año 1997 y 2007 en las distintas ocupaciones, se observa que si bien, tal como nos muestran los datos revisados más arriba, la participación total de las mujeres aumenta, la masculinización o feminización de ciertas áreas se mantiene.

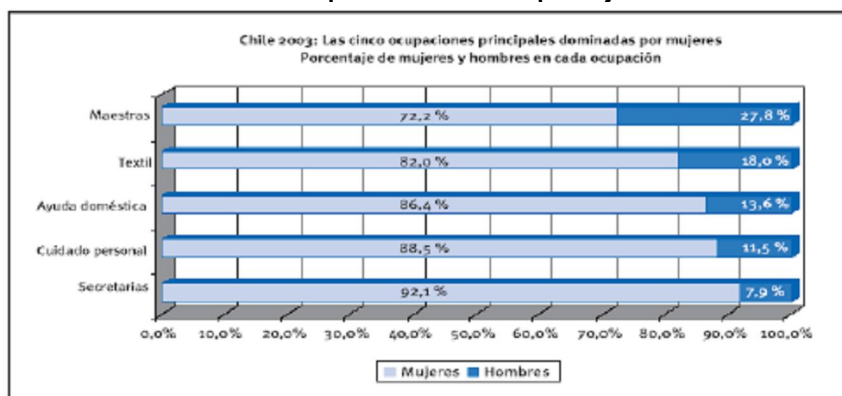
Tabla 3. Segregación Horizontal: Ocupados/as según Ramas de actividad económica Nivel Nacional (porcentajes)

Años y sexo	Agricultura y pesca	Minas y canteras	Industrias Manufac.	Construcción	Comercio	Servicios
1997	100	100	100	100	100	100
Hombres	89,9	95,7	73,5	97	53,6	43,9
Mujeres	10,1	4,4	26,5	3	46,4	56,1
2007	100	100	100	100	100	100
Hombres	83,5	96	73,6	95,5	50	42,8
Mujeres	16,5	4	26,4	4,5	50	57,2

Fuente: INE, Encuesta Nacional del Empleo

La segmentación horizontal del mercado del trabajo se refiere a que las mujeres tienden a concentrarse en determinados sectores del mercado del trabajo (como Servicios y Comercio, principalmente), en función de las características atribuidas culturalmente a ellas, como por ejemplo sectores donde prime el cuidado y la atención a otros (enfermeras, secretarias, parvularias, profesoras).

Gráfico 2. Ocupaciones dominadas por mujeres



Fuente: Diagnóstico de Género – Chile, BM, BID, SERNAM, en base a CASEN 2003

Así como el mercado laboral está segmentado por género de forma horizontal (concentrando a mujeres en ciertas ramas de la economía), también lo está de forma vertical, es decir, está segregado en cuanto a los tipos de trabajo a los que acceden y en cuanto al acceso a los cargos de poder. Las mujeres se concentran en los niveles de menor jerarquía de cada ocupación, lo que significa que son puestos de trabajo peor remunerados y más inestables (Selamé, 2004).

Esta segmentación vertical puede ser explicada tanto por una eventual menor calificación de las mujeres, por los prejuicios culturales o, principalmente, por la carga de responsabilidades familiares que las mujeres suelen asumir por mandatos culturales. Según datos del INE (Encuesta Nacional de Empleo 2007, trimestre Octubre- Diciembre), las mujeres en cargos de gerencias, administradores/as y funcionarios/as de categoría directiva son sólo el 23,4% de personas de esta categoría.

Brechas en las remuneraciones

En el mercado del trabajo en Chile existen brechas de remuneraciones entre hombres y mujeres, que son desfavorables para ellas. Entre el año 2001 y el año 2007 la brecha de remuneraciones de las personas ocupadas se mantiene por sobre el 20% (no se evidencian tendencias o al alza o a la baja), lo que quiere decir que ellas ganan sobre un 20% menos que los varones. El año 2007 la brecha total de ingreso medio mensual fue de 25%, es decir, las mujeres chilenas, en total, ese año tuvieron un ingreso 25% menor al de los hombres chilenos. En términos de dinero, implicó que, en promedio, las mujeres “ganaron” \$78.859 pesos menos que los hombres durante ese mismo año. La siguiente tabla ejemplifica lo señalado:

Tabla 4. Ingreso medio mensual de las y los ocupados, y brechas según sexo

Año	Sexo		Brechas	
	Mujeres	Hombres	Brecha \$ c/año	Brecha %
2001	195.082	244.791	49.709	20,3
2002	187.872	251.168	63.296	25,2
2003	201.978	268.730	66.752	24,8
2004	204.977	258.855	53.878	20,8
2005	213.884	270.212	56.328	20,8
2006	233.734	302.820	69.086	22,8
2007	236.988	315.847	78.859	25

Fuente: INE, Encuesta Suplementaria de Ingresos, años 2001 a 2007

Cabe hacer explícito que las brechas obedecen tanto a la segmentación horizontal del mercado del trabajo (los hombres suelen ocupar puestos de trabajos en áreas productivas de mayor rentabilidad) como a la segmentación vertical del mercado del trabajo, derivada de la división sexual del trabajo: las mujeres acceden en menor medida que los varones a las jefaturas, debido principalmente a estereotipos de género y a la carga que implica el ser las principales responsables de las tareas domésticas y del cuidado de personas.

Calidad de los empleos femeninos

Las transformaciones en la organización del trabajo han repercutido en las y los trabajadores, pues se pasó de un período en donde la ocupación era a tiempo completo, fundamentalmente masculina, de duración indefinida, diseñada como una relación de largo plazo, y con una jornada laboral de duración estándar y regulada, a profundas transformaciones en la organización productiva, basadas en la flexibilización de la producción y de la relación entre clientes y proveedores, incluyendo subcontratación, tercerización, externalización, entre otras formas.

Los procesos de flexibilización abren el debate en torno a la tensión generada entre flexibilización y precariedad laboral pues estos procesos hacen perder normas protectoras de los/as trabajadores/as (contrato de trabajo, protección social, derecho a sindicalización, etc.). De la misma manera, estos procesos de flexibilización representan rigideces para el trabajo reproductivo y de cuidado – que como ya sabemos está socialmente a cargo de las mujeres- porque la flexibilización laboral suele implicar una nueva redistribución del tiempo de las trabajadoras. Por ejemplo, la extensión de los horarios en el sector comercio (que es un sector fundamentalmente femenino) hace que las mujeres que deben asumir turnos de tarde-noche y/o los fines de semana tengan serias dificultades a la hora de compatibilizar sus responsabilidades familiares con las laborales.

Asimismo, los cambios en la estructura productiva, incluyendo el trabajo por subcontrato, afectan mayormente a las mujeres. Un claro ejemplo son las mujeres que realizan trabajo remunerado en sus propios domicilios, y esto no sólo ocurre porque las ramas y procesos que utilizan estos trabajos se asocian a las mujeres pues son extensiones del trabajo reproductivo (lavado y planchado, preparación de alimentos, corte y confección, etc.), sino también porque son ellas quienes “prefieren” estos trabajos, pues sienten que el trabajar en el hogar les permite conciliar mejor el trabajo productivo con el reproductivo (no tienen que dejar solos/as a los/as hijos/as, están presentes en el hogar “por si sucede algo”, etc.).

Por otra parte, se suele afirmar que las jornadas parciales serían una buena opción para que las mujeres puedan compatibilizar bien su doble rol (de trabajadoras y de “dueñas de casa”), sin embargo en Chile un alto porcentaje de las personas que trabajan en jornada parcial sostienen que preferirían hacerlo en una jornada más extensa, (SERNAM, 2003) lo que se explica porque los sueldos y la protección social, sobre todo para personas que trabajan media jornada, no cumplen con las expectativas que de éstas se tiene. Las jornadas parciales son preferidas por mujeres que ocupan cargos profesionales, de alta especialización, y en especial cuando tienen la opción de poder volver a la jornada completa.

Formalidad de los empleos

Entre las personas ocupadas en empleos informales, la OIT (2003) incluye a los/as trabajadores/as independientes (con excepción de los administrativos, profesionales y técnicos), al personal del servicio doméstico, a los/as trabajadores/as familiares y a las y los ocupados en establecimientos que tienen menos de 6 trabajadores/as (Selamé, 2004).

El empleo informal está asociado a bajas remuneraciones y a desprotección social, a lo que se suele agregar, en el caso de los/as trabajadores/as dependientes, la falta de contrato de trabajo y una situación de indefensión ante eventuales irregularidades laborales cometidas por los empleadores. El año 2003 el porcentaje global de empleos urbanos de esta índole fue de un 31,9% siendo de un 27,8% en el caso de los hombres y de un alto 43,7 % para las mujeres (OIT, 2006). Cabe mencionar, no obstante, que si las cifras analizadas incluyesen el trabajo agrícola, en particular el de temporada, que es ejercido en importante medida por mujeres, los niveles de informalidad del empleo femenino experimentarían un fuerte incremento.

Al revisar las estadísticas de trabajo asalariado (trabajo en situación de dependencia, es decir “con jefes y patrones”, contrato, y sueldo) del año 2006 (CASEN 2006), vemos que las mujeres presentan mayores números de relación contractual no formalizada, es decir, se encuentran sin contrato en mayor medida que los varones (23,8% versus 17,4% respectivamente).

Es importante destacar que todas las inequidades de género en el ámbito del trabajo se sustentan en la división sexual del trabajo, la cual, como ya se señaló, ha causado que histórica y culturalmente se asocie a las mujeres el trabajo doméstico y de cuidado y a los hombres el trabajo remunerado, siendo culturalmente ellos los responsables de llevar el sustento al hogar. Esta división ha generado que el aporte económico que las mujeres realizan en sus hogares sea visto como complementario, como una "ayuda", pero no como el sustento básico. Asimismo, esta división ha reforzado la identidad de las mujeres en tanto madres, esposas y dueñas de casa, y ha dificultado que estas se empoderen en su rol de trabajadoras.

Esta dificultad identitaria, así como la sobrecarga de llevar el trabajo productivo y el reproductivo, ha generado que en la práctica las mujeres, como ya se ha señalado, accedan a trabajos precarios, mal remunerados y con malas condiciones laborales, que en general tengan poca conciencia de sus derechos en tanto trabajadoras, que sus trayectorias laborales sean discontinuas, que se sindicalicen menos, etc., por sólo señalar algunas de sus consecuencias.

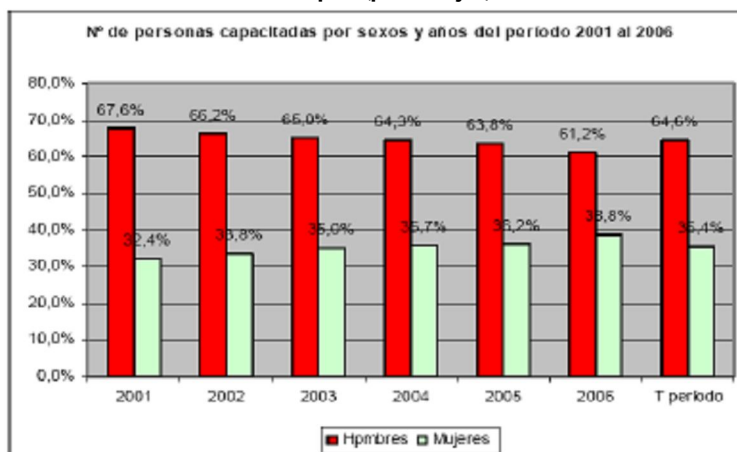
Capacitación

La capacitación laboral es de gran importancia tanto para mejorar la producción de los y las trabajadoras, como para que éstos/as puedan acceder a mayores opciones laborales y mejoras salariales en función de su mejor currículum. Como en otras áreas del mercado del trabajo, existen diferencias o desigualdades por género.

En Chile, la Ley N° 19.518 o Nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo establece un incentivo tributario, al contemplar la posibilidad de que las empresas que tributan en primera categoría de la Ley de impuesto a la renta descuenten de sus obligaciones tributarias hasta el 1% de su planilla de remuneraciones imponibles anuales para destinarlo a la realización de acciones de capacitación que beneficien a su personal. Las pequeñas y microempresas, por su parte, pueden descontar de impuestos hasta un monto de 13 unidades tributarias mensuales (UTM) y 20 en los casos en que el 1% imponible sea inferior a ese monto (artículo 36). De esta manera, al interior del Sistema Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) se conforma un subconjunto conocido como el subsistema de capacitación vía franquicia tributaria o acciones desarrolladas por el Programa de Capacitación en Empresas (Selamé, 2004). Este sistema de capacitación vía franquicia tributaria es el mayor en número en comparación con el resto de los programas de capacitación del SENCE.

La participación de las mujeres en la capacitación laboral en la empresa, vía franquicia tributaria, es menor a la participación masculina. En el período 2001-2006 en todos los años es inferior al 40% de la participación total, pese a que es claro que existe una tendencia a la reducción de la brecha, tal como lo indica el gráfico 3.

Gráfico 3. Personas capacitadas por sexos y años del período 2001 al 2006.
Total país (porcentajes)



Fuente: SENCE, 2007

Al revisar la participación de las mujeres en las capacitaciones según el área de la economía, vemos que éstas se concentran en algunas áreas, siendo por lejos la Administración el área con mayor presencia de capacitaciones femeninas (41,7% en 2006), por sobre el porcentaje de ese año para ambos sexos (38,6%). Al año 2006, le siguen en importancia el área de Transportes y Telecomunicaciones. En el caso de los hombres, si bien también prima la administración como área de capacitación, 36,7% en 2006), le siguen en importancia Ciencias y Técnicas Aplicadas (13,4%) y computación e Informática.

Brechas previsionales de género

Las reformas previsionales acontecidas en la década de los '80⁵ en nuestro país reemplazaron los sistemas de reparto y beneficio definido de administración pública - en donde las pensiones y jubilaciones tenían un monto predeterminado que se financiaba con las cotizaciones de los activos, a las que se sumaban fondos públicos- por sistemas de administración privada de capitalización individual y contribución definida, en donde las pensiones y jubilaciones se financian con los aportes de cada persona a su propio fondo. La cotización está determinada, pero no así las prestaciones, que dependen de varios factores, siendo el principal de ellos el monto acumulado. En el actual sistema el seguro es individual y no social, lo que significa que cada persona es responsable de reunir los fondos necesarios para financiarse una pensión de vejez.

Los sistemas de capitalización individual tienen escasa cobertura y los montos de las pensiones que otorgan son insuficientes, pero en el caso de las mujeres estas deficiencias son aún más graves, pues como ya sabemos siempre son estratégicas, y algunas veces incluso son las principales o únicas dentro de las familias. Las deficiencias mencionadas derivan en que se generen brechas en cuanto a la previsión de las mujeres y de los hombres – negativas para las mujeres - que se originan por varios motivos:

- a) por su menor presencia en el mercado del trabajo

⁵ "A partir de mayo de 1981, y después de la promulgación –a través del Decreto Ley 3.500 de 1980– de una reforma del régimen de pensiones de vejez, invalidez y sobrevivencia, se estableció en Chile una modalidad de administración privada del sistema previsional. Este implicó entregar la administración de los fondos de pensiones de los trabajadores a empresas con fines de lucro denominadas Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP)" (Selamé, 2004: 6).

- b) por ser más propensas a formar parte del trabajo informal o a insertarse en trabajos precarios y mal pagados
- c) por su intermitencia en el trabajo –dada su función reproductiva – lo que les impide también una mayor densidad de las cotizaciones.
- d) Porque los sistemas de pensiones reproducen las diferencias existentes en el mercado laboral: incorporan fórmulas para el cálculo de las pensiones que implican una discriminación expresa contra las mujeres, principalmente por dos motivos:
 - Esperanza de vida: ellas tienen mayor esperanza de vida, entonces sus fondos se proyectan y dividen en una mayor cantidad de años
 - Edad de jubilación: lo anterior se agrava por el hecho de que ellas jubilan a menor edad que los hombres – actualmente en Chile ellas lo hacen a los 60 y ellos a los 65 años).

Veamos algunos datos que refuerzan estas ideas:

Tabla 5. Ocupados/as por Cotización en el Sistema provisional según Sexo, año 2006 (porcentaje)

	Hombre		Mujer	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Cotiza	2.726.163	69	1.531.474	62,6
No cotiza	1.222.853	31	914.514	37,4

Fuente: MIDEPLAN, CASEN 2006, sección Trabajo e ingresos

Como lo indica la tabla “Ocupados por Cotización en el Sistema provisional según Sexo, 2006 (porcentaje)”, pese a que un alto porcentaje de personas no cotiza en el sistema previsional (tanto hombres como mujeres), son ellas quienes presentan un mayor porcentaje, al año 2006 (un 37% de las mujeres no cotiza en el sistema previsional, mientras que un 31% de los hombres no lo hace).

Según la Superintendencia de AFP, el total de cotizantes al mes de Junio de 2008 fue de 3.907.655 personas, de las cuales 2.409.057 son varones y 1.498.598. Los ingresos imposables promedios al mismo mes fueron de \$434.834 para los hombres y de \$375.791 para las mujeres, lo que refuerza el tema de las brechas salariales entre hombres y mujeres.

III. TRABAJO DOMÉSTICO Y DE CUIDADO

1- Los usos del tiempo de las mujeres

Sobre la división sexual del trabajo en nuestro país es necesario reconocer que no es completamente rígida: hay hombres que sí realizan un buen número de labores domésticas y hay muchas mujeres que participan en el ámbito del trabajo público (en empresas, en política, etc.). Pero aunque hay hombres que hacen tareas del hogar, el gran peso de las labores domésticas se lo siguen llevando las mujeres, pues a ellas se las sigue sindicando como las principales responsables de estas actividades.

El hecho de que las mujeres hayan logrado insertarse en el mundo laboral, trabajando fuera de la casa y recibiendo un pago por aquella actividad, ha implicado –para la gran mayoría que no cuenta con servicio doméstico- el que deban distribuir su tiempo entre su trabajo y el trabajo del hogar, con todo el desgaste físico y emocional que ello implica. Esta doble carga es lo que se conoce como la “doble jornada laboral” de las mujeres, pues su trabajo no termina una vez fuera de la oficina, taller o fábrica, sino que debe continuar al llegar a su casa haciendo aseo, cocinando para el otro día, supervisando y apoyando en las tareas escolares, etc. Es por ello que el tiempo de las mujeres suele ser muy escaso.

Esta división sexual del trabajo obliga a las mujeres a lograr la conciliación de las responsabilidades laborales y las familiares. Dicha “obligación” sigue siendo principalmente femenina, lo que indica que los cambios que han acontecido en las últimas décadas (aumento del ingreso de las mujeres al trabajo remunerado, mayor “aporte” masculino a las tareas del hogar, disminución del tamaño familiar, etc.) no son suficientes para modificar los imaginarios y el origen simbólico que sustentan la división sexual del trabajo entre hombres y mujeres.

Los resultados del estudio “Valoración Económica del Trabajo Doméstico No Remunerado⁶”, realizado por SERNAM en 2006, dan cuenta de la desigualdad en cuanto a la realización de tareas domésticas (entendida como actividades relacionadas con alimentación, limpieza de vivienda y alrededores, cuidado de ropa, administración del hogar y reparaciones en el hogar) entre hombres y mujeres: en promedio ellas destinan 373,40 minutos diarios en estas actividades, mientras que los varones sólo invierten 148,81 minutos diarios en estas tareas, es decir, mucho menos de la mitad del tiempo que destinan las mujeres.

En cuanto al cuidado a otras personas u hogares también se advierten diferencias entre los sexos: ellas destinan, en promedio, 5,68 minutos diarios, mientras que los varones 4,96 minutos.

Tabla 6. Distribución del tiempo comprometido en subcategorías según sexo (minutos promedio y %)

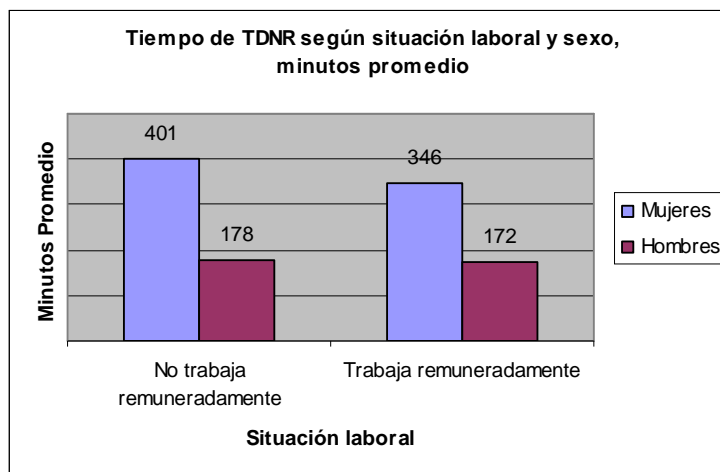
	Mujer		Hombre		TOTAL
	Min. Promedio	%	Min. Promedio	%	Min. Promedio
Trabajo Domestico No Remunerado (en el hogar propio)	373,40	98,77	148,81	97,06	260,71
Cuidado a otras personas u hogares (TDNR fuera del hogar)	5,68	1,50	4,96	3,23	5,32
Voluntariado	5,62	1,49	3,93	2,57	4,78
Tiempo Comprometido	378,06	100	153,32	100	265,36

Fuente: SERNAM, 2006.

⁶ En adelante, Trabajo Doméstico no Remunerado se abreviará con la sigla TDNR.

Asimismo, como lo indica el gráfico “Tiempo de Trabajo Doméstico No Remunerado según situación laboral y sexo, minutos promedio”, existen grandes diferencias en el promedio de tiempo destinado a trabajo doméstico no remunerado para personas que trabajan fuera del hogar, según sean mujeres y hombres. Así, en el caso de las personas que no trabajan remuneradamente, las mujeres invierten 401 minutos diarios en el TDNR y los hombres en la misma situación sólo 178 minutos, mientras que para las personas que sí trabajan remuneradamente la diferencia es mucho mayor: las mujeres que trabajan remuneradamente gastan 346 minutos diarios -5,7 horas- en el TDNR, mientras que los hombres que trabajan remuneradamente gastan sólo 172 minutos diarios en el TDNR, lo que indica que aunque las mujeres trabajen remuneradamente del hogar, se ocupan en mayor medida que los hombres del trabajo doméstico.

Gráfico 4. Tiempo de trabajo doméstico no remunerado según situación laboral y sexo (minutos promedio)



Fuente: SERNAM, 2006.

Así, en nuestra sociedad, tal como lo demuestran los datos que se han revisado, provenientes de diversas fuentes, la incorporación de las mujeres al mundo del trabajo remunerado, aún se realiza en un contexto económico, social y cultural en el cual, por una parte, ingresan en un mercado de trabajo flexible y precarizado en el que se concentran en los puestos menos calificados, peor remunerados y de menor estatus social; y, por otra parte, experimentan las tensiones derivadas de unas transformaciones que, aunque han debilitado las representaciones tradicionales de las funciones adscritas a las mujeres abriéndoles nuevas opciones de desarrollo personal y de autonomía, aún no logran derribar los patrones que norman las relaciones de género. “Así, las mujeres ingresan al mundo del trabajo ampliando su repertorio identitario, pero manteniendo las funciones de cuidado y de administración doméstica que les atribuía el modelo de familia que sostenía la sociedad capitalista industrial. No se produce una redistribución del tiempo social de trabajo entre los sexos lo que se traduce, por una parte, en una mayor carga de trabajo total para las mujeres, y por otra, en la exposición de las mujeres a factores de riesgo derivados del ejercicio de dos trabajos simultáneos pero diferentes: el trabajo productivo y el reproductivo” (Palma, Vera & Palma, 2007a, p. 12).

2- LAS POLÍTICAS PÚBLICAS Y LA “CONCILIACIÓN” ENTRE TRABAJO Y FAMILIA

Desde una concepción en la cual la acción del Estado y las políticas públicas incorporan el enfoque de derechos y la perspectiva de género, se vuelve evidente la importancia y la necesidad de analizar la participación femenina en el ámbito del trabajo productivo o remunerado, y como se relaciona e influye esta participación con las actividades domésticas o “reproductivas”, pues “se

entiende que los procesos de división sexual del trabajo en las familias guardan conexión con la segregación ocupacional y la discriminación social presentes en los mercados laborales” (De Oliveira & Ariza, 2000, p. 645).

De este modo, queda en evidencia la competencia del Estado respecto a la temática de la conciliación entre trabajo y familia, sin embargo, a nuestro parecer, las políticas públicas y la acción estatal en general a este respecto debería intentar avanzar hacia una superación de la noción de conciliación para poner en su reemplazo el concepto de corresponsabilidad.

Creemos que este cambio de enfoque es necesario ya que “pareciera ser que la conciliación de la vida laboral y familiar sigue siendo un problema principalmente de las mujeres y no de los trabajadores en su conjunto” (Olavarría y Céspedes, 2002, p. 19). La conciliación no ha logrado un cuestionamiento de fondo ni a la división sexual del trabajo ni a los roles de género, de modo que se ha transformado en un tema sólo de mujeres (sólo las mujeres concilian), y además, en la práctica, las mujeres no concilian sino que acumulan más trabajo.

Por lo demás, teniendo en cuenta las múltiples transformaciones sociales y culturales que han vivido las sociedades en los últimos años, se vuelve necesario “entender el doble movimiento que se ha comenzado a producir, por un lado las mujeres se están encontrando a sí mismas en el espacio público del trabajo y los hombres comienzan a integrarse, quiéranlo o no, en el espacio privado de la familia” (Olavarría y Céspedes, 2002, p. 19). De acuerdo con esto, parece más pertinente generar estrategias capaces de aprovechar y potenciar estos incipientes cambios en los roles de género, y que estén orientadas al logro de cambios profundos en la búsqueda de la igualdad entre hombres y mujeres.

Y es en este contexto donde la noción de corresponsabilidad cobra relevancia, pues ésta justamente apunta a una redistribución de las labores asignadas socialmente a los géneros, y en especial de las labores domésticas o “reproductivas” asignadas a las mujeres.

De este modo, creemos que la única manera de lograr un sano equilibrio entre familia y trabajo, tanto para hombres como para mujeres, que permita tener además tiempo disponible para el descanso, para el compartir en familia, y para el ocio, es por medio de la corresponsabilidad en las labores domésticas. Sin embargo, para lograr este cambio, también es necesaria la participación del Estado, pues no sólo basta con que la familia comparta las labores de manera equitativa, sino que también se vuelve necesario, sobre todo para las familias de menores ingresos, el apoyo por medio de ayudas y servicios estatales gratuitos o de muy bajo costo, como por ejemplo, servicio de jardines infantiles, cuidado de ancianos/as y personas enfermas, flexibilidad en los empleos tanto de mujeres como de hombres, etc.

Creemos también, que al incorporarse la noción de corresponsabilidad no sólo se logrará un mayor bienestar familiar y una mejor inserción laboral de las mujeres, sino que además, en la medida en que ya no existan diferencias entre hombres y mujeres respecto a permisos por enfermedades de los hijos/as, y problemas familiares en general, las discriminaciones por género en el trabajo poco a poco irán perdiendo su razón de ser⁷, lo que debería generar una tendencia a su extinción. Y finalmente, un último aspecto positivo de la corresponsabilidad es el que, al modificar en la práctica cotidiana los roles de género, inevitablemente las nuevas generaciones tendrán imágenes y patrones mucho más equitativos e igualitarios, lo que a largo plazo debería generar un cambio en las estructuras mismas del sistema sexo-género.

⁷ O lo que fueron en realidad las excusas de los empleadores para no contratar mujeres.

IV. EL ROL DEL ESTADO EN LA DISMINUCIÓN DE LAS INEQUIDADES DE GÉNERO EN EL ÁMBITO DEL TRABAJO

1- Tratados internacionales: Los derechos de las mujeres

Durante las últimas décadas ha habido importantes avances en materia de derecho internacional respecto del reconocimiento de la situación de inequidad y desigualdad en que se encuentran las mujeres respecto de los hombres alrededor del mundo. El reconocimiento de la persistencia de las formas de discriminación basadas en el género aún con la existencia de diferentes instrumentos internacionales respecto de los derechos humanos alzados como universales, inalienables e indivisibles conforme a la búsqueda de garantías para la dignidad humana, llevaron a la necesidad de formular instrumentos específicos para combatir éste tipo de discriminación e inequidad.

De esta manera, nos encontramos en el marco del derecho internacional con convenciones, pactos y tratados específicos en el abordaje de ésta problemática social, los cuales se revisarán brevemente a continuación:

Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (DESC), fue adoptado el 16 de diciembre de 1966 y entró en vigor el 3 de enero de 1975, luego de su ratificación por 35 Estados. Este Pacto obliga a los Estados que lo ratifican a favorecer el bienestar general de sus habitantes (artículo 4) y establece el *derecho de toda persona al trabajo* y a la formación (art. 6), a participar en actividades sindicales (art.8), a la seguridad social (art. 9), a la salud (art. 12) y a la educación (art. 13).

Si se revisan en detalle los artículos del Pacto, y poniendo atención especial a las temáticas relacionadas con las inequidades de género en el ámbito del trabajo, se observa lo siguiente:

- Artículo 3: Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a *asegurar a los hombres y a las mujeres igual título a gozar de todos los derechos económicos, sociales y culturales enunciados en el presente Pacto.*

- Artículo 7: Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen *el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias* que le aseguren en especial:

a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores:

I) *Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor*, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual;

II) *Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias* conforme a las disposiciones del presente Pacto;

b) La seguridad y la higiene en el trabajo;

b) *Igual oportunidad para todos de ser promovidos*, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad;

d) *El descanso, el disfrute del tiempo libre*, la limitación razonable de las horas de trabajo y las variaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos.

Si se consideran los datos antes presentados, se observa que el Estado chileno no está cumpliendo a cabalidad los compromisos asumidos en el Pacto Internacional de DESC, pues las mujeres en Chile no tienen condiciones de trabajo equitativas en relación a los hombres y en muchas ocasiones sus condiciones laborales distan mucho de ser satisfactorias. En esta misma línea, y haciendo alusión directa a los artículos del Pacto vemos incumplimientos flagrantes en materia de igualdad de remuneraciones por trabajo de igual valor, en relación a las condiciones de igualdad para ser promovidos, así como además, y en relación a los usos del tiempo, las mujeres en muchos casos no poseen tiempo de descanso o tiempo libre a causa de la doble jornada laboral.

La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) y la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer de Beijing

Un instrumento fundamental, y que refiere específicamente a los Derechos Humanos de las mujeres, es la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW, 1979) y su protocolo Facultativo de 1981.

El mandato de realización de la CEDAW como instrumento específico sobre derechos humanos de la mujer data de la Conferencia Internacional de Derechos Humanos de Teherán de 1968, que se realizó con la finalidad de examinar los progresos logrados en materia de derechos humanos a 20 años desde la aprobación de la Declaración Universal de los Derechos Humanos y respecto de ello preparar un programa para generar avances en el futuro. La CEDAW es una clara ratificación de que *la discriminación contra la mujer viola los principios de la igualdad de derechos y del respeto de la dignidad humana, que dificulta la participación de la mujer, en las mismas condiciones que el hombre, en la vida política, social, económica y cultural de su país, que constituye un obstáculo para el aumento del bienestar de la sociedad y de la familia y que entorpece el pleno desarrollo de las posibilidades de la mujer para prestar servicio a su país y a la humanidad, así también del hecho de que en situaciones de pobreza la mujer tiene un acceso mínimo a la alimentación, la salud, la enseñanza, la capacitación y las oportunidades de empleo, así como a la satisfacción de otras necesidades*⁸. Así, los Estados Partes en ella condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas y convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer. Chile ratificó la CEDAW en 1989.

Por su parte, la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer de Beijing es el inicio de la consideración de los temas de desarrollo vinculados a los derechos de la mujer (Casas, 2002, p.11) y su plan de acción alude directamente al articulado de la CEDAW e invoca su fortalecimiento. Este finalmente se impulsa mediante el protocolo facultativo de la CEDAW. Sin embargo, aún cuando la adhesión a la CEDAW es absolutamente significativa, el uso masivo de la reserva en partes clave ha menoscabado su fuerza. De ahí la importancia del protocolo facultativo de la convención en tanto implica una apertura de puertas a la fiscalización y rendición de cuentas a nivel internacional (Casas, 2002, p.12).

Otros instrumentos importantes en esta materia son: la Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer (1993), la Conferencia Mundial sobre derechos Humanos (Viena, 1993), la Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo (El Cairo, 1994), y la Cuarta Conferencia

⁸ Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, Disponible en <http://www.ohchr.org/spanish/law/cedaw.htm>

Mundial Sobre la Mujer (Pekín, 1995). Todas estas conferencias, al igual que las revisadas más arriba, se pronuncian específicamente respecto de la discriminación basada en el género en contra de las mujeres. Con ellas se ha tratado de revertir la situación de inequidad que las aqueja en materia de derechos humanos, reconociendo explícitamente que la humanidad de las mujeres no fue suficiente para asegurarles los derechos consagrados en la Declaración Universal de Derechos Humanos ni en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966.

De este modo, tanto el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, como los instrumentos y reuniones de Derechos Humanos especializados en mujeres dan una centralidad importante al reconocimiento del derecho al trabajo y a la no discriminación por motivos de género (incluida la no discriminación laboral). Por ende, especialmente en el caso de la CEDAW por su carácter vinculante, son antecedentes importantes para el presente trabajo, ya que además de posicionar a las mujeres como sujetas de derecho pone al Estado de Chile, desde el momento en que ratificó la Convención, en la obligación de promover la no discriminación hacia las mujeres y de combatir y erradicar las discriminaciones e inequidades de género en todos los ámbitos, incluido el trabajo.

Sin embargo, aún falta un importante camino que recorrer en materia de derechos de las mujeres en el contexto de América Latina y el Caribe, pues aún existen escollos importantes para el logro de la eliminación de las discriminaciones contra las mujeres. Uno de éstos es por ejemplo la existencia de la noción de un “ciudadano productivo”, asociado al paradigma masculino de producción, el cual es el fundamento de las políticas económicas de muchos Estados asumiendo un rol preferencial de los hombres como proveedores del ingreso familiar y con ello como detentores de los derechos sociales y económicos (Millán, 2002, P.6). Siendo ésta la causa de graves inequidades en contra de las mujeres. En general los obstáculos a la plena participación de las mujeres en el desarrollo sustentable y la vida pública pueden dividirse entre factores constitucionales, culturales y económicos. Estos aluden a la conformación de las legislaciones y normas vigentes en los Estados, los factores de tipo psico-sociales, culturales y conductuales presentes en las diversas sociedades y al acceso y propiedad de los recursos respectivamente (Millán, 2002, p.8). Todos estos implican grandes dificultades para el reconocimiento de las mujeres en tanto sujetas de derecho, y grandes desafíos en la construcción de ciudadanía plena para las mujeres en términos equidad e igualdad en la garantía de los mismos, y también en el contexto específico de las etapas del ciclo vital y el resguardo de su dignidad humana.

2- Instrumentos para la Incorporación del Enfoque de Género en las Políticas Públicas y en materias referidas al Trabajo

Si bien existen grandes falencias en materia de enfoque de derechos y de enfoque de género en las políticas públicas, es necesario reconocer que el objetivo de avanzar hacia la equidad entre hombres y mujeres, es una de las grandes metas del actual gobierno en Chile, por ello se continúan y profundizan distintas estrategias en pro de este objetivo. Dentro de ellas, la transversalización del enfoque de género⁹ ha ido adquiriendo cada vez mayor relevancia.

Esta estrategia consiste en impulsar activamente el proceso de incorporación de la perspectiva de género en las distintas políticas, programas, áreas de gestión y asignación de recursos de los organismos públicos. En este sentido, la acción de igualar oportunidades y derechos entre hombres y mujeres, busca generar una mayor equidad que “atravesase” los distintos espacios del Estado.

⁹ La Transversalización de género es el equivalente a lo que en los países europeos y anglosajones se denomina “Gender Mainstreaming”. La Plataforma de Acción emanada de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer (1995) señala expresamente que los “Gobiernos y otros actores deben promover una política activa y visible de transversalización de la perspectiva de género en todas sus políticas y programas”.

A continuación se señalan algunos de los instrumentos empleados para este fin:

Sistema de Equidad de Género en el Programa de Mejoramiento de la Gestión

Específicamente, la incorporación del Sistema de Equidad de Género al Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG), ha sido sin duda uno de los avances más significativos y eficientes para incorporar la perspectiva de género en el interior del funcionamiento del aparato público, logrando por tanto una creciente instalación de este enfoque en las políticas públicas en general.

El PMG es un mecanismo de incentivo y aumento de la remuneración condicionado al cumplimiento de metas institucionales de gestión. De ésta manera, en la actualidad todos los servicios públicos deben dar cumplimiento a una serie de metas relacionadas con la equidad de género, supervisadas por el Servicio Nacional de la Mujer (organismo validador). Este sistema además tiene el carácter de progresivo y acumulativo, pues a medida que se van consiguiendo ciertos logros, se van creando nuevos desafíos.

Cabe mencionar que los objetivos de gestión definidos deben ser compatibles con los recursos disponibles. Por tanto, la propuesta de PMG es presentada conjuntamente con el presupuesto del año respectivo, asegurando de esta forma su posibilidad de cumplimiento, condicionándolo tan sólo a la gestión. Cada servicio deberá identificar anualmente la etapa en que se encuentra, y de acuerdo a ello proponer como 'objetivo de gestión' aquella etapa que alcanzará a fines del año siguiente. Dicha etapa deberá ser superior a la comprometida en el PMG del año anterior.

Código de Buenas Prácticas Laborales

Esta estrategia surge al reconocer al Estado como generador de desigualdades entre hombres y mujeres a pesar de las estrictas normas de imparcialidad. Específicamente respecto de la carrera funcionaria y la escala única de remuneraciones, ya que éstas aparecen más desventajosas para las mujeres.

De esta forma, se crea el Código de Buenas Prácticas Laborales (CBPL) como una manera de resolver la contradicción entre las políticas de igualdad que el Estado impulsa para el país y algunas prácticas internas discriminatorias de la administración de éste.

El CBPL es un instructivo presidencial cuyo objetivo es superar la discriminación en el empleo público, e inscribir éste objetivo en las políticas de Recursos Humanos con énfasis en la discriminación de género. En este sentido, se pretende "garantizar una igualdad de trato en entre hombres y mujeres y facilitar una mayor compatibilización de las obligaciones laborales y las responsabilidades familiares"

De esta forma, se establece la necesidad de cumplir el principio de no discriminación y de igualdad de trato en hombres y mujeres, específicamente en lo relativo al acceso al empleo, la retribución, la promoción, la formación profesional y las condiciones de trabajo.

Concretamente el concepto de "Buenas Prácticas Laborales" apunta a la generación de acciones voluntarias que vayan más allá de lo estricta y legalmente exigible para mejorar relaciones y condiciones laborales. Por ejemplo: medidas de conciliación trabajo-familia; medidas especiales para compensar desigualdades (discriminación positiva); prevención y sanción del acoso laboral y/o sexual en el trabajo.

Agenda de Género

Se refiere al establecimiento de un trabajo interministerial enfocado hacia la prosecución de la equidad de género, a través de un consejo de ministros y ministras que coordina política y técnicamente ésta agenda, estableciendo como prioridades del Gobierno el cumplimiento de los compromisos adoptados.

De esa manera, esta estrategia pretende avanzar en materia de equidad de género a través del cumplimiento de los objetivos que el consejo se establece. En esta línea, cada ministerio y servicio tiene parte en esta tarea, por ejemplo, el Ministerio de Hacienda debe profundizar la incorporación del enfoque de género en la Ley de Presupuestos y en los instrumentos de apoyo a la formulación presupuestaria; el Ministerio de Economía debe asegurar la participación de las mujeres en el desarrollo a través de las Agencias de Desarrollo Regional, Plan de Emprendimiento a Empresas de Menor Tamaño, Chile Emprende, entre otras.

Compromisos Ministeriales 2007-2010

Cada ministerio y servicio establece una serie de compromisos a lograrse progresivamente en el período 2007-2010. De esta forma, se establece un plan de trabajo con metas específicas para cumplir cada año, y acciones, sistema de seguimiento y evaluación y medio de verificación por cada compromiso.

Gran parte de los compromisos se relacionan con el avance de las demás estrategias de transversalización del enfoque de género, reforzando su impacto.

Planes, Programas y Políticas orientadas a la superación de las brechas de género en el Trabajo

Junto a los instrumentos antes expuestos también se han implementado desde el gobierno una serie de Planes, Programas y Políticas orientadas a disminuir las brechas de género en el mundo del trabajo y a promover y facilitar la incorporación de las mujeres al mundo del Trabajo, como es el caso de la Reforma Previsional, en la cual se realiza un esfuerzo por intentar reparar los efectos negativos del trabajo reproductivo y de cuidado en las pensiones de las mujeres, o el Programa Mujeres Jefas de Hogar, con el cual se intenta entregar a las mujeres herramientas de formación y capacitación a fin de que puedan insertarse en el mercado laboral y mejorar sus condiciones de trabajo, sólo por mencionar un par de ejemplos.

Oferta programática que contribuye a la incorporación de las mujeres al mundo del trabajo.

En conjunto con los planes, programas y políticas antes reseñados también existe una oferta de bienes y servicios orientada a facilitar la incorporación de las mujeres al mercado laboral, la cual dice relación fundamentalmente con el cuidado infantil y con la disminución de las brechas en capacitación y formación en oficios. Ejemplos de ello son la oferta de Jardines Infantiles y Salas Cuna por parte de la Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI) e Integra, los instrumentos de capacitación e intermediación laboral, los instrumentos de fomento y apoyo a los microemprendimientos, etc.

V. PROPUESTA DE POLÍTICAS PÚBLICAS PARA LA DISMINUCIÓN DE LAS INEQUIDADES DE GÉNERO EN EL ÁMBITO DEL TRABAJO

A lo largo de este trabajo se ha intentado dar cuenta de las principales inequidades existentes en el ámbito del trabajo por motivos de género, así como también de mostrar y argumentar la necesidad de generar, desde el enfoque de derechos y de género, políticas públicas que apunten a la disminución y eliminación de dichas brechas, pero que a la vez, generen cambios profundos en relación a la división sexual del trabajo, a los roles tradicionales de género, y las concepciones sociales y culturales respecto de lo femenino y lo masculino.

A continuación, y a modo de conclusión y síntesis, se presentan una serie de propuestas y orientaciones de políticas públicas que podrían contribuir al logro de la igualdad de género en el ámbito del trabajo:

- *Una oferta de cuidado infantil que responda a las necesidades de las mujeres de estratos bajos y medios.*

En la actualidad, el gobierno de la Presidenta Bachelet ha realizado enormes esfuerzos por aumentar la cobertura de las salas cunas y los jardines infantiles, sin embargo, esta oferta está orientada a niños y niñas pertenecientes a los grupos más vulnerables de la población, de modo que aún no existe una solución de cuidado infantil para las mujeres de estratos medios bajos y medios que necesitan salir a trabajar pero que no tienen los recursos suficientes para pagar una sala cuna o jardín privado o bien una persona que cuide a sus hijos/as en el hogar.

Asimismo, otro aspecto problemático en relación al cuidado infantil es la existencia de casos de incompatibilidad de los horarios de las instituciones de cuidado (salas cunas, jardines y escuelas) y los trabajos de las madres y padres. El ejemplo paradigmático de esta situación es el caso de las madres que trabajan en empleos atípicos donde existen los turnos nocturnos o hasta altas horas de la noche, los horarios de fin de semana, y los trabajos de temporada, como es el caso de las trabajadoras del retail, de los trabajos por turnos en la minería, de las mujeres temporeras que trasladan por temporadas a otras zonas, etc.

Estas realidades laborales deben ser abordadas con urgencia a fin de generar políticas públicas que satisfagan de manera real las necesidades de cuidado infantil de estas mujeres.

- *Generación de condiciones para la aplicabilidad de la Ley de Igualdad de Remuneraciones entre hombres y mujeres*

Hace pocos días fue promulgada la Ley de Igualdad de Remuneraciones entre hombres y mujeres, la cual modifica el Código del Trabajo para señalar que *"el empleador deberá dar cumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo, no siendo consideradas arbitrarias las diferencias objetivas en las remuneraciones que se funden, entre otras razones, en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad"*. Esta ley es un gran avance para el logro de la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito del trabajo, sin embargo, presenta grandes desafíos para su aplicación y real efectividad.

Uno de estos desafíos es diseñar medidas e incentivos para los empleadores, pues, si se considera que una de las motivaciones de algunos/as para contratar mujeres es justamente la posibilidad de pagarles remuneraciones más bajas que a los hombres, esta ley podría transformarse en un

desincentivo para la contratación femenina. Por otro lado, para que esta ley tenga una aplicabilidad real es necesario que las empresas e instituciones contratantes cuenten con organigramas completos y detallados que entreguen la información necesaria para determinar, en términos de funciones y responsabilidades, cuál es el valor de cada función y cuáles funciones son equivalentes entre sí, pues sin esta información será imposible determinar en qué casos se estará rompiendo el principio de igualdad de remuneraciones por un mismo trabajo.

De este modo, el éxito y la efectividad de la Ley de igualdad de remuneraciones entre hombres y materia depende de que esté acompañada de normas e instrumentos de incentivo que faciliten tanto su cumplimiento como la fiscalización.

- Fomentar y promover las Buenas Prácticas Laborales que tiendan a la corresponsabilidad en el trabajo doméstico y de cuidado

En general, cuando se habla de compatibilidad entre trabajo y familia se hace referencia al concepto de "conciliación", el cual alude a generar las condiciones necesarias para que las mujeres puedan desempeñarse en ambos espacios. Sin embargo, la experiencia muestra que las medidas de conciliación en la mayoría de los casos tienen como resultado una mayor precarización del trabajo femenino (flexibilidad laboral) y un reforzamiento de los roles tradicionales de género y de la doble jornada laboral de las mujeres, pues no cuestiona ni intenta modificar el imaginario social de que la mujer es la principal responsable de las labores del hogar y del cuidado de los/as hijos/as.

Frente a esto, es necesario generar políticas públicas que tiendan a una transformación más profunda y estructural de los roles de género y de la división sexual del trabajo, por medio de medidas que faciliten el involucramiento y la participación de los varones en los roles tradicionalmente femeninos. Algunas medidas en este sentido podrían ser:

- Modificación de la norma que señala que una empresa con más de 20 trabajadoras debe ofrecer servicios de sala cuna y jardín infantil para sus empleadas con hijos/as, por una norma que obligue a las empresas con más de X número de trabajadores/as (sin distinción de sexo) a prestar estos servicios. Con esta medida se universaliza el derecho al cuidado infantil rompiendo con el imaginario de que el cuidado de los hijos e hijas es una responsabilidad y una preocupación "de las mujeres".
- Que los permisos durante el primer año de vida de un hijo o hija sea exigible tanto por hombres como por mujeres, rompiendo con la idea de que las mujeres son las responsables de cuidar a los/as hijos/as en casos de enfermedad o accidentes.
- Extensión del posnatal con la posibilidad de que tras un determinado período de tiempo este pueda ser tomado por el padre, o bien de manera conjunta (media jornada el padre y media jornada la madre en casos en que ambos trabajan con jornada completa).

Medidas como las recién reseñadas no sólo cuestionarían y transformarían los roles tradicionales de género, sino que además, en especial para los casos de las familias biparentales, fomentarían una paternidad más responsable y participativa por parte de los varones, y contribuirían a la existencia de familias más colaborativas y democráticas en relación a la distribución de las labores domésticas y de cuidado en su interior.

- Eliminación de las discriminaciones y castigos hacia las mujeres por motivos de maternidad.

Es importante que la sociedad y el Estado tomen conciencia de que el nacimiento y el cuidado de niño/as es un bien social, pues es un hecho necesario para el crecimiento y la reproducción de toda sociedad, razón por la cual, los costos y el cuidado de los nacimientos y de los bebés no puede significar un costo sólo para las madres sino que debe ser un costo que asuma la sociedad en su conjunto.

En esta línea aparece como urgente el terminar con las brechas previsionales de género por motivos de maternidad. Diversos estudios han demostrado que las mujeres en general poseen mayores lagunas en su ahorro previsional a causa de sus trayectorias laborales intermitentes, y esta intermitencia laboral se debe en gran medida a la maternidad, ya que muchas mujeres deben u optan por dejar de trabajar cuando tienen un hijo o hija, ya sea porque no tienen a nadie a quien encargar su cuidado o porque deciden quedarse en casa los primeros meses de vida de sus hijos/as. De este modo, independientemente del motivo por el que las mujeres dejen de trabajar durante su primer período de maternidad, debe ser la sociedad, por medio del Estado, la que asuma el costo previsional que este hecho tiene para la mujer. Si bien la Reforma Previsional, con su bono por hijo/a nacido/a vivo/a es un gran avance en este sentido, es necesario profundizar en esta materia hasta llegar al punto de asegurar que ninguna mujer deberá asumir un costo económico en materia previsional por el hecho de ser madre.

- Promover la sindicalización femenina y la formación de mujeres líderes y dirigentas en el ámbito del trabajo

Sólo en la medida en que las mujeres se incorporen de manera masiva y activa a los sindicatos y a los cargos dirigenciales en éstos sus demandas de género serán parte importante de la agenda sindical.

En la actualidad, la participación de las mujeres en los sindicatos y el número de mujeres en las mesas directivas de las confederaciones y federaciones de trabajadores/as son mínimos. Es por ello, que en la mayoría de los casos las temáticas relevantes para las mujeres, tales como el acoso sexual, las faltas en relación a los derechos de las trabajadoras madres, etc., no son temas centrales para los sindicatos, no motivan movilizaciones y sólo en algunos casos son incorporadas en las negociaciones. De allí la importancia de que, desde el Estado se promueva la participación sindical femenina y se generen acciones para la formación de mujeres dirigentas que sean capaces de ocupar cargos de relevancia en las organizaciones de trabajadores/as, a fin de lograr una mayor visibilización y relevancia de las temáticas de género en el ámbito del trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

Abramovic V. y Pautassi L. (2006). "Dilemas actuales en la resolución de la pobreza. El aporte del enfoque de derechos". Trabajo elaborado para las *Jornadas Justicia y Derechos Humanos: políticas públicas para la construcción de ciudadanía*, en el marco del Seminario Taller: *Los Derechos Humanos y las políticas públicas para enfrentar la pobreza y la desigualdad*, organizado por UNESCO, Secretaría de Derechos Humanos y Universidad Nacional Tres de Febrero; Buenos Aires, Argentina.

Casas L. (2002). Derechos de las Mujeres: Un Balance. En *Cuadernos Mujer Salud nº 7 Derechos Humanos de las Mujeres desafíos y tareas pendientes*. Red de Salud de Las Mujeres Latinoamericanas y del Caribe.

De Barbieri T. (1992). Sobre la categoría de género: una introducción teórico-metodológica. En *Fin de siglo: género y cambio civilizatorio* (pp. 111-128). Ediciones de las Mujeres (N°17). Santiago, Isis Internacional.

De Barbieri T. (1994). Certezas y Malos entendidos sobre la categoría de género. En Instituto Interamericano de Derechos Humanos; Cancado Trindade A., Cerda Cruz R., Nieto Loaiza R., González Volio L. et al. *Estudios Básicos de Derechos Humanos* (pp. 49-83). San José, Costa Rica, IIDH: CAPEL.

De la Cruz C. (1998). Guía Metodológica para integrar la perspectiva de Género en Proyectos y Programas de Desarrollo. 1998, EMAKUNDE, Instituto Vasco de la Mujer y Secretaría General de Acción Exterior Dirección de Cooperación al Desarrollo.

De Oliveira O. & Ariza M. (2000). Trabajo Femenino en América Latina: Un recuento de los principales enfoques analíticos. En De la Garza E. (coord.) *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo* (pp. 644- 663). Colegio de México, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, Universidad Autónoma Metropolitana & Fondo de Cultura Económica, México.

Erazo X., Martin P. y Oyarce H. (2007). *"Políticas públicas para un Estado social de derechos. El paradigma de los derechos universales" Vol. I*. LOM Ediciones, Fundación Henry Dunant América Latina.

Millán C. (2002). Derechos Humanos más humanos. En *Cuadernos Mujer Salud nº 7 Derechos Humanos de las Mujeres desafíos y tareas pendientes*. Red de Salud de Las Mujeres Latinoamericanas y del Caribe.

Montecino S. (2005). *Identidades en tensión, sacrificios, sueños y fecundidades*. Conferencias Presidenciales de Humanidades. Ed. Presidencia de la República de Chile. Santiago.

Olavarría J. & Céspedes C. Ed. (2002). Trabajo y Familia: ¿Conciliación?. Perspectivas de Género. *Seminario-Taller: Estrategias de conciliación, familia y trabajo con perspectiva de género*. Servicio Nacional de la Mujer, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales y Centro de Estudios de la Mujer, Santiago.

Palma I., Vera R. & Palma S. (2007). Transformación de las formas de familias, las uniones, la fecundidad, el trabajo femenino y la Sexualidad. Módulo 1 del Curso *Metodología de trabajo con*

familias en aprendizajes sobre Sexualidad y Afectividad en contexto de transformaciones. Curso de Actualización de Postítulo "Educación en Sexualidad y Afectividad" versión 2007. Departamento de Psicología, Universidad de Chile, y Secretaría Técnica de Educación en Sexualidad, Afectividad y Género, Ministerio de Educación.

Pautassi L. (s/f). *"La articulación entre políticas públicas y derechos. Vínculos difusos"*.

Rosemberg M. (2003). Lo "productivo" del trabajo reproductivo (pp. 78-84). En León M. (Comp.). *Mujeres y trabajo. Cambios Impostergables.* Red Latinoamericana Mujeres Transformando la Economía, Marcha Mundial de las Mujeres, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales y Agencia Latinoamericana de Información. Auspicio de OXFAM GB.

Selamé, Teresita (2004). *"Mujeres, Brechas de Equidad y Mercado de Trabajo Chile"*. Santiago: PNUD y OIT.

Servicio Nacional de la Mujer (2004). *Estudios realizados por el Servicio Nacional de la Mujer entre los años 1992 y 2003.* Documento de Trabajo N° 87, Santiago.

Servicio Nacional de la Mujer & Programa de Estudios de Género y Sociedad (Progénero) Academia de Humanismo Cristiano (2007). Escuelas de Liderazgo (Nivel Intermedio), material de trabajo en clases.

Medios electrónicos en Internet

Instituto Nacional de Estadísticas (2003). *Censo 2002. Síntesis de Resultados.* Extraído de <http://www.ine.cl/cd2002/sintesis censal.pdf>

Instituto Nacional de Estadísticas y Servicio Nacional de la Mujer (2004). *"Mujeres Chilenas. Tendencias en las últimas décadas (Censos 1992-2002)"*. Extraído de http://www.ine.cl/canales/chile_estadistico/estadisticas_sociales_culturales/mujeres/mujeres.php

Miller N. (S/F). *El trabajo y la subjetividad política de las mujeres.* Traducida por Camila Piñero. Extraído de <http://www.rebellion.org/mujer/031119miller.pdf>

Silveira S. (S/F). *Políticas públicas de equidad de género en el trabajo en los países del Cono Sur.* Extraído de http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/gen_sur/pdf/silveira.pdf

Universidad Bolivariana, Corporación Domos y SERNAM (S/F). *"Valorización del Trabajo Doméstico no Remunerado"*. Extraído de: http://www.sernam.cl/cedocvi/estudios/pdf/REC_20090128_152528.pdf

http://www.aidh.org/uni/Formation/00Home_e.htm