

DESARROLLO HUMANO EN CHILE

Género: los desafíos de la igualdad

2010



Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo Chile



DESARROLLO HUMANO EN CHILE

Género: los desafíos de la igualdad

2010

DESARROLLO HUMANO EN CHILE 2010

Género: Los desafíos de la igualdad

Inscripción N° 187979

ISBN: 978-956-7469-20-8

Diagramación

Pilar Alcaíno y Alejandra Peralta (TILT Diseño)

Fotografías

Javier Godoy (págs. 27, 33, 160, 188 y 285)

Alvaro Hoppe (págs. 25 y 55)

Jorge Sánchez (págs. 36, 45, 51, 71, 84, 110, 134, 203, 213, 217 y 232)

Juan Pablo Sierra (págs. 155 y 244)

Carlos Vera (pág. 171)

Gentileza Campaña Lazo Blanco (pág. 91)

Gentileza Comisión Chilena del Cobre (pág. 107)

Gentileza Editorial Catalonia (pág. 265)

Portada

Daphne Anastassiou Mustakis

Encuentros, 2009, técnica mixta sobre madera

Impresión

Ograma

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)

Av. Dag Hammarskjöld 3241, Vitacura

e-mail: fo.chi@undp.org

www.pnud.cl

www.desarrollohumano.cl

Santiago de Chile, marzo 2010

Los contenidos de este informe pueden ser reproducidos en cualquier medio, citando la fuente

Impreso en Chile

En el presente Informe siempre que es posible se intenta usar un lenguaje no discriminador ni sexista. Conscientes de que existe debate al respecto, consideramos sin embargo que las soluciones que hasta ahora se han intentado en nuestro idioma no son sistemáticas y obstaculizan la lectura. Por lo tanto, en los casos en que sea pertinente se usará el masculino genérico, que la gramática española entiende que representa a hombres y mujeres en igual medida.

PRESENTACIÓN

A nombre del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), tengo el agrado de presentar el Informe sobre Desarrollo Humano en Chile 2010, *Género: los desafíos de la igualdad*.

Este Informe constituye la novena entrega de una publicación a través de la cual nuestra institución busca aportar ideas a la reflexión sobre los desafíos que enfrenta la sociedad chilena e insumos para el desarrollo de políticas públicas que puedan contribuir a la superación de la desigualdad.

Un Informe relativo a la igualdad de género, representa para nuestra institución un logro especial puesto que su realización ha sido largamente anhelada por quienes desde diversas posiciones siguen y valoran los aportes de los Informes de Desarrollo Humano. Es especial también porque se entrega en un año muy significativo para Chile, como es el de la celebración de su Bicentenario. Durante 2010, el país tendrá una oportunidad particularmente propicia para evaluar su trayectoria de desarrollo, con todos sus logros y sus falencias, valorando lo mucho que se ha avanzado y asumiendo lo que aún está pendiente. En ese contexto nos pareció de la mayor relevancia centrar nuestra mirada en un área de desafíos que es transversal a los diversos campos de la vida social y cuyo avance es clave para el país con miras a potenciar su Desarrollo Humano en el futuro.

Para Naciones Unidas, la búsqueda de la igualdad de género ha sido una de las luchas más importantes y sostenidas en el tiempo. Desde la Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer de 1952, que consagró el derecho de las mujeres al voto, a ser elegidas y a participar en los asuntos públicos, se han sucedido numerosas iniciativas internacionales que han contribuido a avanzar en este objetivo tan importante para el

Desarrollo Humano. En particular deseo destacar la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), de 1979; la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing, 1995), donde se adoptó una serie de medidas que articularon por primera vez la agenda de desarrollo y la agenda de los derechos de las mujeres y se definieron estrategias para lograr el empoderamiento de la mujer y la transversalización del género; y la Conferencia del Milenio, celebrada en Nueva York el año 2000, donde se acordaron metas concretas y mensurables de igualdad de género en educación, salud materna y autonomía de las mujeres. Todas estas ideas, largamente debatidas y moldeadas, constituyen hoy un horizonte de acción ampliamente validado en la comunidad internacional y una guía permanente para el trabajo de nuestra organización.

El Informe que hoy entregamos da cuenta de los importantes cambios que ha habido en Chile en los años recientes con miras a lograr una mayor igualdad de género. Son cambios profundos, valorados positivamente por la gente, pero que han impactado de muy diversa manera en la vida cotidiana de las personas y cuyos efectos suelen ser ambivalentes: por una parte representan la ampliación de las libertades y capacidades de las personas, mientras por otra introducen incertidumbre y perplejidad en las relaciones sociales. Este Informe se propone ofrecer un nuevo mapa de las relaciones de género desde la perspectiva de la igualdad. A partir de esa descripción, se identifica la complejidad actual del desafío y se reafirma la necesidad de perseverar en la agenda de la igualdad de género a través de una manera nueva de actuar sobre ella.

Se trata de una tarea que debe asumir el conjunto de la sociedad puesto que, tal como lo muestra este Informe, seguir avanzando depende tanto de la importancia que le den los actores públicos a

ese objetivo como de la valoración de los cambios que hagan las personas en sus vidas cotidianas.

El Informe muestra la relevancia de mantener activo un debate público que abogue de manera sostenida por los objetivos propios de una agenda de igualdad de género. Estamos convencidos de que Naciones Unidas debe ser un actor relevante en ese debate y por ello esperamos seguir contribuyendo al país con diagnósticos y con propuestas que, a la luz del horizonte normativo del Desarrollo Humano, sirvan para hacer avanzar la discusión y la acción pública en ese sentido.

Deseo agradecer a todas las chilenas y los chilenos que en el transcurso de esta investigación aceptaron conversar con nosotros acerca de sus vidas. Ciudadanas y ciudadanos que, ya sea en sus hogares o en el ejercicio de altos cargos, nos dieron su confianza. Sin su colaboración este Informe no habría sido posible.

Deseo agradecer también a los miembros del Consejo Consultivo del Informe por su valioso acompañamiento en esta iniciativa. Del mismo modo agradezco a las agencias del sistema de Naciones Unidas en Chile que colaboraron con nosotros y que aportaron desde sus áreas de trabajo específicas.

Agradezco también la generosa contribución del Fondo Fiduciario España-PNUD “Hacia un desarrollo integrado e inclusivo en América Latina y el Caribe” que permitió la realización de las investigaciones sobre protección social y participación política que sirvieron de insumo a partes de este Informe.

Quisiera agradecer de modo especial el apoyo que nos ha dado la Presidenta Michelle Bachelet, no sólo en relación con este Informe sino con todos los que se han publicado durante su mandato. Ella ha sido desde siempre una lectora atenta de nuestros Informes; siempre se ha mostrado interesada en conocer y debatir largamente acerca de sus mensajes y propuestas.

Deseo también reconocer que esa actitud de la Presidenta Bachelet se ha extendido al conjunto de tareas y propósitos que las Naciones Unidas en general han llevado adelante en estos años en Chile. Iniciativas tales como el desarrollo de la cooperación Sur-Sur, el monitoreo del cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo del Milenio, la agenda latinoamericana de cohesión social o la adopción de un enfoque de derechos en el diseño de las políticas públicas son algunas de las tareas desarrolladas durante este período y que han contado con su especial valoración y apoyo. Por todo eso, nuevamente muchas gracias.

Finalmente, quiero agradecer a todo el equipo de profesionales del PNUD directamente involucrados en la realización de este Informe de Desarrollo Humano. Su esfuerzo colectivo ha permitido que entreguemos hoy un documento de gran calidad.

Como es habitual, el Informe 2010 ha sido elaborado a partir de una amplia base empírica. La mayor parte de los datos que aquí se presentan se han producido especialmente para este estudio. Se ha utilizado también información secundaria proveniente de fuentes públicas y privadas. El equipo encargado de la preparación del Informe ha gozado de plena independencia en las investigaciones y en la elaboración del texto final. En consecuencia, su contenido no refleja necesariamente las posiciones del PNUD o de su Junta Directiva.



Enrique Ganuza

Coordinador Residente del Sistema de Naciones Unidas en Chile
Representante Residente del PNUD en Chile

Equipo del PNUD encargado de la preparacion del Informe sobre Desarrollo Humano en Chile 2010

Pablo González
Coordinador

Carlos Acero
Gustavo Cabezas
Jorge Castillo
Jenny Encina
Raimundo Frei
Soledad Godoy
Pedro Güell
Mariana Huepe
Osvaldo Larrañaga
María Luisa Marinho
Rodrigo Márquez
Stefano Palestini
Sebastián Pérez
Marcela Ríos
María Luisa Sierra
Romina Von Borries

Consultores institucionales

FEEDBACK COMUNICACIONES S.A.

Juan Pardo, Daniel Jofré

RC CONSULTORES

SERVICIOS PANGEA

James Burgess, María Cristina Hernández, Silvia Órdenes

STATCOM ESTADÍSTICOS

Paulina Valenzuela, Paz Harbin, Claudia Orrego, Iván Novoa, Mónica Bousac

Consultores

María Elena Acuña
Viviana Erazo
Carolina Franch
Elizabeth Guerrero
Fernanda Marín
Claudia Mora
Macarena Orchard
Iara Rivera
Paula Silva
Sergio Toro

AGRADECIMIENTOS

El equipo encargado de la elaboración del Informe sobre Desarrollo Humano en Chile 2010 desea agradecer a todas aquellas personas e instituciones que colaboraron en su realización.

Al ministro Secretario General de la Presidencia, José Antonio Viera-Gallo y al subsecretario Edgardo Riveros por su constante apoyo a las investigaciones que fundaron esta publicación.

A Carmen Andrade, ministra directora del Servicio Nacional de la Mujer, a su antecesora Laura Albornoz, y Andrea Reyes, subdirectora, por su interés y colaboración en el desarrollo del tema que da sentido al presente Informe.

Igualmente, agradecemos al Consejo Consultivo por su participación y valiosas opiniones: Cristina Aldama (AECID), Alicia Bárcena (CEPAL), Ricardo Brodsky (Ministerio Secretaría General de la Presidencia), Mariela Cortés (UNFPA), Esperanza Cueto (Comunidad Mujer), Gonzalo de la Maza (Programa Ciudadanía y Gestión Pública), monseñor Alejandro Goic (Conferencia Episcopal), Eugenio Guzmán (Universidad del Desarrollo), Guillermo Miranda (OIT), Alejandra Mizala (Departamento de Ingeniería Industrial, Universidad de Chile), Sonia Montecino (Departamento de Antropología, Universidad de Chile), Alicia Muñoz (ANAMURI), Diego Olivares (UNT), Claudio Orrego (Municipalidad de Peñalolén), Patricio Parodi (ICARE), Carlos Peña (Universidad Diego Portales), Magdalena Piñera (Fundación Futuro), Lucas Sierra (CEP) y Teresa Valdés (Observatorio de Género).

A las ministras y los ministros que gentilmente accedieron a ser entrevistados por nuestro equipo: Marigen Hornkohl (Agricultura), Mónica Jiménez (Educación), Edmundo Pérez Yoma (Interior), Patricia Poblete (Vivienda y Urbanismo), Paula Quintana (Planificación), Claudia Serrano (Trabajo y Previsión Social),

Ana Lya Uriarte (Medio Ambiente) y Paulina Urrutia (Consejo Nacional de la Cultura y las Artes). A las subsecretarias Carolina Echeverría (Marina) y María Olivia Recart (Economía), a las ex ministras Clarisa Hardy (Planificación), Romy Schmidt (Bienes Nacionales), Carolina Tohá (Secretaría General de Gobierno), Paulina Veloso (Secretaría General de la Presidencia), y los ex ministros Osvaldo Andrade (Trabajo y Previsión Social) y Alejandro Ferreiro (Economía). Extendemos nuestra gratitud a Rodrigo Álvarez, presidente de la Cámara de Diputados; Ramiro Mendoza, Contralor General de la República; Patricia Silva, directora del Trabajo, y Paula Vial, Defensora Nacional.

Agradecemos especialmente, por colaborar con nosotros entregando sus valiosas opiniones, a María Luisa Brahm (Instituto Libertad), Lidia Casas (Universidad Diego Portales), René Castro (Ministerio de Salud), Carla Cordua (Universidad de Chile), Gloria de la Fuente (Ministerio Secretaría General de la Presidencia), Francisco Javier Díaz (Presidencia de la República), Juan Carlos Eichholz (Escuela de Negocios de la Universidad Adolfo Ibáñez), Edgardo Fernández (sacerdote), Jaime Fernández (sacerdote, ex vicario de la Familia), Lorena Fries (Corporación Humanas), Magdalena Garretón (CPEIP), Marco Antonio González (La Tercera), Luna Israel (Dirección de Presupuesto), María José Martínez (Ministerio de Educación), Pilar Molina (El Mercurio), Ramiro Molina (CEMERA), Pedro Montt (Universidad Diego Portales), Irma Palma (Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Chile), Alberto Roa (MOVILH), Paz Robledo (Ministerio de Salud), Lucía Santa Cruz (Facultad de Artes Liberales de la Universidad Adolfo Ibáñez), María de la Luz Silva (Universidad San Sebastián), Rodrigo Vera, Pilar Vigil (Universidad Católica de Chile), Ena von Baer, Andrés Braithwaite y Andrea Palet.

Apreciamos la contribución de Verónica Flores y Susana Carey (Comunidad Mujer), Catalina Arteaga y Verónica Undurraga (Universidad de Chile), Irma Arriagada (consultora Naciones Unidas), Rossana Castiglioni (Universidad Diego Portales), Claudia Dides y Cristina Benavente (FLACSO), Virginia Guzmán (CEM), José Olivarría (CEDEM), Olga Pizarro y Claudia Bravo (Universidad del Desarrollo), Claudia Sanhueza y Marcela Peticara (Universidad Alberto Hurtado), Dariela Sharim y Claudia Araya (Escuela de Psicología UC), Lorenzo Figueroa (Conferencia Episcopal), quienes colaboraron a través de sus conversaciones con el equipo.

También queremos reconocer la buena disposición de quienes nos aportaron importantes datos desde sus especialidades: José Luis Cabezas (AECID), Ana Téllez (ANAMURI), Karim Palacios (ARCHI), Amalia Mauro (CEM), Hugo Fazio y Magaly Parada (CENDA), Patricio Meller (CIEPLAN), Claudio Riquelme e Ignacio Paz (Consejo de la Cultura y las Artes), María Cristina Arribas (Consejo del Libro), Andrés Varas (Criteria Research), Juan Pardo (Feedback Comunicaciones), Isabel Sáez (FLACSO), Carmen Mena (Fundación Comerciales UC), Felipe Ruz (Ministerio de Educación), Emiliano Oteíza e Isabel Espinoza (Ministerio del Interior), Gladys Salinas (Municipalidad de Peñalolén), Manuel Guzmán (Quásar Comunicaciones), Débora Solís, Tatiana Hernández, Mónica Silva y Bernardita Valenzuela (SERNAM), Juan Antonio Palermينو (Time Ibope), Kathya Araujo (Universidad Academia de Humanismo Cristiano), Francisca Márquez (Universidad Alberto Hurtado), Carolina Carmona y Manuel Urrutia (Universidad de Chile), Andrea Hidalgo.

Fue también valiosa la colaboración de todas aquellas personas y aquellos organismos que nos entregaron información para la construcción del mapa de género y elite.

Del mismo modo, destacamos el trabajo realizado por los alumnos en práctica Paloma del Villar, Rodrigo González, Constanza Hurtado y Javier Villar, cuyas investigaciones fueron de importancia para la elaboración de este Informe.

Extendemos nuestra gratitud a todos aquellos ciudadanos y organizaciones que anónimamente aceptaron colaborar con nosotros entregando sus opiniones en las distintas instancias de investigación (entrevistas, grupos de discusión, estudios de caso y encuesta).

Agradecemos a nuestros colegas de otras oficinas de Naciones Unidas por su valioso aporte: Gerardo Mendoza, Sonia Montañó y Nieves Rico (CEPAL), Annabella Arredondo (ONUSIDA), Dr. Rubén Torres y Luis Toro (OPS), María Elena Valenzuela (OIT) y Soledad Larraín (UNICEF).

De manera especial hacemos llegar nuestro agradecimiento a todo el personal de la Oficina del PNUD en Santiago de Chile. Al Representante Residente, Enrique Ganuza, a Benigno Rodríguez, Representante Residente Adjunto, a la unidad de programa. Asimismo, destacamos el apoyo de la unidad de operaciones, administrativos y personal de servicios. Finalmente, expresamos un especial reconocimiento a nuestras familias, quienes con su apoyo y cariño colaboraron a que este Informe llegara a buen puerto.

Sinopsis	12
-----------------	----



Parte 1	25
----------------	----

Las relaciones entre hombres y mujeres: ¿cuáles son los desafíos para una mayor igualdad en Chile?

Capítulo 1 Mujeres y hombres: identidades y relaciones construidas por la sociedad	27
--	----

Capítulo 2 El enfoque de Desarrollo Humano	33
--	----

Capítulo 3 La igualdad de género en Chile: avances y desafíos	36
---	----

Capítulo 4 ¿Qué está en juego? La profundidad del desafío	45
---	----



Parte 2	51
----------------	----

Las representaciones culturales de las relaciones de género

Capítulo 5 El mapa de las representaciones culturales	55
---	----

- ¿Cómo se ven hombres y mujeres?
- Las cinco representaciones de las relaciones de género en Chile
- Las representaciones de género y la estructura de la sociedad

Capítulo 6 71
Las representaciones de género y su impacto en las prácticas cotidianas

- Cuidar, cocinar, planchar, lavar: la cultura en las tareas domésticas
- Tiempo libre y sociabilidad

Capítulo 7 84
Imaginarios y representaciones de género: el rol de los medios de comunicación

- Los estereotipos de género en los medios
- La presencia del cambio
- Persistencia y transformación: los vaivenes del cambio

Capítulo 8 91
Los malestares de las relaciones de género

- Los hombres y sus identidades de género: cambios, crisis y malestares
- La cultura de la violencia de género: el maltrato y el silencio



Parte 3 107
Trabajo e ingresos

Capítulo 9 110
La división sexual del trabajo

- Distintos trabajos, capacidades desiguales
- Trayectorias laborales
- El cambio
- La demanda del mercado y el cambio cultural
- El reacomodo del hogar

Capítulo 10 134
Las diferencias de ingresos

- Ingresos obtenidos por hombres y mujeres
- La brecha salarial entre hombres y mujeres
- La desigualdad de género en las pensiones



Parte 4	155
Género y acción del Estado	
Capítulo 11	160
Institucionalidad de género en Chile	
- Los cuatro ejes estratégicos iniciales	
- Profundización de la estrategia: la transversalización de la perspectiva de género	
- El movimiento de mujeres y la institucionalidad de género	
Capítulo 12	171
Reformas legislativas en pro de la igualdad de género, 1990-2009	
- Estado de la legislación pro igualdad de género en Chile	
- Los factores que inciden en los intentos de reforma	
- El juego de los actores	
- Análisis legislativo y efecto de los marcos argumentativos	
- Análisis de casos	
- Los cambios legislativos en perspectiva	
Capítulo 13	188
Educación sexual: el juego de actores con poder	
- Apreciaciones sobre sexualidad y educación sexual	
- Actores, institucionalidad y poder	
Capítulo 14	203
Transversalización de género en el Estado	
- El Programa de Mejoramiento de la Gestión	
- El Sistema de Equidad de Género del PMG	
- Aspectos del diseño y la implementación inicial	
- Profundización de las metas: facilitadores y obstáculos	



Parte 5 213

Género, elites y poder

Capítulo 15 217

Mapa de Género y Elite

- Por qué indagar en la distribución de hombres y mujeres en altos puestos de poder
- Puestos de elite: distribución de hombres y mujeres

Capítulo 16 232

La construcción social de la demanda: el mercado de las altas ejecutivas

Capítulo 17 244

El laberinto del poder

Capítulo 18 265

Paridad: enfrentar los viejos nudos del poder político

- Género y representación política
- Instalación de la política de paridad en Chile 2006 - 2009
- La dinámica del poder
- Impacto simbólico de la figura de la Presidenta Bachelet



Parte 6 285

Conclusiones. Las relaciones de género en Chile: motores y obstáculos del cambio

- Relaciones de género hoy: cambios y continuidades
- Los factores del cambio
- Los núcleos duros que frenan el avance hacia la igualdad
- Igualdad de género: una constelación compleja y multidimensional

Anexos 298

Bibliografía 351

Este Informe pretende contribuir a la evaluación de la situación actual y a los cambios producidos en materia de igualdad de género. Chile ha experimentado notables avances en las últimas décadas al respecto. Estos se aprecian en una mayor igualación de las capacidades y oportunidades de hombres y mujeres; en la existencia de un nuevo marco de leyes y políticas que promueven dicha igualdad y también en la mayor legitimidad que ha alcanzado la igualdad de género en la sociedad.

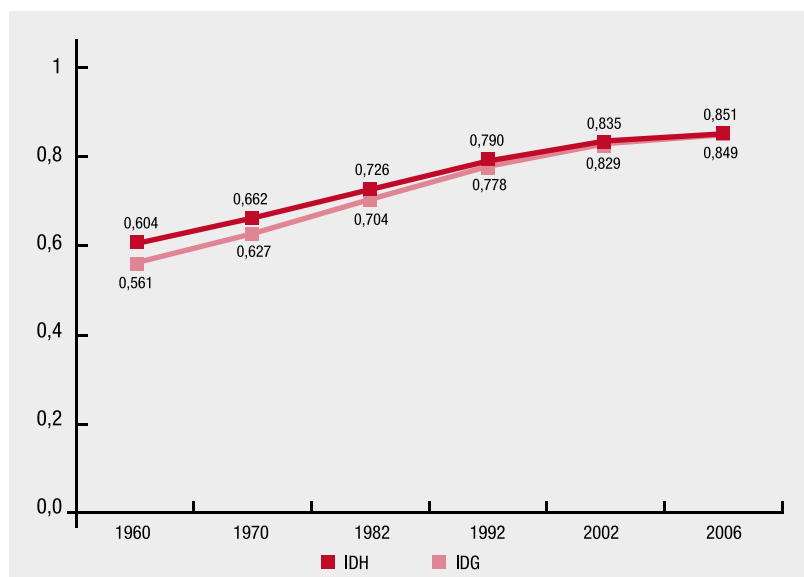
No obstante es evidente que aún queda mucho para poder hablar de una igualdad entre hombres y mujeres. Lograrlo, depende de la capacidad que tenga la sociedad para perseverar en ese

objetivo y para comprender la complejidad que imponen los desafíos a los cuales el país se enfrenta. El objetivo general del Informe es identificar los obstáculos que aún permanecen, sin dejar de reconocer los facilitadores que han llevado a significativos avances en la igualdad entre hombres y mujeres.

En efecto, el presente Informe es un intento de hacer una radiografía de los cambios en los últimos años, en ámbitos tan disímiles como la cultura, la economía, las instituciones y políticas públicas y en el espacio de las élites en distintos ámbitos. A la vez, en cada una de estas áreas, esta investigación identifica los obstáculos o “núcleos duros” que frenan los avances hacia la igualdad.

Igualdad de género en Chile: la oportunidad y el desafío del momento actual

GRÁFICO A
Evolución de la brecha histórica IDH-IDG



Fuente: Elaboración propia. Ver detalle de los componentes de los índices en el anexo estadístico.

Una mirada de largo plazo muestra una importante tendencia a la igualación de las capacidades básicas de hombres y mujeres.

El Índice de Desarrollo Humano relativo al Género (IDG), instrumento que mide la disparidad en el nivel del desarrollo humano entre sexos, aumentó desde 0,561 en 1960 a 0,849 en el año 2006 (ver Gráfico A). Esto redundó en que la distancia entre el IDG y el tradicional Índice de Desarrollo Humano (IDH) de Chile se redujera en un 95%. (En condiciones de máxima igualdad de género esta distancia debiese ser nula).

Estos cambios son percibidos por la gran mayoría de la población, según la Encuesta de Desarrollo Humano 2009. El 76% de los chilenos cree que las desigualdades entre hombres y mujeres han disminuido en comparación a diez años atrás

(Gráfico B). Además, ha ganado legitimidad como horizonte de la acción pública y es fuertemente apoyada como un objetivo respecto del cual el país debe perseverar en los años que vienen. Aunque se aprecia una interesante diferencia según sexo, es posible afirmar que la gran mayoría de los encuestados le asigna una alta importancia a la tarea de superar las desigualdades de género (Gráfico C). Casi el 70% de los hombres y más del 76% de las mujeres se ubican en el extremo de la escala que expresa la mayor valoración (valores entre ocho y diez).

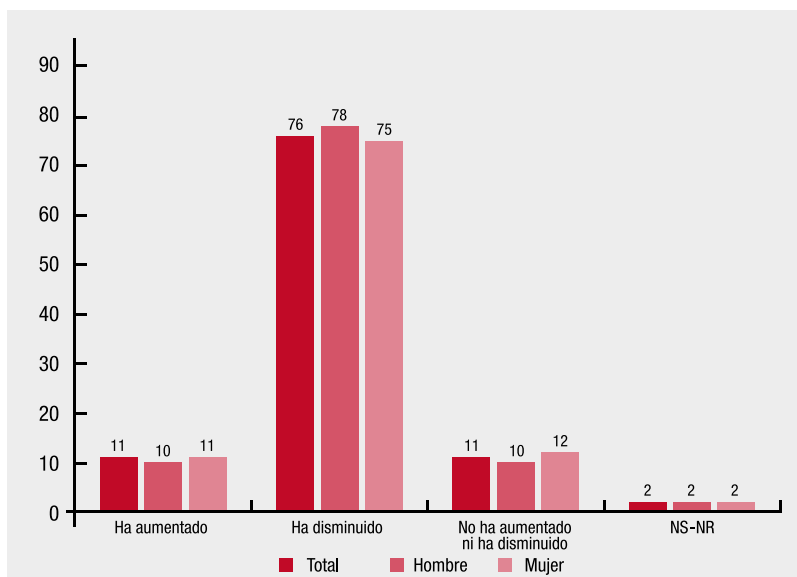
Esa positiva y mayoritaria valoración ciudadana representa una oportunidad y un recurso para la sociedad. Sin embargo, no puede entenderse como la expresión de un objetivo ya cumplido. De hecho, al consultar directamente acerca del estado actual de las relaciones entre hombres y mujeres (Gráfico D), la opinión pública aparece dividida. El 45% piensa que más allá de los avances, actualmente la relación entre hombres y mujeres es muy y bastante desigual, mientras que un 54% cree que es algo o nada desigual. El mismo gráfico muestra que las mujeres tienen una visión más negativa al respecto.

La opinión de la gente refleja que la distancia entre la igualdad valorada o deseada y la efectivamente vivida sigue siendo amplia.

Pero no se debe desestimar el hecho de que un alto porcentaje de los chilenos (71%) tiene confianza en que se seguirá avanzando. El curso que siga la igualdad de género en el futuro, y con ella el Desarrollo Humano de Chile, dependerá en buena medida de la capacidad de los actores públicos para sintonizar con esa valoración y agregar de modo consistente la voluntad política indispensable para no desaprovechar lo sembrado y profundizar los cambios.

GRÁFICO B

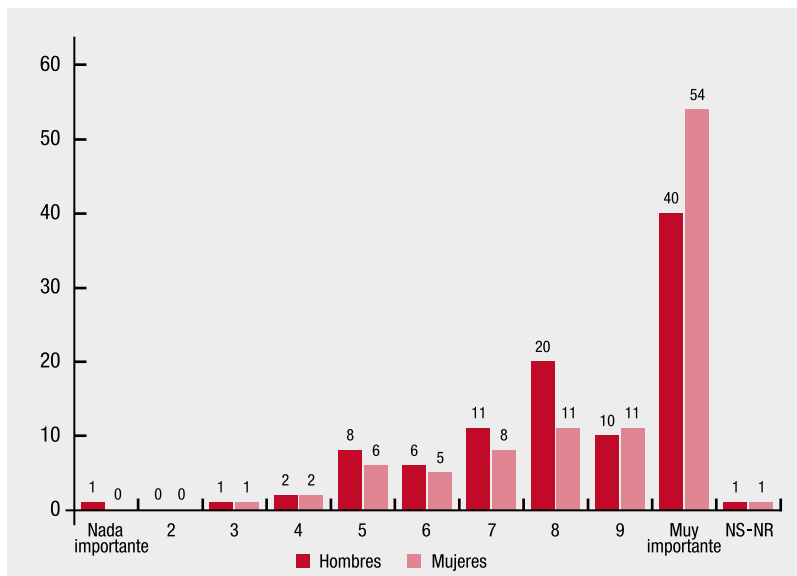
Si piensa en 10 años atrás usted diría que la desigualdad entre hombres y mujeres en la sociedad chilena... (porcentaje)



Fuente: Encuesta de Desarrollo Humano, PNUD 2009.

GRÁFICO C

¿Qué tan importante le parece a usted que Chile concentre sus esfuerzos en superar la desigualdad entre hombres y mujeres? (porcentaje)

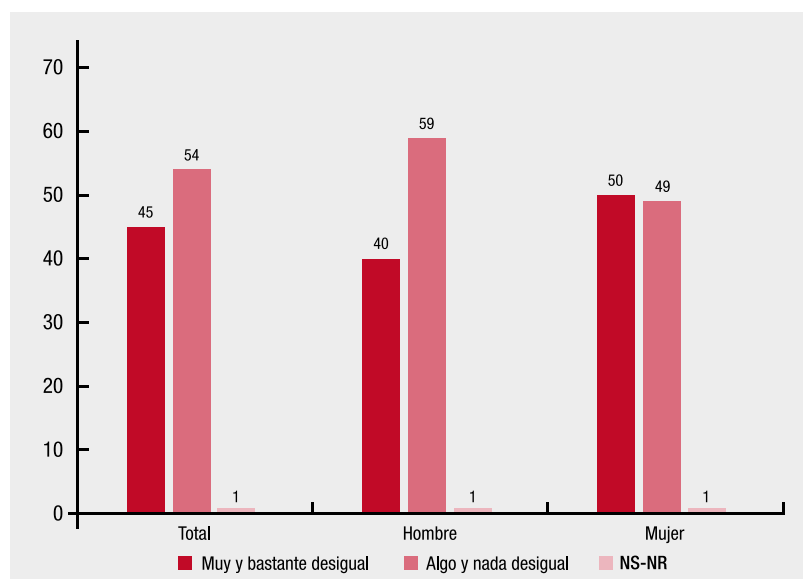


Fuente: Encuesta de Desarrollo Humano, PNUD 2009.

El enfoque de este informe

GRÁFICO D

Si usted tuviera que evaluar la desigualdad entre hombres y mujeres hoy en Chile, usted diría que la relación entre hombres y mujeres es: (porcentaje)



Fuente: Encuesta de Desarrollo Humano, PNUD 2009.

FIGURA A

Ámbitos de las relaciones de género



Fuente: Elaboración propia.

El concepto de género empleado en este Informe asume el hecho de que las identidades imperantes de hombre y de mujer son creadas por las sociedades y no responden a una naturaleza fija e intemporal.

El PNUD define género como “los atributos sociales y las oportunidades asociadas con el ser femenino y masculino y las relaciones entre mujeres y hombres, niñas y niños, como también entre las mujeres y entre los hombres. Estos atributos, oportunidades y relaciones están construidas socialmente, son aprendidas a través de procesos de socialización, y varían según el contexto social y temporal. El género determina lo que puede esperarse, lo que es permitido y valorado en una mujer o un hombre en un contexto dado” (PNUD 2001b).

Para este informe el horizonte es la igualdad. En un sentido amplio ella significa que la persona humana es definida ante todo por ser sujeto de su propia vida, por la libertad para decidir cómo vivir y por su capacidad como ciudadano ante la sociedad. En ese sentido todos son iguales y no existe diferencia alguna, natural o creada, que pueda limitarla.

Este Informe explora cuatro ámbitos donde las relaciones de género presentan un gran desafío en términos del horizonte de la igualdad: a) las normas y recursos definidos por las instituciones sociales, tales como la Constitución y las leyes, las políticas públicas y las reglas de la política, b) los significados, símbolos y legitimaciones elaborados por la cultura, tal como los significados de las diferencias sexuales, de la pareja o de la violencia, c) las fuerzas del mercado y de los intercambios económicos, que definen hechos tales como el valor del trabajo de hombres y mujeres, y d) las relaciones de poder en la sociedad, la capacidad de mujeres y hombres para ejercer poder, así como la capacidad de presión de las organizaciones de mujeres o la capacidad de resistencia de otros grupos. Estas cuatro fuerzas no actúan independientemente, sino

que interactúan, reforzándose o debilitándose y conformando contextos particulares para las relaciones de género.

Al interior del contexto definido por esas cuatro fuerzas que condicionan las prácticas de las relaciones de género, éstas se desenvuelven en tres ámbitos: **la esfera pública**, es decir el mundo del trabajo, del mercado, la educación, el Estado,

la política y la asociatividad; **la esfera privada**, referida al espacio doméstico y al de la sociabilidad primaria, como la amistad y las relaciones de pareja; **la esfera individual**, referida a la subjetividad personal y a la construcción biográfica individual. Aun cuando pueden observarse por separado, estas tres esferas se condicionan e influyen recíprocamente (Figura A).

Los cambios y continuidades en las representaciones culturales

Las representaciones culturales, es decir las imágenes, valoraciones y actitudes que tiene la población chilena sobre los hombres y las mujeres, han cambiado en muchos sentidos, sin embargo en amplios sectores de la población su definición tradicional aún cuenta con un peso importante, en especial, pero no exclusivamente, en la población masculina. A las representaciones mayoritarias subyace la imagen de que el hombre es el principal encargado de proveer los recursos económicos mediante el trabajo y de asegurar el orden a través de su participación en el poder, mientras que la mujer es la encargada de las tareas domésticas, la crianza de los hijos y el ejercicio de las labores de cuidado de otros. Esta división del trabajo está asociada en muchos casos a una diferencia de jerarquías, poderes y prestigios, donde la mujer es puesta en un lugar inferior. Muchas veces ese núcleo es criticado, sometido a revisión y modificado en sus consecuencias más injustas, pero en muchos ámbitos aún permanece como un principio que organiza las representaciones y justificaciones de las relaciones entre hombres y mujeres. El tradicionalismo y el machismo aún ejercen un influjo importante en la sociedad chilena.

Pero eso no niega las tendencias de cambio que se aprecian con fuerza, especialmente entre los más jóvenes. Hay una imagen muy positiva de las capacidades de las mujeres para desempeñarse en cualquier ámbito de la sociedad, como en el trabajo o la política. Asimismo, el discurso

de la igualdad entre los sexos y el rechazo a la discriminación hacia las mujeres se ha expandido de manera significativa. La sociedad chilena se ha hecho más sensible a las desigualdades de género. Son las mujeres, quienes a través de la elaboración crítica de sus propias representaciones han impulsado estos cambios. Ellas se han encargado de desplazar crecientemente el núcleo de su identidad desde los roles familiares hacia los proyectos personales y, desde los vínculos domésticos hacia una sociabilidad más abierta. Por su parte, estos cambios empiezan a modificar la representación que se hace de los hombres y sus roles. Si por una parte se ha extendido notoriamente el rechazo a las expresiones más visibles de la masculinidad tradicional, como la violencia y su falta de cooperación en el hogar, por la otra tímidamente comienzan a formularse y aceptarse roles alternativos para los hombres, como es su participación en la formación afectiva de los hijos.

Estos cambios no son lineales, más bien dibujan trayectos que van en diversas direcciones y distintas velocidades. A veces ello crea situaciones paradójales y obstáculos para mayores avances. Así, por ejemplo, muchos pueden propiciar una mayor igualdad mediante la presencia de la mujer en lo público, pero no promueven al mismo tiempo la transformación de las relaciones en el espacio privado, las cuales haría más fluidos esos cambios en los roles de las mujeres. O se critica discursivamente la discriminación hacia

ellas, pero no se afirma con igual decisión la igualdad de derechos individuales entre hombres y mujeres. O como ocurre con las imágenes de género que transmiten los medios de comunicación, mientras por una parte algunos de ellos se transforman en la punta de lanza de la construcción de identidades igualitarias y tolerantes a la diferencia, por la otra se reafirma y masifica el uso de la mujer como objeto erótico o de promoción del consumo.

El resultado es que las representaciones culturales de las relaciones de género en Chile actual dibujan un mapa de importantes incoherencias internas y fuertes heterogeneidades. Este Informe analiza esa diversidad a partir de la Encuesta de Desarrollo Humano, reconociendo cinco maneras de posicionarse frente a las relaciones entre hombres y mujeres (ver gráfico E).

Tradicionales (18%). Un mundo en orden: la complementariedad de hombre y mujer en sus roles tradicionales es para quererse y apoyarse. Un grupo caracterizado por adultos sobre 50 años, de los estratos de clase media baja y con una fuerte participación en grupos religiosos. Son mitad hombres y mitad mujeres.

Machistas (18%). El mundo se rige por la ley jerárquica del padre: los hombres mandan y proveen, las mujeres obedecen, son madres y esposas. Un 80% son hombres, de grupos socioeconómicos bajos, con mayor presencia en la zona sur del país.

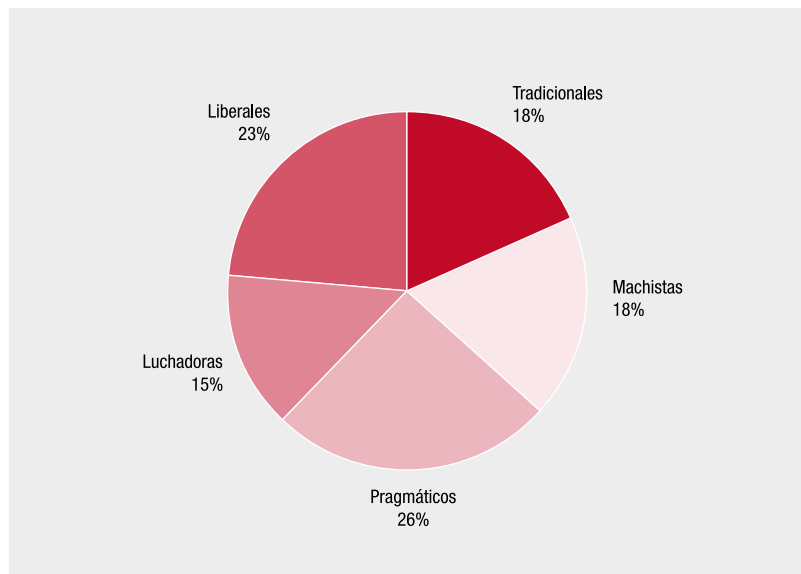
Pragmáticos (26%). Juntos pero no revueltos: se pueden cambiar los roles de acuerdo a las necesidades, pero hay que mantener las diferencias y la moral tradicional. Sin diferencia entre hombres y mujeres, se ubican en los grupos medios de edad y socioeconómico.

Luchadoras (15%). La sociedad es injusta: ellas lo dan todo, pero ellos se llevan las ventajas. Un 80% son mujeres, de grupos medios, es el grupo con mayor proporción de mujeres separadas.

Liberales (23%). En el fondo las diferencias no existen, todas las personas son iguales y son autónomas. Es el grupo donde hay más jóvenes y mayor proporción de ABC1 y C2.

Un hallazgo empírico de suma importancia es que las representaciones culturales acerca de las relaciones de género tienen efectos sobre las prácticas de las personas. No se trata de meras idealizaciones morales o formulaciones discursivas desconectadas de la organización de las relaciones efectivas. En cada persona hay un vínculo importante entre las imágenes que porta acerca de las identidades y roles de hombres y mujeres y la forma en que despliega sus relaciones con ellos. Esto hace que las ambivalencias y las heterogeneidades de las representaciones se proyecten conflictivamente sobre los vínculos. Así, los machistas no desean hacer las tareas del hogar, cuando participan en grupos comunitarios lo hacen en clubes deportivos mayoritariamente, y, la mayor parte sólo tiene amigos hombres. Las luchadoras son aquellas que realizan las tareas del hogar sin apoyo de sus parejas, se involucran en actividades de defensa de las mujeres y tienen una mayor sociabilidad femenina. Y grupos más jóvenes como los liberales, tienen una mayor participación en las tareas del hogar, tienen una sociabilidad más alta en actividades culturales

GRÁFICO E
Representaciones culturales de las relaciones de género (porcentaje)



Fuente: Elaborado a partir de Encuesta Desarrollo Humano, PNUD 2009.

y presentan la mayor proporción de amigos hombres y mujeres por igual.

Un factor asociado al cambio en las representaciones desde el plano de la cultura ha sido el proceso de individualización que suele acompañar a la modernización de la sociedad. Esto significa que las personas se perciben a sí mismas y diseñan sus proyectos de vida en función de sus propias elecciones y cada vez menos en línea con los mandatos institucionales y de su posición en la sociedad. Si bien en Chile las mujeres tienen un menor nivel de individualización que los hombres, su avance ha sido muy acelerado, como lo muestran los Informes sobre Desarrollo Humano que han abordado este tema. Los niveles de individualización están estrechamente correlacionados con el tipo de representaciones de género que tienen las personas. Así, las mujeres que portan las representaciones luchadoras, tienen un mayor grado de individualización y son las que están más dispuestas a ir contra sus parejas.

En un contexto de cambio, en Chile las relaciones de género se han vuelto problemáticas para muchas mujeres y hombres. Uno de los síntomas más visibles es la irritación que se percibe en las imágenes y actitudes recíprocas de ambos sexos. Hay un cierto malestar de las mujeres con los hombres y viceversa. Pero no se trata para am-

bos del mismo sentimiento ni tiene las mismas razones. Un número significativo de mujeres están muy molestas con los hombres porque sienten que han debido hacer solas el tránsito de sus cambios, sin que los hombres realicen transformaciones sobre sí mismos e incluso con la oposición de ellos. Esto las ha llevado a desarrollar una autonomía muy acentuada, poniendo en cuestión el sentido de los vínculos con los hombres.

Por su parte, grupos significativos de hombres, aunque no mayoritarios, perciben que las transformaciones en las identidades y prácticas de las mujeres los han dejado desprovistos del apoyo concreto y simbólico que ellas daban a su identidad tradicional. Eso los empuja hacia un desconcierto respecto de la propia identidad y lugar en el mundo y muchas veces también hacia un refuerzo del machismo y hacia el uso de medios violentos para intentar restablecer la identidad tradicional de la mujer. En este contexto resulta preocupante que exista una notoria ausencia de una perspectiva para promover la incorporación de los hombres en los cambios en las relaciones de género. Las identidades masculinas y lo que han experimentado ellos con sus identidades en este último tiempo no ha sido elaborado públicamente ni en el discurso ni en las políticas públicas.

Las relaciones de género y su impacto en el mercado del trabajo

La inserción en el mundo laboral representa un ámbito de especial importancia para observar el estado actual y las transformaciones de las relaciones de género y las identidades de las mujeres.

Durante los últimos veinte años, se ha modificado la participación de las mujeres en el mercado laboral. Si bien Chile había mostrado un atraso de larga data en este proceso comparado con países de similares características, desde hace

algunos años se aprecia un importante avance, aún cuando todavía existe un rezago significativo. En el Cuadro A se aprecia un aumento de la proporción de mujeres que teniendo pareja e hijos ha aumentado su participación en el mercado laboral. Pero al mismo tiempo, el cuadro es claro al señalar que en esta materia, aún queda mucho por avanzar. Mientras los hombres participan del mercado laboral en igual proporción independientemente de su situación de pareja y de su carga de responsabilidad, las

mujeres en cambio adecuan su participación a su circunstancia familiar.

La transformación de los sistemas productivos hacia los sectores de servicios, la flexibilización de jornadas, la aceleración de la movilidad laboral, el debilitamiento de las identidades laborales únicas, la remoción de trabas y discriminaciones legales, las iniciativas que favorecen la conciliación y la demanda laboral producto del crecimiento económico –que permite simultáneamente aumentar el empleo y mejorar los salarios– entre otros, han permitido que las mujeres puedan incorporarse más fácilmente al trabajo remunerado fuera del hogar.

Este proceso ha sido acompañado por una mayor legitimidad cultural. Los resultados del Cuadro B muestran que entre 2002 y 2009 la valoración del acceso de la mujer al mercado del trabajo se ha incrementado notablemente en todos los grupos sociales.

La incorporación de la mujer al trabajo impacta positivamente sobre un conjunto de capacidades, desde la obtención de ingresos propios o la formación de capital humano hasta las subjetivas como el sentimiento de empoderamiento y la capacidad para formular proyectos de vida propios. Los datos reseñados en el Cuadro C muestran que ni la autonomía personal ni la confianza en sí mismo ni la realización personal, son indiferentes a los sesgos de género. Y que además esas capacidades entre las mujeres cambian sustantivamente dependiendo de si se participa o no del mercado laboral.

Sin embargo, la inserción laboral de la mujer no puede hacerse con categorías excluyentes, como estar o no estar en el mundo del trabajo. Para casi la mitad de las mujeres el vínculo laboral no tiene la forma de un sí o un no. La relación de éstas con el trabajo sigue trayectorias diversas, con entradas y salidas, abandonos temporales o permanentes, ascensos y descensos en responsabilidades e ingresos, a veces con un ciclo de inserción y salida a lo largo de la vida y otras veces con muchos ciclos. Todo con diversas intensidades horarias.

CUADRO A
Tasa de participación laboral según si tiene o no pareja e hijos, población entre 25 y 40 años (porcentaje)

	Sin pareja, sin hijos	Sin pareja, con hijos	Con pareja, sin hijos	Con pareja, con hijos
Mujeres				
1990	77	69	53	29
1996	76	76	65	35
2000	76	75	71	41
2006	75	77	76	49
Hombres				
1990	87	--	97	98
1996	86	--	99	99
2000	84	--	97	99
2006	87	--	97	99

Fuente: Elaboración en base a Encuestas CASEN, años respectivos.

CUADRO B
Actitud frente al trabajo remunerado de la mujer (porcentaje favorable*)

	Mujeres		Hombres	
	CEP 2002	IDH 2009	CEP 2002	IDH 2009
Edad				
18-24	35	49	28	36
25-40	25	39	22	45
41-60	22	40	21	35
61 y más	17	32	19	22
Educación				
Básica	16	31	7	25
Media	24	39	19	33
Superior	39	51	43	49
Zona				
Urbano	26	37	25	41
Rural	14	34	11	32

* aprueba que la mujer trabaje jornada completa en la mayoría de las situaciones familiares (con o sin hijos e independiente de la edad de los hijos).

Fuente: Encuestas IDH 2009 y CEP 2002.

Cerca del 80% de las mujeres entre 20 y 44 años, en algún momento de sus vidas participan en el mercado laboral.

Esas trayectorias no dependen tanto de decisiones que las mujeres toman pensando sólo en sí mismas o de las oportunidades del momento económico, sino más bien de las necesidades de cuidados de otros en el hogar: como la crianza de los hijos, las oportunidades laborales de los cónyuges o el cuidado de parientes. También dependen de los prejuicios de género vigentes en el entorno masculino en que se desenvuelven. Así, las trayectorias de inserción laboral de las mujeres dependen fuertemente de la forma de las relaciones y negociaciones de género que se establecen en el hogar y en el propio lugar de trabajo.

Así, aunque no son el único factor gravitante, las necesidades de conciliación del trabajo, la crianza de los hijos y las labores de cuidado doméstico están en el centro de los problemas de inserción laboral de las mujeres. Tal como se aprecia en el Cuadro D, las mujeres siguen siendo las principales, por no decir únicas, realizadoras de las tareas domésticas, aun en los hogares donde ambos cónyuges o convivientes trabajan e independientemente de la edad del entrevistado.

Por esta razón, las trayectorias laborales de las mujeres son uno de los puntos de condensación de la compleja constelación de factores que definen al sistema de género predominante en una sociedad. Y en esta situación, las mujeres de menores recursos, educación y capital social están en mayor desventaja. La calidad de los empleos a los que pueden aspirar suele ser precaria y la continuidad de éstos más incierta, tienen mayores demandas de cuidado provenientes de un mayor número de hijos y menos recursos para la conciliación trabajo-crianza. También los salarios a los que pueden aspirar son bajos, enfrentan normas culturales más adversas a la inserción laboral y menos cooperación práctica en las tareas del hogar por parte de sus parejas.

Tal vez sea el espacio de las tareas domésticas el área de las relaciones de género más renuente a

avanzar en la abolición de la desigualdad. Como lo reconoce la propia Presidenta Bachelet, modificar esta realidad es una tarea muy compleja pero sin duda central e irrenunciable si se quiere alcanzar una real transformación de las relaciones de género.

“...Lo que pasa es que uno puede generar cambios en la sociedad, pero de ahí a que entren a la casa, a la manera en que se relacionan hombres y mujeres, toma infinitamente más tiempo”.

(Presidenta Bachelet, *La Tercera*, 15 de noviembre de 2009)

CUADRO C
Capacidades y oportunidades según sexo y tipo de actividad (% con atributo)

	Mujeres con empleo remunerado (1)	Mujeres en labores del hogar (2)	Hombres con empleo remunerado	Brecha ajustada* (1)-(2)
Se siente realizado con lo que hace	68	47	67	16**
Se pone metas en la vida	73	50	72	12**
Satisfecho con la vida	64	58	68	-0,5
Grado de control sobre su vida	55	46	61	-1,1

* Corresponde a la diferencia entre (1) y (2), ajustada por edad, escolaridad, nivel socioeconómico y localidad.

** La diferencia es estadísticamente distinta de cero.

Fuente: Encuesta Desarrollo Humano, PNUD 2009.

CUADRO D
Índice de responsabilidades del hogar, personas casadas o convivientes

Edad	Ocupados en el mercado laboral		No ocupados en mercado laboral	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
18-24	5,4	1,3	5,1	2,0
25-40	4,6	2,0	5,5	2,5
41-60	5,1	1,8	5,8	2,4
61 y más	4,3	1,5	5,5	2,2
Total	4,9	1,9	5,6	2,3

Índice: de 0 (menor cantidad de responsabilidades en el hogar) a 7 (mayor cantidad de responsabilidades en el hogar).

Fuente: Encuesta Desarrollo Humano, PNUD 2009.

El Estado y la institucionalidad pública

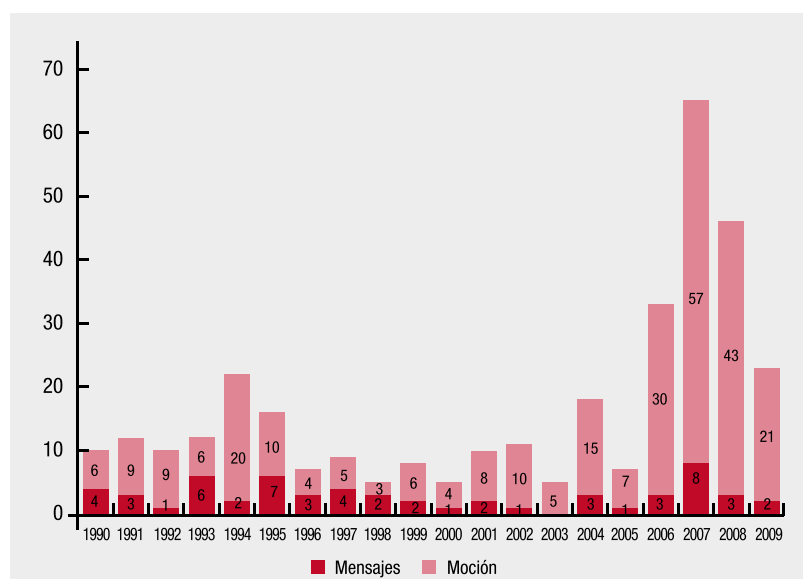
El Estado ha sido un factor de primer orden en la promoción de las transformaciones en las relaciones de género, además en su propio ámbito se han experimentado significativos cambios. El primero y más importante es el desarrollo en los últimos veinte años de una política explícita de promoción de la igualdad entre hombres y mujeres. Este énfasis se debió, entre otros factores, al papel jugado por las organizaciones de mujeres que hacia fines del régimen militar tuvieron la capacidad de instalar en la agenda pública la

idea de que no era posible una democratización real del país sin promover al mismo tiempo la igualdad de la mujer.

En la década recién pasada, otros actores y fuerzas políticas han acompañado este objetivo, otorgando a la igualdad de género una legitimidad política a nivel del Estado que no se tenía. Esto se ha expresado en un fuerte aumento de las iniciativas legislativas que apuntan, directa o indirectamente, a la igualdad de género, observándose un notable incremento de ellas en los últimos cuatro años (Gráfico F).

GRÁFICO F

Presentación de proyectos relacionados con la igualdad de género según año y participación del Poder Ejecutivo y el Poder Legislativo



Fuente: Elaboración propia.

CUADRO E

Proyectos presentados y aprobados según origen y marco de discusión, 1990 - 2009*

Tipo de marco argumentativo de los proyectos	Número de proyectos de ley según cada marco de argumentación	Proyectos de ley aprobados sobre el total de proyectos presentados en cada marco de argumentación		
		Aprobadas	No aprobadas	Total
Institucional	23	26%	74%	100%
Normativo	179	11%	89%	100%
Técnico	134	40%	60%	100%
Total	336	24%	76%	100%

* La lista considera aquellas leyes que han sido archivadas, a pesar de que algunas han sido comprendidas en una iniciativa legal posterior, especialmente en materias de matrimonio (por ejemplo, Boletín 1345-07 o 1307-18) y violencia (por ejemplo, Boletín 2661-18; 2087-18).

Fuente: Elaboración propia. Base de datos disponible en www.desarrollohumano.cl.

La voluntad política tanto del Ejecutivo como de una parte de los legisladores ha sido un factor clave en este proceso. Ellos validaron la legitimidad política de la demanda por igualdad de género y realizaron las negociaciones que permitieron destrabar algunos cambios. En ese espacio se crearon las leyes que han significado avances hacia una mayor igualdad. Esta voluntad política se reflejó también en los instrumentos de promoción y defensa de los derechos de las mujeres y sobre todo en las políticas de transversalización de género. El papel del Estado ha permitido así, modificar el orden normativo institucional, incidir en la legitimidad simbólica de la igualdad y mejorar el equilibrio de género en la distribución de recursos.

Estos avances también han revelado algunos de los límites de las reformas legislativas. Ha sido más fácil eliminar arcaísmos jurídicos en el ámbito familiar –como la distinción entre los derechos de los hijos nacidos dentro y fuera del matrimonio civil–. Pero ha sido mucho más difícil hacerlo en el plano de los derechos individuales que otorgan plena autonomía a las mujeres –como lo relativo a la salud sexual y reproductiva–. Esto se debe a que la formulación de leyes no opera en el vacío sino que es expresión de las orientaciones ideológicas, los intereses y las correlaciones de poder entre los actores con capacidad para influir sobre los cambios institucionales. Ellos han podido ejercer su influencia

en instancias formales, como el Congreso, e informales como los grupos corporativos o eclesiales, o en los medios de comunicación, lo que les permite obstruir las transformaciones institucionales.

En ese contexto, el trámite de las iniciativas legales que inciden en las desigualdades de género parece haber sido más difícil en los temas normativos, ideológicos y políticos, especialmente cuando involucran aspectos de los “asuntos privados”, donde intervienen diferentes visiones de mundo, sobre los derechos y la autonomía. La necesidad de llegar a acuerdos ha llevado a que en la justificación de iniciativas predomine el argumento de fortalecer la familia tradicional. En temas técnico-económicos los avances han sido facilitados por el lenguaje técnico y la argumentación de eficiencia y equidad, entendida en un sentido de igualar oportunidades y remover discriminaciones formales. Esto permite consensos relativos pero no aborda las causas más profundas de la desigualdad ni avanza en cambios estructurales. Como se aprecia en el Cuadro E el mayor o menor éxito de las iniciativas de ley presentadas depende del marco argumentativo desde el cual estos proyectos se presenten.

El cambio legislativo ha sido impulsado en parte por la presión de los convenios internacionales firmados por Chile sobre los derechos de las mujeres y las políticas de promoción. Esos convenios han tenido un doble efecto. Por una parte han ampliado el rango de los derechos específicos de las mujeres y han contribuido a generar un debate interno y proporcionar legitimidad a las

posiciones a favor de la igualdad. Por la otra, el carácter de compromisos de Estado de algunos convenios ha servido de instrumento de presión, permitiendo en algunas ocasiones alterar las correlaciones de poder y los puntos de bloqueo que existen en el sistema político chileno. Aunque, como lo muestra la ausencia de ratificación del protocolo facultativo de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación en Contra de la Mujer (CEDAW) —que es el que hace exigible la Convención—, el consenso internacional no siempre es suficiente para romper los bloqueos internos.

A pesar de estos bloqueos, el Ejecutivo, ha podido avanzar en la construcción de igualdad de género en su propio espacio. El gobierno ha implementado una política de igualdad de género a través de programas sociales dirigidos a grupos de mujeres vulnerables e iniciativas que aspiran a “transversalizar” la perspectiva de género en las políticas públicas. En esta tarea han aparecido obstáculos provenientes de la inercia de las prácticas de la gestión de asuntos públicos. El desafío de cambiar “la manera de hacer las cosas” no se soluciona con la decisión formal de incorporar la igualdad de género como un horizonte de la acción pública. Para que ello ocurra resulta vital alinear los incentivos y los mecanismos de exigibilidad que motiven las acciones hacia una mayor igualdad entre hombres y mujeres. En esto, son clave los liderazgos internos de los servicios que refuerzan la motivación de los funcionarios y permiten la creación de los dispositivos de coordinación necesarios para la realización de acciones realmente transformadoras.

Los espacios del poder y de las elites

Un aspecto clave en las relaciones de género imperantes en una sociedad está dado por el grado de presencia de las mujeres en las instancias formales e informales donde se toman las decisiones que conforman el orden social. No se trata de si las mujeres tienen un estilo distinto y mejor para ejercer el poder, sino de la posibilidad para

representar por sí mismas sus propias visiones e intereses en esos espacios.

Como muestran los datos del Gráfico G hay algún grado de aumento del porcentaje de mujeres ocupando puestos de poder en los distintos ámbitos de la toma de decisiones. Es en este

aspecto, sin embargo donde los cambios en la sociedad chilena parecen más lentos.

La incorporación de las mujeres en los últimos quince años ha sido lenta y segmentada. Mientras en las esferas política o simbólica hay avances, en el ámbito de la gestión económica ese avance es menor y menos perceptible.

Efectivamente, el poder económico ha sido el más refractario a la participación femenina. La invisibilidad de mecanismos de discriminación formales y simbólicos constituye un fuerte obstáculo para la igualdad. Es aquí donde las mujeres están más ausentes y donde menos cambios ha habido en los últimos años. Además la visibilidad de estas discriminaciones es desigual en los distintos ámbitos del poder. En el campo de la política y del Estado, esta situación es muy evidente a la mirada de la sociedad, en buena parte

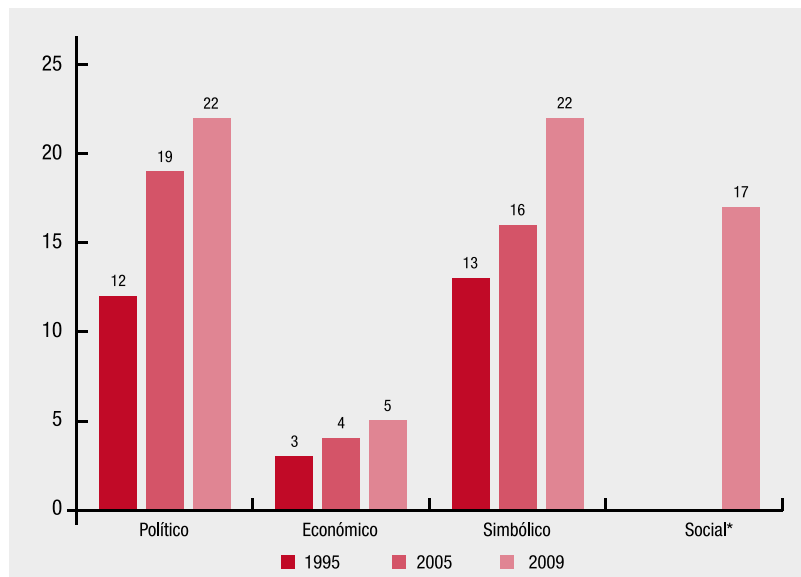
porque ha sido el Estado uno de los promotores de esa visión. En el ámbito económico, por el contrario, la situación se caracteriza por su mayor opacidad.

Más allá del ámbito de poder que se analice, es posible afirmar que las mujeres no están plenamente incorporadas al ejercicio del poder en las organizaciones formales tradicionales. No se trata sólo de la distribución porcentual de los cargos en los distintos ámbitos de la toma de decisiones, sino en la “manera de hacer las cosas” en esas esferas. Los lenguajes, los temas, los horarios, la forma de las sociabilidades y el uso de los espacios, las estrategias de alianza, el manejo de los conflictos y los estilos de liderazgo, todos ellos reproducen de manera imperceptible el predominio masculino.

Los antecedentes de este Informe muestran que la historia del acceso de las mujeres a los puestos de poder, no queda bien descrita usando categorías en blanco o negro. No se trata de que las mujeres estén completamente excluidas del ejercicio del poder, ni que las que acceden a él lo hagan plena y definitivamente. En el acceso a las decisiones las mujeres experimentan un trayecto largo, difícil y escarpado. Aquello que ha sido llamado el “techo de cristal”, es decir, ese límite invisible pero real a su ascenso en el poder, se parece más bien a un laberinto. El es perfectamente visible y consciente para aquellos que participan en los espacios de las elites. El laberinto tiene idas y vueltas, desvíos, zonas nebulosas, oscuridades y silencios, todo ello oculto tras declaraciones políticamente correctas. Las mujeres deben sortear permanentemente toda suerte de obstáculos tanto en sus trayectorias públicas como en sus esferas domésticas, familiares y afectivas para acceder a tomar las decisiones que las afectan.

Dentro de los obstáculos sobresalen los partidos políticos. Ellos siguen jugando un papel refractario para consolidar avances en la igualdad de género en la representación política a través de su cultura interna, sus prácticas orgánicas de funcionamiento o el sistema de incentivos para permanecer en ellos.

GRÁFICO G
Evolución de la participación femenina por tipo de poder 1995 - 2005 - 2009 (porcentaje)



* Para poder social sólo hay datos de 2009.

Fuente: Elaboración propia.

CUADRO F
¿Cuán de acuerdo está usted con la siguiente afirmación: “Desde que asumió la Presidenta Bachelet, en general las mujeres sienten que tienen más poder?” (porcentaje)

	Hombres	Mujeres	Total
Mucho y bastante	80	76	78
Algo y nada	19	22	21
NS-NR	1	2	1
Total	100	100	100

Fuente: Encuesta Desarrollo Humano, PNUD 2009.

LA DEMANDA DE PARIDAD Y EL IMPACTO DE LA PRESIDENTA BACHELET

Pero más allá de los cambios objetivos, es claro que hoy existe en el país una creciente legitimidad y demanda para que las mujeres estén tan presentes en los puestos de poder como los hombres. Esta aspiración ha recibido un impulso decisivo con el acceso de una mujer a la Presidencia de la República.

Tanto la Encuesta de Desarrollo Humano 2009 como las entrevistas individuales y grupales con actores de distintos ámbitos de la sociedad y del espectro ideológico realizadas con ocasión de este Informe, muestran el efecto cultural de este acontecimiento, cuya característica más notoria ha sido la sensación de empoderamiento de las mujeres chilenas. Como muestra el Cuadro F, las personas están de acuerdo en una alta proporción con que las mujeres sienten que tienen más poder desde que asumió la Presidenta Bachelet.

Como una extensión de ese reconocimiento, el principio de paridad se instaló en el imaginario de la ciudadanía a pesar de no haberse formalizado como una norma jurídica. La Encuesta de Desarrollo Humano 2009 muestra que para el 65% de los encuestados, el que Chile tuviera una primera Presidenta mujer y que hubiera más ministras, es un cambio profundo que llegó para quedarse (Cuadro G).

La percepción de las protagonistas y de actores políticos relevantes de gobierno y oposición indica que la paridad fue fuertemente resistida por las elites en un comienzo, para terminar siendo valorada y reconocida por vastos sectores al final del período. Sin embargo, hoy no existe acuerdo de impulsar políticas de acción afirmativa. Muchos miembros de la elite, tanto hombres como mujeres, se oponen a la implementación de este tipo de medidas. Una de las resistencias es el argumento de que esto atentaría contra el principio de acceso de acuerdo al mérito.

La voluntad política y el liderazgo fue clave para asegurar la mantención de la norma de paridad en el tiempo y para apoyar a las mujeres que en el ejercicio de sus cargos, en ocasiones, debían

enfrentar la discriminación de sus pares hombres. La propia imagen de la Presidenta sirvió como modelo y gatillador de una transformación simbólica en la forma de entender el liderazgo y el ejercicio del poder. Esto es valorado por todos los sectores políticos.

“Uno de los aportes más grandes del gobierno de la Presidenta Bachelet para la mujer ha sido ella misma, como ejemplo. Porque en el fondo está mostrando que las mujeres pueden llegar ahí. Y mujeres que también son una suerte de outsider político pueden terminar un gobierno con un 76% de aprobación, ¿te fijas? Entonces yo creo que, más que cualquier política, al final lo que más sirve, lo que más llega y lo que yo he sentido, es el ejemplo de ella”.

(Dirigenta política de la Alianza)

La paridad logró modificar momentáneamente los procedimientos habituales de acceso a cargos de poder político. Abrió una rendija en el laberinto del poder, permitiendo que mujeres con las capacidades y voluntad necesarias para ejercer liderazgo fueran reconocidas y nominadas en la alta dirección pública. Sin embargo, el solo ingreso a las esferas de poder no elimina los múltiples obstáculos y desafíos que las líderes deben enfrentar a lo largo de sus trayectorias políticas. Las complejidades de conciliar la esfera pública con la privada, así como la resistencia de los partidos a modificar en forma significativa sus prácticas, siguen siendo obstáculos que se deben enfrentar para avanzar hacia un mayor equilibrio de género en el campo político.

CUADRO G

Según su opinión, que Chile tenga una primera mujer Presidenta y que haya más ministras mujeres... (porcentaje)

	Hombres	Mujeres	Total
Es más bien una excepción que no traerá grandes cambios en el acceso de las mujeres al poder	31	27	29
Es un cambio profundo que significa que de ahora en adelante habrá cada vez más mujeres en el poder	62	67	65
NS-NR	7	6	6
Total	100	100	100

Fuente: Encuesta Desarrollo Humano, PNUD 2009.

¿Cómo seguir avanzando?

Las relaciones de género son una constelación compleja y multidimensional de fuerzas objetivas y subjetivas; institucionales e informales; políticas, económicas y culturales; que operan en el cuerpo, el lenguaje y la psiquis. Todas esas dimensiones son dinámicas, están permanentemente cambiando, adaptándose, reconstruyéndose. Pero lo hacen a distintas velocidades, unas de manera abrupta y otras de manera casi imperceptible. Además cada una de ellas es a la vez causa y efecto de las demás.

Enfatizar este hecho tiene importancia no sólo para describir adecuadamente el fenómeno, sino también por sus consecuencias para las políticas de promoción de la igualdad entre los sexos. Una de las dificultades para superar los núcleos duros de la desigualdad de género radica precisamente en el carácter complejo de esa realidad

Además, no puede olvidarse que las relaciones de género descansan finalmente en la forma de las prácticas de las personas. A través de las resistencias o innovaciones de las prácticas, las personas agregan poder a las fuerzas de la reproducción o del cambio. Ello indica que la transformación de las relaciones de género exige un trabajo en varios planos: el de las reformas institucionales, la cultura y la acción cotidiana. Señala también

que producir cambios significativos en el conjunto de la constelación de las relaciones de género supone acciones multidimensionales y transversales sostenidas a lo largo de períodos extensos de tiempo.

Como se sostiene a lo largo del Informe, Chile ha avanzado significativamente hacia la igualdad de género, pero ese avance ha llevado al país a toparse con núcleos duros que resisten al cambio en las relaciones entre los sexos. Para avanzar hacia una mayor igualdad entre hombres y mujeres no hay otro camino que enfrentar decididamente esos núcleos duros. Ellos no desaparecerán por sí solos, debido a la inercia de algún factor, ni tampoco por un efecto no intencional y acumulado de fenómenos dispersos, como el cambio demográfico o el crecimiento económico.

El cambio que se requiere hoy demanda voluntad política, deliberación social, innovación en los instrumentos de política y cambios en las prácticas. Así como el concepto de género es inseparable del horizonte normativo de la igualdad, su realización práctica es inseparable de la política democrática. Este informe se ofrece como un estímulo y un fundamento para ese trabajo que compromete al conjunto de la sociedad.



PARTE 1

Las relaciones entre hombres y mujeres:
¿cuáles son los desafíos para una mayor
igualdad en Chile?

¿Cuál es el objeto del Informe de Desarrollo Humano en Chile 2010? Analizar la situación del país desde la perspectiva de la igualdad que debe existir en las relaciones entre hombres y mujeres. ¿Por qué analizar hoy esas relaciones? Chile ha progresado significativamente en dirección hacia la igualdad entre los sexos, especialmente en los últimos años, pero aún hay desigualdades intolerables. Éstas constituyen hoy uno de los principales obstáculos para continuar el avance del país hacia el Desarrollo Humano. Para superarlos se requieren herramientas eficaces, consensos sociales y voluntad política; pero también es indispensable para un activo debate público que haya una adecuada caracterización de las realidades y de los desafíos que hay que enfrentar. El presente Informe está al servicio de esa tarea: ofrece una lectura sólida de la realidad y de los desafíos en este

ámbito, y espera que sirvan de insumo para la deliberación social.

En esta primera parte se describe el objeto, las preguntas y la perspectiva de análisis del Informe. El objeto del Informe, a cuya definición se dedica el primer capítulo, es el cambio en las relaciones de género en Chile desde la perspectiva de la igualdad. En un segundo capítulo se explicita el enfoque de Desarrollo Humano como una perspectiva adecuada para iluminar y evaluar los desafíos de la igualdad de género. En el tercero se describe la tendencia empírica general de los cambios en las relaciones de género. En el cuarto capítulo se formula el desafío que Chile tiene hoy en este ámbito, para finalmente exponer el plan mediante el cual el Informe dará cuenta detalladamente de los obstáculos y de los cambios en dirección de la igualdad.



Mujeres y hombres: identidades y relaciones construidas por la sociedad

capítulo 1

En la sociedad chilena, ¿qué es una mujer y qué es un hombre? ¿Qué es lo común y lo diferente en ellos? ¿Qué le corresponde hacer a cada uno? ¿Cómo deben relacionarse? Las respuestas a estas preguntas juegan un papel clave en la organización de la sociedad y en las posibilidades de realización de las personas de ambos sexos. Ellas no están escritas en la naturaleza de una vez para siempre. Son las sociedades las que definen las identidades de hombre y de mujer, y esas definiciones varían a lo largo del tiempo.

Durante siglos, la mayoría de las sociedades ha definido que existe una diferencia nítida entre hombres y mujeres. A partir de esa idea se ha establecido cómo deben definirse ellos y ellas, qué pueden o deben hacer, qué deben sentir, qué pueden esperar como realización de sus vidas y cómo deben relacionarse ambos sexos entre sí. Se ha indicado también el carácter antinatural y reprobable de quienes poseen identidades de género que no pueden ordenarse claramente bajo esta diferencia: homosexuales, bisexuales y trans

(transgénero, transexual, transformista y travesti). La diferencia entre los sexos ha sido definida como una jerarquía moral: los hombres son superiores y las mujeres son dependientes de ellos. Al mismo tiempo se ha designado un lugar diferenciado al que pertenece cada sexo: las mujeres en el espacio privado y doméstico, definido por la crianza y la reproducción; los hombres en el espacio público, donde surge el poder y tiene lugar la producción. Durante mucho tiempo, estas distinciones que han organizado las actividades de las personas en el mundo se han afirmado como un hecho natural que surge de manera obvia de las diferencias corporales, mentales y reproductivas con que nacen las personas.

EL CONCEPTO DE GÉNERO

Uno de los grandes aportes de los movimientos de mujeres y de los estudios feministas activos desde mediados del siglo pasado es haber cuestionado la arbitrariedad de esa creencia milenaria. Ellos mostraron que la definición de hombre y de mujer fundada en la diferenciación excluyente y jerárquica no es obra de la naturaleza, sino una construcción social particular e históricamente situada (Amorós y De Miguel 2005, Lamas 2006, Morgan 2006, Scott 1986).

Esta perspectiva ha quedado plasmada en el concepto de género, el que, aun cuando es objeto de un debate abierto y acepta descripciones algo divergentes, puede definirse en términos generales como el hecho de que **las identidades imperantes de hombre y de mujer son creadas por las sociedades y no responden a una naturaleza fija e intemporal**. Género es el sistema de atribución social de identidades, significados, poderes, funciones, expectativas y prestigios jerarquizados y excluyentes referidos al cuerpo, al deseo y a la reproducción. El PNUD ha hecho suya esta perspectiva y define género como “los atributos sociales y las oportunidades asociadas con el ser femenino y masculino y las relaciones entre mujeres y hombres, niñas y niños, como también entre las mujeres y entre los hombres. Estos atributos, oportunidades y relaciones están contruidos socialmente y son

aprendidos a través de procesos de socialización, y varían según el contexto social y temporal. El género determina lo que puede esperarse, lo que es permitido y valorado en una mujer o un hombre en un contexto dado” (PNUD 2001a).

El concepto de género muestra además que lo que está en juego en las relaciones entre los sexos no son sólo las identidades personales y los proyectos de vida de cada uno, sino la forma misma de organizar el conjunto de la vida social. La definición de las relaciones entre hombres y mujeres no sólo refleja las estructuras económicas, políticas y culturales de cada sociedad, sino que es una fuerza y un principio básico de la formación de esas estructuras. El género es estructurante (Butler 1990, Lamas 1996, Scott 1988).

UNA PERSPECTIVA CRÍTICA EN FAVOR DE LA IGUALDAD

De las relaciones de género se derivan la distribución práctica y la justificación ideológica de identidades jerarquizadas, de recursos desiguales, de espacios segmentados, de exclusiones e inclusiones involuntarias, de expectativas más amplias o más limitadas. De esta manera, la construcción de las relaciones sociales entre los sexos es una estructura de poder que condiciona las oportunidades y capacidades de las personas. Por eso, el concepto de género es mucho más que un instrumento para describir las formas objetivas de las relaciones entre hombres y mujeres que imperan en una sociedad. Lo que ha puesto al descubierto son las relaciones arbitrarias de poder que niegan dignidades, derechos y posibilidades a las personas por causa de su sexo. Con ello ha arrojado luz sobre un obstáculo a la realización humana, al desarrollo y a la democracia que a pesar de su importancia permanecía relativamente intocado, como si se tratara de un hecho natural e inmodificable.

El horizonte del concepto de género es la igualdad. En un sentido amplio ella significa que la persona humana se define ante todo por ser sujeto de su propia vida, por la libertad para decidir cómo vivir y por su capacidad como

ciudadano ante la sociedad. En ese carácter todos son iguales y no existe diferencia alguna, natural o creada, que pueda limitarla. En un sentido más concreto, el PNUD define la igualdad de género como “la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de mujeres y hombres, niñas y niños. Igualdad no significa que las mujeres y los hombres lleguen a ser la misma cosa, sino que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependan de si acaso ellos han nacido con sexo masculino o femenino. La igualdad de género implica que los intereses, necesidades y prioridades de mujeres y hombres son tomados en cuenta –reconociendo la diversidad de los diferentes grupos de mujeres y hombres. La igualdad entre mujeres y hombres es vista al mismo tiempo como un asunto que concierne a los Derechos Humanos y como una precondition e indicador del desarrollo centrado en las personas” (PNUD 2001b).

Igualdad de género es la afirmación de estos principios en las relaciones entre los sexos. Tiene varias consecuencias para la acción de la sociedad. En primer lugar, exige la crítica y eliminación de todas las formas de discriminación en el campo de las relaciones entre las personas por razón de su sexo, que afecten la realización plena de su igualdad y dignidad inherentes. Segundo, impulsa la formulación de derechos, el establecimiento de responsabilidades y la creación de oportunidades que garanticen la vigencia de la igualdad entre los sexos en todos los ámbitos de la sociedad, reconociendo la diversidad que hay entre distintos grupos de mujeres y hombres. Tercero, promueve la creación de instrumentos y políticas que permitan compensar, más allá de los derechos formales, las consecuencias prácticas de la historia de la desigualdad de género y asegurar así su igualdad efectiva.

Un objetivo asociado al avance hacia la igualdad de género es el empoderamiento de las mujeres, entendido como la capacidad de las mujeres para controlar su propio destino. Esto requiere igualdad en capacidades (educación y salud), acceso igualitario a recursos y oportunidades (como la propiedad y el empleo), pero a la vez capacidad para ejercer derechos, tener recursos y

oportunidades para tomar opciones y decisiones estratégicas (como las que se logran a través del ejercicio del liderazgo y la participación en instituciones políticas). Para ejercer estos derechos las mujeres deben poder vivir una vida libre de coerción y violencia.

En este sentido, aunque están fuertemente relacionados se debe distinguir entre igualdad, equidad, empoderamiento y diversidad de género. La igualdad es un principio que se funda en la propia naturaleza de la persona. La equidad remite a las políticas afirmativas que buscan asegurar el ejercicio real de la igualdad entre aquellos con menos capacidades. Empoderamiento refiere a las medidas que permiten a las mujeres el acceso al control sobre las decisiones sociales que afectan sus vidas. La diversidad es la consecuencia de la afirmación de opciones e identidades que resulta del ejercicio de la igualdad y la libertad. En la perspectiva de la igualdad de género, importa asegurar, mediante derechos formales y acciones afirmativas, la igualdad y la libertad real que hacen posible que hombres y mujeres construyan sus identidades y las relaciones que resultan más valorables para sí mismos y más adecuadas para sus proyectos de vida. De aquí que la igualdad de género esté en la base de la noción de Desarrollo Humano.

Desde la perspectiva de la igualdad, el concepto de género es inseparable del análisis crítico de la historia de los cambios en las relaciones entre los sexos, de las fuerzas y actores que las promueven e inhiben. De esta manera, **el objeto de este Informe es el análisis, desde la perspectiva de la igualdad, de la forma social de las relaciones entre los sexos en Chile, de la historia de sus cambios, de las relaciones de poder que las constituyen, así como la identificación de los obstáculos y oportunidades para su transformación.**

EL GÉNERO ES UNA RELACIÓN

El género no se refiere a la identidad de la mujer o a la del hombre por separado; el género es el sistema que rige las relaciones entre ambos.

Tampoco alude sólo a sus relaciones de intimidad o en el espacio doméstico, o a las rivalidades de poder entre ambos sexos a propósito de la crianza de los hijos o de la distribución de las tareas domésticas. **El concepto de género abarca todas aquellas relaciones sociales organizadas a partir de una atribución de desigualdad y jerarquía a las diferencias sexuales y a las identidades, los cuerpos y subjetividades que surgen de esa atribución.** Las definiciones sociales de género comparten su capacidad para organizar las relaciones sociales con otras formas construidas de diferenciación social, como la clase, la raza, la etnia o las generaciones. Como se verá en los análisis de este Informe, en el caso chileno las diferencias de género se cruzan y refuerzan con la otra gran fuerza estructurante de esta sociedad: las desigualdades entre grupos socioeconómicos.

LAS RELACIONES DE GÉNERO SON MULTIDIMENSIONALES

Aun cuando forman sistemas sociales objetivos, las relaciones de género no son independientes de las acciones y relaciones que emprenden las personas en sus vidas cotidianas. Son antes que nada prácticas sociales, formas de acción de actores concretos, que están condicionadas por las estructuras sociales imperantes en los contextos en que esas relaciones tienen lugar.

Siguiendo el concepto de prácticas sociales elaborado por el Informe de Desarrollo Humano 2009, esto significa que las relaciones de género son multidimensionales y dinámicas. Se construyen, reproducen y cambian bajo el efecto de los más diversos escenarios y fuerzas de la vida colectiva y personal: materiales, psíquicos y simbólicos, institucionales, económicos, políticos y culturales; en el espacio público y en el privado, en los cuerpos, las palabras y las emociones. Todos esos ámbitos definen el entorno y las condiciones objetivas con las cuales las personas concretas forman sus identidades y desarrollan sus relaciones sociales de género. Éstas no pueden reducirse a ninguna determinante privilegiada, sea económica, política o cultural.

Para el análisis de este Informe se delimitarán las prácticas de las relaciones de género como enmarcadas por a) las normas y los recursos definidos por las instituciones sociales, tales como la Constitución y las leyes, las políticas públicas, las reglas de la política, b) los significados, símbolos y legitimaciones elaborados por la cultura, tal como los significados de las diferencias sexuales, de la pareja o de la violencia, c) las fuerzas del mercado y de los intercambios económicos, que definen hechos tales como el valor del trabajo de hombres y mujeres, y d) las relaciones de poder efectivo en la sociedad y sus actores, la capacidad de mujeres y hombres para ejercer poder, así como la capacidad de presión de las organizaciones de mujeres o la capacidad de rechazo de otros actores. Estas cuatro fuerzas no actúan independientemente, sino que interactúan, reforzándose o debilitándose y conformando contextos particulares para las prácticas de las relaciones de género (ver Figura 1).

Al interior del contexto definido por esas cuatro fuerzas que condicionan las relaciones de género, este Informe se concentra en tres ámbitos de prácticas: **la esfera pública**, es decir el mundo del trabajo, del mercado, la educación, el Estado, la política y la asociatividad; **la esfera privada**, referida al espacio doméstico y al de la sociabilidad primaria, como la amistad y las relaciones de pareja; **la esfera individual**, referida a la subjetividad personal y a la construcción biográfica individual. Aun cuando pueden observarse por

FIGURA 1
Ámbitos de las relaciones de género



Fuente: Elaboración propia.

separado, estas tres esferas se influyen recíprocamente. Así, por ejemplo, las oportunidades laborales que el mercado otorga a las mujeres condicionan sus relaciones con los hombres al interior del espacio doméstico y sus posibilidades de construir biografías más o menos autónomas. Del mismo modo, la autoimagen que los hombres construyen en sus proyectos biográficos está delimitada por las normas y los discursos predominantes en el espacio público, y tiene efectos sobre las relaciones que establecen con las mujeres y con otros hombres en el espacio privado. Las distintas partes que componen este Informe tienen por misión describir las relaciones de género en estos ámbitos.

LOS CAMBIOS DE LAS RELACIONES DE GÉNERO

Las prácticas de las relaciones de género están enmarcadas y condicionadas por las distintas dimensiones de la organización de la sociedad, y se reproducen explícita e implícitamente a través de procesos de socialización, la producción simbólico-cultural, normas e instituciones. Están ancladas en las capas profundas de la vida personal—cuerpo, psique, emociones, identidades—y en las instituciones objetivas de la economía o del Estado, las que producen fuertes inercias históricas en este ámbito. A pesar de ello, no están totalmente determinadas por las estructuras de la sociedad; hay margen, más o menos amplio según el caso, para las resistencias y modificaciones individuales o colectivas. Las prácticas de género se componen simultáneamente de dinámicas de reproducción y de cambio.

Como forman parte de las estructuras más profundas de la sociedad, su transformación sigue lógicas particulares. Es difícil modificar las relaciones de género por la simple voluntad. Así, por ejemplo, muchas transformaciones impulsadas por las políticas públicas pueden ver su efecto retardado o desviado precisamente por el influjo de las relaciones prevalecientes entre mujeres y hombres. Por el contrario, cambios pequeños e imperceptibles o en ámbitos no directamente vinculados con las relaciones de género, como

las transformaciones demográficas o las dinámicas de la globalización, pueden crear influjos importantes para transformaciones decisivas. Sin embargo, las acciones de resistencia y reinterpretación, públicas o individuales, masivas o en los márgenes, tienen un rol importante en el cambio de las relaciones entre hombres y mujeres. Las luchas y organizaciones de las mujeres, o más recientemente las acciones y reacciones de los hombres, también desempeñan un papel decisivo en esos cambios. Cualquiera sea la causa de la modificación de las relaciones de género, intencionales o imprevistas, esa modificación crea transformaciones profundas y de largo alcance en las relaciones sociales en su conjunto.

No hay una única dimensión de la vida social que pueda explicar por sí sola el origen y dirección de los cambios en las relaciones de género, en tanto éstas no son únicamente el resultado de las fuerzas económicas, o de las definiciones legales, o de los movimientos sociales, o sólo de las orientaciones culturales. El cambio y la continuidad en este ámbito dependen de los cambios e inercias en una amplia variedad de hechos de la vida social, y de la forma en que se impactan mutuamente. Por ello los cambios no son homogéneos ni se producen al unísono. A veces la esfera pública avanza más rápido que la privada. Tampoco son homogéneos los cambios en las distintas variables al interior de cada esfera. A veces, en el ámbito público, los cambios en los discursos son más veloces que en las prácticas, y otras veces, en el ámbito privado son más rápidos que la capacidad de las personas para procesarlos reflexivamente.

Por esta razón, **el cambio en las relaciones de género no sigue una línea recta y ascendente hacia la igualdad**. Precisamente porque en ellas se cruzan muchas fuerzas de la organización social, hay avances y retrocesos al mismo tiempo, hay mezclas y reacomodos de roles tradicionales con formas y significados nuevos, y se definen en torno a ellos movimientos sociales cambiantes y de diverso signo. Todo lo anterior hace de la dinámica de las relaciones de género un panorama lleno de contradicciones, complejidades y tensiones, que en ocasiones deriva en momentos

de desconcierto y perplejidad para el conjunto de la sociedad o para alguno de sus grupos. Intentar interpretar las tendencias de largo plazo de los cambios que están ocurriendo en las relaciones de género de los chilenos es entonces una poderosa razón adicional para emprender este Informe.

LOS DIVERSOS TIEMPOS Y VELOCIDADES DEL CAMBIO

La complejidad no se reduce a la dirección de los cambios, también es problemática la definición de sus tiempos y velocidades. ¿Se ha avanzado mucho o se ha avanzado poco en la igualdad de las relaciones de género? Éstas cambian a velocidades muy lentas. Como toda práctica que hunde sus raíces en las capas más profundas de

la cultura, el sistema de relaciones entre hombres y mujeres tiene una gran capacidad de inercia y de resistencia. Así, por ejemplo, modificar las expectativas sexuales asociadas a cada identidad de género e inscritas en el cuerpo de las personas puede tomar más de una generación. En cambio, modificar de manera sustentable la proporción de hombres y mujeres en los puestos de poder en la sociedad puede hacerse en menos de dos décadas, tal como lo muestra la experiencia de otros países. Esto significa que, en el análisis de los cambios en las relaciones de género, si bien se deben registrar y estudiar fenómenos de largo, mediano y corto plazo, para evaluarlos críticamente se deben mirar las cosas con una perspectiva de tiempo largo e interrogarse por los cambios consolidados y no sólo por las coyunturas.



El enfoque de Desarrollo Humano | capítulo 2

El Desarrollo Humano propone una imagen normativa de la persona humana, acorde con la idea de su igualdad fundamental como sujeto libre en la definición de sus proyectos de vida, actor responsable en la construcción del entorno social común en que se realiza y dotado del derecho a participar en los beneficios del progreso, así como a disfrutar de la protección de su dignidad por parte de la sociedad.

Desarrollo Humano significa “crear un entorno en que las personas puedan hacer plenamente

realidad sus posibilidades y vivir en forma productiva y creadora de acuerdo con sus necesidades e intereses” (PNUD 2001b). Este enfoque, siguiendo los aportes de Amartya Sen y Mahbub ul Haq, y de un rico debate internacional que tiene ya dos décadas, ha propuesto el concepto de “capacidades” como perspectiva para observar el progreso de las sociedades desde la afirmación de que las personas concretas deben ser los actores y beneficiarios del desarrollo y de la creatividad de la sociedad. **Las capacidades son aquellos bienes creados por la sociedad de**

los que las personas se apropian –como salud, participación, ingresos, educación, seguridad, sentido de pertenencia– y que les permiten en mayor o menor medida elegir libremente y realizar efectivamente sus proyectos de vida.

La perspectiva de las capacidades pone el acento no sólo en la creación de oportunidades materiales o institucionales por parte de la sociedad, tales como el crecimiento económico o las leyes que promueven la igualdad, sino de manera especial en las condiciones que poseen las personas para transformar esas oportunidades en realizaciones concretas en sus vidas. Gracias a las capacidades, las mayores opciones que brindan las oportunidades sociales se transforman en posibilidad real de ejercer la libertad. Las capacidades fundan la “libertad real” de las personas para ser sujetos.

¿Cuáles capacidades importan? Una definición universal de capacidades es la que subyace a la medición de los Índices de Desarrollo Humano y de potenciación de género: poseer una vida larga y saludable (salud), adquirir conocimientos que desarrollen las potencialidades de cada ser humano y le permitan participar de la vida social (educación), tener acceso a los recursos económicos para disfrutar de un nivel de vida decente (ingresos). Pero esa definición es sólo un punto de partida y remite a las posibilidades de realizar mediciones comparables alrededor del mundo; la idea de capacidades es más amplia e incluye, por ejemplo, la capacidad para incidir sobre las decisiones colectivas que afectan a la propia vida. Sen (2004) ha manifestado que las capacidades relevantes son específicas de cada sociedad, y dependen del tipo de oportunidades en juego y el tipo de proyectos de vida deseados. Idealmente, las capacidades que se definen para evaluar una sociedad debieran formularse tras una deliberación libre e informada de los propios afectados.

La mirada de este Informe apunta a las capacidades que surgen o se ven limitadas por las identidades y relaciones predominantes de género. Las capacidades que son objeto de análisis

se han definido a partir de aquellos obstáculos que limitan la igualdad de género y la libertad de las mujeres para concretar las oportunidades disponibles en la sociedad. De esta manera, junto a la medición de las capacidades descritas en los Índices de Desarrollo Humano que se exponen más adelante, se analizan detenidamente las capacidades culturales para desarrollar y adquirir identidades y relaciones de género igualitarias; las capacidades para participar activamente en la creación de oportunidades sociales mediante el trabajo y los sistemas económicos; las capacidades que se derivan de las instituciones y los recursos que crea y distribuye el Estado a través de las políticas públicas –entre ellas las de género–, y las capacidades para incidir en la toma de decisiones en los espacios de poder, sean públicos o privados.

La igualdad es consustancial a la perspectiva de las capacidades. Primero, por la afirmación de la igualdad sustancial de las personas en tanto sujetos libres y actores de su propia vida y de la sociedad. Segundo, por el derecho a participar equitativamente en el proceso de creación de oportunidades en la sociedad y a disfrutar de ellas. Tercero, por el derecho a desarrollar las propias capacidades sin discriminación de ningún tipo. Cuarto, por el respeto a la diversidad de los proyectos de vida escogidos.

A partir de este enfoque evaluativo, los Informes de Desarrollo Humano internacionales y nacionales han destacado los obstáculos que restringen la libertad de las personas, las desigualdades en el ejercicio de esta libertad, los modos en que se produce y reproduce la desigualdad y cómo las diferencias individuales se relacionan con capacidades colectivas e individuales y con oportunidades sociales. Del mismo modo, han permitido identificar aquellos procesos y políticas virtuosos que aumentan la libertad real de las personas, producen mayor igualdad social y fortalecen la cohesión, la gobernabilidad y el sentido de pertenencia colectiva.

Los Informes de Desarrollo Humano han prestado una atención especial a la situación de las

mujeres, pues históricamente la organización de las sociedades ha limitado arbitrariamente el desarrollo de sus capacidades y su libertad real para realizarse como sujetos. La incorporación de la perspectiva de género en el estudio del desarrollo ha permitido el reconocimiento de nuevas dimensiones de la desigualdad. Este Informe tiene muy presente los aportes de los Informes mundiales de Desarrollo Humano de 1995, el Informe de Asia del Sur 2000, el Informe de Bolivia 2003, el Informe de los Países Árabes de 2005 y el de Azerbaiyán del 2007. Dedicados casi por completo al tema del género, estos documentos tratan temas como empoderamiento, salud y derechos reproductivos, la inserción en el trabajo, la violencia contra la mujer y la participación política.

GÉNERO EN LOS INFORMES DE DESARROLLO HUMANO CHILENOS

La preocupación por el género no es nueva en los Informes chilenos. Varios de ellos han dedicado capítulos específicos a analizar la situación de la mujer y los cambios en las relaciones de género. El Informe de Desarrollo Humano 2002 observó los profundos cambios culturales en el país y, especialmente, en las relaciones entre hombres y mujeres. Se mostró allí también que el paulatino y a veces conflictivo debilitamiento de las relaciones tradicionalmente desiguales entre los

sexos no había dado paso aún a la construcción social de un modelo que oriente relaciones de nuevo tipo.

El Informe de Desarrollo Humano 2004 analizó los imaginarios de poder de las mujeres, lo que llevó a preguntarse por los procesos que pueden dar lugar a imaginarios favorables a la autonomía de la mujer. Mostró también la necesidad de promover el empoderamiento de las mujeres, tanto respecto de sus capacidades personales como de su participación en las decisiones sociales como condición de relaciones más igualitarias; asimismo propuso un índice de poder subjetivo que reveló significativas diferencias entre mujeres y hombres.

En el Informe 2009, dedicado al análisis de las prácticas cotidianas en distintos espacios sociales, se señalaron los cambios culturales en las prácticas concretas de gestión del tiempo de las mujeres y de la distribución de tareas al interior de los hogares. Este análisis mostró las dificultades para adaptar las maneras de hacer las cosas al interior de las familias chilenas, de un modo que apoyase los proyectos biográficos autónomos de la mujer. En efecto, su creciente incorporación al mercado laboral, especialmente en los grupos más jóvenes, constituye una de las transformaciones más importantes de este ámbito, pero en muchos hogares no se ha visto acompañada de una redistribución de las tareas domésticas.



capítulo 3

La igualdad de género en Chile: avances y desafíos

Una mirada de largo plazo muestra una importante tendencia a la igualación de las capacidades básicas de hombres y mujeres. El Índice de Desarrollo Humano relativo al Género (IDG), instrumento que mide la disparidad en el nivel del desarrollo humano entre sexos, aumentó desde 0,561 en 1960 a 0,849 en el año 2006 (Gráfico 1). Esto redundó en que la distancia entre el IDG y el tradicional Índice de Desarrollo Humano (IDH) de Chile se redujera en un 95%. (En condiciones de

máxima igualdad de género esta distancia debiese ser nula. Estos valores históricos del IDG son calculados especialmente para Chile y por ello no son comparables con los calculados por el Informe mundial).

Resulta interesante observar que, tanto en la dimensión de educación del IDG (medida a partir del alfabetismo, los años de escolaridad y la matriculación en cada nivel de enseñanza) como en la dimensión de salud (medida a partir

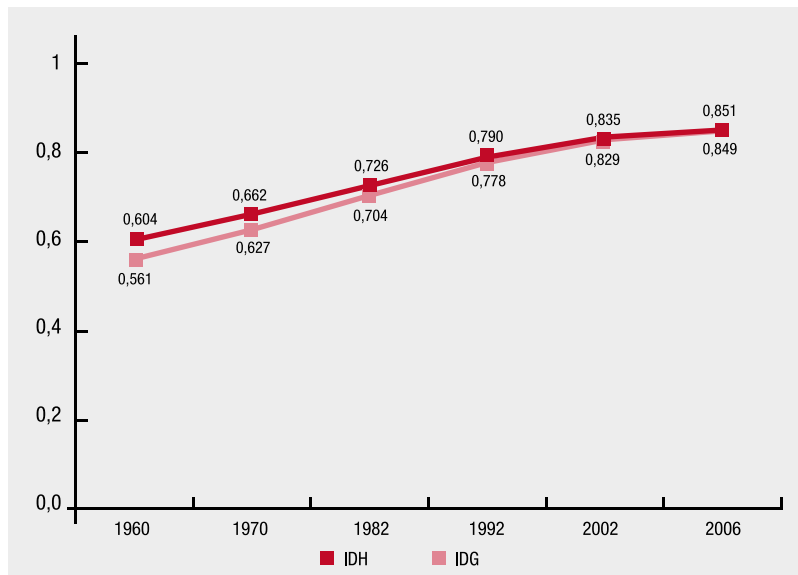
de la esperanza de vida al nacer), la igualdad es ya una realidad observada desde los primeros años del período analizado (Gráficos 2 y 3). Es así que la mayor fuente de cambios se encuentra en la dimensión relacionada con la participación en la vida económica (Gráfico 4). Esta igualación se verifica a partir de la mayor participación de la mujer en el mercado laboral y también a partir de un acortamiento progresivo de la brecha de remuneraciones entre hombres y mujeres (movimientos que se analizan con detalle en la parte 3 de este Informe). Éste es sin duda un logro notable para Chile.

No obstante, la comparación del desempeño de Chile en el contexto de la región da cuenta de que, si bien se avanza, los resultados del país en esta materia aún están por debajo de lo que sería esperable alcanzar.

Efectivamente, el país se encuentra a la zaga de América Latina en materia de participación laboral de la mujer. En el Gráfico 5 se presenta el porcentaje de mujeres entre 35 y 49 años que participan en el mercado laboral en países de América Latina de nivel de desarrollo mediano. Chile, Costa Rica y México presentan las estadísticas más bajas de la región, con tasas entre 55% a 60% en el rango de edades citado. En un nivel intermedio se encuentran países como Argentina, Colombia y Venezuela, con tasas de participación entre 65% a 70%. Perú y Uruguay muestran los mayores niveles de participación femenina, en el entorno del 75%. En todo caso, las estadísticas para Argentina, Uruguay y Ecuador corresponden a zonas urbanas, donde la participación de la mujer en el mercado del trabajo es algo más alta que los promedios nacionales.

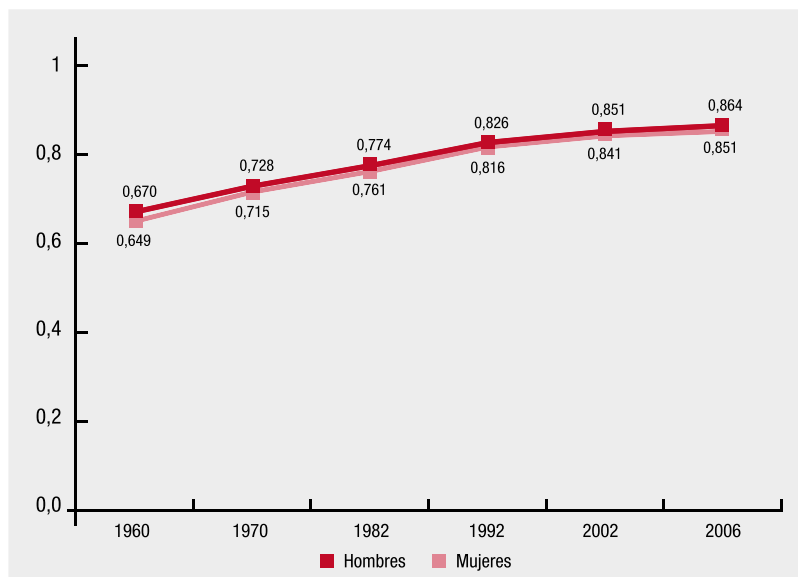
Tampoco están por sobre la norma de América Latina los cambios en la inserción laboral de la mujer en las últimas décadas. El Gráfico 6 presenta el aumento que registra la tasa de participación de la mujer entre 35 y 49 años en el período 1990 a 2006 (o años adyacentes) para el conjunto de países de que se dispone de información comparable. De los ocho casos considerados, Chile ocupa el sexto lugar y es ampliamente superado por países como Brasil y México.

GRÁFICO 1
Evolución de la brecha histórica IDH-IDG



Fuente: Elaboración propia. Ver detalle de los componentes de los índices en el anexo 3.

GRÁFICO 2
Logro en dimensión educación según sexo (IDG)

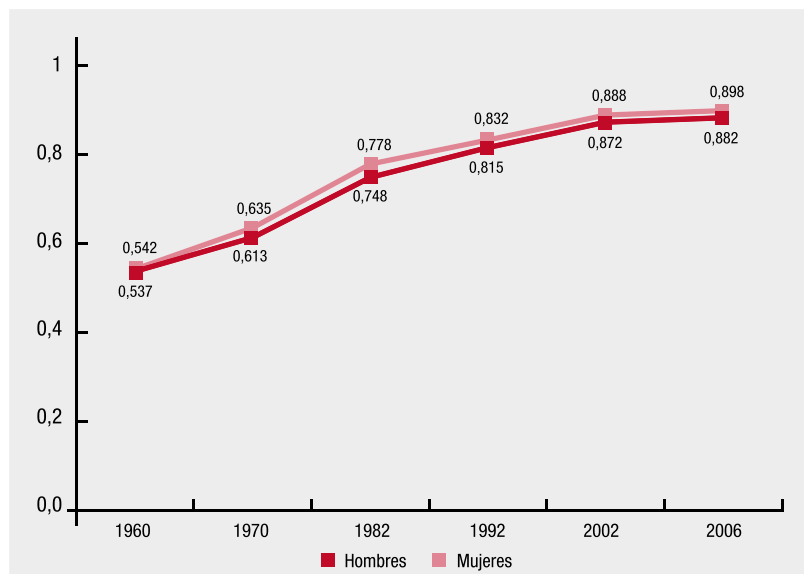


Fuente: Elaboración propia.

En consecuencia, llama la atención que Chile exhiba esas tasas comparativamente bajas de participación laboral, pues el país es líder regional en creación de empleos, reducción de la fecundidad y aumento de la escolaridad. En otras palabras, dispone en mayor medida que otros países de importantes factores estructurales que favorecen la incorporación de la mujer en el mercado laboral, y sin embargo su desempeño en esta materia es menos positivo que en aquéllos.

GRÁFICO 3

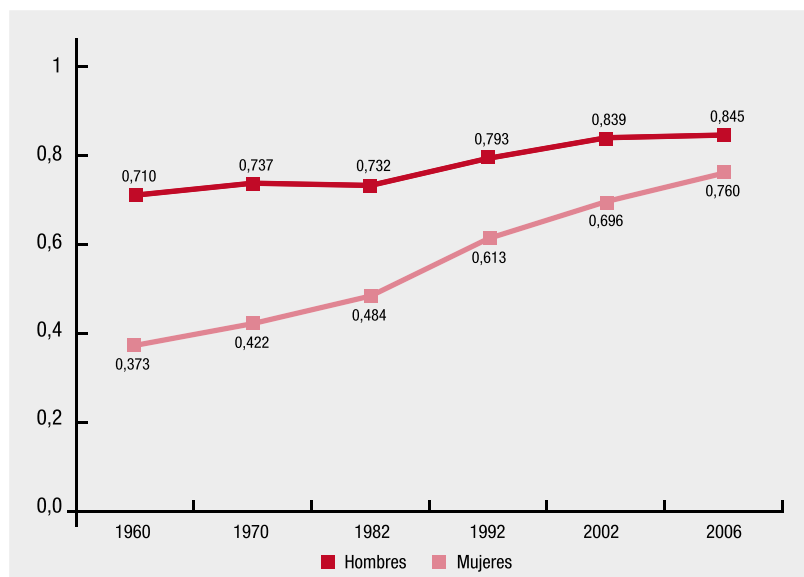
Logro en dimensión salud según sexo (IDG)



Fuente: Elaboración propia.

GRÁFICO 4

Índice de ingreso por sexo (IDG)



Fuente: Elaboración propia.

Ese hecho grafica que no basta con disponer de ciertas condicionantes estructurales; además parece necesario atender a los condicionantes culturales e institucionales que pueden contribuir a expandir o limitar el avance hacia una mayor igualdad de género. Y en ese sentido Chile tiene desafíos pendientes. Así lo ilustra el hecho de que, más allá de los cambios, aún hoy los roles de género tradicionales siguen teniendo un peso importante a la hora de determinar las opciones personales.

En el Cuadro 1 se aprecia que, mientras los hombres participan del mercado laboral en igual proporción independientemente de su situación de pareja y de su carga de responsabilidad, las mujeres adecuan su participación a su circunstancia familiar. Aquellas con hijos y con pareja tienden a estar menos presentes en el mercado laboral que sus pares sin pareja y sin hijos. Allí se muestra también que dicha situación se ha venido modificando notablemente durante los últimos veinte años en el sentido de una mayor igualdad (entre 1990 y 2006 se observa un importante aumento de la proporción de mujeres que, teniendo pareja e hijos, participan en el mercado laboral), pero el cuadro es claro al señalar que en esta materia todavía queda mucho por avanzar.

A este respecto, la superposición de desigualdades de diverso tipo limita también la posibilidad de avances mayores: si analizamos la participación laboral de las mujeres según grupo socioeconómico (quintiles de ingreso de los hogares), se aprecia en toda su magnitud el impacto conjunto de las diversas formas de desigualdad (ver Gráfico 7). En los últimos quince años, las mujeres de todos los grupos sociales han aumentado su participación laboral, pero la desigualdad entre ellas no se ha modificado de manera sustantiva.

Esta menor participación de los sectores de menores ingresos ejemplifica la forma en que interactúan los determinantes de la desigualdad de género; en este caso, a factores propios de la estructura económica (oferta de empleos de calidad que representen una fuente de ingresos que compense el costo económico de salir del hogar) se unen a la baja valoración de los grupos de menores ingresos.

Sin duda que la participación laboral de las mujeres no es el único aspecto relevante de la búsqueda de la igualdad de género; no obstante, constituye un ámbito de observación privilegiado puesto que su dinámica parece ejemplificar de modo resumido el impacto de los cambios de las últimas décadas, y anunciar las diversas fuerzas que están en juego para seguir cambiando.

Así por ejemplo, desde el análisis de esa realidad es posible hacer el contraste entre la esfera de lo público (en este caso los mercados laborales) y la esfera de lo privado, y las diferencias en las trayectorias de cambio de una y otra. En la primera de ellas es claro que las transformaciones reseñadas desafían a la sociedad de múltiples maneras. Sin embargo esos cambios no parecen haber impactado del mismo modo, o con la misma intensidad, aspectos muy relevantes de las relaciones de género que se verifican en el espacio de la esfera privada y la esfera individual.

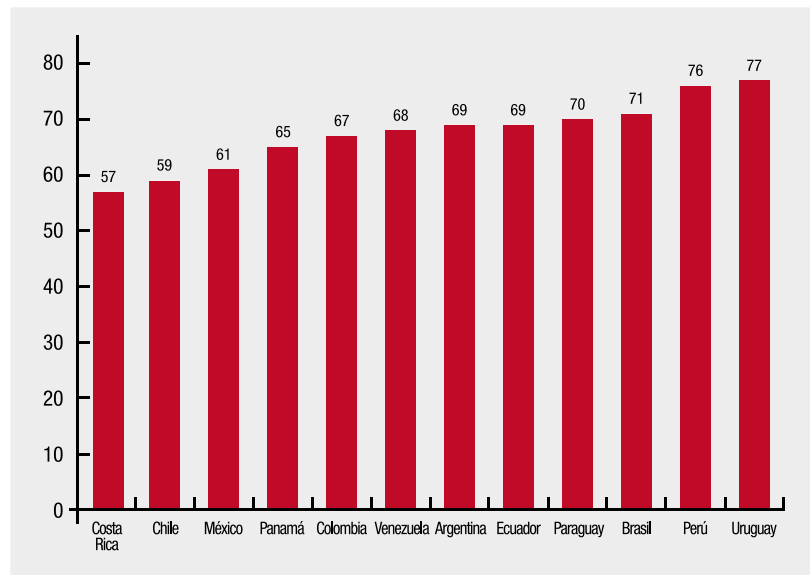
Tal es el caso, en la esfera privada, de la distribución del trabajo doméstico. Hoy se ve que las mujeres siguen siendo las principales, por no decir únicas, realizadoras de las tareas domésticas, aun en los hogares donde ambos cónyuges o convivientes trabajan e independientemente de la edad del entrevistado (Cuadro 2). Tal vez sea éste el espacio hasta ahora más renuente a avanzar en la abolición de la desigualdad de género. Como lo reconoce la propia Presidenta Bachelet, modificar esta realidad es una tarea muy compleja pero sin duda central e irrenunciable si se quiere alcanzar una real transformación de las relaciones de género.

“...Lo que pasa es que uno puede generar cambios en la sociedad, pero de ahí a que entren a la casa, a la manera en que se relacionan hombres y mujeres, toma infinitamente más tiempo”.

(Presidenta Bachelet, *La Tercera*, 15 de noviembre de 2009)

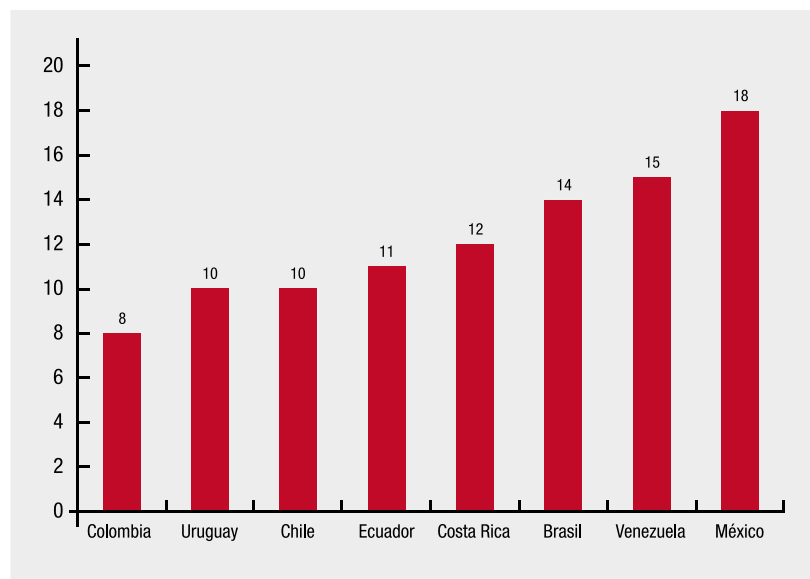
Por su parte, en la esfera individual se aprecia claramente que las trayectorias de inserción laboral de hombres y mujeres inciden también en su capacidad desigual para construir proyectos de vida autónomos e individualizados. Efectivamente, los datos reseñados en el Cuadro 3, provenientes de la Encuesta de Desarrollo Humano 2009, muestran que ni la autonomía personal ni la confianza en sí mismo ni la realización personal son indiferentes a los sesgos de género. Esta situación da cuenta de la profundidad del desafío: la búsqueda de una mayor igualdad de género es antes que nada la búsqueda del Desarrollo

GRÁFICO 5
Tasa de participación laboral de mujeres 35-49 años



Fuente: Panorama Social, Cepal 2009.

GRÁFICO 6
Aumentos en la tasa de participación laboral (puntos porcentuales, mujeres 35-49 años, 1990 a 2006)



Fuente: Panorama Social, Cepal 2009.

Humano, esto es, la ampliación de la capacidad de agencia de las personas, de su capacidad de hacer elecciones y realizar sus proyectos de vida. Mujeres y hombres, independientemente de los roles que elijan desempeñar en la sociedad, tienen derecho a contar con las libertades y capacidades objetivas y subjetivas para realizar sus proyectos de vida. Como lo muestran los datos reseñados, esta capacidad parece estar hoy en Chile desigualmente distribuida.

CUADRO 1

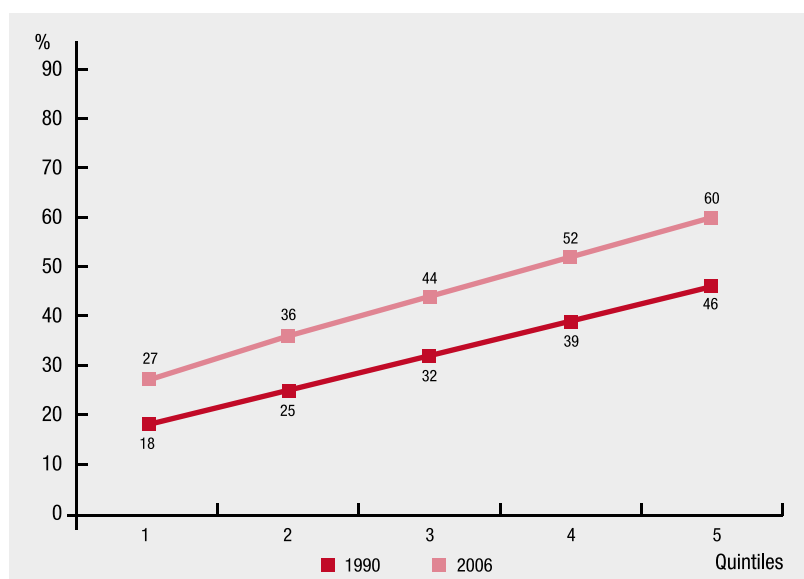
Tasa de participación laboral según si tiene o no pareja e hijos, población entre 25 a 40 años (porcentaje)

	Sin pareja, sin hijos	Sin pareja, con hijos	Con pareja, sin hijos	Con pareja, con hijos
Mujeres				
1990	76,5	68,9	52,7	29,4
1996	76,3	76,4	64,5	35,4
2000	76,3	75,2	70,6	40,7
2006	75,4	76,5	76,3	48,8
Hombres				
1990	87,3	--	96,7	98,2
1996	86,1	--	98,8	98,9
2000	84,4	--	97,3	98,6
2006	86,6	--	97,3	98,5

Fuente: Elaboración en base a Encuestas CASEN, años respectivos.

GRÁFICO 7

Mujeres: Fuerza de trabajo según quintiles de ingreso CASEN 1990 - 2006 (porcentaje)



Fuente: Encuesta CASEN años respectivos.

CUADRO 2

Índice de responsabilidades del hogar, personas casadas o convivientes

	Ocupados en el mercado laboral		No ocupados en mercado laboral	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
18-24	5,4	1,3	5,1	2,0
25-40	4,6	2,0	5,5	2,5
41-60	5,1	1,8	5,8	2,4
61 y más	4,3	1,5	5,5	2,2
Total	4,9	1,9	5,6	2,3

Índice: de 0 (menor cantidad de responsabilidades en el hogar) a 7 (mayor cantidad de responsabilidades en el hogar).

Fuente: Encuesta Desarrollo Humano, PNUD 2009.

**EL ACCESO AL PODER:
AVANCES Y PENDIENTES**

En relación con el acceso al poder de hombres y mujeres en Chile, el Cuadro 4 muestra que en la última década ha habido un avance significativo en la presencia de mujeres en diversos puestos de liderazgo y de toma de decisiones. No obstante, es evidente que aún siguen ocupando una proporción minoritaria de esas posiciones.

En los cargos locales de elección popular, son mujeres el 13% de los alcaldes y el 23% de los concejales, representando en ambos casos avances respecto de la situación del año 2000. En los cargos no electivos sino designados se observan también avances. En 2009 eran mujeres un 38% de los directores municipales, un 30% de los funcionarios regionales de alto nivel (tales como intendentes, gobernadores y seremis) y un 34% de los ministros de las Cortes de Apelaciones.

El acceso desigual al poder se aprecia también en el sector privado: un conteo realizado especialmente para este Informe muestra que, de un universo de 23.229 ejecutivos y ejecutivas de empresas respecto de los cuales se obtuvo información (ITV Editores 2009), 3.291 eran mujeres, lo que representa un 14% del total de los puestos ejecutivos catastrados. Esa cifra representa sólo un leve avance respecto de la situación del año 2000 (12%).

En el caso del Parlamento, las recientes elecciones de diciembre de 2009 arrojaron como resultado que a partir de marzo de 2010 un 16% de sus miembros serán mujeres, cifra que representa una leve disminución en relación con el año 2000, cuando la presencia de mujeres alcanzaba a un 19%. Este hecho es particularmente revelador puesto que indica que los logros alcanzados no pueden asumirse como una acumulación permanente, sino que también pueden revertirse.

La comparación internacional de Chile en esta materia deja en evidencia que el acceso al poder es una de las áreas en que el país aún presenta un importante déficit pese al impacto que ha representado la primera mujer Presidenta de la República.

En el Índice de Potenciación de Género (IPG), elaborado por el PNUD para medir la participación de hombres y mujeres en el mundo de las decisiones políticas y económicas, Chile ocupa el lugar 75 entre 109 países (y el lugar 19 en América Latina y el Caribe), situación que no se condice con su posición de avanzada en materia de Desarrollo Humano en general; en efecto, en el IDH se ubica en el lugar 44 entre 182 países y en segundo lugar en América Latina y el Caribe.

En el IPG, la mayor diferencia de Chile respecto de los países más igualitarios está en la notable menor presencia de mujeres en la política (Cuadro 5); específicamente en el Parlamento. Cabe destacar que, de los treinta países con IPG más alto, veinticuatro tienen sistemas formales de cupos para la participación de las mujeres en política; ello no significa que estos instrumentos tengan un efecto automático en lograr los resultados observados del IPG (cambiar el acceso al poder de las mujeres sin duda es una tarea mucho más compleja), sin embargo parece importante reconocer que donde ellos se aplican hay una mayor probabilidad de alcanzar dicho objetivo.

Como se verá a lo largo de este Informe, este ámbito es clave a la hora de articular los cambios. Se requiere una presencia equilibrada de mujeres en los puestos de poder debido a que su presencia asegura los énfasis y la voluntad política necesarios para hacer de la agenda de igualdad un tema central para los actores públicos.

EL DESAFÍO EN EL NIVEL DE LAS REPRESENTACIONES CULTURALES

Pero el desafío actual de Chile no se ubica sólo en el mercado laboral o en el acceso al poder; también se instala en las representaciones culturales que tienen las personas acerca de la igualdad de género. Los datos disponibles muestran que la evolución de estas representaciones culturales en Chile exhibe una trayectoria oscilante y menos favorable que la de otros países.

Así lo demuestran los datos del Estudio Mundial de Valores, que permite comparar cómo han evolucionado las actitudes en un número importante de sociedades y en un amplio grupo de temáticas. Para el caso de la valoración de la igualdad de género dicho estudio recoge la opinión de las personas en términos de cuán de acuerdo o en desacuerdo se encuentran con tres frases: si acaso “los hombres son mejores líderes políticos que las mujeres”, si “para un hombre es más importante que para una mujer recibir educación universitaria” y si “en caso de escasez de trabajo los hombres tienen más derecho que las mujeres a trabajar”. Con esa información se construye un Índice de Valoración de la Igualdad de Género, IVIG (Inglehart y Norris 2003). Los resultados de los últimos años muestran dos hechos relevantes.

CUADRO 3
Capacidades y oportunidades según sexo y tipo de actividad (% con atributo)

	Mujeres con empleo remunerado (1)	Mujeres en labores del hogar (2)	Hombres con empleo remunerado	Diferencia condicional* entre mujeres (1)-(2)
Se siente realizado con lo que hace	68,2	46,6	67,1	15,5**
Se pone metas en la vida	72,8	49,9	72,3	11,6**
Satisfecho con la vida	64,4	57,8	68,3	-0,5
Grado de control sobre su vida	54,9	46,3	60,9	-1,1

*Controla por diferencias de edad, escolaridad, nivel socioeconómico, zona urbana-rural.

** La diferencia es estadísticamente distinta de cero.

Fuente: Encuesta Desarrollo Humano, PNUD 2009.

CUADRO 4
Chile: Evolución equilibrio de género en cargos de poder 2000 - 2009

	2000	2009
Alcaldes	9	13
Concejales municipales	15	23
Directores municipales	32	38
Altos funcionarios gobierno regional	21	30
Ministros Corte de Apelaciones	28	34
Poder Legislativo Senadores y Diputados	19	16
Directores y principales ejecutivos de empresa privada	12	14
Profesionales	52	47

Fuente: Elaboración propia. Sobre la base de datos de Guía Silber y Guía Empresas de ITV Editores.

CUADRO 5

Chile: Variables del IPG comparado con países seleccionados (datos de 2007)

	Escaños parlamentarios ocupados por mujeres (% del total)	Mujeres legisladoras altas funcionarias y directivas (% del total)	Mujeres profesionales y trabajadoras técnicas (% del total)	Relación de ingresos estimados entre hombres y mujeres (considerando el total de población en edad de trabajar)	Valor IPG	Ranking IPG entre 109 países
País de mejor desempeño en el mundo en IPG Suecia	47	32	51	0,67	0,909	1
País de América Latina y el Caribe de mejor desempeño en IPG Trinidad y Tobago	33	43	53	0,55	0,801	14
País sudamericano de mejor desempeño en IPG Argentina	40	23	54	0,51	0,699	24
Chile	13*	23	50	0,42	0,526	75

*Tras las elecciones parlamentarias de diciembre de 2009 esta cifra cambió a un 16%. En este cuadro se mantiene la cifra anterior por razones de comparabilidad.

Fuente: Informe Mundial de Desarrollo Humano, PNUD 2009.

En primer lugar, Chile muestra en esta materia resultados oscilantes y con diferencias importantes entre hombres y mujeres (Gráfico 8). Mientras en 1996 el valor IVIG del país alcanzó los 60 puntos entre un máximo de cien, en 2000 subió a 61 puntos para luego bajar a 55 en 2006 e incrementarse nuevamente en 2009, llegando a los 64 puntos. Esto indica que en un cierto grado la valoración cultural de la igualdad de género no está plenamente consolidada y por ello no puede verse como una conquista que se gana de una vez y para siempre. Al mismo tiempo, es claro que esta valoración es mayor en las mujeres que en los hombres y que las diferencias entre ambos no parecen reducirse de manera importante.

El segundo hecho relevante nuevamente dice relación con la comparación internacional. Cualquiera sea la trayectoria del país, los datos muestran que la valoración de la igualdad de género en otros países se ha incrementado más rápidamente que en Chile (Cuadro 6). Mientras a mediados de los años noventa Chile se ubicaba noveno entre veinte países comparados, a mediados de la década de 2000 había caído al lugar 15.

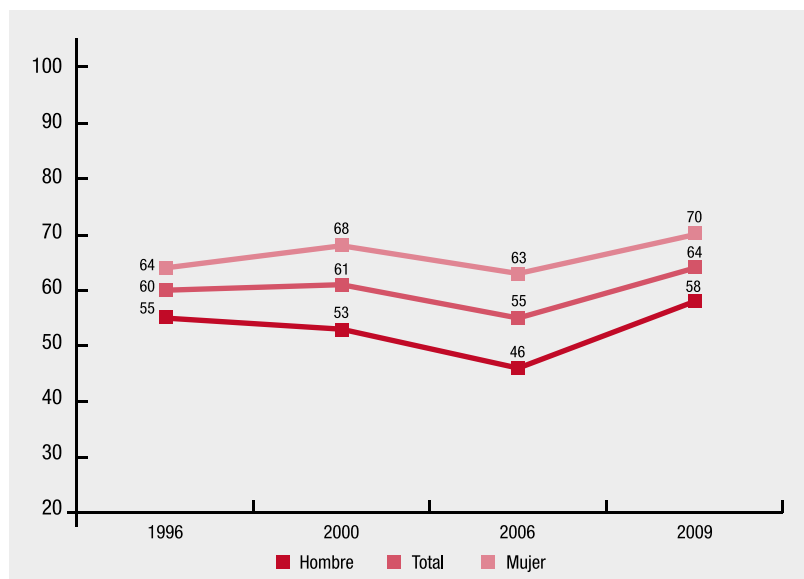
LA IGUALDAD DE GÉNERO EVALUADA POR LOS CHILENOS Y CHILENAS

La percepción de la gente acerca del estado actual y futuro de la igualdad de género en Chile muestra ambivalencias. **La gran mayoría aprecia los avances, pero existen diversas interpretaciones acerca del momento actual y de los desafíos que restan.**

Pocos en Chile dudan de que las cosas han cambiado para mejor. Puesta a evaluar, la gran mayoría de los chilenos y chilenas (76%) considera que, comparado con diez años atrás, las desigualdades entre hombres y mujeres en Chile han disminuido. Aun con sus pros y sus contras, es claro para la gente que el tiempo pasado no era mejor. Y en su opinión, las que más han ganado con esos cambios son sin duda las mujeres. Hay consenso en que antes ser mujer era mucho más difícil que ahora (74%), y más del 93% de la

GRÁFICO 8

Evolución Índice de Valoración de la Igualdad de Género en Chile (IVIG)



Fuente: Elaboración propia sobre la base del Estudio Mundial de Valores y la Encuesta Desarrollo Humano, PNUD 2009.

muestra reconoce que hoy las leyes las protegen mucho más que antes.

En cuanto a la relación entre hombres y mujeres, las respuestas a la pregunta directa relativa al estado actual de esa relación en Chile (Gráfico 9) muestra una opinión pública dividida. Un 45% piensa que la relación entre hombres y mujeres hoy es muy y bastante desigual, mientras que un 54% cree que es algo o nada desigual. Comienzan a observarse aquí diferencias en las percepciones de hombres y mujeres: claramente son ellas las que ven en mayor medida la desigualdad. También hay diferencias significativas según grupos socioeconómicos.

Para comprender mejor el sentido y las implicancias de estas opiniones es necesario refinar la mirada. Así, el análisis integrado de la información recogida en la Encuesta de Desarrollo Humano 2009 permite reconocer cuatro posturas cuyos pesos porcentuales se muestran en el Gráfico 10.

Los pesimistas: “Esto va de mal en peor” (14%)

Ven mucha desigualdad entre hombres y mujeres. Piensan que en los últimos diez años ésta ha aumentado y estiman que en el futuro seguirá aumentando. No obstante, no le otorgan mayor importancia a que el país tenga como meta intentar superarla. En este grupo hay una mayor presencia de personas de grupos de menores ingresos, de hombres y de habitantes de las zonas rurales del sur del país.

Los naturalizados: “Así son las cosas y nunca cambiarán” (17%)

Lo que distingue a este grupo es su visión estática de las relaciones de género. Creen que las cosas se han mantenido como siempre, que no ha habido grandes cambios, y esa visión la proyectan hacia el futuro: nada cambiará.

Los satisfechos: “La igualdad ya llegó” (32%)

Los miembros de este grupo ven la realidad actual como absolutamente igualitaria, al punto de que no creen que ser hombre o ser mujer represente ya una ventaja o una desventaja en la sociedad.

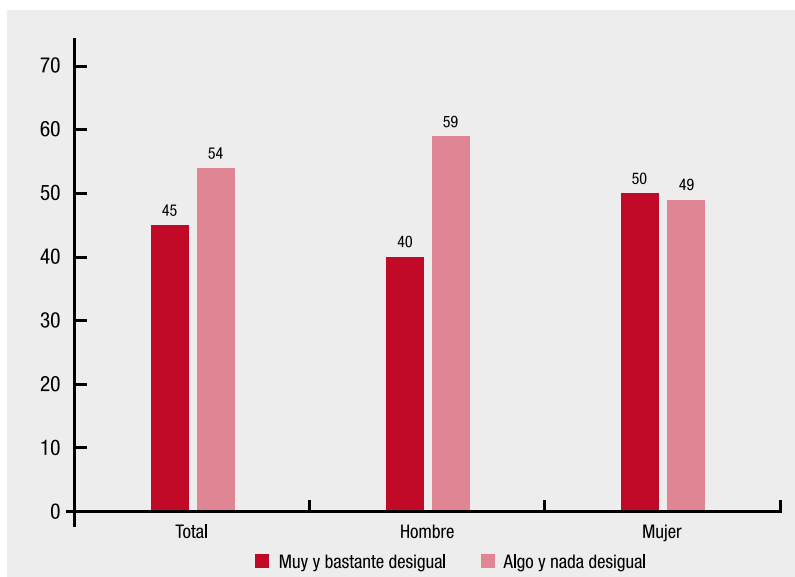
CUADRO 6
Índice de Valoración de la Igualdad de Género (IVIG)

IVIG 1995 - 1998	Ranking	IVIG 2005 - 2008
Suecia	1	Suecia
Noruega	2	Noruega
Finlandia	3	Finlandia
Australia	4	Uruguay
Estados Unidos	5	Perú
España	6	España
Argentina	7	Estados Unidos
Perú	8	Australia
Chile	9	Brasil
Sudáfrica	10	México
India	11	Argentina
China	12	Polonia
Uruguay	13	Sudáfrica
Polonia	14	Rumania
Rumania	15	Chile
Japón	16	China
México	17	Japón
Brasil	18	Turquía
Turquía	19	Corea del Sur
Corea del Sur	20	India

Fuente: Elaboración propia sobre datos de la Encuesta Mundial de Valores. Metodología del IVIG: R. Inglehart.

GRÁFICO 9

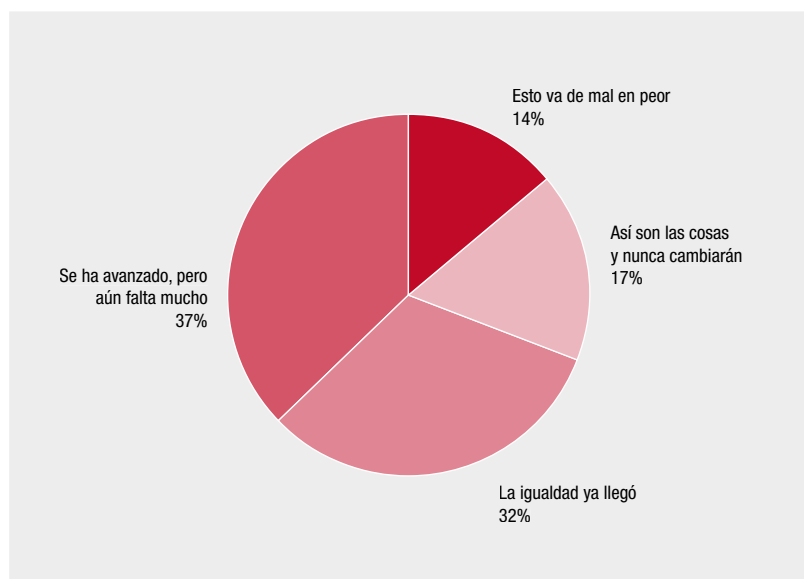
Si usted tuviera que evaluar la desigualdad entre hombres y mujeres hoy en Chile, usted diría que la relación entre hombres y mujeres es: (porcentaje)



Fuente: Encuesta de Desarrollo Humano, PNUD 2009.

GRÁFICO 10

Cuatro visiones acerca de la evolución de la igualdad de género en Chile
(análisis multivariado de la Encuesta de Desarrollo Humano, PNUD 2009)



Fuente: Encuesta de Desarrollo Humano, PNUD 2009.

Opinan, como la mayoría, que la desigualdad ha disminuido y que seguirá disminuyendo, y si bien están de acuerdo en que el país concentre esfuerzos en superar la desigualdad de género, le asignan a este objetivo una importancia moderada. En este grupo hay una mayor presencia relativa de hombres.

Los optimistas críticos: “Se ha avanzado, pero aún falta mucho” (37%)

Es el grupo más grande de todos. Evalúan negativamente el estado actual de las relaciones de género, las que caracterizan en su gran mayoría como muy y bastante desiguales. Por ello visualizan que no da lo mismo ser hombre o mujer en términos de las ventajas u obstáculos que deben enfrentarse en la sociedad. Para este grupo, ser hombre sigue siendo una posición más ventajosa. Pero su visión crítica del momento actual no les impide apreciar que las cosas han mejorado, y son decididamente optimistas al creer que seguirán mejorando. Por lo mismo, es el grupo que con mayor entusiasmo apoya que el país concentre sus esfuerzos en pro de la igualdad de género. En este grupo se observa una mayor presencia relativa de mujeres.

Estas cuatro posturas expresan claramente que, a pesar de que los cambios de años recientes se constatan y se valoran, la igualdad entre hombres y mujeres sigue siendo un desafío para la mayoría de los chilenos y chilenas. De las cuatro visiones identificadas, tres (un 68% de la muestra) reflejan que la igualdad aún está por construirse.



¿Qué está en juego? La profundidad del desafío

capítulo 4

En Chile han ocurrido en las últimas décadas cambios importantes tendientes a crear mayor igualdad entre hombres y mujeres en distintos planos de la vida social. Esto hay que reconocerlo y valorarlo, pues ha significado mejorías reales en las vidas de miles de mujeres y hombres del país.

Sin embargo, es claro que estos cambios no son suficientes. Los logros aún parecen estar por debajo de las capacidades del país para avanzar más, y también por debajo de los logros de otros

países en situación similar. El país parece encontrarse en un momento crucial en sus esfuerzos en favor de la igualdad de género: lo realizado no basta ni está asegurado, y para lo que queda por realizar se requieren nuevas formas de acción, activar las voluntades de un espectro amplio de actores y desarrollar iniciativas transversales a toda la sociedad.

Para ello se requiere en primer lugar comprender muy bien lo que está en juego y cuál es

la naturaleza actual del desafío. Este Informe sostiene que, **tras los cambios de las últimas décadas, Chile parece toparse ahora con los núcleos más duros de la desigualdad de género**, aquellos que expresan toda la complejidad y multidimensionalidad del fenómeno. Para enfrentarlos, los cambios sectoriales y puntuales parecen ya no ser eficaces, e incluso pueden llegar a tener efectos contraproducentes. Además, aparecen desafíos desconocidos –como las fuerzas que permitirían transformar las relaciones domésticas o de pareja– para los cuales se requieren procesos de aprendizaje, consensos políticos y actitudes privadas que aún no se observan masivamente o no están disponibles.

Ante esa mayor complejidad, el conjunto de la sociedad chilena parece no haber tenido hasta ahora la capacidad de ir al fondo de la cuestión, esto es, de afectar intencional y decididamente las relaciones de género en sus núcleos duros. Algunos de los cambios observados hasta ahora posiblemente tienen tanto que ver con efectos no intencionales del crecimiento económico, la modernización institucional, la transición demográfica y los cambios culturales, como con políticas y acciones deliberadas.

El momento actual de Chile parece mostrar que para ello no sirve el “piloto automático” del desarrollo ni la paciente espera de los efectos secundarios de otras transformaciones. Antes bien, sólo con debates abiertos, decisiones participativas, voluntad política y políticas multisectoriales, esto es, acciones intencionales, podrá avanzarse.

Debe reconocerse que el cambio de las relaciones de género, por su multidimensionalidad y porque forma parte del núcleo duro de la organización social, transcurre por caminos y en tiempos que no son lineales ni siempre predecibles ni necesariamente progresivos. En algunos ámbitos se puede avanzar más rápidamente, unos cambios son más visibles que otros, son también posibles avances al mismo tiempo que los retrocesos. Lo que se debe observar son las oportunidades y los obstáculos a la acción de la sociedad para avanzar hacia una mayor igualdad de género.

¿QUÉ SIGNIFICA IR AL NÚCLEO DURO DE LAS DESIGUALDADES DE MANERA INTENCIONAL?

Atacar el núcleo duro de las desigualdades de género significa asumir que las relaciones de género desiguales son fruto de un ordenamiento de la sociedad, en el cual están involucrados actores, poderes, intereses y creencias culturales profundas. El desafío de unas relaciones de género igualitarias no es un problema meramente técnico ni el efecto secundario e inercial de los cambios generales de la sociedad. El fondo del asunto es la construcción política del tipo de sociedad deseada, y ello supone reconocer que las relaciones de género forman parte ineludible de su núcleo y que en ello están en juego intereses en pugna. Sobre ello hay que debatir, decidir y actuar. Actuar intencionalmente significa, por lo mismo, actuar con voluntad política. Las relaciones de género se alteran gracias al poder de mayorías que hacen valer sus demandas, derechos e imágenes deseadas en el escenario de la política democrática.

Significa también jugarse por instalar un marco de referencia adecuado para demandar y defender los cambios. La igualdad de género puede buscarse por muchas razones: crecimiento económico, gobernabilidad política, fortalecimiento de las familias, superación de la pobreza. Pero no todas esas razones, aunque permitan avances parciales en el escenario de las actuales correlaciones de fuerzas e intereses políticos, permiten ir al fondo del asunto. El fondo es la igualdad radical de dignidades, capacidades y oportunidades de todos los ciudadanos para realizar sus proyectos de vida. Eso no es posible sin relaciones de género igualitarias, y ese fondo no puede ser el efecto espontáneo o inesperado de los cambios, sino su objetivo y punto de partida.

LA OPORTUNIDAD DEL MOMENTO ACTUAL

Para hacer frente a la profundidad del desafío la sociedad debe aprovechar la oportunidad que ofrece el momento actual, en que el objetivo de la igualdad de género goza de legitimidad para una amplia mayoría de los

chilenos. Esa legitimidad puede ser uno de los principales recursos para enfrentar con perspectiva de futuro este momento de definiciones.

Efectivamente, más allá de las áreas donde aún se aprecian obstáculos, resulta innegable que hoy la igualdad de género ha ganado en valoración y legitimidad como horizonte de la acción pública. Ello se expresa tanto en la visión de algunas elites como también en la opinión general de la gente. Por cierto, ese proceso de cambio no ha estado exento de dificultades y dudas, muchas de las cuales persisten, pero se advierte que este camino incompleto de valoración de la igualdad de género se impondría hoy como una exigencia o presión ineludible para el conjunto de los actores públicos.

“... lo bueno del cambio cultural es que mucho no se va a poder echar para atrás porque ya está, no sé si me entienden, y si empieza a faltar, va a ser visto como que falta y va a haber una mayor exigencia”.

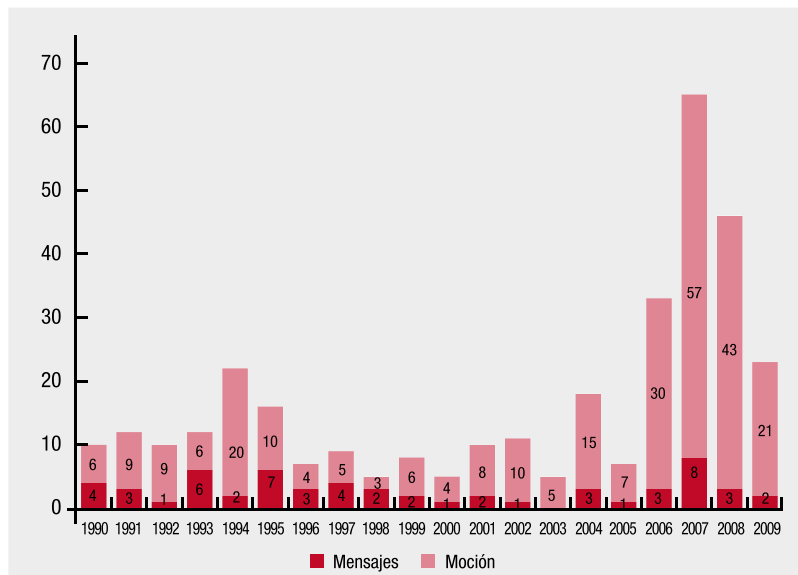
(Mujer de la elite, ámbito del poder político, 2009)

Esa mayor legitimidad se ha expresado también en una mayor voluntad para debatir acerca de cómo avanzar en cambios institucionales con miras a una mayor igualdad de género. Así queda de manifiesto al examinar la cantidad de iniciativas legales que sobre la materia se han presentado al Parlamento desde 1990, observándose un notable incremento de ellas en los últimos cuatro años (Gráfico 11).

La Encuesta de Desarrollo Humano 2009 corrobora esta mayor legitimidad actual de la igualdad de género (Gráfico 12). Aunque se aprecia una interesante diferencia según sexo, es posible afirmar que la gran mayoría de los encuestados le asigna una alta importancia a la tarea de superar las desigualdades entre hombres y mujeres. Casi el 70% de los hombres y más del 76% de las mujeres se ubican en el extremo de la escala que expresa la mayor valoración (valores ocho y más en una escala de uno a diez).

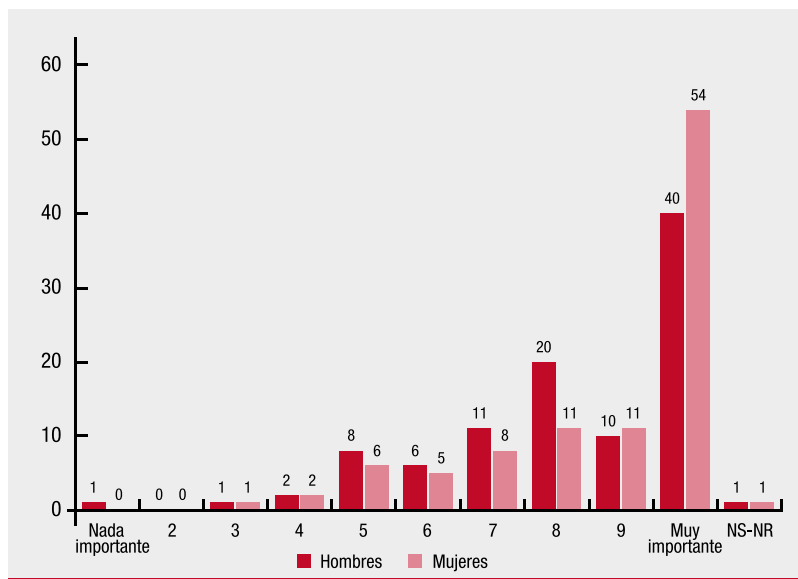
No resulta posible separar esta valoración del impulso tanto simbólico como político que supuso

GRÁFICO 11
Proyectos de ley relacionados con igualdad de género, presentados según año y origen



Fuente: Elaboración propia.

GRÁFICO 12
¿Qué tan importante le parece a usted que Chile concentre sus esfuerzos en superar la desigualdad entre hombres y mujeres? (porcentaje)



Fuente: Encuesta de Desarrollo Humano, PNUD 2009.

la elección y el gobierno de la Presidenta Bachelet. Sin atribuir a este hecho la responsabilidad exclusiva de la mayor legitimidad de la igualdad de género, es una realidad que, para la sociedad chilena, la elección de la primera Presidenta representó un momento muy significativo, tanto por el impacto actual de ese hecho político como por la proyección que se le atribuye. Tal como lo muestra la Encuesta de Desarrollo Humano 2009, para la opinión pública la elección de Michelle Bachelet

CUADRO 7

¿Cuán de acuerdo está usted con la siguiente afirmación: "Desde que asumió la Presidenta Bachelet, en general las mujeres sienten que tienen más poder?" (porcentaje)

	Hombres	Mujeres	Total
Mucho y bastante	80	76	78
Algo y nada	19	22	21
NS-NR	1	2	1
Total	100	100	100

Fuente: Encuesta Desarrollo Humano, PNUD 2009.

CUADRO 8

Según su opinión, que Chile tenga una primera mujer Presidenta y que haya más ministras mujeres... (porcentaje)

	Hombres	Mujeres	Total
Es más bien una excepción que no traerá grandes cambios en el acceso de las mujeres al poder	31	27	29
Es un cambio profundo que significa que de ahora en adelante habrá cada vez más mujeres en el poder	62	67	65
NS-NR	7	6	6
Total	100	100	100

Fuente: Encuesta Desarrollo Humano, PNUD 2009.

representó un punto de inflexión positivo destinado a provocar cambios profundos en la sociedad chilena (Cuadros 7 y 8).

Por cierto, esa positiva valoración ciudadana representa una oportunidad y un recurso para la sociedad. Sin embargo, no puede entenderse como la expresión de un objetivo ya cumplido. Como se ha visto en los datos expuestos en esta parte, la distancia entre la igualdad valorada y la igualdad vivida sigue siendo amplia. De allí que este Informe adhiera a la posición de aquellos que sostienen que, si bien se ha avanzado mucho, aún queda mucho por hacer, y hay que hacerlo de una nueva manera. Con todo, no es desestimable el hecho de que una alta proporción de los chilenos tenga confianza en que se seguirá avanzando.

Responder a esa confianza es una tarea para la sociedad en su conjunto. Por ello, el curso que siga la igualdad de género en el futuro, y con ella el Desarrollo Humano de Chile, dependerá en buena medida de la capacidad de los actores públicos para sintonizar con esa valoración y para agregar de modo consistente la voluntad política indispensable para no desaprovechar lo sembrado y profundizar los cambios.

El Plan del Informe 2010

En coherencia con la perspectiva analítica y normativa, con las preguntas y con las hipótesis planteadas, los ámbitos en que el Informe emprende la observación de las relaciones de género son las representaciones culturales, el mercado del trabajo y los ingresos, el Estado, la institucionalidad pública y las elites y el poder. A lo largo de estas páginas se pretende mostrar de qué manera estos ámbitos de observación interactúan y se influyen mutuamente para dar forma a la manera específica en que se dan las relaciones de género en Chile. Con ese objetivo, el Informe de Desarrollo Humano 2010 se estructura en cinco partes, además de esta parte donde se describe la perspectiva que lo organiza.

PARTE 2 REPRESENTACIONES CULTURALES DE LAS RELACIONES DE GÉNERO

La segunda parte de este Informe da cuenta de las representaciones que tienen las personas acerca de las relaciones de género y el efecto de aquéllas sobre sus propias identidades y sobre el tipo de acciones concretas que emprenden. A partir de la Encuesta Nacional de Desarrollo Humano realizada para este Informe, se elabora por primera vez en Chile un mapa descriptivo de las representaciones culturales de las relaciones de género. El mapa identifica las maneras que tienen hoy los chilenos y chilenas de concebir lo que es un hombre y una mujer, qué debe hacer cada uno y cómo deben ser las relaciones entre

ellos. Se analizan las estructuras sociales que contribuyen a formar esas representaciones y sus diferencias, así como la relación que existe entre esas representaciones y las prácticas concretas de las personas; específicamente la realización de tareas domésticas y el despliegue de la sociabilidad. Asimismo se explora el impacto de los medios de comunicación como ámbito central para la reproducción de las representaciones de género. Finalmente, el análisis aborda las representaciones que subyacen en ámbitos particularmente problemáticos de las relaciones de género: la masculinidad y la violencia.

PARTE 3 TRABAJO E INGRESOS

La tercera parte trata sobre los cambios en la división del trabajo entre hombres y mujeres, en las desigualdades de ingresos laborales y en el sistema de pensiones. En particular se analizan las trayectorias de participación laboral, los cambios en la participación laboral de la mujer de las últimas décadas, los reacomodos que se producen en los hogares por la salida de la mujer al mercado del trabajo, y el rol que cumple la política pública para conciliar la maternidad y el trabajo remunerado femenino. También se estudian los determinantes de la desigualdad salarial entre hombres y mujeres, así como el impacto de la reciente reforma previsional sobre la cobertura y los montos de las pensiones de las mujeres en Chile.

PARTE 4 GÉNERO Y ACCIÓN DEL ESTADO

La cuarta parte del Informe analiza el modo en que se ha buscado modificar las relaciones de género en los últimos años desde las leyes y las políticas públicas. En primer lugar se da cuenta de las transformaciones institucionales ocurridas desde el retorno a la democracia. Luego se examinan las reformas legislativas introducidas durante las últimas dos décadas, en materia de género. Aquí se revisan las áreas donde se han producido los mayores avances, así como los ámbitos y factores que han obstaculizado las reformas en otras áreas, destacando el papel de los actores y de los marcos argumentativos que las orientan. En tercer lugar se analizan los problemas de diseño e implementación de la

política de educación sexual, un área de fuerte controversia normativo-ideológica y que, por lo mismo, revela con claridad los juegos de actores y de poder que condicionan las políticas de género. También se examina la implementación de la transversalización de género en el Estado a través de un programa público emblemático: el Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG) de género.

PARTE 5 GÉNERO, ELITES Y PODER

La quinta parte revisa la relación de género, poder y elite en los ámbitos político, económico, simbólico y social. En primer lugar se construye un “mapa de género y elite” que describe la evolución histórica del acceso de la mujer a puestos de liderazgo en distintas esferas de la actividad privada y pública. A continuación se estudia también la relación entre género, poder y elite en el ámbito privado empresarial. Se reconstruyen los criterios que regulan la demanda de altas ejecutivas a partir del análisis de las representaciones y prácticas de altos ejecutivos varones y de *headhunters*. Además se realiza un seguimiento de las trayectorias laborales de ingenieras comerciales de dos generaciones que se desempeñan en el mundo corporativo. Posteriormente se investiga el impacto del acceso reciente de un mayor número de mujeres a cargos de poder en el Ejecutivo, y su sostenibilidad en el tiempo. Se analiza la política de paridad impulsada por el Gobierno de la Presidenta Bachelet desde la perspectiva de los actores políticos involucrados, los obstáculos encontrados, los principales resultados y su posible sostenibilidad en el tiempo.

PARTE 6 CONCLUSIONES

La sexta parte y final resume los hallazgos de las partes anteriores. En un sentido analítico más general se define de manera integrada la complejidad y multidimensionalidad del sistema de relaciones de género que define los avances, los facilitadores, las resistencias y los asuntos pendientes en la construcción de mayores niveles de igualdad. Ello permite describir algunos “núcleos duros” que oponen resistencias a las transformaciones de las relaciones de género y que constituyen los principales desafíos actuales.



PARTE 2

Las representaciones culturales de las relaciones de género

Las relaciones de género son un principio que organiza distintos ámbitos de la vida social y personal de los chilenos y chilenas: la política, el uso de los cuerpos, la economía, la educación, las relaciones domésticas, la comunicación. Para ello se sirve de las fuerzas que le dan sustento: la ley y las instituciones, la fuerza, los significados y valores culturales, el dinero, la organización de los espacios físicos. Dentro de ellas, por su inercia y por anidar en capas profundas de la subjetividad, la cultura juega un papel muy importante en la reproducción y el cambio de las relaciones entre los sexos. Esta parte del Informe se destina a analizar la dimensión cultural del sistema social que rige las relaciones entre mujeres y hombres. Se trata de mostrar qué aporta la cultura en la construcción de la (des) igualdad de género, de identificar los cambios y continuidades en este nivel, así como de delimitar los efectos que tienen los significados y valores culturales sobre los otros niveles de los sistemas de género, y viceversa.

Cultura, en un sentido amplio, es el conjunto de significados y valores más o menos compartidos que produce una sociedad para orientar y hacer posibles las relaciones de las personas entre sí y con las instituciones. En su dimensión cultural, las relaciones de género son un sistema de significados y valores. Aunque no hay una coherencia total en el conjunto de los significados de una sociedad, ciertos elementos o principios rectores suelen imponerse sobre el resto y definir modelos predominantes que orientan las relaciones sociales. En este sentido, la cultura no es un bloque homogéneo, más bien es un campo de disputas en el que están en juego las identidades y las imágenes de la vida social deseable. Ello explica los aspectos comunes y las diversidades, las continuidades, los cambios, los conflictos y los consensos en la organización de la cultura.

CULTURA: IMAGINARIOS Y REPRESENTACIONES

Analíticamente se pueden distinguir dos aspectos de la cultura. El primero se refiere a los discursos sociales, imaginarios, mitos e ideologías. Se trata de relatos que están objetivamente presentes en los medios a través de los cuales la sociedad representa y hace circular los significados y valoraciones que atribuye, por ejemplo, a las diferencias sexuales. Parte de esta dimensión de la cultura la constituyen los discursos legales, la publicidad, los textos escolares, las leyendas populares, los chistes, las prédicas religiosas, los noticiarios. A veces esos relatos son explícitos, como en el caso de la imagen de la relación entre el hombre y la mujer en la Biblia; otras veces son sutiles y difusos, pero no menos efectivos, como en las imágenes de la publicidad. Ésta es la parte “objetiva” de la cultura; existe independientemente del uso que le dan las personas. Aunque esta parte de la cultura suele anclarse en capas profundas de las subjetividades personales, no determina ni completa lo que las personas hacen o piensan. Éstas realizan un complejo proceso de apropiaciones e interpretaciones en función de sus situaciones particulares, de sus intereses estratégicos y de sus posiciones sociales.

El segundo ámbito de la cultura son las representaciones, esto es, imágenes mentales que sirven de bisagra y de instrumento de adaptación entre los significados sociales y las condiciones efectivas en las cuales hay que ponerlos en práctica. Aunque están situadas en la subjetividad de las personas, las representaciones no se forman individualmente sino colectivamente: tienen su origen en las interacciones cotidianas de los diversos grupos sociales y en las justificaciones e interpretaciones que ellos les dan en cada contexto. Las representaciones circulan en las acciones, los gestos cotidianos, las rutinas y los lenguajes propios de cada grupo.

EL CAMPO DE LAS REPRESENTACIONES

Las representaciones cumplen tres funciones. En primer lugar, **traducen los discursos generales a situaciones específicas**. Si el discurso social sostiene que las mujeres son afectivas e integradoras, las representaciones son mapas mentales que señalan cómo se actúa de esa manera en cada caso y qué consecuencias concretas son esperables en esa situación. No es lo mismo ser afectiva en el trabajo que en la casa. Las representaciones de la función de la feminidad en el trabajo y el hogar se encargan de precisar la diferencia para quienes actúan en esos ámbitos, y permiten reconocer que la realidad es siempre más específica que cualquier mandato social.

En segundo lugar, las representaciones **dotan de flexibilidad a los significados sociales** para que éstos puedan manejar la ambigüedad e incertidumbre de las situaciones cotidianas. No siempre ocurre que en una situación todos los participantes entienden de la misma manera, por ejemplo, cómo debe mostrar un hombre la fortaleza que le atribuyen los mandatos sociales. A pesar de esa incertidumbre, un hombre debe tratar de actuar como un hombre. Las representaciones le proveen de algunas definiciones que permiten adaptarse a las circunstancias, rebajando por ejemplo la estrictez del mandato si la situación se define como excepcional: un hombre puede llorar ante la muerte de un ser querido. La flexibilidad también permite adaptarse a los cambios. Así, a la idea de que los hombres son los que mandan podría agregarse sin grandes problemas una orientación que señale que es bueno que colaboren en las tareas domésticas, siempre y cuando lo hagan por voluntad propia. Las representaciones permiten manejar el hecho de que la realidad es menos ordenada y predecible de lo que suponen las reglas sociales.

En tercer lugar, las representaciones **permiten que cada uno organice su identidad personal dentro de los roles que le proveen e imponen los discursos sociales**, y dentro

de las posibilidades de su contexto de vida. Los hombres deben ser proveedores, pero Juan, que está desempleado, necesita sostener su masculinidad a pesar de no poder cumplir con ese mandato. Las mujeres deben primordialmente ocuparse de los hijos, pero Ana debe cumplir con largas jornadas laborales y pedirle a su vecina que cuide de sus hijos. Las representaciones permiten reconocer que las normas las aplican siempre personas concretas que requieren dotar de sentido sus situaciones particulares.

Para cumplir con su rol de mediadoras entre discursos sociales, situaciones específicas e identidades de los actores, las representaciones son flexibles, pero al mismo tiempo estables y coherentes. Por ello, en el centro de un sistema de representaciones hay un núcleo central muy estable que define un principio de valor y una regla de coherencia para todas las demás representaciones de ese sistema.

En síntesis, las representaciones son la cultura transformada en mapas de acción para personas reales en situaciones concretas.

En esta parte del Informe se observarán las dimensiones culturales de las relaciones de género en Chile, sus cambios y continuidades, a partir del análisis de los sistemas de representaciones en el sentido expuesto aquí. El análisis se concentrará en su núcleo central, el que puede delimitarse empíricamente como las imágenes de sí mismos que tienen hombres y mujeres, así como las de cada uno respecto del otro. Incluye también el tipo de relaciones de horizontalidad o jerarquía entre ellos, así como los roles y capacidades de cada uno en diferentes ámbitos de prácticas.

Una de las preguntas centrales que plantea este Informe es cómo lograr una mayor igualdad de género. Una sociedad que intenta avanzar y cambiar para llegar a ser más igualitaria necesita preguntarse por su cultura. En ella se depositan y se legitiman discursos sociales y representaciones que permiten a las personas legitimar o cuestionar desigualdades que se expresan en sus

vidas cotidianas. Además, el análisis cultural de las relaciones de género contribuye a entender qué papel juegan los contextos específicos, los grupos sociales, las generaciones y los estratos económicos en el desarrollo de representaciones más igualitarias.

Para este Informe se han estudiado empíricamente las representaciones a través de la Encuesta de Desarrollo Humano PNUD 2009, que fue diseñada precisamente con el fin de detectar las imágenes, valoraciones y actitudes que tiene la población chilena sobre los hombres y las mujeres. La Encuesta incorpora asimismo preguntas sociodemográficas y algunas referidas a las acciones cotidianas de las personas. De esta manera, permite reconstruir las representaciones de género de diversos grupos sociales y al mismo tiempo precisar sus orígenes y consecuencias.

EL CONTENIDO DE ESTA PARTE

Esta parte del Informe de Desarrollo Humano tiene por objetivo caracterizar las representaciones de las relaciones de género presentes en la población chilena en la actualidad, y definir la relación que hay entre las representaciones de las relaciones de género y otros ámbitos de la vida de las personas.

En el capítulo quinto se introduce al lector a las representaciones de género describiendo sus formas más básicas, partiendo de las imágenes espontáneas que las personas tienen acerca de las mujeres y los hombres. Ya en este primer momento se muestra cómo se forman los patrones tradicionales de las representaciones de género, y a qué grupos sociales se asocian en mayor medida. Luego se incorpora al análisis un conjunto amplio de variables que caracterizan de un modo más complejo las representaciones. A través de un análisis estadístico de conglomerados, se detectan grupos de representaciones que

poseen una coherencia interna y se diferencian de los demás. Cada representación se describe y diferencia de acuerdo a variables objetivas como la clase, la edad, la zona geográfica y las diferencias subjetivas, como la tolerancia al conflicto o la confianza con extraños. Con ello se muestra la mutua dependencia entre las representaciones de género, la estructura de la sociedad y las características subjetivas de las personas.

En el capítulo sexto se desarrolla la relación entre las representaciones y tres ámbitos de la vida privada: la distribución de las tareas domésticas, el tiempo libre y la sociabilidad de las personas. El propósito es mostrar cómo las representaciones se hacen presentes en las prácticas e influyen en la manera de hacer las cosas de hombres y mujeres.

En el capítulo séptimo se revisa un ámbito clave en la creación y legitimación de las representaciones culturales de género: los discursos e imaginarios sociales que transmiten los medios de comunicación. Para ello se utilizan diversos estudios que han indagado en las imágenes de género que se desarrollan en este ámbito de suma importancia para la reproducción cultural moderna.

En el capítulo octavo se realiza un análisis de dos temas específicos presentes en el debate actual sobre las relaciones de género, que tienen un fuerte impacto subjetivo y social. Por un lado, se analiza cómo han afectado los cambios en las relaciones e identidades de género en los hombres, cómo éstos han desarrollado una creciente sensación de perplejidad y dificultad a la hora de construir su identidad frente a las demandas y los derechos de las mujeres. Luego, se muestra que la violencia es la mayor preocupación ciudadana en relación con los temas de género, y cómo ha crecido la conciencia y las demandas por estos hechos delictivos. Se analizan también los factores estructurales y subjetivos que subyacen a la prevalencia de este fenómeno.



El mapa de las representaciones culturales | capítulo 5

¿Cómo se ven hombres y mujeres?

Las representaciones son imágenes mentales que evocan emociones, valoraciones y maneras de organizar el mundo. La imagen que cada uno tiene de la mujer y del hombre, así como de las relaciones entre ellos, es una de las representaciones más importantes en la vida social. La distinción entre masculino y femenino establece un eje principal en el mapa mental con el cual

las personas entienden su mundo y se orientan cotidianamente en él.

Una parte de las representaciones se hace visible a través del lenguaje cotidiano. Por eso, las palabras con las que se describe qué es un hombre y qué es una mujer son una buena puerta de entrada para su análisis. La Encuesta PNUD 2009 preguntó

“Cuando usted piensa en la palabra ‘mujer’, ¿cuáles son las primeras palabras que se le vienen a la cabeza?”, y lo mismo respecto de la palabra “hombre”. Se pretendía recuperar imágenes relativamente espontáneas. El resultado fue una gran variedad de términos –más de tres mil para cada pregunta–, gran parte de ellos cargados de emocionalidad. A pesar de su diversidad aparente, pueden agruparse en pocas categorías, ocho en cada caso. Como se mostrará en las páginas siguientes, más allá de la gran diversidad de imágenes, las representaciones de los géneros siguen un conjunto delimitado de patrones que no son arbitrarios sino que responden a la estructura de la sociedad y a los cambios culturales.

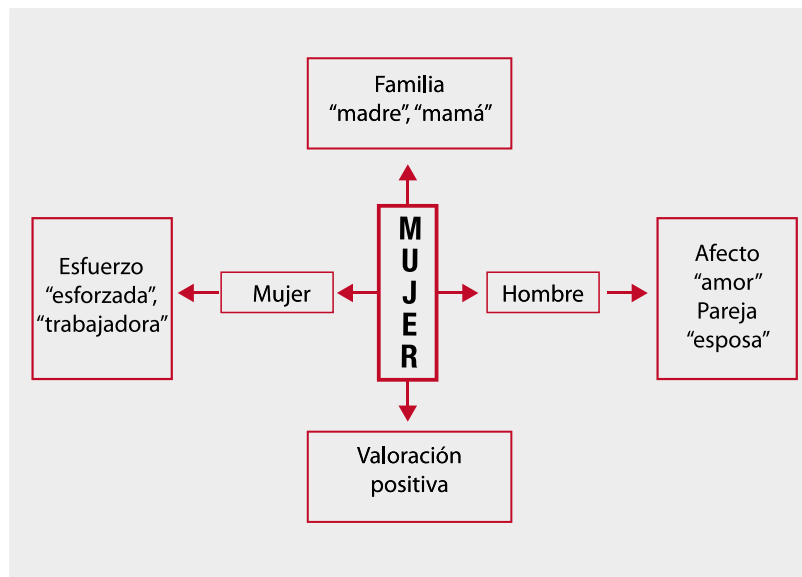
LAS REPRESENTACIONES DE LA MUJER

La representación más frecuente acerca de la mujer es aquella que la define a partir de los roles que enmarca **la familia y la maternidad**. Palabras como *madre, mamá, dueña de casa o familia* forman el grupo más importante de significados (25%). Le sigue la imagen que la define como **luchadora**. *Esfuerzo, trabajadora, luchadora, sacrificio* forman una representación que tiene un peso de 18%. Algo similar (17%) es la importancia de las palabras que representan

a la mujer por el carácter positivo de sus relaciones afectivas, tales como *amor, delicada, ternura, cariñosa*. El conjunto de los términos arroja una representación de la mujer ampliamente positiva: el 75% de las palabras que les vinieron a la cabeza a los encuestados aluden a una valoración favorable, contra un 2% que se refiere explícitamente a atributos negativos.

Estas representaciones no se organizan al azar; están asociadas con mayor o menor fuerza a ciertos rasgos de la estructura de la sociedad como los sexos, las edades o los estratos. Obviamente, una de las diferencias más fuertes está dada por el sexo de las personas encuestadas. La imagen que tienen las mujeres de sí mismas no es igual a la que los hombres tienen de ellas. Ambos grupos tienen una imagen positiva de la mujer, pero ellas la tienen en mayor grado (80%) que los hombres (70%). Difieren también en los rasgos que resaltan para caracterizarla. **Aunque ambos le dan una importancia central a la identidad familiar de la mujer, éstas dicen de sí mismas que son “luchadoras” (26%), mientras que para los hombres esa imagen tiene un peso muy inferior (9%).** A la inversa, mientras para los varones los rasgos afectivos (*amor, cariño*) tienen una importancia primordial en su caracterización de las mujeres (21%), para ellas son menos importantes (12%).

FIGURA 2



Fuente: Elaboración propia.

En síntesis, la familia sigue siendo el gran referente y la institución que define la identidad de la mujer, tanto para ellas mismas como para los hombres. Aunque las definiciones que se hacen dentro de ese espacio varían: las mujeres tienden a pensar que sus roles familiares definen una identidad vinculada a la responsabilidad, al esfuerzo y al sacrificio. La identidad de pareja no parece tener un papel significativo en este espacio. Por el contrario, los hombres definen la identidad femenina justamente por el rol de parejas y por el cariño, y no tanto por el reconocimiento al esfuerzo personal de ellas. Es decir, si bien el referente familiar permanece como el marco común de las definiciones de la identidad de mujer, esconde tras de sí importantes diferencias.

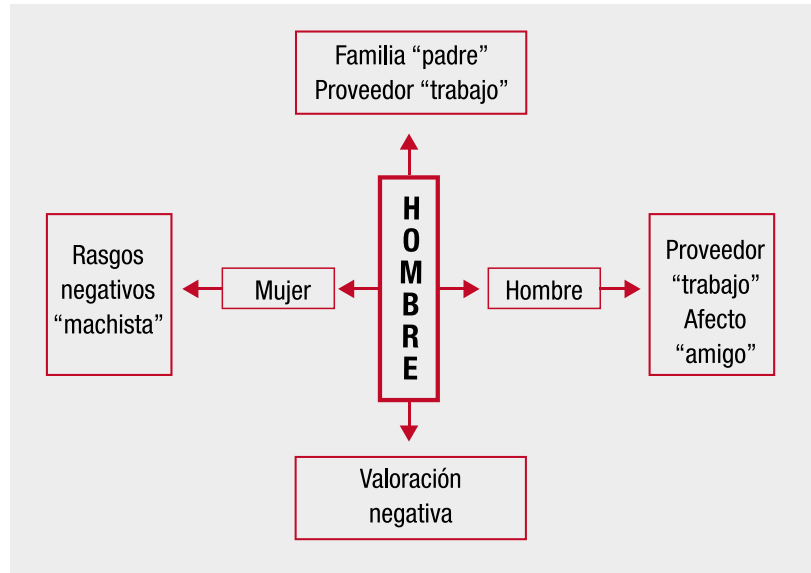
En general, la diferencia de estratos socioeconómicos no se asocia significativamente a variaciones en las palabras con que se expresan las representaciones de mujer. Hay una tendencia en el grupo socioeconómico más pobre (grupo E) a tener una imagen menos positiva que los otros estratos. Más importante pareciera ser la diferencia que se va produciendo a medida que avanza la edad de los encuestados, ya que la asociación de mujer con familia y maternidad desciende en las generaciones más jóvenes. **Mientras que en las generaciones mayores de 65 un 30% de sus imágenes responde a familia, en las generaciones entre 18 y 24 años ésta es de 20%.** En efecto, la imagen de familia se relaciona con la etapa del ciclo de vida en que se encuentren las personas. En las generaciones más jóvenes también tienden a aumentar otras imágenes positivas de las mujeres, tales como *inteligencia, capacidad e independencia*.

LAS REPRESENTACIONES DEL HOMBRE

Las representaciones del hombre son más dispersas que las de la mujer. La más frecuente se define a partir de **los rasgos negativos** de su carácter o de las relaciones que establece (18%) y se expresa en palabras como *machista, irresponsable, mentiroso, flojo*. La segunda en importancia (16%) es aquella que lo define por los **vínculos familiares** a través de las palabras *padre, hijos, hermano, familia*. La tercera es la de **proveedor**, definida por palabras como *trabajo, trabajador, proveedor*.

La imagen de hombre también varía según algunos rasgos estructurales de la población. Las diferencias mayores se producen según el sexo de los encuestados. Mientras las mujeres definen al hombre a partir de sus rasgos negativos en un 26% de las descripciones, los hombres lo hacen sólo en un 11%. **Así, mientras los hombres se describen más frecuentemente con palabras tales como trabajo, responsabilidad y amigo, entre las mujeres esas palabras tienen significativamente menor peso y, en cambio, sobresalen los términos machista e irresponsable.** Cuando se define al hombre

FIGURA 3



Fuente: Elaboración propia.

por algún rasgo positivo, las mujeres tienden a usar más la palabra *protección* y los hombres *responsabilidad*.

Las diferencias entre estratos socioeconómicos producen algunas variaciones. A medida que desciende el estrato, tienden también a descender sus atributos positivos. Si se distingue al interior de cada estrato entre hombres y mujeres se puede observar que el aumento de la valoración negativa del hombre en los estratos más bajos se concentra especialmente en las mujeres; es decir, las mujeres pobres son las portadoras de la imagen más negativa del hombre. Los rasgos negativos tienden a estar más presentes en el grupo de edad de 18-24 años y en este grupo la representación asociada a los vínculos familiares tiene menor peso, aunque no hay diferencias muy grandes en la medida que sube la edad (13% en el grupo entre 18 y 24 años; 18% entre los mayores de 65 años). Las valoraciones positivas, en cambio, aparecen con más fuerza entre los mayores de 65 años.

Las semejanzas en las imágenes de hombre y mujer están dadas por la centralidad que tiene el espacio familiar y los roles de madre y padre en la definición de cada uno, aun cuando ese espacio es más importante en la definición de la imagen de la mujer que en la del hombre. Aquella se define por la familia en un 25% de las menciones,

el hombre en un 16%. Pero la diferencia más importante en las imágenes radica en la valoración que se atribuye a ambos sexos: mientras la imagen negativa del hombre es de 18%, en el caso de la mujer esa valoración llega sólo al 2%. También difiere el peso que tiene el esfuerzo en las representaciones: la mujer es definida por el esfuerzo en el 18% y los hombres en el 9% de los casos. Finalmente, los rasgos afectivos tienen un peso de 17% en las imágenes de mujer y de 10% en las de hombre.

LAS REPRESENTACIONES SON SISTEMAS DE RELACIONES

Describir aisladamente las representaciones de mujer y de hombre es sólo un punto de partida para el análisis de las representaciones de género. Las imágenes de los sexos remiten a una diferencia y, por lo mismo, la definición de uno supone y produce la definición del otro. En principio, las representaciones de género existen como conjuntos de identidades relacionadas. La representación de la mujer se organiza lógicamente incorporando una imagen de su diferencia y de sus relaciones con el hombre, y viceversa. Sin embargo, esta congruencia nunca es perfecta, menos aun en períodos de cambio cultural acelerado como el que hoy vive Chile. En esos casos las imágenes cambian a velocidades distintas o se agregan elementos nuevos procedentes de fuentes heterogéneas, lo que produce inconsistencias o contradicciones.

El análisis de los pares de palabras que se forman cuando una persona define su imagen de hombre y de mujer da una primera pista acerca del carácter relacional de sus representaciones. El vínculo no es azaroso, sigue ciertos patrones. Así, quienes definen a la mujer por sus vínculos familiares y su maternidad suelen afirmar también que su identidad es ser pareja de un hombre, y tienden a representar al hombre a partir de sus vínculos familiares y de su rol de proveedor. Quienes definen al hombre no por sus vínculos familiares sino por los rasgos de su carácter tienden correspondientemente a definir a la mujer también por su carácter. Esa relación no siempre es simétrica; a veces a la mujer definida por sus rasgos de carácter positivo (*cariñosa*) le corresponde una imagen negativa del carácter del hombre (*violento*).

Para muchas personas, sus imágenes de hombre y de mujer constituyen sistemas relacionales lógicamente coherentes, a veces definidos por roles complementarios —como los de dueña de casa y proveedor—, a veces por el ámbito que define la identidad, como familia, carácter o relaciones afectivas. Pero también hay otras cuyas representaciones de género exhiben algún grado de incoherencia. Y hay casos en que cada género queda definido en sus propios términos, pareciendo que se rompe la idea misma de relacionalidad. En todo ello hay que ver no sólo el efecto de los cambios culturales, sino también las inercias y los conflictos de las relaciones de género actuales.

Las cinco representaciones de las relaciones de género en Chile

Las representaciones culturales de las relaciones de género son más complejas que estas definiciones iniciales, por lo que es necesario avanzar un paso más y mostrarlas en forma más acabada. A continuación se describen las representaciones de las relaciones de género presentes en la sociedad chilena tomando en cuenta los aspectos que

forman su núcleo central, es decir, las imágenes más estables dentro de ellas.

Para este análisis se han considerado cinco dimensiones de las representaciones de las relaciones de género, que fueron analizadas y profundizadas a partir de la Encuesta Desarrollo Humano, 2009.

La primera dimensión son las imágenes espontáneas de lo que es un hombre y una mujer y, tal como se describió anteriormente, remiten a diferentes categorías de análisis: imágenes referidas a la familia, a la pareja, a lo afectivo, al ámbito laboral, al esfuerzo y a las capacidades negativas y positivas que se asocian a ambos sexos (Preguntas 62 y 63, Encuesta PNUD 2009).

La segunda dimensión es la autopercepción de las personas y el papel que tienen en ella las relaciones de género; aquí aparecen los ámbitos más importantes de definición personal para cada encuestado (Pregunta 43) y cuánto ha influido el ser hombre o mujer en las cosas que cada persona ha hecho en su vida (Pregunta 64).

La tercera dimensión identifica las tareas y los roles que cada uno asigna a hombres y mujeres, usando como contraste los roles tradicionales de género. Se integra en esta dimensión la pregunta de si a las mujeres y a los hombres les toca cuidar a sus parejas (Pregunta 86b y d); de si los hombres consideran que su rol principal es ser proveedor del hogar (Preguntas 79b y 99b); de si las mujeres tienen que ser dueñas de casa, encargarse de las tareas del hogar y del cuidado de los niños (Preguntas 79c y 99c); y si las mujeres tienen capacidades laborales distintas que los hombres en áreas como el liderazgo o el trabajo en grupo, entre otras (Preguntas 100b, 101 y 124p). Al favorecer o ir en contra de estas afirmaciones las personas van definiendo su propia representación sobre las relaciones de género.

La cuarta dimensión incluye un juicio sobre las ventajas y desventajas de ser hombre y mujer en la sociedad actual (Pregunta 65).

La quinta dimensión indaga acerca de la representación de la identidad de género homosexual masculina y femenina, y se ha incluido por dos razones. Primero, porque al definir sus identidades de género hombres y mujeres pueden ir poniendo límites a lo que ellos consideran como lo normal y lo anormal de la identidad masculina y femenina. Esto atañe especialmente a los hombres, quienes tradicionalmente han reforzado su identidad masculina al discriminar

a los homosexuales ya sea abiertamente o a través de la ironía. En el plano de representaciones e imaginarios, la identidad homosexual no es un hecho marginal o eventual, sino parte intrínseca del sistema de las identidades de género. En segundo lugar, la posición que se tenga sobre dicha identidad de género es una de las formas de observar qué tan flexibles y abiertas son las representaciones de género. Esta dimensión tiene un papel central en la definición de posiciones normativas conservadoras o liberales. En la Encuesta PNUD 2009 esto se operacionalizó mediante las imágenes espontáneas sobre la homosexualidad masculina y femenina (Preguntas 116 y 120), así como a través de la incomodidad que produce que dos mujeres se besen en la boca o que un niño juegue con muñecas (Pregunta 115b y c).

Todas estas dimensiones y preguntas se agregan en un solo indicador que refleja distintas representaciones de género. A través de un análisis estadístico de conglomerados que detecta todas las respuestas que tienen una similitud entre ellas, se conforman grupos que presentan una coherencia interna, aunque a la vez se diferencian entre ellos. Es decir, el análisis de conglomerados agrupa a aquellos que responden en forma similar a este conjunto de preguntas, y a la vez logra diferenciarlos suficientemente de quienes presentan posiciones distintas frente a las preguntas seleccionadas (ver anexo metodológico 4). Las agrupaciones resultantes de similitudes y diferencias en las respuestas a estas preguntas son consideradas aquí como expresión de las representaciones culturales de las relaciones de género.

Como en todo análisis de conglomerados, el resultado muestra representaciones de carácter fotográfico: identifica grupos en un momento determinado del tiempo. **Las tipologías que aquí se toman como las representaciones forman estructuras más o menos coherentes, que se comportan como verdaderas imágenes organizadas del mundo que portan las personas y los grupos.** Esto tiene la ventaja de que permite organizar las representaciones como unidades de análisis independientes, para luego ir describiendo los factores

estructurales con los que se relacionan (sexo, grupo socioeconómico, edad, entre otros), así como su vínculo con variables de tipo subjetivo (individualización, poder subjetivo, tolerancia al conflicto, entre otras) y con las prácticas efectivas (como el tipo de sociabilidad o la distribución de tareas domésticas).

Junto a estas ventajas, el estudio de las representaciones mediante análisis de conglomerados tiene algunas limitaciones que deben ser advertidas. Se tiende a presentar como rígidas y atemporales unas representaciones que en la realidad son más fluidas y varían en el tiempo: en su adopción por parte de las personas concretas, los límites de las representaciones suelen ser más difusos que los que se obtienen mediante este análisis. Por ello debe señalarse que las representaciones de las relaciones de género reconstruidas con este método remiten a sistemas de significados considerados en sí mismos, y no toman en cuenta la dinámica mediante la cual los sujetos se apropian de ellas, las adaptan y las hacen variar en distintas situaciones y según el paso del tiempo. Ello no resta valor al hecho de que este método permite detectar con un alto grado de certeza los núcleos de significado que definen la unidad y diferencias de las actuales representaciones de género en la sociedad chilena.

El análisis detectó cinco tipos de representaciones. En el Gráfico 13 se muestran los pesos y la denominación propuesta para cada uno. Luego se describe estas representaciones según las variables que las definen. En un paso posterior se establecerán sus relaciones con las variables estructurales y subjetivas, así como con el tipo de prácticas que realizan las personas.

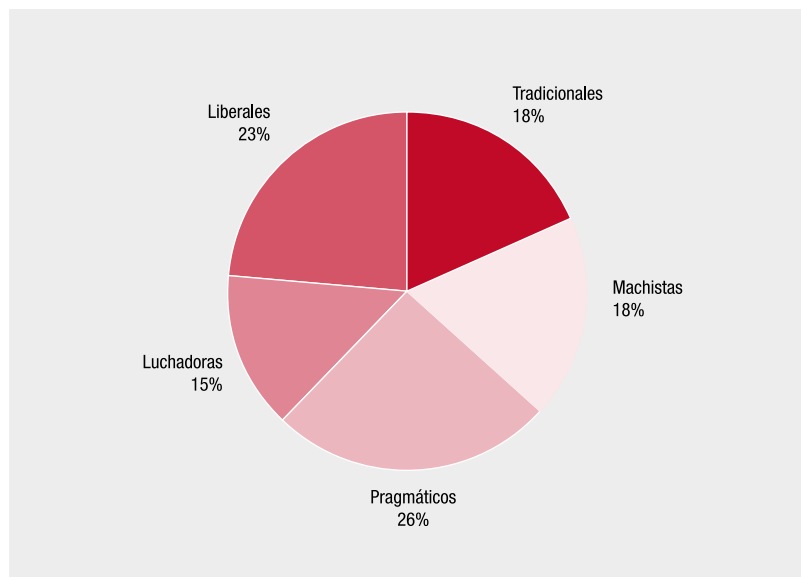
LA REPRESENTACIÓN “TRADICIONAL” (18%)

Un mundo en orden: la complementariedad de hombre y mujer en sus roles tradicionales es para quererse y apoyarse

En este tipo de representación las relaciones de género se organizan sobre la idea de los bienes y satisfacciones que acarrea la distribución complementaria de los roles tradicionales del hombre y de la mujer: aquél provee económicamente y establece las relaciones del hogar con el espacio público; ella cuida el espacio doméstico, sus recursos y sus relaciones. Este tipo de vínculo y roles permite alcanzar dos objetivos básicos en la vida: el cariño y el cuidado mutuos. Y es que **el hombre y la mujer se definen por su afectividad y por necesitar del cuidado del otro, constituyendo así una unidad dual y complementaria. Por eso es que la vida en pareja es un ideal; sólo en ella parece posible realizarse como persona.** En general, en esta representación el cuerpo y la sexualidad no tienen un papel importante en definir las identidades y las relaciones entre hombres y mujeres.

La idea de complementariedad basada en la mutua necesidad otorga escasa importancia a la noción de autonomía de las personas. Hombres y mujeres no existen para sí mismos, sino el uno para el otro, en un mundo definido de antemano. Ese mundo es la familia: un lugar de cariño y preocupación, donde se experimentan la estabilidad y las tradiciones, y donde se tienen hijos. Para sostener ese orden los miembros deben estar dispuestos a sacrificar sus proyectos personales con el fin de apoyar a los demás miembros del hogar.

GRÁFICO 13
Representaciones culturales de las relaciones de género (porcentaje)



Fuente: Elaborado a partir de Encuesta Desarrollo Humano, PNUD 2009.

Las imágenes de hombres y de mujeres tienden a ser ambas positivas, especialmente por el plano afectivo y familiar en que se definen, pero también por la calificación positiva de sus roles y de sus capacidades. Esto tiende a proyectar una cierta noción de igualdad de dignidades a pesar de las diferencias. En contraste con otros tipos de representación, en éste hay una valoración muy favorable de los roles y capacidades tradicionalmente asignados a las mujeres: éstas son mejores que los hombres para cuidar las relaciones entre los miembros de la familia y para administrar los recursos. De ello se desprende la afirmación de que para la mujer trabajar en el hogar es tan satisfactorio como hacerlo fuera de la casa. Esta valoración de la mujer tradicional no significa una crítica a los hombres, que también son valorados en su rol de proveedores.

Un eje de esta imagen de mundo es la rigidez con que se definen las identidades de hombre y mujer. Sin ella las complementariedades entre los

sexos y el orden mismo del mundo podrían verse afectados. Por eso no cabe la tolerancia con la identidad homosexual, sea masculina o femenina. La diferencia de las identidades debe cuidarse desde muy temprano: no es bueno que los niños jueguen con muñecas ni que las niñas jueguen fútbol. **En general, en esta representación hay baja tolerancia a las situaciones que se interpretan como contrarias a la imagen tradicional de familia.**

Esta representación describe un mundo vivido; no es el resultado de una reflexión. Como el mundo se ha organizado desde siempre a partir de la diferencia y complementariedad entre hombres y mujeres, esas identidades son muy importantes para las personas. La reflexión sobre el cambio en las relaciones de género tiene aquí poco espacio, y hay cierto recelo respecto de las transformaciones recientes, como las nuevas leyes de equidad, pues podrían afectar el equilibrio que se estima natural entre los sexos.

RADIOGRAFÍA DE LA REPRESENTACIÓN TRADICIONAL

- El 88% de los tradicionales piensa que el hombre necesita a una mujer que lo cuide; el 70% piensa también que la mujer necesita a un hombre que la cuide.
- El 82% percibe que en última instancia la responsabilidad de cuidar la casa y a los niños es siempre de la mujer.
- El 82% señala que en última instancia la responsabilidad de mantener económicamente a la familia es del hombre.
- El 73% sostiene que las mujeres tienen más capacidad para cuidar de las relaciones familiares.

LA REPRESENTACIÓN “MACHISTA” (18%)

El mundo se rige por la ley jerárquica del padre: los hombres mandan y proveen, las mujeres obedecen, son madres y esposas

Esta representación gira en torno al poder de los hombres. Aquí **las relaciones de género son desiguales porque por naturaleza las mujeres y los niños son dependientes del cuidado de los hombres, quienes se perciben con mayores capacidades de mando, autonomía, capacidad de poner orden y de proveer el sustento.** Esta forma de relacionarse

se considera buena y fructífera pues permite que el hombre ejerza sus mayores capacidades para imponer el orden. Por eso se asigna poco valor a los esfuerzos de la sociedad por superar las desigualdades de género.

Sin embargo, para los hombres no es una tarea espontánea ni fácil mantener el orden. Las dificultades son muchas y la misión está bajo permanente amenaza: desde la transgresión que significa que la mujer trabaje fuera del hogar hasta los cambios sociales que debilitan la autoridad masculina, pasando por la homosexualidad y el desempleo. Por esta razón, el orden debe

imponerse aunque sea agresivamente, si es necesario. Eso hace que el miedo sea un componente importante de las relaciones familiares.

Esta representación pone el acento en la asimetría de las identidades de hombres y mujeres. Ambas son un hecho natural y tienen la forma de un mandato que debe ser obedecido. El fundamento de la identidad masculina es el poder conseguido a través del trabajo y la capacidad para mantener y proteger a la familia. Se trata de una identidad no elegida, por eso aquí el tono es de obligación y no el de los afectos, dimensión relativamente ausente en esta imagen de mundo.

La identidad femenina es complementaria: ella es exclusivamente madre, cuidadora del hogar y pareja del hombre. Necesita que éste la cuide, pues posee muy baja autonomía, es menos decidida y le cuesta mandar. En general, sus capacidades en los distintos ámbitos son inferiores a las de los hombres, incluso al ejercer alguno de sus roles tradicionales, como cuidar las relaciones familiares o administrar el presupuesto doméstico. Estos roles no la hacen acreedora de la valoración positiva que tradicionalmente obtienen las imágenes femeninas. **A diferencia de todas las otras representaciones, aquí las mujeres no aparecen como luchadoras y se destacan menos sus rasgos positivos.** Sus

sacrificios son parte natural del sistema objetivo de prestaciones y contraprestaciones obligatorias que definen a la familia.

Se reconoce que los hombres se llevan la mejor parte en este sistema, lo que no supone una crítica sino sólo un reconocimiento y una retribución a la superioridad masculina. En cualquier caso, los hombres tampoco son objeto de una valoración positiva, pues únicamente cumplen con su deber, aunque esto les acarree ventajas prácticas. Las bajas valoraciones de las identidades en esta representación se explican por una imagen del mundo como un lugar duro y lleno de amenazas, de las que ni la familia ni las relaciones de pareja escapan.

En esta representación las identidades son muy poco flexibles. Aquí se dan las intolerancias más fuertes de todo el espectro: al trabajo de la mujer fuera del hogar, a la educación indiferenciada de los niños y, especialmente, **a la identidad homosexual masculina y femenina, intolerancia que se expresa de manera burlona y despectiva.** Pareciera que no basta la condena moral, se requiere además una postura activa y agresiva de negación. Esto es consistente con la idea de que el mundo es un espacio de combate contra las amenazas al cumplimiento de los mandatos de género.

RADIOGRAFÍA DE LA REPRESENTACIÓN MACHISTA

- El 97% afirma que la responsabilidad de mantener económicamente a la familia es siempre del hombre.
- El 88% sostiene que la responsabilidad de cuidar la casa y a los niños es siempre de la mujer.
- El 82% piensa que la mujer necesita que un hombre la cuide.
- El 75% trata la homosexualidad como una naturaleza enferma y con un lenguaje despectivo.

LA REPRESENTACIÓN “PRAGMÁTICA” (26%)

Juntos pero no revueltos: se pueden cambiar los roles de acuerdo a las necesidades, pero hay que mantener las diferencias y la moral tradicional

Esta representación, la mayor de la muestra, organiza su imagen de las relaciones de género

como respuesta a los cambios y adaptación a las necesidades de la época. **Las tendencias actuales, tanto las económicas, que imponen la salida de la mujer al trabajo, como las culturales, que impulsan una mayor igualdad entre los sexos, exigen una mayor flexibilidad en la distinción de los roles de hombre y de mujer.** Hay que adaptarse a esta

demanda, por razones prácticas y de corrección política. Pero eso no significa que se pueda subvertir el orden tradicional, el que se basa en una distinción nítida entre las identidades profundas de la mujer y del hombre, y en comportamientos moralmente correctos.

Para lograr este cambio con continuidad, esta representación elabora una fuerte separación entre los roles prácticos y las identidades sexuales; los primeros son perfectamente modificables, los segundos no. En este sentido, las identidades de las personas se definen por una opción en el orden de los valores: hombres y mujeres son diferentes por su identidad sexual, no por los roles sociales que tradicionalmente se les adjudican.

El orden moral al que apela esta representación es conservador y tiende a considerar las diferencias sexuales como leyes de la naturaleza. Por eso, rechaza fuertemente la homosexualidad masculina y femenina, porque la considera una desviación del estado natural. Tampoco es bueno que se eduque a niños y niñas indistintamente, sostiene. Sin embargo, es relativamente indiferente frente al divorcio o a las convivencias de pareja, porque estas situaciones no afectan a las identidades sexuales tradicionales o al orden de la reproducción.

Pero en el orden de la distribución de tareas esta representación es liberal e igualitaria. Si la moral es natural e inmodificable, los roles son convenciones que pueden modificarse según la

conveniencia práctica. No es consustancial al hombre actuar como proveedor ni a la mujer ocuparse exclusivamente de la crianza y de las tareas de la casa. Ambos sexos tienen la misma capacidad para realizar las tareas de la vida cotidiana: administrar la plata o cuidar de las relaciones familiares. También son iguales en las tareas extraordinarias: ser jefes o pilotar aviones comerciales. Además, se afirma una importante autonomía entre los géneros, pues ninguno requiere ser cuidado por el otro. **Esta representación es relativamente indiferente frente a las distribuciones de roles, por eso ser hombre o mujer no tiene ventajas especiales ni sienten que sus identidades de género los lleven a hacer cosas que no quieren.**

El cambio de la sociedad hacia una mayor igualdad en las relaciones de género se aprecia, pues permite que las familias puedan realizar mejor sus objetivos, especialmente gracias a la posibilidad del trabajo remunerado de la mujer. Pero eso requiere de una disposición a dejar de lado los roles domésticos habituales y a sacrificar algunas veces los proyectos personales. Lo importante es que se mantenga cierta reciprocidad en la distribución de las tareas y las oportunidades. La familia sigue siendo el lugar más propicio para establecer los vínculos entre hombres y mujeres, y es el más eficiente para organizar las cooperaciones prácticas que requiere la vida cotidiana, pero su definición no es rígida ni se basa sólo en la dependencia o en el sacrificio de unos en favor de otros.

RADIOGRAFÍA DE LA REPRESENTACIÓN PRAGMÁTICA

- El 85% rechaza la afirmación de que las mujeres tienen que hacerse cargo del cuidado de los niños y de las tareas domésticas.
- El 90% señala que hombres y mujeres tienen las mismas capacidades para cuidar las relaciones familiares.
- El 83% piensa que hombres y mujeres tienen las mismas capacidades para administrar el presupuesto familiar.
- El 62% se representa la identidad homosexual como una naturaleza enferma, de carácter y relaciones negativas. A ello se agrega un 25% que la define con un lenguaje despectivo.

LA REPRESENTACIÓN “LUCHADORA” (15%)

La sociedad es injusta: ellas lo dan todo, pero ellos se llevan las ventajas

Esta representación se organiza a partir de la crítica a la injusticia que existe en las relaciones de género actuales. Ella se traduce en un malestar femenino por la sobrecarga de responsabilidades que recae sobre las mujeres, y en una fuerte desvalorización de la imagen tradicional de lo masculino. A partir de ahí se construye una definición alternativa de la mujer como persona independiente.

Es la representación donde más se destaca la autonomía de la mujer. No necesita que la cuide un hombre, pues ella no sólo se cuida sola sino que también se hace cargo de los demás. Su autosuficiencia es un principio y asimismo una denuncia de la no cooperación de los hombres. Las mujeres han debido enfrentar sin apoyo las exigencias de sus nuevos roles, especialmente su integración al mercado laboral, pues el resto de las relaciones de género no se ha modificado correspondientemente. Además, en el mundo laboral y político se les exige más que a los hombres. En general, la mujer parece abandonada a su propia suerte por los hombres y por la sociedad. Este malestar deriva en el rechazo de las imposiciones que provienen del modelo tradicional de relaciones de género, especialmente de la familia, obligaciones que le han impedido realizar sus proyectos propios.

En esta representación se busca formular una identidad alternativa para las mujeres. No es la maternidad ni la familia ni los roles domésticos lo que las define, sino su individualidad, su personalidad y sus valores. Esta representación transmite una imagen muy positiva de la mujer: es luchadora, esforzada y trabajadora. Su carácter es positivo y crea buenas relaciones con los demás. Al describirla, esta representación pone menos énfasis que las otras en sus rasgos afectivos, tal vez porque sospecha que en ello haya una nota de subordinación. Ya sea porque se quiere

superar la condición tradicional de la mujer que les provoca malestar, o porque se quiere construir una identidad independiente, el ser mujer es una condición que tiene un significado profundo en sus vidas.

Vistas desde la perspectiva de su autoafirmación y de la crítica a los hombres, las mujeres tienen más capacidades que ellos en casi todos los planos de la vida; si tomaran las riendas del país o de las empresas, las cosas andarían mejor. Por el contrario, los hombres no cumplen ni siquiera con sus roles tradicionales; no proveen el sustento material como se espera de ellos. **En esta representación se da el mayor desacuerdo con la idea de que el rol del hombre es mantener económicamente a la familia. Es una crítica al desconocimiento de que, en realidad, quien lleva el peso de la economía familiar es la mujer.** A pesar de su escaso aporte, los hombres se llevan todas las ventajas. Esta injusticia no es una consecuencia del ordenamiento natural de la vida, sino de la forma en que la sociedad distribuye las oportunidades. En ella no hay reciprocidad hacia las mujeres.

La imagen del carácter opresivo de las identidades tradicionales hace que esta representación sea muy tolerante con los comportamientos e identidades no tradicionales. No sólo acepta a los homosexuales, sino que tiene hacia ellos emociones compasivas por considerarlos víctimas de una sociedad discriminadora, probablemente tan víctimas como las propias mujeres. Los niños y niñas deben ser educados sin hacer diferencias. El divorcio, la convivencia de pareja, los matrimonios entre personas del mismo sexo y la anticoncepción de emergencia son muy justificables.

A pesar de las fuertes críticas al origen social de la desigualdad de género, en esta representación se reconoce que la sociedad chilena ha avanzado bastante en pos de la igualdad, aunque aún falta mucho por hacer en el acceso al trabajo y a los cargos de poder. Pero son optimistas y creen que en el futuro se avanzará aun más.

RADIOGRAFÍA DE LA REPRESENTACIÓN LUCHADORA

- Un 37% de las palabras que se utilizan para referirse a los hombres tiene una connotación negativa.
- Un 85% está en desacuerdo con que las mujeres necesitan un hombre que las cuide.
- Un 94% rechaza la idea de que el hombre tiene la responsabilidad última de proveer económicamente a la familia.
- Un 88% piensa que las mujeres tienen más capacidad que los hombres para administrar la plata.

LA REPRESENTACIÓN “LIBERAL” (23%)

En el fondo las diferencias no existen, todas las personas son iguales y son autónomas

En esta representación las relaciones de género son horizontales y hay una amplia tolerancia a las diferentes identidades. Aquí todas las personas son iguales, y lo que han llegado a ser es el resultado de sus elecciones personales. Por lo mismo, las identidades, incluidas las de género, no son naturales ni tienen valor por sí mismas. **En general, la vida no se ve afectada por el hecho de ser hombre o mujer. La realidad de la desigualdad de género no suele ser objeto de crítica porque se cree que en el fondo esa desigualdad es un anacronismo irrelevante.** Aun así, esta representación le confiere gran importancia a que la sociedad enfrente y supere esas inequidades. Al mismo tiempo, es la que tiene la evaluación más positiva de los avances del país en esa dirección.

El eje de esta representación es la imagen de individualidad y autonomía de hombres y mujeres. Ambos tienen las mismas capacidades en todos los planos; son autosuficientes, no necesitan que nadie los cuide, cada uno sabe cuidarse. Los roles domésticos y laborales se deberían repartir sin discriminaciones. Por eso, en la vida ninguno tiene ventajas sobre el otro. Consecuentemente, **la identidad de género no es lo que define las identidades de las personas, sino sus valores, su personalidad y sus elecciones.** Si las mujeres ocupasen cargos de poder en la empresa o en la política no cambiaría nada, pues hacen lo mismo que los hombres.

No hay una imagen negativa de los hombres, ni especialmente positiva de las mujeres, aunque se les reconoce a éstas el carácter de luchadoras y esforzadas. Hay una afirmación de su capacidad y necesidad de realizarse fuera del hogar. Es la representación que mayor énfasis pone en que el trabajo doméstico no es tan satisfactorio como el trabajo fuera del hogar, y en que las mujeres deberían tener una jornada completa al igual que los hombres.

Es la representación más tolerante, por lejos, a las redefiniciones de los roles de género y a la diversidad de orientaciones sexuales y formas de convivencia de pareja. **Define la identidad homosexual como resultado de elecciones personales y muestra simpatía hacia ella, por la valentía que representa afirmar la identidad en un clima adverso.** Los homosexuales aparecen como una suerte de ejemplo de individualidad y autonomía.

A pesar de la imagen de autosuficiencia que predomina en esta representación, se tiende a definir las relaciones entre mujeres y hombres en el marco de la familia. Pero esta afirmación tiene sus particularidades y límites. La familia se ve menos como un lugar de responsabilidades y más como un lugar de cariño, preocupación y actividades comunes. La sexualidad también se interpreta en ese sentido, como un lugar de expresión de sentimientos y una experiencia de placer. Pero también sería perfectamente normal desarrollar la vida, e incluso tener y criar hijos, al margen de las relaciones de pareja. Ésta no es una condición indispensable para la felicidad. Un punto crítico para esta representación parece

ser la exigencia a renunciar a los proyectos de vida personales en función de los otros, que pudieran implicar las relaciones de pareja o la

vida familiar. La afirmación de autonomía es aquí tan fuerte que esa renuncia no resulta fácil de tolerar.

RADIOGRAFÍA DE LA REPRESENTACIÓN LIBERAL

- Un 85% piensa que hombres y mujeres tienen las mismas capacidades para cuidar las relaciones familiares o para administrar el dinero.
- Un 78% piensa que en el ámbito laboral tanto hombres como mujeres son buenos jefes.
- Un 77% tolera o valora la homosexualidad. A un 90% no le produce incomodidad que un niño juegue con muñecas.

Las representaciones de género y la estructura de la sociedad

Las representaciones de las relaciones de género existen en la mente de personas concretas. Sus experiencias de vida, sus posiciones en distintas dimensiones de la estructura social y sus orientaciones subjetivas más generales se reflejan en el tipo de representación que portan. A continuación se describen las correspondencias que existen entre las características socioestructurales de la población y el tipo de representación que define a las personas.

La representación **“tradicional”** tiene casi la misma proporción de hombres y mujeres, pero es más propia de los grupos de mayor edad y del estrato de clase media baja. Es el grupo con la menor proporción de personas en el mercado del trabajo, tanto en hombres como en mujeres. Esto ocurre por la mayor presencia de mujeres dueñas de casa, característica de los estratos bajos, y de jubilados. Tienen una baja carga de responsabilidades económicas respecto de hijos o parientes.

En relación con sus orientaciones culturales y sus disposiciones subjetivas, es uno de los grupos, junto a los “machistas”, que manifiesta la menor disposición a la autonomía individual, según el índice de individualización, y es uno de los más

conservadores en sus orientaciones normativas, según el índice liberal-conservador. También siente una fuerte aversión a los conflictos y prefiere que no se muestren abiertamente. Es el grupo menos interesado en la política y tiene un bajo consumo de bienes culturales. Son desconfiados y se perciben a sí mismos como pocos dotados de recursos para llevar adelante sus proyectos personales. En general, se orientan al presente y no proyectan el futuro.

Hay una correspondencia entre el ciclo de vida en que se encuentran estas personas, sus orientaciones culturales y sus representaciones de género. El énfasis está puesto en el apoyo mutuo, pues los hijos han partido del hogar; el futuro adquiere menos peso y el presente se funda en la pareja, especialmente en sus relaciones afectivas y de mutuo reconocimiento. La familia es un refugio que protege de un mundo exterior lleno de desconocidos amenazantes y costumbres reprobables. La centralidad de la pareja y de la vida doméstica en esta etapa de la vida se ve reforzada por la carencia de recursos objetivos y subjetivos para emprender actividades autónomas fuera del hogar. Esto, junto a las orientaciones culturales tradicionales propias de este grupo, tiende a restarle sustento a la demanda de autonomía

personal. Por eso la valoración de la mutua dependencia tiene sentido para ellos.

El grupo social más afín a la representación “machista” se caracteriza por la fuerte presencia de hombres, un 70% del grupo, de clases medias y bajas (D-E) y de personas entre 45 y 55 años. Una alta proporción son casados con hijos y por eso tienen una alta carga de responsabilidades económicas. Hay mayor presencia de habitantes de zonas rurales, especialmente de la zona sur. Su educación tiende a limitarse a los grados básicos. Es el grupo más comprometido con la religión, especialmente de orientación evangélica. Las mujeres que pertenecen a este grupo presentan las mismas características estructurales que los hombres, aunque tienden a ser de mayor edad y tener menor nivel educacional.

En sus orientaciones culturales y subjetivas este grupo es muy similar a los “tradicionales”: baja individualización, presentistas, desconfiados y conservadores en temas morales. Pero son más pesimistas respecto del futuro de su familia y del país. Creen que las desigualdades sociales van a aumentar. Creen que los cambios sociales perjudican especialmente a los hombres, aunque el rol de éstos es más importante para la sociedad y para la familia. Piensan que la familia es básicamente un arreglo económico y le dan menos importancia a la vida afectiva de pareja para realizarse como personas; para este grupo lo más importante es que el hombre tenga un buen trabajo.

Este grupo experimenta una alta precariedad e inseguridad social. Son familias con hijos en el hogar donde sólo los hombres trabajan, donde se les exige ser proveedores y además garantes de la moral. En esas condiciones, y en ausencia de otros recursos como educación o capital social, los portadores de la representación machista apelan al tradicionalismo cultural y religioso para enfrentar sus realidades. Requieren un mínimo de seguridades subjetivas, por eso recurren a todos los prejuicios, discriminaciones e intolerancias disponibles en su cultura tradicional. Al final resulta ser una opción agobiante, pero no se imaginan otra.

CUADRO 9
Índice liberal-conservador según representaciones culturales de género (porcentaje)

Índice liberal - conservador	Tipologías de representaciones culturales de género					Total
	Tradicionales	Machistas	Pragmáticos	Luchadoras	Liberales	
Conservador	41	49	31	22	13	31
Algo conservador	33	32	39	35	31	34
Liberal	26	19	30	43	56	35
Total	100	100	100	100	100	100

Fuente: Elaborado a partir de Encuesta Desarrollo Humano, PNUD 2009.

La diferencia entre “tradicionales” y “machistas” consiste en que los primeros encuentran un refugio en sus relaciones de pareja y en sus vidas domésticas, mientras que los segundos enfrentan solos las amenazas del mundo social y familiar. Eso lleva a los “tradicionales” a tener una imagen más benevolente de las identidades de género, mientras que los “machistas” encuentran que las amenazas del mundo también están dentro de la vida familiar, por eso hacen de la subordinación de las mujeres una herramienta para ordenar su mundo y enfrentar más fácilmente las amenazas que los rodean.

En cuanto a las personas afines a la representación “pragmática”, se distribuyen de manera relativamente homogénea en las distintas dimensiones estructurales de la sociedad: sexo, edad, estrato, región, religión, tipo de familia. En este plano su particularidad radica casi exclusivamente en el mayor grado de inserción en el mundo laboral, especialmente de las mujeres.

En términos de sus orientaciones subjetivas y culturales, lo que caracteriza a los “pragmáticos” es la combinación de conservadurismo moral e igualitarismo en la distribución de roles. Esta aparente contradicción adquiere un sentido coherente si se lo piensa como un grupo que experimenta la transición en las relaciones de género, la que ha sido más rápida y profunda en la ampliación de los roles femeninos hacia el ámbito extradoméstico que en lo relativo a las orientaciones morales referidas a la sexualidad. Pero puede interpretarse como algo más que el efecto de un simple desfase en el cambio socio-cultural; aquí también puede verse un juego de balances.

Es en las relaciones fuera del hogar, como el trabajo o la política, donde este grupo observa los cambios más importantes. Los cambios legales que aseguran mayor igualdad a las mujeres en ese ámbito son bien evaluados y no se cree que tengan un impacto negativo sobre los hombres. Más aun, se piensa que gracias a esos cambios la vida de los hombres es hoy más fácil que antes: hoy, hombres y mujeres pueden realizarse en mayor medida en los más diversos ámbitos.

Ello da origen a una valoración pragmática de los roles laborales y domésticos. De hecho, **en este grupo hay una fuerte valoración de la incorporación de la mujer al trabajo remunerado fuera del hogar.** Pero eso también significa que se podría entrar en una zona de ambigüedad respecto del significado esencial y natural de la femineidad y de la masculinidad, algo que para los pragmáticos hay que evitar. De esta manera, sostienen que las mayores

FIGURA 4
ESTRUCTURA SOCIAL DE LAS REPRESENTACIONES

<p>TRADICIONAL</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hombres y mujeres por igual - El 40% es del grupo socioeconómico D - El 40% son mayores de 55 años - El 25% son dueñas de casa; el 17% son jubilados - Carga de responsabilidad económica baja - Un 43% sólo cursó educación básica 	<p>PRAGMÁTICA</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hombres y mujeres por igual - Se concentra en los grupos medios de edad y grupo socioeconómico C3 - Es el grupo con más trabajadores permanentes (45% del grupo) - Educación media completa
<p>MACHISTA</p> <ul style="list-style-type: none"> - Un 70% son hombres - Un 58% está entre los grupos E y D; 43% hizo sólo educación básica - Un 58% son mayores de 45 años - Carga de responsabilidad económica alta - Zona sur - Familia biparental con hijos; un 75% tiene pareja - Mayor presencia evangélica 	<p>LUCHADORA</p> <ul style="list-style-type: none"> - El 75% son mujeres - El 44% se ubica entre los 34 y 54 años - Un 47% pertenece al grupo C2 o C3 - Educación media completa y estudios técnicos - Un 16% del grupo se ha separado de su pareja - Un 34% vive en familias monoparentales
<p>LIBERAL</p> <ul style="list-style-type: none"> - 55% mujeres, 45% hombres - 49% pertenece al ABC1 y al C2 - 53% se ubica entre los 18 y los 34 años - La mayor proporción de estudiantes universitarios - Un 45% es soltero - La mayor proporción de no religiosos 	

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Desarrollo Humano, PNUD 2009.

posibilidades que se adquieren con la flexibilización de los roles prácticos debe compensarse con una férrea reafirmación de las identidades, lo que realizan a través de una fuerte discriminación de la identidad homosexual femenina y masculina.

En el grupo social que sostiene la representación “luchadora” un 75% son mujeres. Además, tiende a estar compuesto por personas del tramo entre 30 y 40 años, pertenecientes a la clase media-baja urbana. Tienen enseñanza media completa y estudios técnicos. Su consumo de bienes culturales es bajo. Su situación familiar es variada, con una proporción de casados menor que los otros grupos, con excepción de los “liberales”. **Aquí se ubica la más alta proporción de separaciones y jefes de hogares monoparentales de la muestra.** Entre las mujeres del grupo hay una proporción importante de dueñas de casa sin ingresos propios, por lo que tienen responsabilidades económicas relativamente bajas respecto de la mantención de hijos o parientes.

En las orientaciones culturales y los rasgos subjetivos de este grupo destaca el mayor grado de apoyo a la igualdad de género de entre todos los grupos, y uno de los mayores grados de liberalismo normativo, de apoyo a la democracia y de individualización. Estas personas están dispuestas a afirmar sus opiniones y decisiones contra las instituciones y los demás, especialmente contra la pareja en el caso de las mujeres. Sin embargo, disponen de poca confianza en sus recursos personales para llevar adelante sus proyectos. Están mediana o escasamente satisfechos con sus vidas, lo cual se proyecta también sobre su imagen corporal, con la cual están algo disconformes.

Las mujeres de este grupo expresan en su representación de las relaciones de género aspectos centrales de sus experiencias de vida. Lo que se observa es la contradicción entre una conciencia y un deseo de mayor igualdad y una experiencia de dependencia y de discriminación en las relaciones económicas, de pareja y familiares. Entre medio han quedado sepultados sus deseos de mayor autonomía, lo que les provoca frustración

y un malestar que canalizan principalmente a través de una fuerte crítica a los hombres, a quienes experimentan como responsables de su situación.

El grupo más joven de la muestra corresponde a la representación “liberal”, cuyos miembros pertenecen mayoritariamente a los estratos medios y altos urbanos, en igual proporción de hombres y mujeres. Aquí se ubica la mayor proporción de estudiantes de la educación superior, aunque un grupo importante de ellos ya trabaja. Son mayoritariamente solteros, tienen la menor pertenencia religiosa de todos los grupos y la más baja carga de responsabilidad respecto de hijos o parientes.

Es el grupo con el más alto grado de individualización: sólo obedecen a sus propios proyectos y deseos. Se definen a sí mismos a partir de sus rasgos de personalidad, y tienen mucha confianza en los recursos de todo tipo con que cuentan para llevar adelante sus proyectos. Su consumo cultural es el más alto de la muestra. Son igualitarios, liberales, democráticos y tolerantes frente a los conflictos. Esto los hace optimistas respecto de su situación futura, y se sienten cómodos con las transformaciones en las relaciones de género.

Las condiciones estructurales y subjetivas de este grupo son coherentes con su representación de género. Por un lado, expresan el cambio cultural reciente que avanza en la dirección del debilitamiento de los roles e instituciones tradicionales y la afirmación de la autonomía individual. Al mismo tiempo, disponen de referentes de sentido y de vínculos sociales que van más allá de las relaciones familiares, quitándoles peso a éstas. En ese marco, las identidades de género aparecen menos relevantes en la construcción de sus biografías. Su propia posición en el ciclo de vida refuerza lo anterior. **Aún no han formado familias ni tienen hijos, por lo mismo la presión por la adopción y compatibilización de roles de género es menor que en otros grupos.** Finalmente, su orientación hacia el futuro hace que piensen las relaciones de género más en función de sus deseos que a la luz de sus realidades presentes.

CUADRO 10

Índice de individualización según representaciones culturales de género (porcentaje)

Índice de individualización	Tipologías de representaciones de género					Total
	Tradicionales	Machistas	Pragmáticos	Luchadoras	Liberales	
Baja	40	39	37	36	27	36
Media	48	42	47	39	45	44
Alta	12	19	16	25	28	20
Total	100	100	100	100	100	100

Fuente: Elaborado a partir de Encuesta Desarrollo Humano, PNUD 2009.

La relación entre los tipos de representaciones de género y las características estructurales y subjetivas de sus portadores muestra amplias correspondencias y apunta a su anclaje en la experiencia social y personal. Sin embargo, las correspondencias no son absolutas; en todos los tipos de representación existen grupos significativos de portadores pertenecientes a todos los segmentos de la sociedad. Esto indica que las representaciones de género tienen algún grado de autonomía respecto de otros factores sociales y poseen algún sentido propio como orientaciones para la acción. Es decir, son mapas para orientarse en el mundo de los sexos que están disponibles para ser elegidos por los sujetos. De

todos modos, el rango de libertad para realizar sus elecciones es estrecho y está delimitado por sus posiciones en la estructura social y por sus experiencias.

El análisis de las representaciones de género ha mostrado la existencia de sistemas de significación relativamente coherentes en la población chilena. Ha mostrado también que hay una heterogeneidad importante en las representaciones predominantes; es decir, no hay una sola imagen acerca del significado y la forma de las relaciones de género en Chile. Sin embargo, las diferencias no son absolutas y se perciben algunos elementos comunes y límites difusos entre ellas, como ocurre entre machistas y tradicionales, o entre luchadoras y liberales. Existe además una zona relativamente común a todas las representaciones: la familia es el espacio privilegiado para definir las identidades de hombres y mujeres, ellos están más asociados al trabajo y a la provisión de recursos materiales y ellas al cuidado de los demás en el espacio doméstico. Finalmente, las representaciones tienen un fuerte anclaje en la estructura social y en las experiencias subjetivas de las personas.



Las representaciones de género y su impacto en las prácticas cotidianas

capítulo 6

Las representaciones de las relaciones de género son una fuerza que contribuye a formarlas y a reproducirlas. Las representaciones culturales tienen una eficacia propia y no pueden ser desestimadas en el trabajo en favor de la igualdad como simples legitimaciones e ideologías. Es necesario reconocer dónde y cómo impactan en la organización de las relaciones reales. Con ello no sólo mejora su comprensión, sino que pueden enriquecerse las herramientas de política con que se las aborda.

En este capítulo se observan las relaciones efectivas entre hombres y mujeres en algunos campos de la vida cotidiana, para mostrar los nexos que hay entre las representaciones culturales y las prácticas concretas. Se han elegido los ámbitos del reparto de las tareas domésticas, la distribución y el uso del tiempo libre entre hombres y mujeres, y la intensidad y tipos de sociabilidad que despliegan. Se trata de ámbitos largamente estudiados por las investigaciones de género en todo el mundo, que han descrito con detalle la

persistente desigualdad que allí se da. A pesar de las transformaciones políticas e institucionales que se han llevado a cabo en el ámbito público, pareciera que no se traducen aún en avances similares en el espacio de las prácticas privadas, por lo que es necesario profundizar en la comprensión de sus dinámicas. El aporte de este capítulo consiste en describir las correlaciones que existen entre los distintos tipos de prácticas características de esos ámbitos y las representaciones culturales. Con ello se ofrece una perspectiva que permite comprender mejor las específicas fuerzas culturales que reproducen las desigualdades o que promueven los cambios.

En el primer apartado de este capítulo se analiza la distribución de las tareas domésticas en Chile a partir de la Encuesta de Desarrollo Humano 2009. Se muestran los modos en que hombres y mujeres participan en las tareas domésticas y cómo esos modos se relacionan con variables estructurales y con diversas representaciones de género. En el segundo apartado se analiza la distribución y los usos del tiempo libre, así como las relaciones de amistad y la participación en organizaciones sociales, mostrando las diferencias entre hombres y mujeres y los cambios que se han producido en el último tiempo en este ámbito.

Cuidar, cocinar, planchar, lavar: la cultura en las tareas domésticas

Chile, 2010. Domingo, tres y media de la tarde, el postre está terminando. ¿Quién retirará y quién lavará los platos del almuerzo? ¿Las mujeres de la casa, la madre y la hija? ¿Serán los hijos, para que los papás descansen? ¿Los hombres de la casa, que hacen menos cosas en la semana? ¿Habrán turnos para cada integrante del hogar? ¿Será la nana, que hace el aseo de la casa incluso los domingos?

Hoy en día no es tan fácil responder a esta pregunta, como lo hubiera sido hace cincuenta o cien años. Sin embargo, aún existe una mayor posibilidad de acertar si se opta por alguna categoría del lado femenino. Hoy que las mujeres participan progresivamente del mercado del trabajo remunerado, ¿cambian los roles dentro del hogar? Si un hombre se representa a mujeres y hombres como iguales en derechos y deberes, ¿realizará las mismas tareas domésticas que su mujer? A continuación se muestra la forma en que se reparten las tareas domésticas en Chile en la actualidad, se establece si hay cambios o continuidades en ello, y se analiza la relación entre los trabajos en el hogar y las representaciones culturales de género.

CAMBIO, CAMBIO, CAMBIO, ¿CUÁL CAMBIO?

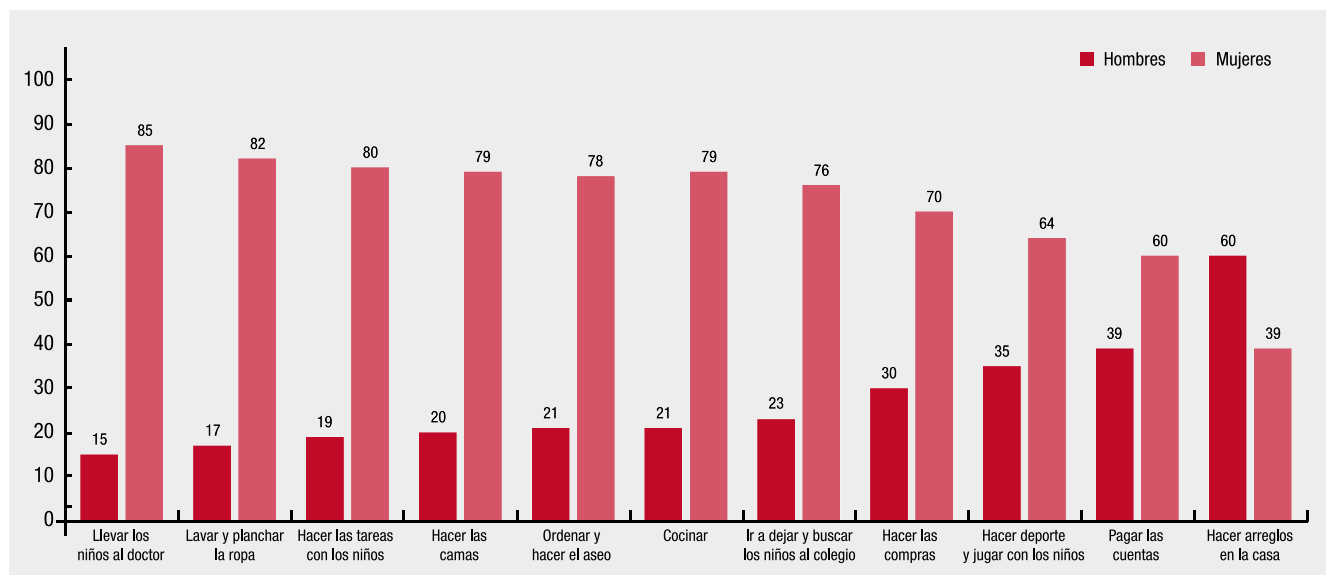
La representación tradicional que define al hombre como proveedor y a la mujer como dueña de casa sigue teniendo un peso importante en la realidad diaria de los hogares chilenos. Como lo muestra el Gráfico 14, **aún a principios del siglo XXI casi todas las actividades domésticas están mayoritariamente a cargo de las mujeres.**

En general, los hombres aparecen sólo en las pocas tareas que tradicionalmente han realizado: hacer arreglos en el hogar y pagar las cuentas. Hay ciertas actividades en las que han aumentado su presencia en comparación con lo que hacían sus padres –por ejemplo, jugar, hacer deportes o tareas con los niños–, lo cual está muy relacionado con la mayor importancia actual del cuidado infantil y con la valoración de las relaciones más cercanas y afectivas con los hijos (Valdés y otros 2006). Pero siguen siendo las mujeres quienes las realizan en mayor medida.

Por lo demás, existen diversas formas de organizar el trabajo doméstico en un hogar, que van

GRÁFICO 14

Sexo del principal encargado de realizar algunas tareas domésticas (porcentaje)



Fuente: Encuesta Desarrollo Humano, PNUD 2009.

más allá de las distribuciones de tareas según roles. A partir de una agrupación de todas las tareas registradas en la Encuesta de Desarrollo Humano 2009, se encontraron cuatro formas de participar en la realización de las tareas del hogar: 1) un grupo de personas que normalmente no hace nada; 2) otro grupo integrado por los principales responsables, pero que reciben cooperación de otros; 3) un grupo de únicos y solitarios hacedores de tareas; y 4) los realizadores secundarios o aquellas personas que en su hogar organizan las tareas colectivamente. El Gráfico 15 muestra los pesos de cada grupo.

Como se puede ver en el Cuadro 11, la variable que organiza la diferencia entre estos grupos es claramente el sexo de las personas.

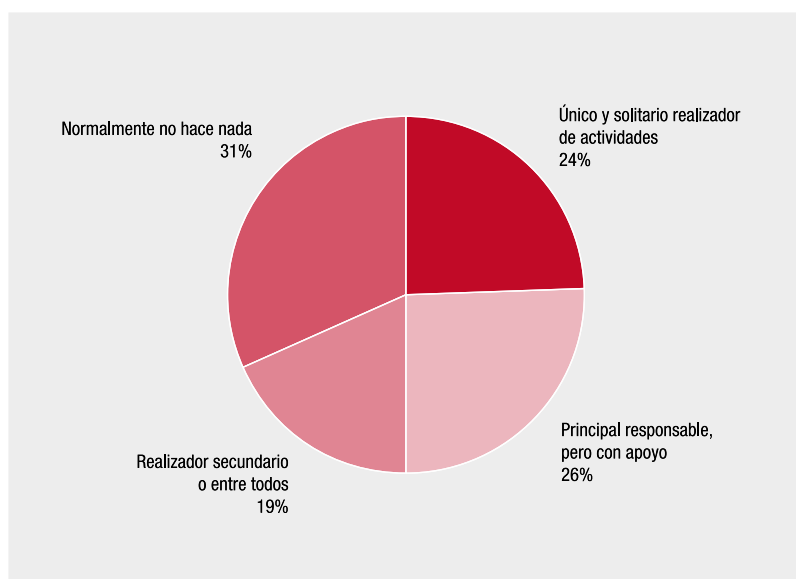
La misma diferencia se puede apreciar en el Cuadro 12 si se observa la distribución no sólo al interior de los grupos, sino cómo hombres y mujeres se distribuyen entre estas tipologías.

La división sexual de las tareas domésticas es nítida: generalmente las mujeres hacen ellas solas las tareas, sin apoyo de nadie, o son las principales encargadas y a veces sus hijos o sus

parejas les ayudan. En el caso de los hombres se observa la función opuesta: no hacen casi nada en sus casas, o son colaboradores secundarios o miembros de hogares donde las tareas se hacen entre todos.

GRÁFICO 15

Tipologías de tareas domésticas (porcentaje)



Fuente: Encuesta de Desarrollo Humano, PNUD 2009.

Diversos factores aumentan o disminuyen la desigualdad en la distribución de las tareas domésticas: **ser dueña de casa, ser mujer de los grupos socioeconómicos pobres y tener más de 56 años aumenta la probabilidad de hacer las tareas sola.** El 90% de las mujeres que realiza las tareas domésticas sin ayuda vive con su pareja, por lo que no se trata de la circunstancia de vivir sin compañía, aunque también sobresalen aquí las mujeres separadas con hijos. Por el contrario, en el caso de los hombres que son únicos realizadores de tareas, efectivamente son aquellos que viven solos, en especial viudos u hombres del sector socioeconómico E; de estos últimos, el 20% vive sin compañía.

Las mujeres de clase media, dueñas de casa o trabajadoras, tienden a compartir más el trabajo con sus parejas, aunque ellas siguen siendo las principales responsables del cuidado del hogar. Lo mismo ocurre en mujeres de mayor responsabilidad económica y en aquellas entre los grupos de edad de 25 a 54 años. Los hombres que son los encargados principales de las tareas del hogar tienden a ser separados o divorciados que viven con sus hijos, y de ellos reciben una ayuda secundaria.

Generalmente, los hombres con alta carga de responsabilidad económica o del grupo socioeconómico alto no realizan casi ninguna tarea doméstica. También los hombres que viven en familias extensas, con sus madres o suegras, se desentienden de estas labores. Las mujeres que no realizan tareas domésticas pertenecen a los grupos socioeconómicos altos, o son estudiantes que viven con sus padres o jefas de hogares monoparentales de familias extensas, es decir, donde sus propias madres las reemplazan en el trabajo que ellas no pueden o no quieren hacer.

Los hombres jóvenes tampoco se quedan atrás: el 71% de los que están en el tramo de 18 a 24 años casi no realiza tareas domésticas. Es importante recalcar que **existe una división de tareas que se produce tempranamente entre los jóvenes hombres y mujeres, no sólo porque se le asignan distintas tareas a cada uno, sino también porque a esta edad ya existen posiciones diferenciales en la estructura social.** Si bien en el tramo de 18 a 24 años, hombres y mujeres tienen porcentajes similares de población soltera, casada, conviviendo o estudiando, sólo un 15% de mujeres trabaja, mientras un 33% de los hombres declara hacerlo. ¿La diferencia? Un 24% de las mujeres de ese tramo de edad ya tienen como actividad principal ser dueñas de casa.

CUADRO 11

Tipología de tareas domésticas (porcentaje)

	Sexo		Total
	Hombre	Mujer	
Único y solitario realizador de tareas	17	83	100
Principal responsable, pero con apoyo	23	77	100
Secundario o entre todos	69	31	100
Normalmente no hace nada	81	19	100

Fuente: Encuesta de Desarrollo Humano, PNUD 2009.

CUADRO 12

Tipología de tareas domésticas según sexo (porcentaje)

	Hombre	Mujer
Único y solitario hacedor de tareas	9	39
Principal responsable, pero con apoyo	12	39
Secundario o entre todos	27	11
Normalmente no hace nada	52	11
	100	100

Fuente: Encuesta Desarrollo Humano, PNUD 2009.

La participación como colaborador secundario crece en los segmentos masculinos C2 y en aquellos que no tienen hijos y viven con sus parejas. También tiende a crecer en las mujeres ABC1 porque la categoría de “secundarios” agrupa a las mujeres que tienen servicio doméstico.

En el grupo socioeconómico alto, la presencia del servicio doméstico explica muchas cosas. Cuando lo hay, hombres y mujeres de clase alta bajan el número de horas comprometidas en las actividades domésticas. Sin embargo, tanto en Chile como en diversos países desarrollados, el hecho de que las empleadas sean generalmente mujeres, de clases marginales e inmigrantes, viene a reforzar los estereotipos tanto de género como de distinción social en las clases altas (Coltrane 2000, Glenn 1992, Valdés y otros 2006).

¿POR QUÉ TANTA DIFERENCIA? MERCADO, PODER, DINERO, TRAYECTORIAS

Como se ha visto, son diversos los factores que intervienen en la repartición desigual del trabajo doméstico según las características sociales de los encuestados: edad, grupo socioeconómico, ocupación, estado civil, tipo de familia, entre otros. Los estudios empíricos internacionales han revelado la multidimensionalidad del fenómeno (Bianchi y otros 2000, Coltrane 2000, Kroska 2003, Osnowitz 2005), y también tienden a presentar cuatro tipos de explicaciones.

Primero, se dice que los hombres participan menos de las tareas hogareñas porque, al estar insertos en el mercado laboral, pasan menos tiempo en el hogar. Las mujeres que no trabajan tendrían que dedicar su tiempo al trabajo doméstico. Sin embargo, en muchos países, y entre ellos Chile, **la incorporación de la mujer al trabajo no modifica significativamente esta realidad**: un 34% de las mujeres que trabajan hace las tareas sin ayuda y 37% son las encargadas principales de sostener el hogar con apoyo de otros miembros. Hay una baja significativa en comparación con las dueñas de casa, pero aún sigue siendo una proporción alta, y especialmente alta si se compara con la tasa de cooperación en el hogar de los hombres que trabajan.

Otras investigaciones han develado que, puesto que el trabajo doméstico refuerza un tipo de identidad, algunas mujeres no dejan de hacer ciertas tareas para no perder el poder que subyace a la gestión de la casa y de los tiempos familiares (Allen y Hawkins 1999, PNUD 2009, Valdés y otros 2006). Ese poder permitiría negociar ciertas decisiones que competen al mundo privado y así otorgar un sentido al orden del hogar. Según la Encuesta PNUD 2009 y como se aprecia en el Cuadro 13, respecto de quienes toman las decisiones en el hogar, tales como fijar las reglas de convivencia, administrar el dinero o cómo se educa a los hijos, las mujeres aparecen decidiendo más, especialmente en relación con los hijos.

CUADRO 13

Índice de toma de decisiones en el hogar según sexo (porcentaje)

	Sexo		Total
	Hombre	Mujer	
Sin peso en la decisión	41	35	38
Decisor con alto peso, junto con otros	29	25	27
Decisor con mayor peso	30	40	35
Total	100	100	100

Fuente: Encuesta Desarrollo Humano, PNUD 2009.

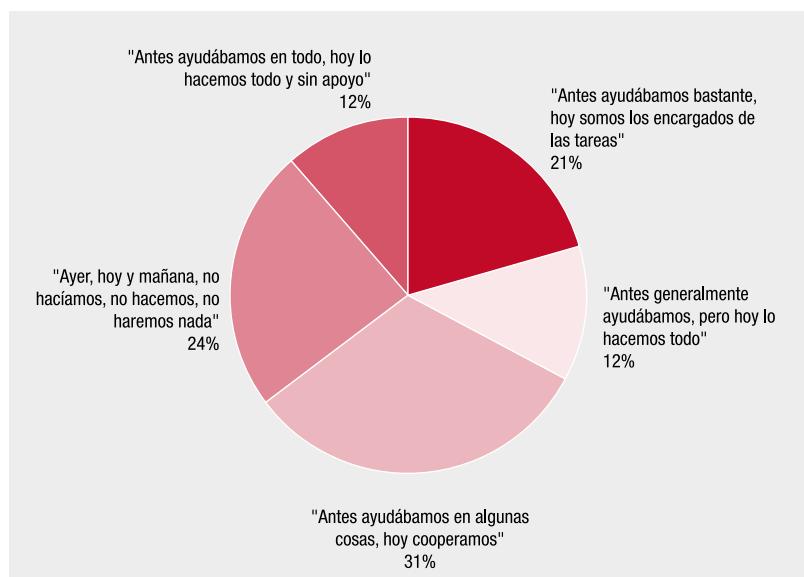
También se ha señalado que la división está asociada al nivel de recursos de hombres y mujeres, tal que los hombres, al tener más recursos aportados por sus opciones de mercado, tendrían un poder mayor para determinar las actividades dentro del hogar. Esta hipótesis tiene un correlato fuerte en Chile. Entre las mujeres que no reciben ingresos, un 48% realiza las tareas sin ayuda, y de los hombres que administran el dinero del hogar, un 65% no realiza tareas domésticas. Ahora bien, no ocurre lo mismo en el caso opuesto: los hombres (jóvenes o jubilados) que no reciben ingresos propios no participan en mayor proporción en las tareas del hogar.

Cuando las parejas perciben ingresos similares se observa una tendencia, aunque leve, hacia una mayor igualdad en la distribución. En estos casos, las mujeres realizan un poco menos de tareas solas (33%) que el promedio, y crecen las responsables principales del hogar (49%) en comparación con otras mujeres. En los hombres que perciben sueldos similares a sus mujeres sube la proporción de aquellos que cooperan en forma secundaria o realizan las tareas en forma colectiva, a un 43%.

Una cuarta explicación toma como factor central la socialización a edad temprana de los roles femeninos y masculinos. En la educación del hogar **los padres van inculcando una representación de la división de las tareas que luego se reproduce en la edad adulta**. Básicamente, se enseña a relacionar cada sexo con determinadas tareas domésticas. En base a la Encuesta de Desarrollo Humano 2009 se generó una tipología que ilustra las trayectorias de las

GRÁFICO 16

Trayectorias en la división de tareas en el hogar (porcentaje)



Fuente: Encuesta Desarrollo Humano, PNUD 2009.

personas en la realización de tareas domésticas a lo largo de su vida. Tomando en consideración lo que cada uno hacía en la casa de los padres y lo que hace ahora se identificaron cinco tipos. En el Gráfico 16 se muestran los nombres de las trayectorias y sus respectivos pesos en la población.

- 1) **Antes ayudábamos bastante, y hoy somos los encargados de las tareas (21%):** un 80% son mujeres, generalmente del grupo C3 y muchas pertenecientes al tramo de 25 a 34 años, la mayoría de ellas casadas con hijos. Son aquellas que tenían un rol activo en la casa de sus padres –les tocaba hacer bastantes tareas del hogar– y hoy tienen que dirigir en su propio hogar todo lo que se hace, contando a veces con el apoyo de sus hijos y maridos. La mayoría de las mujeres que trabajan se ubica en esta categoría.
- 2) **Antes generalmente ayudábamos, pero hoy lo hacemos todo (12%):** un 77% son mujeres, generalmente entre los 35 y 54 años, separados o divorciados. Son aquellos a quienes en la casa de sus padres les tocaba participar regularmente de algunas actividades, especialmente hacer sus camas, pero hoy día tienen que encargarse de hacer todas las tareas sin apoyo de nadie.

3) **Antes ayudábamos en algunas cosas, hoy cooperamos (31%):** son la mayoría hombres (77%), población más bien joven, entre 18 y 35 años, con una alta proporción de clases altas y medias. En la casa de su infancia a veces iban a comprar o ponían la mesa, o quizás sacaban la basura. Hoy cooperan en forma secundaria. La mayoría de los hombres que trabajan se ubica en esta trayectoria.

4) **Ayer, hoy y mañana, no hacíamos, no hacemos, no haremos nada (24%):** en su mayoría hombres (75%), entre 45 y 65 años o más, y en todos los grupos socioeconómicos. Agrupa a todos los que en la casa de sus padres no hacían casi nada (por ejemplo, sólo un 9% del grupo lavaba la loza) y ahora prácticamente tampoco hacen nada.

5) **Antes ayudábamos en todo, hoy lo hacemos todo y sin apoyo (12%):** mujeres mayoritariamente (88%), de grupos socioeconómicos más bajos y de edades mayores. Su característica principal es que antiguamente en sus casas tenían que participar activamente en todas las tareas y hoy en día les toca realizar las actividades sin cooperación: si ellas no hacen las tareas, nadie las hace.

Como se observa, en general tienden a reproducirse los roles aprendidos y practicados en el hogar de origen, especialmente entre aquellos que crecieron con estructuras prácticas muy rígidas: hacían casi todo o no hacían nada. Sin embargo, algunas experiencias biográficas conducen a las personas a cambiar sus prácticas, como las y los separados que tienen que hacerse cargo de muchas más tareas de las que hacían en sus casas en la infancia y juventud.

REPRESENTACIONES DE GÉNERO, TAREAS DE GÉNERO

West y Zimmermann (1987) llamaron la atención sobre el papel que desempeñan la creación y representación de las identidades de ambos sexos en la división de tareas domésticas. A través de las prácticas de distribución de tareas

se actualizarían simbólicamente las diferencias de poder de cada sexo, y con ello se crearían y reforzarían públicamente las identidades respectivas. Es decir, lo que se hace o no se hace en la casa ayuda a definir lo que se es, y a la vez la definición de la propia identidad se va actualizando, reforzando y cambiando con cada práctica que se realiza.

A partir de la Encuesta PNUD 2009 se puede constatar que, aun controlando el efecto de variables estructurales como edad o grupo socioeconómico, hay una relación importante entre el tipo de prácticas de tareas domésticas que las personas realizan y las representaciones de las identidades de género que portan. En el Gráfico 17 se muestran las representaciones de hombres y mujeres cruzadas por los tipos de tareas domésticas.

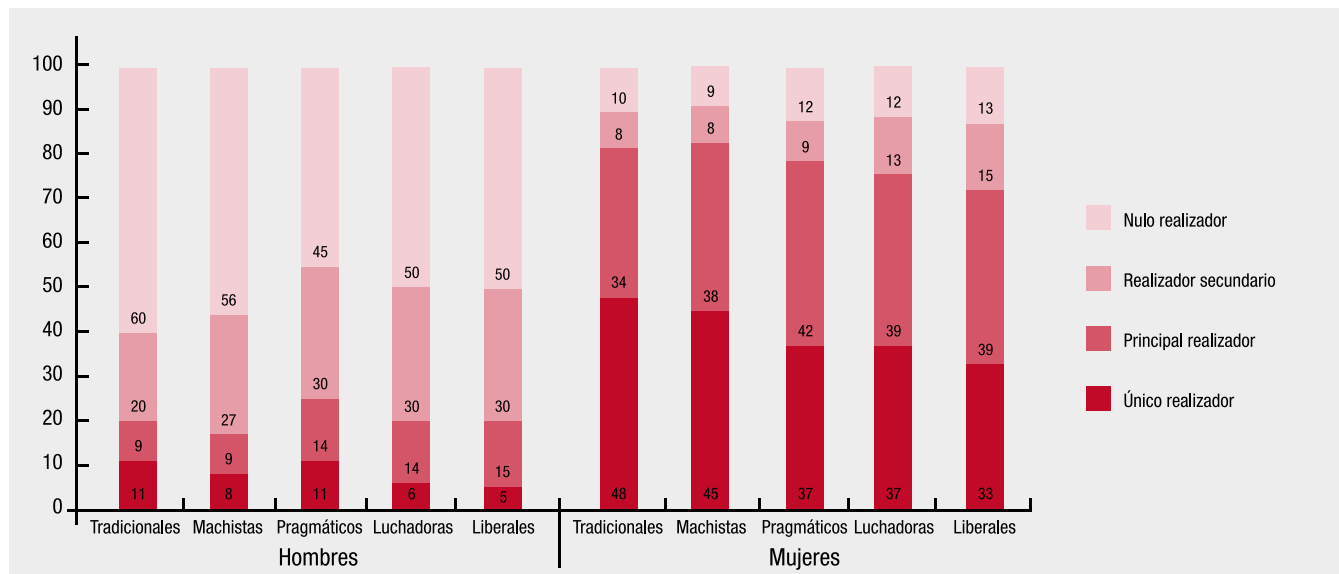
En el grupo “tradicional” la mujer tiende a ser la que en mayor medida hace tareas sin apoyo de nadie, y el hombre tradicional es aquel que menos las hace. Con esta práctica reafirman sus representaciones de género y no tienen problemas al vivir en un mundo ordenado por esta división marcada de los roles domésticos. Para este grupo, las cosas se han hecho así por siempre

y no tiene sentido que cambien ahora. De hecho, son las mujeres de este grupo las que más siguen la trayectoria “antes ayudábamos en todo, hoy lo hacemos todo”. El hombre tradicional sigue la trayectoria complementaria, “antes no hacía nada y hoy tampoco realiza muchas tareas”.

El 42% de los “machistas” no hace tareas domésticas (en contraposición al 32% de la población en su conjunto). Sin embargo, el machista no se percibe como alguien inactivo, porque él arregla los artefactos y se considera un eventual cooperador: si su mujer no lo hace, él puede hacerlo. Lo importante es que a él no le corresponden las tareas del hogar, y mucho menos el cuidado de los niños; no realiza muchas actividades con sus hijos. Él mantiene funcionando la casa y paga las cuentas. Presenta una trayectoria nítida de no haber hecho nada en la casa de sus padres y ahora no realizar muchas actividades.

En tanto, las “luchadoras” se caracterizan por ser responsables de las tareas domésticas y a la vez por contar con el apoyo de otros integrantes del hogar. Es probable que aquí se concentren nuevos arreglos familiares (especialmente con la cooperación de los hijos) para ganar autonomía y posibilitar su salida al mercado laboral. Es la que presenta en mayor medida la

GRÁFICO 17
Prácticas de tareas domésticas y representaciones de las identidades de género según sexo (porcentaje)



Fuente: Encuesta Desarrollo Humano, PNUD 2009.

trayectoria “antes generalmente ayudábamos, pero hoy lo hacemos todo”, aunque también es fuerte en la trayectoria “antes ayudábamos bastante, hoy somos las encargadas de las tareas”.

Los “liberales” tienden a ser participantes secundarios o compartidos. Por su edad, es el grupo que más reconoce a la madre como la que hace las tareas domésticas, y por su estrato socioeconómico es el que más dice que éstas corresponden al servicio doméstico. Aquellos hombres y mujeres de este grupo que tienen niños son los que más activamente participan de su cuidado; ellos los llevan al colegio y ellas los llevan al doctor. Pareciera que, más que una novedosa distribución de roles, lo que sucede en este grupo refleja el cambio cultural que propicia una mayor atención al cuidado afectivo de los niños; lo reafirma la constatación de que es el grupo que más juega y hace deporte con ellos. En general, siguen la trayectoria “antes ayudábamos en algunas cosas, hoy seguimos cooperando”.

En el grupo “pragmático” la mujer ha dejado de ser la única que hace las tareas en la casa. Ella es la que en mayor medida se define como la organizadora y hacedora, pero con apoyo de otros integrantes del hogar, incluida la pareja. El hombre de este grupo es el que en mayor medida hace tareas secundarias o de apoyo. **Si bien no se revierte el esquema tradicional**

de organización, aquí existe una mayor complementariedad de funciones, siendo ella la que organiza y está a cargo, y él quien coopera y ayuda. La mujer pragmática se ubica en el eje “antes ayudábamos bastante, hoy somos las encargadas de las tareas”, y el hombre pragmático en el eje “antes ayudábamos en algunas cosas, hoy cooperamos”.

En términos generales, el análisis de los grupos muestra una correspondencia entre prácticas y representaciones. Los grupos más tradicionales tienden a tener prácticas más rígidas donde las mujeres hacen todo y los hombres no hacen nada; en el grupo machista la mujer es la principal hacedora y ellos se mantienen en un rol secundario, en el que pueden respaldar pero no tener la responsabilidad de lo doméstico, aunque sí tienen como misión mantener el hogar en buenas condiciones. El grupo pragmático cambia relativamente las posiciones originales: la mujer ya no hace sola las tareas y él coopera un poco más. Las mujeres luchadoras son las principales encargadas del trabajo doméstico y han tenido que buscar apoyos en sus hijos para salir adelante. Por último, los liberales, siendo jóvenes y más bien de clase alta, siguen dejando la responsabilidad en el quehacer de la madre o la empleada, aunque los hombres del grupo que tienen hijos dedican más tiempo a compartir con ellos.

Tiempo libre y sociabilidad

Como se sostiene a lo largo de este Informe, el desafío de la igualdad de género es multidimensional. No sólo es un asunto de distribución de poder o de recursos monetarios, sino que tiene dimensiones culturales que se expresan en ámbitos tan particulares como la distribución del tiempo libre o las relaciones de amistad.

La disposición y el uso del tiempo libre, el desarrollo de amistades y la participación en organizaciones son necesidades básicas que cualquier persona debe cultivar, pero además tienen

una importancia especial para las relaciones de género. Se trata de actividades que tienden a satisfacerse fuera de los espacios y reglas del mundo doméstico. La desigualdad de género tiene una de sus fuentes en la reclusión de las mujeres en el ámbito hogareño, por lo que conocer estas otras dimensiones de la vida de hombres y mujeres, y cómo se relacionan con las representaciones culturales, contribuye a precisar mejor las dinámicas de la continuidad y el cambio en las relaciones entre hombres y mujeres.

Además, hay una razón de interés para las políticas en pro de la igualdad. La participación en actividades extradomésticas y el desarrollo de capital social amplían el rango de experiencias, diversifica los significados con los que se interpreta el mundo y tienden a aumentar la autoestima. Todo ello contribuye a cuestionar las representaciones heredadas, lo cual es un importante motor de cambio.

EL TIEMPO LIBRE: CANTIDAD Y CALIDAD

El tiempo libre se define como un tiempo de emociones placenteras y efímeras, sin necesidad de un compromiso duradero (Dunning y Elias 1992). Disponer de este lapso fuera de las rutinas y obligaciones cotidianas depende de cómo se distribuye el tiempo y del sentido que se otorgue a estos momentos.

Según diversos estudios (Bittman y Wajcman 2000, McPhail Fanger 2006a y 2006b), **el sentido del tiempo libre no es el mismo para hombres o mujeres**. Para los hombres, tradicionalmente se entiende como aquellos momentos que se disponen después de las actividades laborales, con el fin de descansar, distraerse o compartir con sus amistades. Es un tiempo autónomo de los otros tiempos. En cambio, para las mujeres el tiempo libre se experimenta más como un tiempo simultáneo con otros tiempos: “Veo la tele mientras hago la comida”, “descanso mientras manejo o me baño”. No habría una conformación del tiempo libre independiente y autónomo de las actividades y responsabilidades correspondientes a otros ámbitos. Las mujeres experimentan el tiempo libre como una yuxtaposición o simultaneidad entre varios tiempos.

Esta diferencia se basaría en el hecho de que los hombres tradicionalmente distribuyen su tiempo a partir de la distinción entre dos momentos, el tiempo de trabajo y el tiempo libre, distinción que es posible en la medida en que tienen una menor participación en los tiempos del cuidado de sus familiares y de las tareas domésticas. Estas actividades, que recaen mayoritariamente en las

mujeres, implican situaciones que demandan atención durante la mayor parte del día. De hecho, las mujeres no pueden diferenciar un tiempo libre absoluto porque el rol que tradicionalmente ocupan en la familia implica mantener siempre un tiempo a disposición de los otros. De este modo, **el sentido del tiempo libre y las formas que éste adquiere participarían del conjunto de la división de roles que históricamente la sociedad ha dispuesto**.

En un sentido distributivo, las encuestas sobre el uso del tiempo en Chile muestran que los hombres tienen efectivamente más tiempo libre que las mujeres. Según la Encuesta Nacional del DESUC de 1999, los hombres tenían 355 minutos de tiempo libre a la semana, y las mujeres 329. La encuesta realizada por la Universidad Bolivariana, Domos y SERNAM para 2007 muestra que los hombres tienen actualmente 305 minutos libres a la semana, frente a 270 de las mujeres.

Según el análisis de la encuesta DESUC (Valenzuela y Herrera 2006), la cantidad de tiempo libre aumenta los fines de semana en mayor medida para los hombres, pasando de 310 a 446 minutos, mientras que en el caso de las mujeres aumenta sólo de 305 a 390. Y según Corporación Domos, la Universidad Bolivariana y SERNAM (2007), la diferencia aumenta en el tiempo libre considerado como vida social (hombres, 78 minutos, y mujeres, 58 minutos), y se acerca en los minutos dedicados exclusivamente al descanso (hombres, 123 minutos, y mujeres, 118 minutos).

Pero estas diferencias, que se han observado en distintas sociedades, no se refieren sólo a que el hombre tiene cuantitativamente más tiempo libre que la mujer, sino también al tipo y la calidad del tiempo libre de cada uno. Los datos de la Encuesta PNUD 2009 permiten indagar en las diferentes cualidades del tiempo libre de hombres y mujeres en el Chile actual.

La percepción sobre cantidad de tiempo libre del que se dispone durante la semana no presenta diferencias importantes entre hombres y mujeres.

Las diferencias en las percepciones se producen entre quienes trabajan y tienen una alta carga de responsabilidad económica. Mientras un 37% de los hombres que trabajan de manera permanente declara descansar siempre o casi siempre, sólo un 27% de las mujeres en la misma condición laboral declara poder descansar con dicha frecuencia. En efecto, **para las mujeres con trabajo remunerado o una mayor carga de responsabilidad económica, disponer de un tiempo libre de calidad se hace más difícil que para los hombres en igual situación**. Las mujeres se desarrollan en roles no tradicionales a costa de su tiempo libre o de la intensificación de su uso del tiempo, mediante dobles o triples jornadas.

Las diferencias en el tiempo dedicado al descanso también están asociadas al sentido que le confieren los hombres y mujeres al tiempo libre. Según datos de la Encuesta PNUD 2009, un 50% de las mujeres declara dedicar todo su tiempo libre a la familia, en comparación con un 33% de los hombres. Y cuando se trata de organizar el tiempo, 40% de las mujeres señala que siempre piensa en las necesidades de los demás antes que en sus propias necesidades, en comparación con un 25% de los hombres. Esto indica, tal como lo señaló el Informe de Desarrollo Humano 2009, que **para muchas mujeres el tiempo cotidiano se estructura a partir de las necesidades de los otros**.

CUADRO 14
Participación en organizaciones sociales (porcentaje)

	1999			2009		
	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer
Total de participación	33	37	30	34	40	28
Religiosas	40	29	52	36	30	43
Deportivas	27	41	8	30	45	11
Junta de vecinos	31	29	34	24	20	28
Centro de padres	15	9	22	9	6	12
Voluntariado	4	4	5	5	3	7
Partidos políticos	5	6	4	2	2	1
Grupo cultural	4	4	3	5	4	7
Sindicatos	3	4	2	5	7	2
Grupos de mujeres	4	0	10	6	0	13
Colegios profesionales	4	2	6	2	1	3
Cooperativas	4	4	3	1	1	0

Fuente: Encuesta Desarrollo Humano, PNUD 1999 y 2009.

El tiempo libre asume distintas formas según las finalidades a que se destina. Puede ser ocupado para actividades de descanso, para desarrollar hobbies o gustos personales, para pasar un tiempo con la familia, y también para desarrollar momentos de sociabilidad. El análisis de la Encuesta Desarrollo Humano 2008 indica que pasar un rato con los amigos o participar en un grupo de música se asocia estrechamente a un “tiempo para sí mismo”.

Una mayor sociabilidad puede favorecer una mayor calidad del tiempo libre en la medida en que la participación en organizaciones sociales —como clubes deportivos o juntas de vecinos— y compartir con los amigos propician que el tiempo sea un momento de disfrute, fuera de las preocupaciones del hogar y el trabajo. Y, a la inversa, el tiempo libre de calidad crea oportunidades concretas para desarrollar la sociabilidad.

LAS TRANSFORMACIONES DE LA ASOCIATIVIDAD

Los niveles de asociatividad, es decir, la participación en organizaciones de la sociedad civil o religiosas, se han mantenido estables en los últimos años. Si en 1999 un 33% de la población participaba de alguna organización, hoy lo hace un 34%. Los hombres han aumentado su participación de un 37% a un 40% y las mujeres han disminuido de un 30% a un 28%.

Si bien estas cifras no muestran un gran cambio, cuando se mira el peso de ciertas organizaciones se percibe que el tipo de asociatividad se ha transformado y perdido su fisonomía clásica, vinculada a los partidos políticos, iglesias y asociaciones gremiales, y aumentando las asociaciones culturales, deportivas y de defensa de la mujer.

Como lo muestra el Cuadro 14, los hombres tienden a subir un poco su participación en los clubes deportivos y en los sindicatos; pero experimentan una baja fuerte en los partidos políticos, de un 6% a 2%, y en las Juntas de vecinos, de un 29% a un 20%. La participación de las

mujeres presenta los descensos más marcados en organizaciones como las religiosas, donde pasan de un 52% a un 43%, y los centros de padres y apoderados, de un 22% a un 12%. Sin embargo, **en las mujeres también se observan incrementos en organizaciones no tradicionales, como los grupos culturales, los clubes deportivos y los grupos de mujeres.**

AMISTAD PARA PENSAR LA IGUALDAD

La amistad es una de las relaciones más importantes de la sociabilidad de las personas, pues combina el mundo privado y el público. Los amigos no sólo se definen por remitir al espacio de la intimidad, sino también al espacio y horizonte de las relaciones cívicas. Los amigos son soportes para definir la identidad, para desplegar actividades y referencias fuera del hogar, para acompañar en actividades asociativas o públicas. Esta doble relación que se establece entre ambos espacios remite al sentido de igualdad que comporta la amistad (Allan y Giles 1996, Pahl 2003).

La amistad es una de las pocas relaciones en la cual los que participan tienen que imaginar o recrear un sentido de igualdad para que acontezca. Es difícil que surja una amistad entre personas con rangos de poder muy disímiles, o que una amiga trate a la otra como subordinada. Más allá de que sea un vínculo de reciprocidad o de gratuidad o que se dé entre personas muy diferentes de carácter, se necesita que los amigos se vean y se traten como iguales, al menos formalmente. **Y la representación de esta igualdad no es un asunto personal, sino social y cultural.**

Por siglos, la amistad entre hombres y mujeres fue impensable, precisamente porque en la sociedad no había ninguna imagen o representación sobre la igualdad de género que abriera la posibilidad de esa relación. Sólo desde mediados del siglo XX comenzó a considerarse como un hecho que hombres y mujeres podían tener vínculos estrechos de amistad (Eichenbaum y Orbach 1988, López 1999, O'Connor 1992).

Esta dependencia de la amistad respecto de los imaginarios y discursos sociales y culturales explica también que **durante siglos la referencia a los amigos fuese sólo masculina, pues eran los hombres los que predominantemente ocupaban el espacio público (la política, el trabajo, los clubes y los bares).** En cambio, la amistad femenina se suponía imposible o bien era relegada al ámbito doméstico (hermanas, vecinas). La reflexión sobre la amistad femenina sólo surge cuando las mujeres comienzan a ocupar el espacio público, más o menos en la década de 1960.

En Chile, en los últimos diez años han disminuido crecientemente las personas que dicen no tener amigos, sólo conocidos. Este cambio ha sido especialmente fuerte entre las mujeres, que han pasado de un 41% a un 22%, como lo muestra el Cuadro 15.

Ahora bien, los hombres tienden a declarar más amistades que las mujeres, y en los últimos años han crecido considerablemente en la categoría “tengo muchos amigos”, donde las mujeres suben pero no con tanta intensidad. Además, las mujeres que declaran tener “pocos amigos” han crecido más rápidamente y han sobrepasado a los hombres en los últimos diez años. Ello podría entenderse en dos sentidos. Por una parte, en la medida en que las mujeres han salido al espacio público han pasado de percibirse sin amistades a tener algunas. Por la otra, puede distinguirse entre una amistad “expansiva masculina” y una amistad “íntima femenina”, siendo este último tipo el que más ha crecido en los últimos años.

CUADRO 15
Con respecto a la amistad, usted diría que..., 2001 - 2009 (porcentaje)

	2001			2009		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Muchos amigos	24	16	20	35	22	28
Pocos amigos	45	42	43	52	56	54
No tengo amigos	30	41	36	13	22	18
NS-NR	1	1	1	0	0	0
	100	100	100	100	100	100

Fuente: Encuesta Desarrollo Humano, PNUD 2009.

Como lo sostenía el Informe del PNUD el año 2002, a pesar de que Chile es un país de pocos amigos, las tendencias crecientes de individualización irán de la mano de una creciente importancia de los vínculos de amistad, porque son relaciones afectivas, electivas y no coercitivas. Esto podría vincularse, además, con una relativa disminución del peso de la familia en la identidad de los chilenos. Si en 2001 un 54% ponía en primer lugar a la familia como categoría para definirse a sí misma, en 2009 esa categoría baja a un 45% como primera opción.

El hecho de que los hombres sigan poseyendo una mayor red de amigos, pero que las mujeres hayan incrementado sus vínculos más íntimos, va de la mano con la idea de una igualación progresiva en las relaciones de género, pero aún con una distancia que favorece al hombre. Si la amistad remite a la conjunción entre lo privado y lo público, los hombres siguen teniendo una mayor incorporación a espacios y tiempos de sociabilidad fuera del hogar. Sin embargo, cabe preguntarse si esta amistad se desarrolla sólo entre hombres

o entre mujeres o si va avanzando a relaciones de sociabilidad mixtas, donde hombres y mujeres comparten sus similitudes y diferencias.

¿CLUB DE TOBI O CLUB DE LULÚ?

En Chile, los hombres tienen una mayor tasa de “homosociabilidad” que las mujeres, es decir, tienden a tener más amigos hombres que las mujeres sólo amigas mujeres.

Mientras el 46% de los hombres tienen en su mayoría amigos hombres, en el caso de las mujeres sólo un 39% declara tener mayoritariamente amigas (Cuadro 16). La proporción de homosociabilidad masculina aumenta aproximadamente un 15% en los grupos C3 y E, y la femenina aumenta en la misma magnitud pero sólo en el estrato más pobre. Por otra parte, mientras en los hombres no hay mayores variaciones por grupo de edad, la homosociabilidad disminuye en las mujeres menores de 35 años y aumenta desde los 55 años en adelante.

Si se analizan los cinco grupos de representaciones de género, se observa que hay una correspondencia entre el tipo de representación y los vínculos de sociabilidad que se generan (Cuadro 17). Así, los hombres “machistas” son los que tienden a tener más amigos sólo hombres, pero a la vez son los que concentran niveles más altos de participación en organizaciones sociales, particularmente en las organizaciones deportivas, las religiosas y los sindicatos. En general los hombres de este grupo tienden a reafirmar su identidad entre hombres, afirmando entre ellos una igualdad fraternal que en el hogar y frente a las mujeres desconocen. Si bien tienen menos tiempo libre que los demás por estar inserto en el mercado laboral, se lo dedican a sus amigos más que a la familia.

El grupo “tradicional” presenta una menor sociabilidad que el resto, tiene menos amigos y ha recibido menos invitaciones a salir en el último tiempo. También es el grupo que menos participa en las organizaciones sociales, y cuando lo hace, tiende a ser en organizacio-

CUADRO 16
Quiénes son sus amigos según sexo (porcentaje)

	Hombre	Mujer	Total
La mayoría hombres	46	11	28
La mayoría mujeres	6	39	22
Hombres y mujeres por igual	47	49	49
NS-NR	1	1	1
Total	100	100	100

Fuente: Encuesta Desarrollo Humano, PNUD 2009.

CUADRO 17
Quiénes son sus amigos y representaciones de las relaciones de género (porcentaje)

	Tipologías de representaciones de las relaciones de género					Total
	Tradicionales	Machistas	Pragmáticos	Luchadoras	Liberales	
La mayoría hombres	30	43	29	18	24	29
La mayoría mujeres	23	14	22	29	22	22
Hombres y mujeres por igual	46	43	48	52	53	48
NS-NR	1	0	1	1	1	1
Total	100	100	100	100	100	100

Fuente: Encuesta Desarrollo Humano, PNUD 2009.

nes religiosas. Si bien tiene más tiempo libre que los demás, por su edad y su desconfianza a la sociedad prefiere descansar y pasarlo en familia. Los “liberales”, al contrario, son los que tienen mayor tiempo libre para sí mismos y mayores niveles de sociabilidad; son los que más amigos tienen, los que más confían en las personas y los que más participan en organizaciones menos tradicionales, como voluntariados, grupos culturales, musicales y clubes deportivos. Y, más importante aun, es el grupo con mayor proporción de amigos de ambos sexos, de modo que su representación igualitaria de las relaciones de género tiene una efectiva correspondencia en la conformación de su grupo de amigos.

Los “pragmáticos” no tienen una sociabilidad muy distinta del promedio de la población. Tienden a no participar mucho en organizaciones (63%), su tiempo libre normalmente lo dedican a la familia y a tener amigos, que en un 42% son hombres y mujeres por igual. El grupo de los “luchadores” tiene una sociabilidad más bien concentrada en “pocos amigos” y es el que tiene la proporción mayor de sólo amigas mujeres, aunque también una alta proporción de amistades mixtas. Si bien este grupo tiene una imagen negativa de los hombres, todo indica que esta crítica se circunscribe al ámbito de la pareja y no limita sus relaciones de amistad con el sexo opuesto. Las que participan tienden a hacerlo más en organizaciones de defensa de derechos, como juntas de vecinos, grupos de mujeres o centros de padres y alumnos. Sin embargo, son aquellas que menos descansan

y que su tiempo libre tienen que dedicarlo todo o bastante a su familia. Su representación de esfuerzo y sacrificio tiene un correlato en el hecho de que no descansan y que deben limitar su sociabilidad para sacar adelante a su familia.

Como se ve, las representaciones de género tienen un correlato en las prácticas. Las mujeres que se observan desde el sacrificio y el esfuerzo descansan menos, los hombres machistas tienen sólo amigos hombres y aquellos grupos más igualitarios tienden a tener más amigos de ambos sexos. En estos ámbitos se revelan cambios importantes, además: aumenta la sociabilidad, baja el peso de la familia en la identidad, y la participación tiende a tener más relación con identidades culturales o individualizadas que con los tradicionales referentes colectivos.

Este capítulo ha mostrado que las representaciones culturales de género tienen un impacto real en la organización del trabajo doméstico, en la distribución del tiempo libre y en las formas de sociabilidad. En todos estos ámbitos, el análisis de los datos de la Encuesta PNUD 2009 ha mostrado empíricamente que, en la cotidianidad de los hogares y de las relaciones sociales, las representaciones culturales menos igualitarias (machistas y tradicionales) contribuyen a reproducir el orden tradicional de género en las prácticas de quienes las portan, mientras que las representaciones más igualitarias (pragmáticos, luchadoras y liberales) evidencian cambios en las prácticas y los roles tradicionales y desarrollan nuevos arreglos en sus relaciones de género.



Imaginarios y representaciones de género: el rol de los medios de comunicación

capítulo 7

Los medios de comunicación son uno de los espacios privilegiados donde se gestan, sedimentan y cambian las representaciones sobre los roles y atributos asociados a las relaciones entre hombres y mujeres. Radios, periódicos, programas televisivos y portales en Internet hacen circular tanto los discursos tradicionales de género como nuevas imágenes que van alterando las representaciones de las personas. Por ello, para comprender las relaciones de género en la sociedad actual es indispensable observar las dinámicas de los medios.

Los discursos producidos por los medios tienen una fuerte incidencia en la construcción de realidades y subjetividades. Estos relatos e imágenes nutren el universo simbólico e inscriben el lugar de lo femenino y lo masculino en el imaginario colectivo. Si bien las audiencias no son pasivas frente a lo que se exhibe en los medios y pueden reinterpretar el significado expresado en ellos, la oferta mediática abre las puertas para que ciertas representaciones se fortalezcan, otras se modifiquen y algunas no aparezcan. Finalmente,

las representaciones construidas o validadas por los medios tienen un impacto sobre las prácticas de las personas y se convierten por esa vía en realidades.

Estudios internacionales muestran la persistencia de imágenes tradicionales de las relaciones de género en los medios, que contribuyen a mantener la hegemonía de un sistema jerárquico de valores que refuerza las desigualdades expresadas en la vida cotidiana. Ejemplo de ello es un estudio sobre la presencia de las mujeres en los medios de comunicación de América Latina, que analizó las noticias más importantes de la prensa escrita de seis países de la región y realizó un monitoreo de los noticieros de radio y televisión durante el primer bimestre de 2009. Concluyó que las mujeres son mencionadas sólo en un 18% de las notas informativas que se publican y difunden; además, aparecen por lo general asociadas con noticias de la sección de vida social. El mismo estudio constata que a las opiniones de las mujeres se les destina un promedio de 1 minuto 20 segundos en los programas de radio y televisión, a diferencia de los 3 minutos 35 segundos que se les destina a las de los hombres; sumado a ello, a las mujeres del ámbito de la política o de la administración pública se les destina el 14% del

tiempo que se le otorga a los hombres en cargos similares, y en las entrevistas están la mitad del tiempo que ellos frente a los micrófonos y cámaras (Borbón 2009).

Los estudios sobre el tema realizados en Chile en las dos últimas décadas muestran que en el país no se está tan lejos de esta realidad, pero también existen matices y cambios. Diversos tipos de programas y secciones han revelado o incluso adelantado ciertos cambios que se han estado produciendo a partir del despliegue de las mujeres y sus derechos en la esfera pública. El siguiente capítulo muestra los cambios y continuidades de los discursos e imágenes de las relaciones de género que se presentan en los medios de comunicación masiva a partir de la revisión de los principales estudios nacionales realizados hasta la fecha en la materia. Estos estudios se concentran en la oferta de contenidos y mensajes de los programas de mayor audiencia en los principales medios nacionales de radio, prensa y televisión. Sin embargo, hoy Internet y los procesos de convergencia y globalización están cambiando radicalmente el panorama y las dinámicas de los medios. Esto exige cautela a la hora de interpretar los resultados de estudios referidos principalmente a los medios tradicionales.

Los estereotipos de género en los medios

Una de las primeras investigaciones que indaga en el contenido y las imágenes de género transmitidos por los medios de comunicación se realizó a principios de la década de 1980 y estudió las revistas femeninas de América Latina dirigidas fundamentalmente a mujeres de estratos medios y altos, incluyendo las revistas chilenas de la época. El estudio concluyó que los medios analizados afirmaban los patrones tradicionales de género y a la vez eran funcionales a los nuevos estilos de consumo que se comienzan a difundir con fuerza en pleno proceso de institucionalización del mercado como principal mecanismo de coordinación social en el país. Más del 50% de las páginas de estas revistas estaban ocupadas

por publicidad o por consejos publicitarios dedicados a las mujeres. Los tipos de productos anunciados eran mayoritariamente de belleza, moda, línea blanca y electrónica.

La imagen promovida mayoritariamente por estos avisos era la de mujeres supeditadas al rol de objeto sexual y estético en función de los deseos masculinos. El 92% del contenido de las revistas chilenas estudiadas no remitía al desarrollo intelectual de las mujeres, ni a su participación política, el trabajo remunerado, la responsabilidad económica o la participación social. Se limitaba a promover un modelo físico que imponía la cristalización de la juventud:

jóvenes, de raza blanca, delgadas. Las mujeres de más de cuarenta años no tenían cabida en el modelo. Las mujeres trabajadoras que aparecían en las secciones de actualidad eran actrices y cantantes, y cuando aparecían mujeres en su condición de madres, esposas o hijas, era para referirse a su relación con hombres prominentes (Santa Cruz y Erazo 1980).

A principios de los años noventa, con la llegada de la democracia, comenzó a instalarse una crítica a estos estereotipos. Organizaciones como la Concertación de las Mujeres por la Democracia llamaron la atención sobre el papel de los medios y demandaron incrementar la participación femenina en el diseño y evaluación de las políticas de comunicación, estimular la presencia de la mujer ciudadana en los medios, procurar que los contenidos de los mensajes oficiales promovieran imágenes realistas y plurales de las mujeres, y que la publicidad de gobierno obedeciera a principios no estereotipados ni sexistas (Hirmas 1990). Sumado a ello, la creación del Servicio Nacional de la Mujer (1991) significó la aparición de discursos y temáticas que los medios tuvieron que incorporar en sus agendas informativas, como por ejemplo las campañas contra la violencia que se ilustrarán en los capítulos siguientes.

A pesar de estas plataformas institucionales, las trabas al cambio han sido más difíciles de sortear de lo que se pensó en un principio. En una temprana evaluación sobre los espacios y la imagen de la mujer en la prensa se muestra que los principales diarios de circulación nacional seguían contribuyendo a la mantención de una imagen desvalorizada y estereotipada de la mujer, en contradicción con los principios de igualdad de oportunidades que intentaba sustentar el país. El espacio que ocupaban las noticias sobre la mujer en la prensa escrita no llegaba al 5% del total de mensajes noticiosos, su participación social y política era minimizada u omitida y aparecía más frecuentemente como objeto sexual, como ama de casa o en las páginas de vida social (Fuentes y Widmaier 1994). Además, cuando una mujer formaba parte de un reportaje especial los periódicos tendían a ubicarla en la dimensión del mundo privado. Así, de una jueza se destacaba su rol de

esposa, y una senadora se convertía esencialmente en madre (Silva, Torres y Cáceres 1997).

En el medio televisivo la presencia de la mujer se hacía más evidente en los noticieros, generalmente presentados por periodistas de ambos sexos. No obstante, en la exhibición misma de las noticias, el 64% estaba a cargo de periodistas hombres y el 35,9% de profesionales mujeres. Además, de las entrevistas hechas en los noticieros, el 75,7% fueron efectuadas a hombres y un 24,3% a mujeres, de las cuales un gran número fueron entrevistadas por haber sido víctimas de sucesos policiales (Silva 2000).

Estudios más actuales señalan que la presencia de las mujeres en las noticias tiene variaciones dependiendo del área temática, pero, en términos generales, las mujeres representan un 29% y los hombres un 71% del foco de las noticias emitidas. En este sentido, sigue manteniéndose una brecha relevante, que se acentúa dependiendo del rubro de la noticia. Las mujeres protagonistas aparecen en un porcentaje mayor en noticias relacionadas con salud, violencia y delincuencia, celebridades y artistas. Sin embargo, en ninguno de los rubros su presencia supera el porcentaje de protagonistas masculinos. Ellos aparecen en alto porcentaje en los temas de política y gobierno, economía y negocios, asuntos sociales y legales (Gallagher 2005).

En el ámbito radial, los noticieros parecían aun más reticentes a dar espacios a la mujer. Entre los periodistas presentadores de noticias el 79,9% eran hombres y el 20,1% mujeres, y no existía rubro alguno en el cual las periodistas superaran a los hombres en sus tiempos de exposición. De acuerdo al análisis de uno de los informativos radiales con más audiencia, del tiempo dedicado a entrevistas sólo el 0,1% fue otorgado a una mujer (Silva 2000).

La publicidad también ayudará a perpetuar las representaciones más tradicionales. En un estudio sobre la publicidad comercial exhibida por la televisión abierta, los resultados revelan que los anuncios utilizan mayoritariamente personajes femeninos como protagonistas (53,3%) y que los productos más publicitados corresponden a acti-

vidades que culturalmente han sido consideradas como femeninas: productos para el hogar, cosmética, alimentos, medicamentos. Los hombres aparecen como los principales informantes de los consumidores (38,7%), son ellos quienes dan la información sobre las características del producto, y cuando hablan los dos sexos, las mujeres aparecen relatando su experiencia, dando testimonio. De esta forma se valida la voz masculina con una mayor credibilidad (SERNAC 2003).

Según los estudios que han intentado hacer una evaluación de conjunto, la imagen femenina en los medios se asocia principalmente al comercio

de productos o relatos en secciones de espectáculos, páginas sociales y notas curiosas. En los suplementos femeninos la realidad política, económica y social está ausente, y se concentran en la atención en el cuerpo, la moda, las comidas, la familia –especialmente los hijos y la adolescencia– y la conciliación con el mundo del trabajo. Es decir, en ciertos espacios hay un reconocimiento de que las mujeres se desempeñan en el mundo del trabajo y en ámbitos de decisión, pero se mantienen simultáneamente los roles y las visiones tradicionales sobre lo femenino, como la exigencia de la maternidad, de la belleza y de las tareas domésticas (Muñoz 2007).

La presencia del cambio

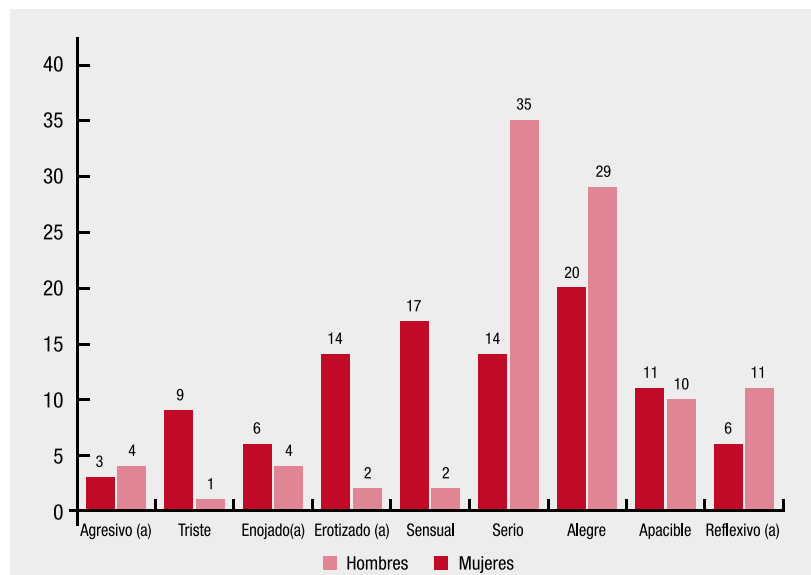
La imagen de la mujer en los medios escritos, radiales y audiovisuales no ha permanecido estática. Ha habido transformaciones en los mensajes e imaginarios de género que los medios transmiten; esas modificaciones, sin embargo, tienen un carácter ambivalente desde la perspectiva de la igualdad de género: algunas refuerzan o enfatizan las representaciones tradicionales con formatos e imágenes novedosos, otras las dejan atrás.

Un primer cambio que se revela en los estudios se refiere al destape del cuerpo y el énfasis que se ha puesto en la exhibición de la anatomía femenina. Según investigaciones sobre publicidad (SERNAC 2003 y Uribe, Manzur, Hidalgo y Fernández 2007), la principal metáfora femenina detectada sigue siendo la imagen de la mujer como objeto sexual (36%), pero ahora es más explícita. La antigua exaltación de la juventud y la belleza hoy se combina con una exhibición provocativa de los atributos corporales femeninos, especialmente los pechos y los glúteos, en productos de consumo asociados a la masculinidad tradicional, especialmente licores.

A esto se suman programas televisivos que intentan fortalecer la relación tradicional de género a partir de la exaltación puramente corporal y sexual de la figura femenina y de un humor tradicionalmente homofóbico.

Otra evidencia de la exaltación del cuerpo en la construcción de la imagen femenina la mostró un análisis de las fotografías contenidas en la prensa escrita (SERNAM 2009a). Al contar las imágenes de hombres y mujeres de acuerdo con sus cualidades, tal como se aprecia en el Gráfico 18, se vio que un 31% de las imágenes femeninas corresponde a actitudes corporales de carácter sexual (erotizadas o sensuales), las que,

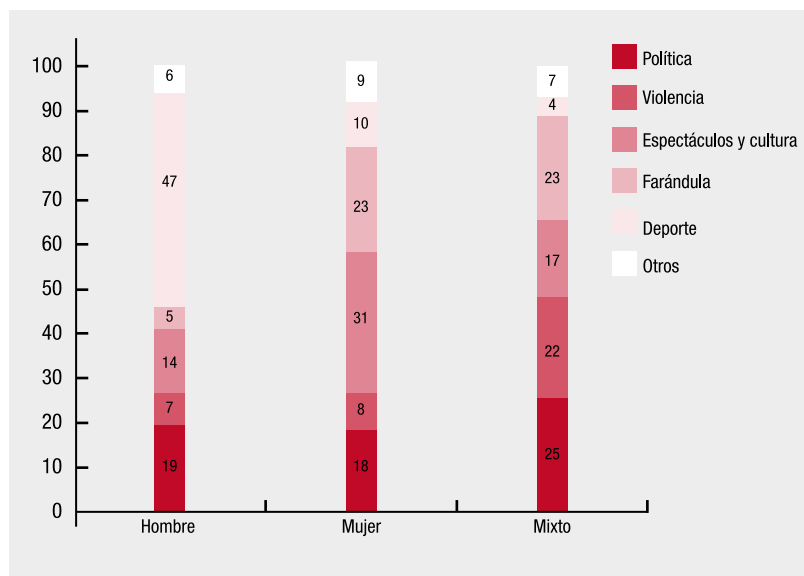
GRÁFICO 18
Aparición de tipos de fotografías en prensa escrita (porcentaje)



Fuente: SERNAM 2009a: 51.

GRÁFICO 19

Temas de las noticias distribuidas por sexo de protagonistas (prensa escrita) (porcentaje)



Fuente: SERNAM 2009a: 40.

por el contrario, sólo representan un 4% de las cualidades masculinas en las fotografías estudiadas. En el caso de las fotografías de hombres hay una mayor tendencia a asociar la masculinidad con seriedad o reflexividad, o en el caso de los hombres jóvenes, con alegría.

Una segunda transformación se ha producido en las representaciones de las mujeres en relación con su apertura al mundo público. Los medios de comunicación reflejan y hacen visible la progresiva transformación de los roles de género a partir de la entrada masiva de la mujer al trabajo y del acercamiento de los hombres a una paternidad más activa.

Por un lado, la mujer comienza a ser descrita desde la doble cotidianidad del hogar y del trabajo, y a ser valorada por su capacidad para lidiar con diversas presiones familiares y laborales. El mercado, a través de la publicidad, ha fomentado esta representación en dos sentidos: por un lado, ha levantado imágenes sobre la “multimujer”, aquella que logra conciliar las tareas domésticas con sus labores profesionales, y por otro, ha propiciado una serie de campañas a partir del reconocimiento del sacrificio que la doble jornada supone para las mujeres: “Porque tú te lo mereces...”.

En el caso de los hombres, desde hace algunos años comienzan a aparecer representaciones masculinas vinculadas al mundo privado. Primero fue la exhibición de hombres notorios resaltando su paternidad y su rol afectivo en el hogar (Silva, Torres y Cáceres 1997). Luego aparecen imágenes publicitarias de hombres compartiendo tareas domésticas, cuidando a los hijos y expresando su emotividad, lo que demuestra un cambio incipiente en las representaciones de género. Además, se empiezan a representar roles compartidos entre hombres y mujeres (SERNAC 2003).

Una tercera y gran transformación la han llevado a cabo las teleseries. Este formato ha introducido mayor heterogeneidad y nuevos contenidos en los relatos sobre la identidad de hombres y mujeres, y ha expuesto temas antes ausentes o marginados del debate público. En efecto, estos espacios televisivos han derribado diversos tabúes en la sociedad chilena, como la homosexualidad (*Dónde está Elisa*, de TVN), el protagonismo de las mujeres (*Romané*, de TVN) o la diversidad de masculinidades (*Machos*, de Canal 13).

Como en muchos países latinoamericanos, en Chile las teleseries han tenido un papel importante como portadoras y visibilizadoras de los cambios culturales y de los hibridajes entre tradición y modernidad (Barbero 2002). Han sido uno de los pocos formatos comunicacionales masivos que desde hace ya un tiempo representan y narran el empoderamiento femenino y sus dificultades, como también las nuevas inseguridades masculinas frente a sus identidades.

Así, en estos espacios televisivos de ficción se ha tendido a mostrar a mujeres activas, autosuficientes, competitivas, mientras los hombres aparecen como inseguros, ingenuos, con menos iniciativa y más dependientes. Hoy los personajes femeninos concentran gran parte del conflicto dramático de las telenovelas e incursionan en ambientes dominados históricamente por los hombres, representación que tiene un correlato en las actuales dinámicas sociales de empoderamiento femenino (MINEDUC y UDP 2006, Arenas, Oyanedel y Souza 2009).

El cuarto cambio es la visibilización de la mujer en la esfera pública como protagonista de los cambios culturales y políticos. El intento de paridad del gobierno de la Presidenta Michelle Bachelet constituyó un fuerte impulso mediático para que más líderes mujeres comenzaran a aparecer en los temas de conducción nacional. Un reciente estudio de SERNAM (2009a) indica que, tanto en radio como en la televisión y la prensa escrita, las mujeres actualmente tienen un significativo mayor nivel de visibilidad en el ámbito público.

Si bien se evidencia en este estudio que, al igual que en los anteriores, la participación de las mujeres como protagonistas de las noticias sigue siendo muy inferior a la presencia masculina, se observan cambios en los ámbitos de aparición en que figuran, aumentando específicamente su vinculación con temas de la política institucional. Tal como muestra el Gráfico 19, del total de las noticias de prensa escrita protagonizadas por mujeres un 18% corresponde a este ámbito, bastante cerca del 19% que representa la política institucional respecto del total de noticias protagonizadas por hombres. Al mismo tiempo, sin embargo, en otros ámbitos noticiosos se observa una clara diferenciación de género: mientras las mujeres aparecen principalmente vinculadas a noticias de espectáculos, cultura y farándula, los hombres están ligados principalmente a noticias deportivas.

De este modo, el análisis constata un fuerte impacto de la dimensión simbólica de la paridad: un 55% del total de notas periodísticas en que aparecen ministras corresponde a secciones políticamente relevantes, siendo el primer año de gobierno el período que concentra mayor cantidad de cobertura de prensa en estas secciones. Dentro de estas noticias se encuentran las relativas a la Presidenta de la República (SERNAM 2009a), por lo que puede existir un factor coyuntural que se debilite en los próximos años.

A pesar de esta nueva asociación entre mujeres y liderazgo público, algunos estudios han mostrado que los medios tienden a banalizar la acción política de las ministras, lo que no hacen con los líderes masculinos. Así, complementan la información de su actividad política con representaciones de la vida doméstica-privada y la exposición e interés por su aspecto físico, remitiéndolas a la esfera que tradicionalmente les ha sido reservada. Las propias ministras consideran que los medios las invisibilizan y que tienen menos apariciones que los ministros: "... cuando es una entrevista a un hombre, página completa, cuando es una entrevista a una mujer es un texto chico, a la mujer siempre la están mirando si se viste bien, si no se viste bien, si se peinó o no se peinó, nunca por sus cualidades profesionales" (Corporación Humanas 2009a: 108).

Persistencia y transformación: los vaivenes del cambio

En estas dos últimas décadas se han producido transformaciones en la situación sociopolítica y cultural del país que han tenido su correlato en el posicionamiento de los derechos de las mujeres y en su mayor presencia en la esfera pública. Diversas formas de discriminación se han puesto sobre la mesa y se han abierto con mayor énfasis las puertas de lo privado para sancionar legal y socialmente los actos de violencia, como lo muestran las diversas campañas mundiales y nacionales, de

orden estatal o de la sociedad civil. Sin embargo, y como pretende mostrar este Informe, persisten núcleos duros de oposición a los cambios.

En este escenario, las inercias y trabas a una mayor igualdad conviven en los medios con las expresiones del cambio. En ellos las imágenes y los discursos sobre las mujeres transitan entre las concepciones estereotipadas y discriminadoras y los nuevos roles e identidades.

Es en el discurso publicitario donde se evidencia una mayor continuidad y el reforzamiento de importantes estereotipos: la mujer objeto de deseo, el imperativo de la juventud en el modelo estético femenino, la exaltación de la sexualidad y la imagen de la mujer como responsable única de las labores domésticas. El protagonismo de las mujeres en los avisos sigue siendo mayoritario y los productos más publicitados continúan aludiendo a actividades consideradas típicamente femeninas. No obstante, también hay algunos indicios de un cambio que se manifiesta en la representación de labores y espacios profesionales y domésticos que se comparten con los hombres, y en imágenes de mujeres que trabajan y cumplen exitosa y “heroicamente” con el doble rol: el de trabajadora y el de dueña de casa (la “multimujer”).

La mayor visibilidad de las mujeres en todos los medios de comunicación también abre puertas para cambios que pueden tener impactos significativos en las representaciones culturales de género. Sin embargo, no ha implicado la desaparición de la brecha que supone la mayor presencia de la imagen masculina en los medios. En la prensa escrita los hombres aparecen en espacios más relevantes, y en la radio y la televisión ocupan más tiempo de exposición. Además, si bien esta brecha ha disminuido en términos generales, hay ámbitos noticiosos en que se ha acentuado.

A la mayor visibilización se suma el hecho de que las mujeres también han aumentado su presencia como profesionales de todos los medios; hoy hay más reporteras, periodistas, presentadoras y conductoras, lo cual no implica que se haya alcanzado un equilibrio en todos los puestos y en todos los niveles jerárquicos. Se mantiene la inequidad en el ámbito de los profesionales de los medios de comunicación y en los cargos directivos (un análisis de la presencia de mujeres en altos puestos de los medios de comunicación se encuentra en el capítulo 15 de este Informe, dedicado al mapa de género y elite).

La transformación de las imágenes y los discursos que difunden los medios y su impacto en las representaciones sociales es un proceso complejo y multidimensional, y avanza a veces por caminos insospechados. Así, por ejemplo, programas de ficción como las teleseries han desempeñado un gran papel como reflejos de la diversidad de roles y proyectos de vida de los hombres y mujeres. Sin embargo, más allá de celebrar el efecto de cambios culturales a veces no intencionales, y que pueden tener ambiguos efectos de largo plazo, para enfrentar las representaciones tradicionales que transmiten los medios son necesarias medidas intencionales y debatidas democráticamente, tales como las iniciativas legales (Recuadro 1). A ello debe sumarse una actitud vigilante de las organizaciones ciudadanas.

RECUADRO 1

NORMATIVA PROPUESTA PARA REGULAR EL CONTENIDO DE LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN

El 11 de julio de 2007 fue presentado en la Cámara de Diputados un proyecto de ley, actualmente en trámite, que incorpora normas contra la discriminación y publicidad que atente contra la dignidad de las personas (Boletín Nº 5193-07).

“Artículo único: Introdúcense las siguientes modificaciones al artículo 19:

Inciso 2- Los medios de comunicación o publicitarios no podrán, en uso de este derecho, efectuar comunicación o publicidad alguna que atente contra la dignidad de la persona, vulnere los principios y derechos reconocidos en esta Constitución o promueva la discriminación basada en las diferencias de raza, color, origen étnico, edad, sexo, religión, creencia, opinión política, origen nacional, cultural o socioeconómico, orientación sexual y muy especialmente en la inferioridad o superioridad de sexo.”

Hombres comprometidos con el fin de la violencia hacia las Mujeres



Los malestares de las relaciones de género

capítulo 8

Las prácticas de género están orientadas y legitimadas por las representaciones sociales de las relaciones entre hombres y mujeres. De ahí la importancia del trabajo cultural para consolidar y promover los avances en dirección de la igualdad. Pero no se trata de un trabajo fácil. Las representaciones no son estáticas, cual muros en el camino que basta con derribar para despejar la vía o construir otras cosas en su lugar; son dinámicas, reaccionan, resisten, se reacomodan o adaptan, a veces parecen desaparecer pero re-

tornan por caminos impensados. Además, tienen capas muy duras, muy lentas de penetrar.

Estas características exigen interpretar con profundidad y realismo los distintos ámbitos de las relaciones de género para identificar aquellas dinámicas que impiden avanzar o que arriesgan lo avanzado. En este capítulo se observarán las dinámicas de dos núcleos duros en las representaciones de género que limitan una mayor igualdad entre hombres y mujeres. Más que evaluar

las dificultades del avance, interesa precisar las dinámicas complejas, los avances y los retrocesos, las intrincadas causalidades, las ambivalencias de la relación entre representaciones y prácticas. Ello permite mostrar que la lucha por la igualdad de género es un trabajo permanente que no transcurre de manera lineal e irreversible, sino en muchos tiempos y escenarios distintos, en varios niveles simultáneos y sometida a una compleja trama de acciones y reacciones, muchas de ellas difíciles de anticipar.

En una primera sección se trata la masculinidad, que constituye un núcleo duro del trabajo por la igualdad de género. No sólo porque la masculinidad tradicional tiene aún un fuerte arraigo en la población, sino también porque no ha sido abordada expresamente por el debate y las políticas, y por los efectos que sobre ella están teniendo los avances en los derechos y en el empoderamiento de las mujeres. La masculinidad no es un factor simplemente olvidado de las políticas de género, a la espera de su turno para ser transformado.

Está reaccionando, y algunas veces de maneras que acentúan las dificultades para la construcción de la igualdad. Este capítulo se centrará en comprender los orígenes y efectos del malestar masculino que surge en el contexto de las transformaciones de las relaciones de género.

En una segunda sección se aborda el núcleo más duro de las relaciones de género: la violencia. Los datos señalan su persistencia en Chile a pesar de los avances legislativos y culturales. Pero no se trata sólo de la inercia de la antigua violencia patriarcal, de la que se esperaba que lentamente desapareciera. De la mano de la transformación de las relaciones entre hombres y mujeres, y de las incertidumbres e irritaciones que ello acarrea a muchos, surgen también nuevas formas de violencia, precisamente para resistir y reafirmarse frente a los cambios. Esta sección se centra en precisar las formas de violencia que se dan en las relaciones de género, así como los factores de su permanencia y surgimiento.

Los hombres y sus identidades de género: cambios, crisis y malestares

Un malestar recorre las relaciones de género. Muchas mujeres, de la mano de los cambios en la sociedad, han hecho un trabajo sobre sus identidades en demanda de mayor igualdad, pero sienten y experimentan en el día a día que los hombres no hacen su parte. Si bien algunos hombres han iniciado un camino paralelo de cambios que ya comienza a mostrar resultados positivos, la gran mayoría son aún espectadores pasivos de esos cambios, se sienten amenazados por ellos y a veces los resisten.

Efectivamente, tal como han mostrado los capítulos precedentes de esta parte y como se podrá comprobar en el resto del Informe, lo que un porcentaje significativo de hombres hace o deja de hacer conforma un doble obstáculo para una mayor igualdad en las relaciones de género. **Por una parte, resisten y limitan el acceso de las**

mujeres a los puestos de poder en distintos ámbitos de la conducción social; por otra, se restan a participar igualitariamente en las tareas del ámbito doméstico. Las razones parecen comprensibles: se trata de la defensa de aquellos poderes y privilegios evidentes que están asociados a la identidad masculina. Las consecuencias sobre las mujeres son conocidas: sobreexigencia para acceder al poder y continuar a cargo de las labores domésticas, al tiempo que aumenta su carga laboral y su participación en los asuntos públicos.

No es de extrañar, entonces, el malestar con los hombres que se aprecia en los datos de la Encuesta de Desarrollo Humano 2009. Como se mostró al inicio de esta parte, la categoría más recurrente de términos con que las mujeres se refieren a los hombres es la de atributos nega-

tivos: *machista, irresponsable y flojo* son algunas de las palabras más utilizadas, y agrupan el 25% del total de las menciones. Un estudio sobre violencia en las parejas jóvenes realizado por Domos y SERNAM (2009c) muestra que estos términos también aparecen en las representaciones juveniles, asociando a la figura del hombre las expresiones *egoísta, animal, impulsivo, fuerte y calculador*, entre otras.

Pero, ¿qué pasa con los hombres? ¿Por qué muchos de ellos no avanzan o se resisten? Se puede afirmar que el problema no son los hombres sino ciertas identidades masculinas presentes en las representaciones tradicionales de las relaciones de género, así como en las reglas y los recursos institucionales en que aquéllas se apoyan y los poderes y ventajas que proveen. Esas identidades son las que orientan, sustentan y legitiman las resistencias de muchos hombres ante los cambios en las relaciones de género. Muchos hombres portan estas representaciones machistas o tradicionales, pero también algunas mujeres, las que contribuyen a su reproducción y a las resistencias a los cambios, al encarnar la identidad femenina complementaria de mujer pasiva y cuidadora.

La pregunta que hay que hacerse, entonces, es qué pasa con las identidades tradicionales masculinas cuando hay procesos de alteración de las relaciones de género. ¿Qué les pasa a los hombres que portan y reproducen esas identidades con las transformaciones que las mujeres y la cultura han impulsado?

LA MASCULINIDAD Y SUS GRIETAS

Hoy son muchos los aspectos en que las imágenes tradicionales de la masculinidad están en tela de juicio, y ello provoca tanto cambios en las representaciones de género como reacciones inesperadas en las prácticas concretas de sus portadores.

Si algo ha definido **la imagen tradicional de masculinidad es la idea de que los hombres, por sus capacidades, por su fuerza, por su poder y por su autocontrol racional pueden y deben ordenar el mundo de los**

CUADRO 18

¿Quién se desempeñaría mejor en el cargo de Presidente de la República? (porcentaje)

	Hombre	Mujer	Total
Un hombre	18	9	13
Una mujer	6	12	9
Ambos por igual	75	78	77
NS-NR	1	1	1
Total	100	100	100

Fuente: Encuesta Desarrollo Humano, PNUD 2009.

CUADRO 19

Pensando en el ámbito laboral, ¿con cuál de las siguientes afirmaciones está usted más de acuerdo? (porcentaje)

	Hombres	Mujeres	Total
Generalmente los hombres son mejores jefes que las mujeres	25	18	22
Generalmente las mujeres son mejores jefas que los hombres	12	18	15
Ninguno es mejor ni peor jefe que el otro	62	62	62
NS-NR	1	2	1
Total	100	100	100

Fuente: Encuesta Desarrollo Humano, PNUD 2009.

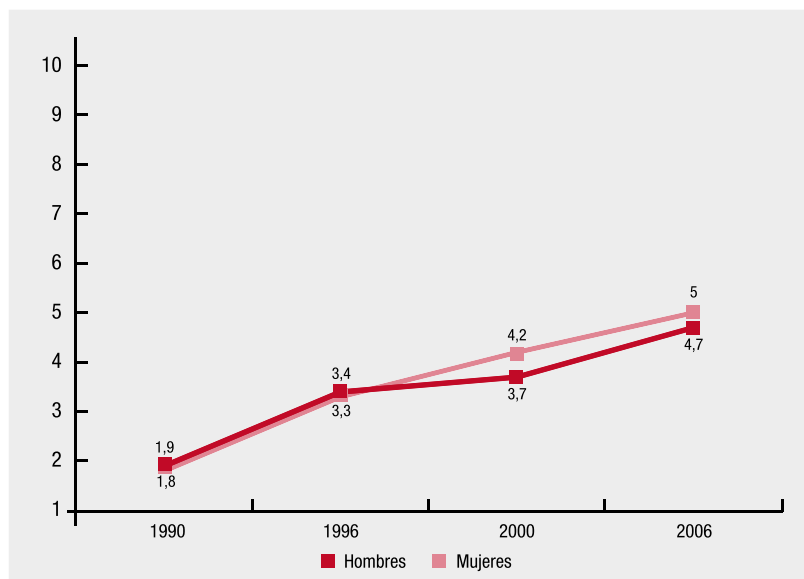
demás: mujeres, niños, débiles e irracionales (Seidler 1994, 1997). De más está decir que no sólo las mujeres y los niños han sufrido la violencia de esa imagen tradicional; la sufren los homosexuales y trans a través de la homofobia masculina y la transfobia como también los propios hombres, que deben adaptar sus experiencias y aspiraciones a las exigencias maniqueas de esa masculinidad.

Algunos aspectos de esa imagen tradicional han cambiado fuertemente en el último tiempo, como lo atestiguan los datos de este Informe que señalan no sólo la crítica pública a la masculinidad, sino las transformaciones en el plano de las representaciones. Así, por ejemplo, la gran mayoría de los hombres, al igual que de las mujeres, piensa que ambos están igualmente capacitados para ejercer los más altos cargos de la sociedad (ver Cuadros 18 y 19).

Sin embargo, en las actitudes y los discursos de quienes efectivamente ejercen el poder en esos ámbitos y administran sus accesos predomina aún la idea de un vínculo natural entre la administración del poder en el espacio público y la identidad masculina (ver la Parte 5 de este Informe y Observatorio Social Universidad Alberto Hurtado 2009). Y, como se verá más

GRÁFICO 20

Evolución de la tolerancia a la homosexualidad de hombres y mujeres en Chile (promedio tolerancia de 1 “nunca se justifica” a 10 “siempre se justifica”)



Fuente: Encuesta Mundial de Valores 1990, 1996, 2000 y 2006.

adelante, los datos de distribución efectiva de puestos de poder en Chile muestran que esto es así no sólo en las representaciones, sino también en los hechos.

Esta contradicción entre creer en la igual capacidad de hombres y mujeres para manejar el poder y, no obstante, mantenerlas excluidas del mismo es un primer dato relevante para comprender la situación de los hombres: **monopolizan y ejercen el poder público en nombre de su identidad y aprovechan sus ventajas, aunque poseen cada vez menos legitimidad para ello en el nivel de los discursos sociales más amplios.**

Otro aspecto de importancia en la formación de la masculinidad tradicional es su relación conflictiva con la identidad homosexual. La identidad masculina pone énfasis en que ésta nunca es definitiva, que debe enfrentar pruebas permanentes para validarse como tal, desde la capacidad para engendrar hijos, satisfacer sexualmente a una mujer o controlar el miedo y las emociones hasta rechazar las inclinaciones o seducciones homosexuales (Güell y Aguirre 2002). Esta relación con la homosexualidad y las prácticas homofóbicas son formas de validación de la identidad masculina frente al resto de la

sociedad; a mayor brutalidad y repulsión frente a la identidad homosexual masculina, mayor posibilidad de afirmar la identidad sexual tradicional del varón. Por eso los hombres suelen ser más intolerantes ante la homosexualidad masculina que ante la femenina.

Esta intolerancia se ha reducido significativamente en la sociedad chilena, sin embargo. Como se observa en el Gráfico 20, hay un aumento sostenido de la tolerancia a la identidad homosexual en los últimos dieciséis años. **Este cambio agrega una cuota importante de incertidumbre hacia la propia identidad o de irritación hacia la sociedad en aquellos hombres que portan una representación tradicional de la masculinidad.**

Hay que señalar, sin embargo, que, aun cuando estos cambios son muy significativos para la sociedad chilena, el país sigue teniendo en términos comparables un grado relativamente alto de sentimientos homofóbicos (Gráfico 21).

Otro ámbito en que los cambios culturales ponen en cuestión las identidades masculinas tradicionales es aquel de las dependencias y los cuidados recíprocos en el espacio privado. En la lógica tradicional suele pensarse que el asunto es simple: las mujeres son débiles y los hombres fuertes, entonces éstos deben cuidarlas pues ellas no pueden cuidarse a sí mismas. Pero el asunto es mucho más complejo y apunta a un rasgo profundo de la masculinidad que está siendo cuestionado con vehemencia por los cambios actuales.

En términos generales, los datos muestran que una gran mayoría de personas de ambos sexos piensa que los hombres requieren ser cuidados por mujeres, y casi la mitad de los encuestados piensa que las mujeres no necesitan ser cuidadas por los hombres (Cuadros 20 y 21).

Estos datos significan distintas cosas. Por una parte, hay un grupo en el cual la afirmación de que los hombres requieren ser cuidados está asociada a una mayor actitud de dominación masculina sobre la mujer. Se compone principalmente de hombres que piensan que es deber

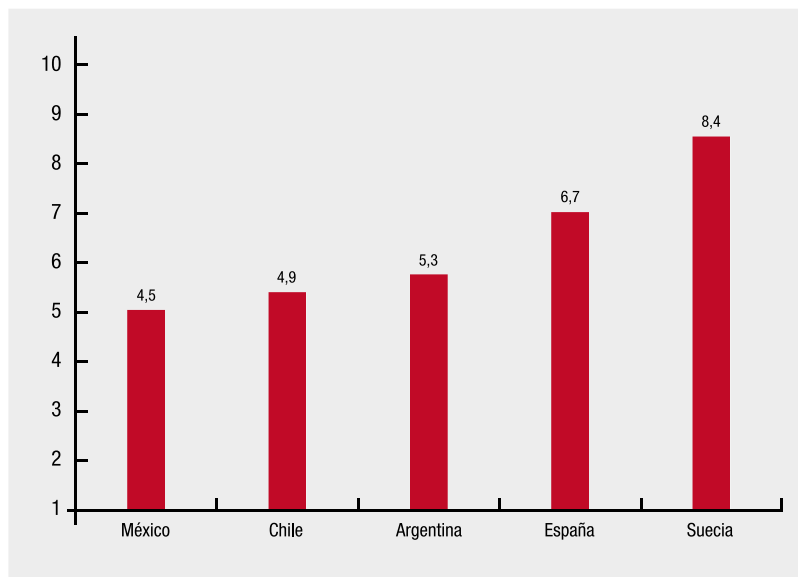
de las mujeres “atenderlos” y estar al servicio de sus necesidades. Pero también hay otro grupo significativo, esta vez mayoritariamente compuesto por mujeres, que dicen que no requieren ser cuidadas por ellos. Entonces puede sugerirse que la imagen que primaría en ellas no es la de “atenderlos” en un sentido machista tradicional, sino más bien expresaría una crítica al carácter “dependiente” o “poco autónomo” de los hombres, especialmente en el ámbito privado. Pareciera que los hombres no pueden valerse por sí mismos. Se trataría además de una dependencia que no se restringe a las tareas domésticas, sino a la vida misma de pareja.

Esta interpretación se refuerza al revisar otros datos. Los hombres creen mayoritariamente, a diferencia de las mujeres, que vivir en pareja es una condición para realizarse en la vida. Del mismo modo, la principal razón por la cual les cuesta separarse es el miedo a quedarse solos. Esto indica que **existe un grupo de hombres que exhibiría una actitud dependiente hacia las mujeres, lo que es criticado fuertemente por aquellas mujeres que buscan mayor igualdad e independencia entre los sexos.** También aquí el cambio cultural, especialmente la mayor demanda de autonomía por parte de las mujeres, crea una situación en la cual algunos rasgos clave de la identidad masculina se ven cuestionados.

La creciente legitimación pública del ingreso de la mujer al mercado laboral y a los puestos de poder de la sociedad, la mayor tolerancia a las identidades de género homosexuales y la búsqueda de las mujeres por establecer relaciones basadas en las autonomías recíprocas son tres cambios que introducen algunas fisuras en la imagen tradicional de masculinidad. Si bien hay más elementos en juego (por ejemplo, las demandas sociales para que los hombres tengan un rol paternal afectivo más activo), los tres indican que los hombres se ven enfrentados a identidades más flexibles y tolerantes, a mujeres que buscan nuevos tipos de relaciones donde se les reconozca su individualidad, y a una demanda de cambio en la manera en que se distribuye el poder entre los sexos en la sociedad, especialmente el económico-distributivo y los espacios

GRÁFICO 21

Tolerancia a la homosexualidad en cinco países (promedio tolerancia de 1 “nunca se justifica” a 10 “siempre se justifica”)



Fuente: Encuesta Mundial de Valores 2006.

CUADRO 20

Las hombres necesitan una mujer que los cuide (porcentaje)

	Hombres	Mujeres	Total
De acuerdo	65	75	70
En desacuerdo	35	25	30
Total	100	100	100

Fuente: Encuesta Desarrollo Humano, PNUD 2009.

CUADRO 21

Las mujeres necesitan un hombre que las cuide (porcentaje)

	Hombres	Mujeres	Total
De acuerdo	57	31	44
En desacuerdo	43	69	56
Total	100	100	100

Fuente: Encuesta Desarrollo Humano, PNUD 2009.

del poder político.

EL MALESTAR MASCULINO

¿Y cómo reaccionan las personas ante esta precarización de las identidades tradicionales? El malestar recorre las relaciones de género en la actualidad, pero de distintas maneras y por distintas razones en los hombres y las mujeres. En muchas de éstas el malestar expresa la crítica a los hombres, tanto por los obstáculos que ponen a la igualdad como por su escasa cooperación doméstica y por su dependencia

en las relaciones de pareja. La adquisición de identidades más independientes y centradas en derechos ha otorgado a gran parte de las mujeres una perspectiva de juicio desde donde ven a los hombres críticamente. Como se verá, durante los últimos años cada vez más mujeres se han atrevido a denunciar los actos de violencia que algunos hombres cometen en su contra, y empiezan a adquirir mayor conciencia de que lo que ocurre en la intimidad también puede ser regulado y tratado por la justicia.

Por el contrario, el malestar de muchos hombres no es el fruto de un juicio a la realidad a partir de un cambio reflexivo en sus identidades; es producto del desconcierto y la irritación que resulta de una transformación en la realidad que pone en duda las bases de su identidad tradicional. A algunos hombres, los cambios en las relaciones de género en el conjunto de la sociedad les han complicado la vida; esto se expresa en una actitud de incomodidad e inquietud con la identidad y los roles masculinos que se evidencia al analizar las respuestas de los hombres ante algunas preguntas de la Encuesta PNUD 2009. En efecto, un tercio de ellos percibe que por proteger a las mujeres las leyes están perjudicando a los hombres, y un tercio sostiene que hoy es más difícil ser hombre que antes. Además, como se observa en el Cuadro 22, cerca de la mitad se manifiesta de acuerdo con la afirmación “a veces siento que por el hecho de ser hombre debo hacer cosas que no siempre quisiera ser”.

Esta manifestación de incomodidad con la identidad masculina no muestra dependencias de las variables estructurales de la muestra. Ni la edad, ni el estado civil, ni el estrato socioeconómico, ni la religión, ni la educación o la inserción laboral tienen efectos en la distribución de estos

indicadores. Las diferencias se producen en las orientaciones subjetivas. Quienes están más insatisfechos con su vida en general tienden a manifestar en mayor medida que por ser hombre deben hacer cosas que no siempre quisieran, que las leyes los están perjudicando y que en la época de sus padres ser hombres era más fácil que hoy en día. A su vez, están más incómodos con su identidad masculina quienes tienen un nivel más bajo de individualización y quienes exhiben menor sociabilidad. Al contrario, aquellos hombres que no expresan irritación con su condición masculina muestran también mayor satisfacción, sociabilidad e individualización.

Ahora bien, no son sólo estas variables subjetivas las que se relacionan con las actitudes hacia la masculinidad. Los datos de la encuesta muestran que aquellos que portan una imagen tradicional más conservadora, donde hombres y mujeres tienen roles fijos y adscritos a su identidad sexual, son los que presentan una mayor sensación de incomodidad con el rol masculino en la actualidad. Estas asociaciones son claras: mientras más tradicional la identidad, más afectada se ve por los cambios y menos se dispone de recursos subjetivos para gestionar esos cambios.

Hay que subrayar que el sentido del malestar masculino es inverso al malestar femenino. Éste se produce porque las nuevas representaciones de género desarrolladas por las mujeres tienen dificultades para encontrar en la realidad a un hombre no tradicional, especialmente entre las generaciones adultas, que coopere en las tareas del hogar y permita que se desarrollen identidades menos dependientes. Por el contrario, la representación tradicional de lo masculino ha quedado paulatinamente sin un portador de la identidad femenina tradicional. El hombre tradicional está irritado por el abandono simbólico; cada vez le cuesta más encontrar a una mujer que lo atienda y que lo acoja en el espacio doméstico como un sujeto dependiente. La propia expansión de la autonomía de las mujeres las ha hecho exigirles mayor autonomía a los hombres, exigencia que al hombre tradicional lo desborda. Los datos de la encuesta muestran que son precisamente los hombres que se sienten agobiados por

CUADRO 22

A veces siento que por el hecho de ser hombre debo hacer cosas que no siempre quisiera hacer (porcentaje)

En desacuerdo	55
De acuerdo	45
Total	100

Fuente: Encuesta Desarrollo Humano, PNUD 2009.

las exigencias de la vida diaria quienes también se sienten incómodos con su rol masculino.

¿ESTÁN LOS HOMBRES DISPUESTOS A CAMBIAR?

La dificultad para cambiar las propias representaciones tradicionales y machistas en una sociedad que avanza hacia la igualdad de género parece ser una de las fuentes del malestar masculino y uno de los núcleos duros de los obstáculos para mayores cambios. Pero, ¿están los hombres dispuestos a cambiar?

Si se toma como indicador de la voluntad de cambio la disposición a postergar los propios proyectos en favor de la pareja, resulta que la mayoría de los hombres dicen estarlo. En el Cuadro 23 se observa cómo se comportan hombres y mujeres ante esa afirmación.

Su declaración de disposición es mayor que entre las mujeres; ellas no parecen estar tan dispuestas a sacrificarse por ellos. Esto último parece explicarse por aquellas mujeres que han adquirido un fuerte sentido de autonomía y portan una imagen crítica de los hombres. Pero las mujeres desconfían de la declaración de los hombres de que están dispuestos a postergar sus proyectos. Como se observa en el Cuadro 24 un 45% de las mujeres cree que su pareja no estaría dispuesta a sacrificarse para apoyar los proyectos suyos. En cambio, el hombre sigue pensando en mayor medida, como corresponde a la tradición, que ella sí se sacrificará por él.

CUADRO 23

¿Cuán dispuesto estaría usted a postergar sus proyectos personales para apoyar los proyectos de su pareja? (porcentaje)

	Hombres	Mujeres	Total
Dispuesto	63	55	59
No dispuesto	33	41	37
NS-NR	4	4	4
Total	100	100	100

Fuente: Encuesta Desarrollo Humano, PNUD 2009.

CUADRO 24

¿Cuán dispuesta cree usted que estaría su pareja a postergar sus proyectos personales para apoyar los suyos? (porcentaje)

	Hombres	Mujeres	Total
Dispuesta	65	46	55
No dispuesta	28	45	37
NS-NR	7	9	8
Total	100	100	100

Fuente: Encuesta Desarrollo Humano, PNUD 2009.

La disposición al cambio por parte de los hombres se correlaciona con el grado de comodidad e incomodidad con la identidad de género. Mientras menor es la disposición al cambio, mayor es el malestar. Esto no indica necesariamente una relación causal unidireccional. Da cuenta más bien de un cierto círculo vicioso. Los hombres más tradicionales son aquellos que mayor inconsistencia experimentan entre sus representaciones y los cambios de la sociedad; por lo mismo desarrollan un malestar o irritación en el ámbito de las relaciones de género, pero son al mismo tiempo quienes menos están dispuestos a cambiar, pues probablemente creen que esto agudizaría la inconsistencia que sienten al tener que abandonar sus ideas más firmes de lo que un hombre y una mujer deben ser.

La cultura de la violencia de género: el maltrato y el silencio

La violencia es uno de los núcleos duros que más importa enfrentar culturalmente para avanzar hacia una mayor igualdad. Una mujer que sufre violencia no sólo siente la vulneración de sus derechos humanos y experimenta una herida profunda en su construcción biográfica, sino que se enfrenta a la expresión máxima de la representación del poder masculino tradicional: la dominación por la fuerza. Una mujer golpeada lo es siempre dos veces: por aquel que la agrede y por el todavía amplio grupo de quienes no quieren ver o simplemente legitiman las actitudes violentas.

Por su importancia, la violencia contra la mujer es una preocupación de primer orden de los movimientos feministas y de las organizaciones de la sociedad civil nacional e internacional, así como del Ejecutivo y de grupos de legisladores. Con un trabajo de concientización y de denuncia, así como a través de leyes, ellos intentan romper con un modo de ejercer y restablecer las formas tradicionales de dominación que, consciente o inconscientemente, es legitimado

por algunos grupos de la población cada día menos numerosos en todo caso. De hecho, no es sólo un tema de preocupación de las grandes organizaciones de la sociedad civil y del Estado. En la Encuesta de Desarrollo Humano 2009 los chilenos afirman que el combate a la violencia contra las mujeres es el desafío más importante dentro de una lista de acciones que debieran emprenderse para avanzar hacia la igualdad. El 38% de los encuestados lo indica como la medida prioritaria, seguida por la incorporación de la mujer al trabajo (Cuadro 25).

Dicha preocupación tiene su fundamento en el hecho de que la violencia no es algo anormal o extraño a la población, sino un fenómeno recurrente en la vida de las personas. Esto no la hace algo normal; por el contrario, provoca alarma ante la cantidad de mujeres que sufren violencia. Según la División de Seguridad Pública del Ministerio del Interior, basada en una encuesta nacional realizada el año 2008, un 36% de las mujeres que han tenido alguna relación de convivencia entre los 18 y los 65 años ha sufrido violencia por parte de sus parejas, ya sea psicológica, física o sexual. En la Encuesta IDH 2009, al consultar sobre el conocimiento de casos cercanos de violencia física, un 28% de las personas dice conocer alguno. Sumado a ello, diversos estudios del SERNAM realizados entre los años 2001 y 2006, aplicados en distintas regiones y al grupo entre los 18 y los 54 años, entregan resultados incluso más altos, tal como se muestra en el Cuadro 26.

Si bien estos datos son contundentes, no hay cifras comparadas que permitan establecer si la violencia hacia la mujer dentro de la pareja ha aumentado o disminuido; también es difícil comparar estos datos con el resto del continente. En Latinoamérica la información al respecto sigue siendo insuficiente (CEPAL 2009: 25), a pesar de los esfuerzos que se han hecho por registrarla.

CUADRO 25
Medidas que buscan mejorar la situación de las mujeres en Chile, las más importantes (porcentaje)

Facilitar el ingreso de la mujer al mercado del trabajo	36
Garantizar la presencia de mujeres en cargos políticos	8
Combatir la violencia en contra de las mujeres	38
Garantizar igualdad de sueldos entre hombres y mujeres	18
Ninguna	0
Total	100

Fuente: Encuesta Desarrollo Humano, PNUD 2009.

CUADRO 26
Prevalencia de la violencia conyugal por tipos según región (porcentaje)

	RM (2001)	IX Región (2001)	IV Región (2004)	II Región (2003)	XI Región (2005)	X Región (2006)
Violencia psicológica	43	42	42	39	32	49
Violencia física leve	13	10	13	11	9	36
Violencia física grave	19	15	19	16	16	23
Violencia sexual	15	14	17	14	10	28
Total sin violencia	50	53	52	57	64	45
Total con violencia	50	47	48	43	36	55
Total	100	100	100	100	100	100

Fuente: Elaborado por Larrain (2008: 23).

Donde sí existen cifras comparadas es en el número de denuncias y detenciones nacionales (Cuadro 27). Estas cifras son significativas, aun cuando deben interpretarse con cautela pues no se conoce la relación precisa entre la evolución de las denuncias y detenciones, que puede responder a múltiples causas, y los eventos efectivos de violencia. Como se puede observar, entre los años 2001 y 2008 ha aumentado en un 68% el número de denuncias y ha variado en un 427% el número de detenciones. El período que más destaca es el de 2005-2006, año en que las detenciones aumentaron en aproximadamente un 200%. El porcentaje de detenciones por denuncias recibidas, si bien es bajo, también ha ido aumentando. Una explicación importante de estas alzas es la mayor conciencia de sus derechos por parte de las mujeres.

La violencia de género no es un hecho aleatorio sino una de las consecuencias probables de la forma en que están organizadas las relaciones tradicionales entre hombres y mujeres y es, al mismo tiempo, una de las fuerzas que permiten organizarlas. En efecto, cuando una mujer sufre una agresión psicológica, sexual o física por parte de un hombre, normalmente ello ocurre en contextos de relaciones estables de pareja o intimidad. Sin embargo, también puede ocurrir fuera de una relación afectiva. La propia Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer (o Convención de Belém do Pará, 1994) define la violencia contra las mujeres en el marco de las relaciones de género, describiéndola como cualquier acción o conducta basada en su género que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en la vida privada. La violencia contra la mujer se da en el hogar pero también en el trabajo, donde asume la forma de acoso sexual y discriminación, o en el espacio público, como en la trata de mujeres para el trabajo forzado y el comercio sexual.

A partir de la importancia estadística de estos hechos, de la preocupación que generan en la ciudadanía y de la mayor conciencia sobre los

derechos involucrados, cabe preguntarse qué significa la violencia, por qué ocurre y cómo se puede prevenir.

LAS FUENTES DE LA VIOLENCIA EN LAS RELACIONES DE GÉNERO

La violencia hunde sus raíces en la estructura tradicional de las relaciones de género, donde el hombre es representado en una posición superior y activa frente a la mujer. Como se dijo, esta imagen de masculinidad se basa en la representación de hombres dotados naturalmente de mayores capacidades y poderes, que les permiten ordenar y dominar a las mujeres o a sus pares considerados como débiles y pasivos: niños, ancianos, homosexuales o trans. Esta estructura tradicional otorga a los hombres el recurso a la violencia física y psicológica para ejercer el mandato de sostener el orden jerárquico basado en las diferencias sexuales. Esta violencia ha sido legitimada a lo largo de la historia por el peso de las costumbres, de los discursos sociales o códigos legales permisivos, y también por el silencio de víctimas y testigos. Una forma básica de esta legitimación ha sido situar la violencia como asunto propio del ámbito privado y personal, fuera del alcance de las regulaciones públicas.

Sin embargo, dicha imagen tradicional ha sido cuestionada profundamente durante las últimas tres décadas y el silencio ha empezado a dar paso a las denuncias. Organismos internacionales y

CUADRO 27

Denuncias y detenciones por delitos de violencia intrafamiliar hacia mujeres

Año	Número de denuncias	Variación porcentual	Número de detenciones	Variación porcentual	% de detenciones por denuncia
2001	55.515	--	3.499	--	6
2002	62.206	12	3.385	-3	5
2003	71.724	15	3.050	-10	4
2004	78.900	10	1.695	-44	2
2005	82.596	5	1.932	14	2
2006	81.101	-2	5.898	205	7
2007	90.285	11	10.661	81	12
2008	93.489	4	18.451	73	20

Fuente: Elaboración propia a partir de estadísticas delictuales de la División de Seguridad Pública del Ministerio del Interior.

estatales, grupos feministas y otros movimientos de la sociedad civil han levantado la voz sobre la ilegitimidad de la violencia y de la violación a los derechos humanos que ella supone, dejando en evidencia que la dignidad y autonomía de las mujeres ha de tener su primer escalón con el fin de las amenazas y de los golpes. Estas demandas han logrado instalar en la discusión pública temas antes considerados como del ámbito privado. La violencia contra las mujeres pasó a ser un campo de lucha por los derechos inalienables de los individuos a vivir en paz, y la discusión dio un giro hacia la facultad de los organismos del poder estatal para garantizar protección a quienes sufren la violencia y castigo a quienes la ejerzan.

Pero, a pesar de los esfuerzos públicos, la conciencia ganada y las leyes dictadas, la violencia persiste. Ello puede deberse en parte a la permanencia de la estructura tradicional de privilegios y de la capacidad de resistencia de las representaciones tradicionales, las que actúan a pesar de la voluntad de cambio y de las transformaciones sociales que han ocurrido en otros campos, como la salida de la mujer al trabajo y la mayor posibilidad de autonomía que esto conlleva. Sin embargo, no todo en la violencia de género es el resultado de la inercia del pasado, también hay en ella fenómenos nuevos. Heidi Tinsman (Godoy 1995) ha mostrado cómo la violencia conyugal física en el mundo rural experimentó un cambio entre los años 1958 y 1988: a finales de los setenta y durante los ochenta, debido a los cambios estructurales en el sistema agrario chileno, muchas mujeres se vieron en la necesidad de salir a trabajar al campo. Al mismo tiempo, para el hombre fue cada vez más difícil encontrar trabajo. A pesar de la mayor independencia que la mujer ganó con sus ingresos, la violencia continuó, aunque bajo formas y significados distintos. Ya no era la mano que se levantaba amparada por la tradición, sino la del campesino que veía perder sus privilegios como proveedor, y para quien la violencia era el único recurso para restituir el valor perdido de su imagen de hombre. En pocas palabras, los campesinos empezaron a sentir temor de aquella mujer que volvía al hogar y actuaba de manera distinta producto del contacto con el mundo ex-

terior. Como lo ha expresado Michael Kaufmann (1999), en muchos casos y en distintos países la violencia actúa y adquiere significado como el mecanismo compensatorio para restablecer el equilibrio de la identidad tradicional frente a la pérdida masculina del poder.

Este fenómeno ha sido definido como “neomachismo”: la resignificación de viejas prácticas en respuesta a la pérdida creciente del poder de los hombres (Montecino 2007). Como señaló el Informe de Desarrollo Humano 2002, los cambios en las relaciones de género, que dotan de mayor significación a las mujeres y debilitan la imagen tradicional de los hombres, pueden resultar en un aumento en los niveles de agresión y violencia cuando afectan las identidades tradicionales. Y, en efecto, en países como Costa Rica, el Informe de Desarrollo Humano constató que las mujeres con ingresos propios, que han salido al espacio público y han ganado en autonomía, son las que reportan mayores niveles de agresión por parte de los hombres (PNUD 2005b).

De esta manera, la violencia continúa afectando a las mujeres pero adquiere otras formas y significados. Sin duda sus formas básicas se definen y legitiman al amparo de las jerarquías y los privilegios del orden tradicional de género, pero junto a ella emerge actualmente una forma de violencia que es expresión del desconcierto, la incertidumbre y el deshonor que supone para algunos hombres enfrentarse a mujeres que salen de su tradicional posición en lo doméstico para autoafirmarse y asumir nuevos roles, pudiendo ser proveedoras, tener amigos hombres, disponer de su tiempo libre y de espacios de sociabilidad como las *happy hours* después del trabajo. La violencia de género en la actualidad es al mismo tiempo el producto de la inercia de las desigualdades históricas y una reacción de resistencia a los cambios que han experimentado las relaciones de género en las últimas décadas.

Pero la violencia como medio para afirmar una masculinidad desafiada no sólo se ejerce contra las mujeres. Se puede dar contra los pares o contra sí mismos. Como afirma Michael Kaufmann, la presión sobre la identidad masculina de poseer au-

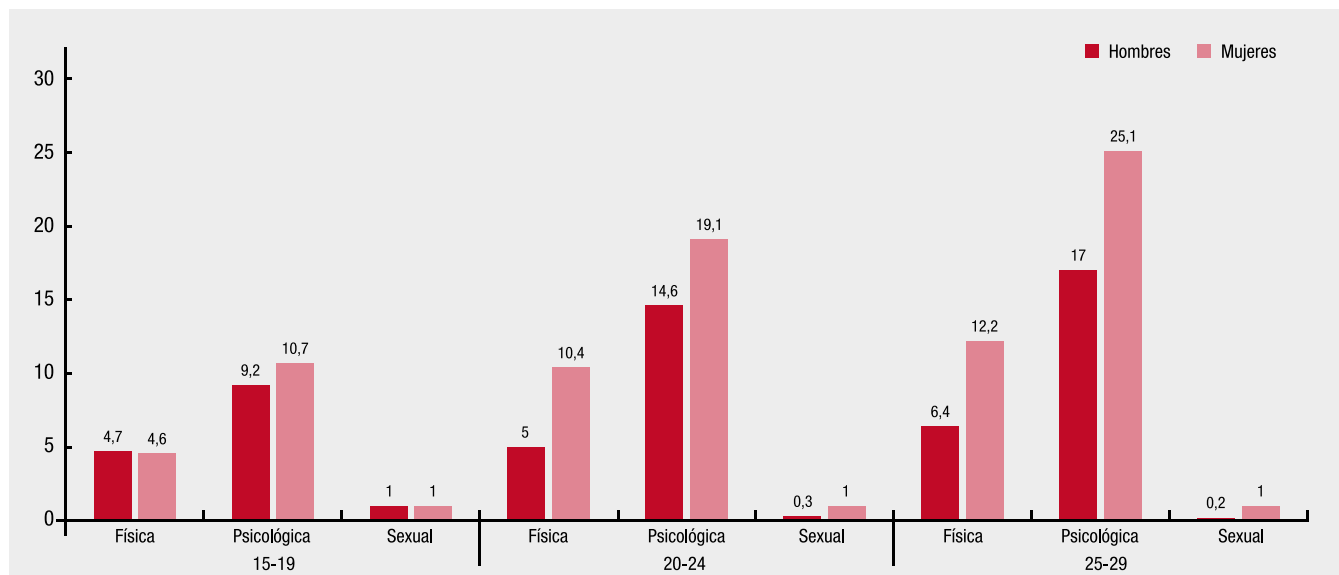
tocontrol y dominio, distancia de las emociones o capacidad para enfrentar quiebres afectivos, tiene como correlato una dosis de temor e aislamiento, lo que actúa como una “olla psíquica” que explota ya sea en agresiones contra sí mismo, que se traducen principalmente en el abuso de sustancias o dependencia del alcohol, o en agresiones hacia otros hombres: violencia hacia los más débiles del grupo de pares, actitudes homofóbicas o maltrato hacia los inmigrantes, a quienes se representa como responsables de la disminución de la oferta de trabajo que mengua la posibilidad de cumplir con el rol de proveedor tradicional.

Si se piensa en la violencia dirigida hacia uno mismo, en Chile existen suficientes antecedentes para afirmar que hay una relación entre alcoholismo y masculinidad. Chile es el país en América Latina donde hay mayor gasto en consumo de alcohol; el año 2008 un 60% de los hombres había consumido alcohol el último mes, frente a un 40% de mujeres, y el año 2006 un 20% de los hombres presentaba un abuso en el consumo frente a un 5% de las mujeres (Conace 2006 y 2008). Los estudios muestran que en Chile el alcoholismo de los hombres es uno de los factores de riesgo de la violencia contra la mu-

jer (SERNAM 2009b). La violencia contra los pares también es una práctica habitual en Chile, especialmente en el espacio escolar. Según datos de la última Encuesta INJUV, los tres problemas más graves que se viven en los establecimientos escolares son: burlas y descalificaciones entre los compañeros (71%), robos (70%) y la violencia física entre alumnos (61%). Esta última cifra llega a un 68% entre los hombres y un 55% entre las mujeres (Aravena 2009: 30).

Tanto la violencia contra las mujeres, tradicional o “neomachista”, como la violencia contra sí mismo y contra los demás se nutren de una cultura social de la violencia que se despliega en diversos espacios de socialización, privados y públicos. Si bien en Chile no existen fenómenos de violencia masiva y brutal, como sucede en los grupos cuasirreligiosos de las maras centroamericanas o en los carteles del narcotráfico en México, sí hay una silenciosa y permanente práctica de insultos, golpes y abusos que se vive en las casas, los colegios o en la calle, lo que conforma un entramado de violencia que sostiene diversas prácticas de maltrato de hombres contra hombres, de hombres contra mujeres y de padres y madres contra sus hijos.

GRÁFICO 22
Situaciones de violencia en las parejas jóvenes, según sexo y tramo de edad (porcentaje)



Fuente: IV Encuesta Nacional de la Juventud, INJUV 2009. En Aravena (2009:27).

También existe evidencia de que la violencia deja sus huellas en la trayectoria biográfica de las personas, creando no sólo quiebres profundos sino también predisposiciones a utilizarla o tolerarla a su vez como un instrumento para manejar los desajustes de las identidades y relaciones tradicionales de género. Según estudios del SERNAM (2009b y 2009c), uno de los factores de riesgo más importante para ser agresor o víctima es que hombres o mujeres hayan sido espectadores u objeto de violencia intrafamiliar en sus hogares de origen.

La existencia de una cultura de la violencia y de sus circuitos de reproducción se expresa por ejemplo en el caso de la violencia juvenil. En el análisis de violencia en las relaciones de parejas jóvenes llevado a cabo por Domos y SERNAM (2009c), una de las conclusiones centrales indica que las jóvenes terminan la relación si ven signos de predisposición violenta en el hombre, como la incapacidad de contener su ira o de conversar los conflictos. En la fase del pololeo, aun cuando los estudios detectan la presencia de violencia, la mayoría no está dispuesta a tolerarla y piensan que resta todo valor a la relación misma. Pero, ¿qué pasa después, cuando se casan y tienen hijos y las relaciones no son tan fáciles de concluir? Los datos de la última Encuesta Nacional de Juventud muestran, que a mayor edad, las parejas jóvenes exhiben rápidamente mayores grados de violencia (Gráfico 22).

Esta información sugiere que existen diversas situaciones en que la violencia estaría presente: en la infancia, donde se puede sufrir personalmente o presenciar en la forma de maltrato a la madre o a los hermanos; en la escuela con los pares, con la pareja en la vida adulta o bien en el trabajo a través del acoso sexual y laboral. En estos espacios se van evidenciando los factores de riesgo que las investigaciones han identificado como detonantes de la violencia contra las mujeres, los que se entrecruzan y refuerzan. Por un lado, ya se vio, el uso abusivo de alcohol y drogas o la experiencia de la violencia en la infancia aumentan las posibilidades de recurrir a ella para zanjar los conflictos subjetivos o interpersonales. Y por otro, la incapacidad de comunicar los afectos, las

desconfianzas mutuas y los celos de las parejas también conducen a estas prácticas.

Los estudios han mostrado que en contextos de crisis, por ejemplo, por la incertidumbre laboral o la falta de dinero, estos factores se agudizan. Es decir, la violencia también se torna más intensa por las presiones que la sociedad ejerce sobre los individuos, ya sea para cumplir ciertas metas o para defender cierto tipo de identidad. Por eso, gran parte de los factores de riesgo se expresan más fuertemente en los grupos socioeconómicos bajos, donde existe mayor precariedad e inseguridad, donde las representaciones tradicionales del hombre tienen una mayor presencia y donde el abuso del alcohol y otras sustancias tiene mayor prevalencia. Sin embargo, las prácticas de violencia están presentes en todos los grupos sociales, sólo que se intensifican en aquellos donde el temor, la agresividad, la intolerancia a los cambios y la incapacidad de comunicación afectan las relaciones que se dan entre hombres y mujeres.

Por otra parte, investigaciones internacionales han mostrado que las propias mujeres acarrean factores que aumentan su vulnerabilidad o predisposición a ser víctimas de violencia. Mujeres que hayan sufrido maltrato o abuso cuando niñas tienden a estar más expuestas a sufrir y tolerar violencia en su vida adulta. Quienes tienen bajos niveles de autoestima son más vulnerables a la hora de establecer relaciones afectivas con varones que pueden abusar de ellas. Las que cuentan con redes sociales y familiares débiles enfrentan mayores dificultades para romper con el círculo de la violencia. Por último, mujeres que adhieren a representaciones de género tradicionales o machistas tienden a validar o justificar la violencia de sus parejas, en razón de mantener inalteradas las relaciones de poder entre los sexos.

NO MÁS VIOLENCIA: ¿ES POSIBLE?

Eliminar la violencia de las relaciones humanas no es asunto fácil, aunque forma parte de todas las utopías sociales. La violencia ha estado presente en la vida humana desde sus orígenes,

sometiendo a unos, sublevando a otros. Lo que caracteriza precisamente el avance civilizatorio de la humanidad es el intento de contenerla. Uno de los principales recursos con que cuentan las sociedades para combatir la violencia es el establecimiento de leyes que protejan a las víctimas y sancionen a los agresores. La legislación chilena ha avanzado significativamente en esta materia, tipificando y penalizando distintas formas de violencia contra la mujer, y asegurando a las víctimas el acceso a la justicia. Una de las consecuencias de ello es el aumento notorio de las cifras de denuncias y condenas. Aun así, se hace necesario proporcionar más recursos y capacitar más a los involucrados en el sistema legal para atender a las víctimas y garantizar su seguridad (Recuadro 2).

Un segundo recurso institucional de que disponen las sociedades para controlar la violencia intrafamiliar y de género son las organizaciones que trabajan en la prevención, sea a través de casas de acogida a mujeres amenazadas por sus parejas o de centros de apoyo en consultorios, municipalidades, juzgados y prefecturas policiales, donde se les hace ver a las víctimas la ilegalidad de la violencia y sus derechos. Esto

es muy relevante para Chile, pues, como se desprende de una muestra de las regiones Novena y Metropolitana, una de cada tres mujeres no se atreve a demandar o acusar a su pareja ante Carabineros o en los consultorios donde reciben atención. Eso ocurre no sólo por miedo a las represalias, sino también porque consideran normal que sus parejas puedan amenazarlas o lastimarlas (SERNAM 2009b).

Aunque en Chile se han hecho importantes esfuerzos institucionales en materia de atención de víctimas y sanción de los agresores, pueden perder eficacia en tanto se desarrollan en forma fragmentaria en las distintas reparticiones del Estado. La violencia de género no puede ser tratada por partes dependiendo de la oficina pública a la que se acuda. Para erradicarla se requiere una actuación coordinada, sostenida y sistemática de todos los actores estatales involucrados.

Un tercer recurso es la difusión y la concientización en la población de los derechos de las mujeres a una vida libre de violencia (ver Recuadro 3). Si bien no se han hecho evaluaciones de impacto sobre estos métodos, como se expuso en el capítulo 7, la publicidad y los

RECUADRO 2

LAS LEYES SOBRE VIOLENCIA EN CHILE

Ley 19.325 de Violencia Intrafamiliar, 1994. Estableció que la violencia doméstica es aquella ejercida contra cualquier miembro de una familia. Tras su denuncia, se procedía a conciliar a las partes con el fin de garantizar la debida convivencia del núcleo familiar y la integridad física o psíquica del ofendido. Algunas fallas en su aplicación: falta de financiamiento, mecanismos de protección de víctimas y aplicación de sanciones para los agresores bastante débiles, testigos que no fuesen familiares y evidencia física de lesiones para aplicar la única sanción que existía entonces, e incapacidad de remover al agresor del hogar una vez realizada la denuncia (Haas 2006).

Ley 20.066 de Violencia Intrafamiliar, 2005. La nueva ley amplía el concepto de violencia intrafamiliar, tanto

en su definición como en los potenciales agresores y víctimas; crea un nuevo delito, el “maltrato habitual”, determinado por el número de actos de violencia y la proximidad en el tiempo; y hace énfasis en la protección de las víctimas, permitiendo que los tribunales decreten medidas de protección con la sola denuncia y sin esperar la acción del Ministerio Público (Larraín 2008).

Pendientes. La nueva ley continúa siendo de violencia intrafamiliar, no ha avanzado en materia de violencia de género, tampoco aborda la violencia sin convivencia. Además fue aprobada sin recursos, mermando la capacitación de agentes aplicadores de la ley y la creación de fiscalías especializadas (Larraín 2008).

medios de comunicación tienen gran influencia en las representaciones de género y las campañas simbólicas ayudan a crear una conciencia colectiva de la ilegitimidad de los actos de violencia, desmantelando las representaciones permisivas ante estos hechos.

Cada una de estas estrategias puede tener debilidades que son importantes de sortear. Primero, existe el riesgo de una excesiva confianza en la penalización y judicialización de la violencia (Larraín 2008), las que pueden tener efectos limitados sobre las causas. Como lo ha expresado Rita Segato (2003), la ley no basta para combatir la violencia, porque si bien las legislaciones actúan sobre el “sistema de contrato”, como denomina la autora a la igualdad formal, jurídica, que una sociedad establece entre sus miembros, tiene dificultad para incidir en el “sistema de estatus”, donde lo masculino encuentra aún un sentido de legitimidad y valoración superior frente a lo femenino. Finalmente, la cultura no es posible de cambiar por ley, para ello se necesitan medidas

de prevención, educación y empoderamiento femenino que alteren este sistema de estatus y sienten las bases de uno más igualitario.

Algo similar ocurre con la sola y exclusiva preocupación por las víctimas. Si bien es deber de la sociedad acompañar a aquellos que han sido lastimados y a quienes se les han vulnerado sus derechos humanos, combatir la violencia pasa también por un trabajo con los hombres y en general aquellos que actúan con violencia. Es necesario que el problema salga de las manos de las mujeres e incluya a los hombres en la solución (Segato 2003 y Kaufmann 1999).

Las limitaciones de la judicialización y de la sola preocupación por las víctimas sitúan la prevención de la violencia en el centro del debate y de las políticas públicas. Es más, si existe una cultura de la violencia que se da en la calle, en los hogares, en las escuelas, la prevención de la violencia de género debe trabajarse en todos los niveles y espacios en que ella ocurre.

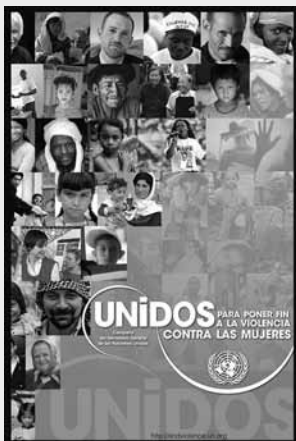
RECUADRO 3

CAMPAÑAS CONTRA LA VIOLENCIA

En el mundo y en Chile se ha recurrido a diversos tipos de campaña mediática para crear conciencia en los ciudadanos.

“Únete para poner fin a la violencia contra las mujeres”, campaña del secretario general de Naciones Unidas, Ban Ki-moon

Esta campaña global, lanzada en febrero de 2008 y con duración hasta 2015, tiene como objetivos la prevención y eliminación de la violencia contra las mujeres y niñas, con énfasis en la creación de conciencia pública sobre la violencia de género. Apunta a la necesidad de voluntad política y recursos oportunos para poner fin a este problema.



“La violencia contra la mujer nunca es aceptable, nunca es excusable, nunca es tolerable”

Busca lograr una acción conjunta entre gobiernos, la sociedad civil, el sector privado, los medios de comunicación y el sistema de Naciones Unidas.

“No violencia contra las mujeres”, campañas del SERNAM, Gobierno de Chile

El SERNAM ha realizado campañas anuales desde 1992, con el fin de sensibilizar a la población y hacer visible la violencia hacia las mujeres. Frases como “Mis hijas crecerán sin temor” y “No me levantes la mano jamás” son algunos de los lemas de 2009, en que el enfoque principal ha sido la violencia intrafamiliar. El destinatario es todo el tejido social y se apela a su capacidad de involucrarse en este problema.



“No me levantes la mano jamás” son algunos de los lemas de 2009, en que el enfoque principal ha sido la violencia intrafamiliar. El destinatario es todo el tejido social y se apela a su capacidad de involucrarse en este problema.

“¡Cuidado! El machismo mata”, campaña de la Red Chilena Contra la Violencia Doméstica y Sexual, Chile

En 1990 surge esta red de organizaciones sociales, no gubernamentales y personas que trabajan en el abordaje de la violencia contra las mujeres en Chile. Sus objetivos



principales han sido poner en la palestra temas como el “femicidio”, la violencia sexual y la violencia simbólica. Una de sus campañas más emble-

máticas, en 2007, incluyó carteles con frases como “Verbal, sexual o institucional, es violencia igual” y “Violento y controlador, no merece mi amor”, con la finalidad de producir un impacto en la ciudadanía y lograr un cambio hacia una mayor visibilidad de la violencia.

Campaña del Lazo Blanco, “Hombres comprometidos con el fin de la violencia hacia las mujeres”, campaña de modelo abierto

Esta campaña nació en 1991 tras la Masacre de Montreal, en Canadá, en que un hombre mató a catorce mujeres e hirió a otras tantas en una escuela de ingeniería. Es abierta, cualquier organización puede adoptarla, está activa en más de cincuenta países y su objetivo principal es comprometer activamente a hombres y niños con el fin de la violencia de género; es una de las pocas campañas enfocadas en involucrar a los hombres en la erradicación de la violencia hacia las mujeres.





PARTE 3
Trabajo e ingresos

En las sociedades modernas predominan dos modos de trabajo. El trabajo a cambio de remuneración tiene lugar en el mercado laboral y representa la principal fuente de ingresos monetarios de las familias. El trabajo no remunerado se realiza preferentemente en los hogares, en la forma de actividades de cuidado de niños, ancianos y enfermos, así como de preparación de comidas, aseo, compras del hogar y otras labores domésticas.

Tradicionalmente han sido los hombres quienes asumen la responsabilidad principal por los trabajos remunerados, mientras que las mujeres se encargan de las labores del hogar. Esta asignación de roles entre hombres proveedores y mujeres cuidadoras se ha denominado la división sexual del trabajo en los hogares. La distinción alude a los responsables en cada esfera antes que a una especialización completa, debido a que la mayoría de las mujeres combina la realización de trabajo remunerado y no remunerado a lo largo del ciclo de vida.

Ambos tipos de trabajo son socialmente productivos, puesto que contribuyen a la creación de bienes y servicios que tienen valor para quienes los utilizan. Sin embargo, al trabajo remunerado se asocian ventajas en términos de reconocimiento y autonomía; por lo tanto, la división sexual del trabajo conlleva una importante desigualdad de género. Ésta, a su vez, es el resultado de asimetrías entre hombres y mujeres que están presentes en las prácticas sociales y en los referentes culturales, configurando un patrón en el cual estos referentes y esas prácticas interactúan y se refuerzan entre sí.

Los ingresos monetarios representan poder adquisitivo sobre bienes y servicios que forman la base del bienestar material de las personas. Los ingresos constituyen oportunidades para lograr mejores estándares de vida, pero no aseguran realizaciones del bienestar. La relación entre ingresos y logros de bienestar depende de

factores individuales como el estado de salud y el nivel educativo, así como de variables del entorno como el medio ambiente y la seguridad pública. Asimismo, puede haber pérdidas netas de bienestar si en el proceso de generación de los ingresos se incurre en costos para la salud física o mental, o si hay perjuicios a terceros.

La distribución de los ingresos laborales entre hombres y mujeres refleja el efecto de la división sexual del trabajo. La brecha salarial que favorece a los hombres se explica por la acción de las desigualdades de género en ámbitos que operan antes y durante la inserción laboral. La formación de capital humano que ocurre en los hogares, las escuelas y las prácticas laborales sitúa a la mujer en un plano de desventaja en términos de las competencias valoradas en el mercado del trabajo. También existe discriminación en contra de la mujer en los mismos puestos de trabajo, aunque es difícil identificar qué parte de la brecha salarial se debe a uno u otro tipo de factores.

Las pensiones representan la segunda fuente de ingresos de los hogares en importancia cuantitativa. Tanto la cobertura como el monto de las pensiones favorecen más a los hombres que a las mujeres. Ello se produce por efecto de las mismas desigualdades que operan en el mercado del trabajo, puesto que los sistemas de pensiones tienden a reflejar las características de la inserción laboral. Sin embargo, las políticas de transferencias públicas son más activas en los sistemas de pensiones, y, si hay voluntad política para ello, pueden contribuir a compensar el efecto de las desigualdades de género sobre la distribución de ingresos.

Esta parte del Informe consta de dos capítulos. El primero concierne a la división sexual del trabajo y sus efectos sobre las oportunidades de las personas, sobre las trayectorias laborales que presentan hombres y mujeres, los cambios acontecidos en la inserción laboral en el último período, y los reajustes que ocurren en los hogares frente a

la salida de la mujer hacia el mercado del trabajo. El segundo capítulo trata de la distribución de ingresos entre hombres y mujeres mediante un análisis de la brecha salarial, su evolución en el tiempo y sus determinantes, así como del

efecto de la reciente reforma previsional sobre la cobertura y el monto de las pensiones que reciben hombres y mujeres. En todos los casos se incorpora tanto la dimensión objetiva como la subjetiva de estos cambios.



capítulo 9 | La división sexual del trabajo

Introducción

Este capítulo se inicia mostrando que la división sexual del trabajo está asociada a una desigualdad sustantiva entre hombres y mujeres. En base a los datos de la Encuesta de Desarrollo Humano 2009 se demuestra que hay una significativa brecha de capacidades de las personas según estén realizando labores de trabajo remuneradas en el mercado laboral o tareas domésticas en el

hogar. La desigualdad en las capacidades refleja los efectos que tienen estos tipos de trabajo sobre la autonomía económica, el desarrollo de competencias laborales y la construcción de redes sociales, entre otros factores. Éstos no son atributos inherentes a los referidos tipos de trabajo, sino que reflejan la distinta valorización de las actividades que realizan hombres y mujeres en

el marco de asimetrías de poder que trascienden la esfera laboral.

En una segunda sección se caracterizan las trayectorias laborales de una cohorte de hombres y mujeres entre los 20 y los 44 años de edad. Mientras los hombres muestran una trayectoria de inserción permanente en el mercado del trabajo, las mujeres difieren en sus trayectorias según nivel socioeconómico y rol que desempeñen en el hogar. Algunas siguen un patrón laboral similar a los hombres; otras asumen un papel de proveedoras secundarias de ingresos, adaptando su inserción laboral a las demandas domésticas, y las restantes no realizan trabajos remunerados. Pero este último grupo constituye sólo una quinta parte de la cohorte de mujeres; el otro 80% mantiene vínculos con el mercado laboral, aun cuando tienden a ser más débiles y discontinuos respecto de las trayectorias laborales que siguen los hombres.

La tercera sección muestra los cambios que ha habido en la esfera del trabajo, que giran en torno a un constante incremento de la participación de la mujer en trabajos remunerados desde fines de los años ochenta. Este proceso incluye la entrada de un creciente número de mujeres jóvenes en el mercado del trabajo, así como una intensificación del vínculo laboral por parte de las cohortes en edad intermedia. Tiene por principales protagonistas a las mujeres casadas o convivientes, con hijos, pertenecientes a sectores medios. Las mujeres profesionales estaban ya insertas en el mercado del trabajo, mientras que las mujeres de bajos recursos enfrentan dificultades para realizar esta vinculación.

En la cuarta sección se postula que el cambio en el estatus laboral de la mujer ha sido gatillado por el crecimiento de la economía y sus efectos

sobre la creación de empleos y aumentos en los salarios de mercado. Factores como una mayor escolaridad y la reducción de la fecundidad estaban ya presentes, de modo que facilitan pero no explican el cambio. Se muestra que la expansión del trabajo remunerado de la mujer no ha sido a expensas de una precarización de los empleos y que han aumentado los empleos de jornada parcial, pero sólo en la esfera del trabajo independiente. También se muestra que la mayor inserción laboral de la mujer se ha acompañado de un cambio en las normas culturales, puesto que hay más personas que aprueban su incorporación al trabajo remunerado.

En la sección final se exploran los reacomodos que tienen lugar en los hogares por causa de la intensificación del vínculo de las mujeres con el mercado del trabajo. La pregunta es cómo se realizan las labores de cuidado que estaban a cargo de ellas ahora que se desempeñan en trabajos remunerados. Las opciones incluyen una redefinición de la demanda por trabajo doméstico a partir de cambios en la estructura demográfica y en los arreglos de vida de las familias, una mayor contribución de los hombres en las responsabilidades del hogar, la adquisición de bienes y servicios que sustituyan el trabajo doméstico de la mujer, y políticas públicas más activas en conciliar la maternidad y el trabajo remunerado a través de regulaciones laborales y la provisión de servicios de cuidado infantil. Salvo la caída en la fecundidad que se inicia en décadas anteriores, ninguna de estas alternativas ha desempeñado un papel importante para facilitar la salida de la mujer al mercado laboral. El ajuste se produce principalmente a través de la doble jornada que deben asumir ahora las mujeres, por lo que se mantienen las desigualdades de género en la esfera de la división del trabajo.

Distintos trabajos, capacidades desiguales

Las mujeres que permanecen en sus hogares quedan en situación de dependencia económica respecto de los hombres. **No se trata tan sólo de la falta de dinero, sino de las relaciones de dependencia que se construyen y de cómo ello repercute en una pérdida de libertad y autonomía. Como resultado puede producirse una restricción de las oportunidades que las personas tienen para vivir aquellas “vidas que tienen razones para elegir”, de acuerdo con el enfoque de capacidades de Amartya Sen.**

El Cuadro 28 presenta una medición de un conjunto de capacidades relacionadas con la autonomía y desarrollo de las mujeres, comparando entre aquellas que tienen empleo remunerado y quienes se dedican preferentemente a las labores del hogar. Los datos provienen de la Encuesta de Desarrollo Humano 2009 y corresponden al autorreporte de los entrevistados; consideran las personas entre 18 y 64 años y excluyen a los estudiantes y pensionados. Como referencia

se consigna la información para los ocupados hombres en igual tramo de edad. En la última columna se presenta la brecha de capacidades entre las mujeres que trabajan en el mercado y las que trabajan en el hogar, ajustada por diferencias en escolaridad, edad, nivel socioeconómico y localidad.

Existe una evidente desigualdad en las capacidades que reportan las mujeres en el mercado laboral respecto de las dueñas de casa. La brecha ajustada (última columna) es especialmente significativa en cuanto a la independencia que tienen las personas para decidir sus gastos de consumo, la posibilidad percibida de acceso a un crédito para financiar un proyecto de su interés, el grado de realización con lo que se hace y el ponerse metas en la vida en vez de “tomar las cosas como vienen”. También hay una brecha estadísticamente relevante en cuanto a estar informado a través de la lectura de diarios y en la utilidad que han tenido los estudios realizados para poder elegir lo que se quiere hacer. Los resultados comparan grupos de mujeres semejantes según nivel de escolaridad y características demográficas. La brecha no ajustada es bastante más elevada, como se puede observar en los datos de las dos primeras columnas del Cuadro 28.

La diferencia de capacidades según el tipo de trabajo realizado puede tener dos interpretaciones en cuanto a su relación de causalidad. Por una parte, puede argumentarse que los empleos remunerados inducen un mayor desarrollo de capacidades, a través de canales como la formación de competencias en los puestos de trabajo, las oportunidades que proveen los ingresos monetarios y la mayor densidad de relaciones sociales, entre otros atributos del ámbito público. Sin embargo, también podría suceder que las mujeres con un mayor desarrollo inicial de capacidades sean las que acceden preferentemente a trabajos remunerados, puesto que son precisamente quienes tienen mejores expectativas en el ámbito laboral y mayor posibilidad de entablar relaciones más igualitarias en sus hogares.

CUADRO 28
Capacidades y oportunidades según tipo de actividad (porcentaje con atributo)

	Mujeres con empleo remunerado (1)	Mujeres en labores del hogar (2)	Hombres con empleo remunerado	Brecha ajustada* (1)-(2)
Independencia para decidir sus gastos	86	49	77	31**
Podrían obtener un crédito para un proyecto de su iniciativa	56	25	58	19**
Se siente realizado con lo que hace	68	47	67	16**
Se pone metas en la vida	73	50	72	12**
Lee diarios habitualmente	59	38	60	7**
Sus estudios le permiten elegir lo que quiere hacer	57	35	58	6**
Tendría éxito en caso de un reclamo ante empresa privada	46	32	46	4
Tendría éxito en caso de un reclamo ante empresa pública	38	30	42	1
Satisfecho con la vida	64	58	68	-1
Grado de control sobre su vida	55	46	61	-1

* Corresponde a la diferencia entre (1) y (2), ajustada por edad, escolaridad, nivel socioeconómico y localidad.

** La diferencia es estadísticamente distinta de cero.

Fuente: Encuesta Desarrollo Humano, PNUD 2009.

Los datos disponibles no permiten comprobar de modo riguroso el tipo de causalidad predominante, pero es probable que existan vínculos en una y otra dirección. Sin embargo, la referencia de los hombres (tercera columna) sugiere que hay un importante componente de la causalidad que va desde los tipos de trabajo al desarrollo de capacidades. Como los hombres ocupados presentan un nivel de capacidad similar a las mujeres que trabajan con remuneración, se podría suponer que éste también debiera ser el nivel que lograría el grupo restante de mujeres si estuviera participando en el mercado laboral, bajo la premisa de que el potencial de capacidades es similar entre los sexos.

Las desventajas que presenta el trabajo doméstico no pueden ser consideradas en abstracto. Como se reporta a lo largo de este Informe, la desigualdad de género afecta a múltiples esferas de la relación entre hombres y mujeres. De aquí se sigue que las actividades que sean desempeñadas preferentemente por mujeres tenderán a ser menos reconocidas y valoradas que si fueran ejercidas por hombres. Por tanto, no se trata de eliminar el trabajo doméstico para aspirar a una distribución más pareja de capacidades, sino de propender a relaciones más igualitarias que se traduzcan en una distribución balanceada de responsabilidades, que a su vez redundará en valoraciones más parejas de los distintos tipos de trabajo.

Trayectorias laborales

Hay varias maneras de caracterizar los modos predominantes de la división del trabajo entre hombres y mujeres. La metodología más utilizada son las encuestas de empleo, que proveen “fotos” sobre la situación laboral que permiten responder un buen número de preguntas sobre cuántos y quiénes están participando en el mercado del trabajo y cuál es la evolución de la variable en el tiempo. Otra metodología son las encuestas de uso de tiempo, que son más apropiadas para conocer la asignación del tiempo de los miembros del hogar entre trabajo remunerado y labores domésticas. Un tercer tipo de instrumento son las encuestas longitudinales, que siguen a grupos de individuos en el tiempo y proveen información sobre historias de vida y dinámicas laborales. Las fuentes de datos citadas deben considerarse como complementarias, puesto que informan sobre distintas dimensiones de una misma realidad.

Esta sección caracteriza las trayectorias laborales de la cohorte que cumplió 20 años de edad entre 1980-82, para los cuales se cuenta con información de su vida laboral hasta que cumplieron 44 años en el período 2004-2006. Los datos provienen de la Encuesta de Protección

Social (EPS) de la Universidad de Chile y son representativos de la población nacional. En base a esta información se dividió el período en cinco etapas del ciclo de vida, desde los 20-24 años hasta los 40-44 años. De acuerdo a estos datos se definieron los siguientes tipos de trayectorias laborales:

- Inserción permanente: cuando presenta actividad ocupacional en todos los períodos
- Inserción tardía: integración al mercado después de los 25 años con permanencia posterior (después de los 30 para las personas con educación superior)
- Retiro intermedio: participación en períodos inicial y final, con retiro temporal en el intermedio (por lo menos cinco años fuera del mercado laboral)
- Retiro temprano: sin ocupación a partir de los 35 años, habiendo participado previamente por los menos dos períodos
- Nunca ha participado.

CUADRO 29

Trayectorias laborales entre los 20 y 44 años (distribución de porcentaje en categorías)

Tipo de trayectoria	Mujeres	Hombres	Total
Inserción permanente	32	92	62
Inserción tardía	24	4	14
Retiro intermedio	11	2	6
Retiro prematuro	10	1	6
Nunca ha participado	21	1	11
Total	98	100	99

Fuente: Elaboración en base a Encuesta de Protección Social 2006.

Los resultados muestran que un 92% de los hombres de la cohorte tiene una inserción laboral de tipo permanente, y el otro 8% se distribuye en las restantes categorías (Cuadro 29). En cambio, del total de las mujeres de la cohorte sólo un 32% presenta una inserción laboral de tipo permanente; otro 24% se integra tardíamente, alrededor del 11% se retira transitoriamente en la edad media, otro 10% se retira prematuramente y un 21% no se incorpora en ningún período al mercado laboral. Hay un 2% que no califica en ninguna de las categorías anteriores.

Estos resultados se basan en datos que siguen las trayectorias de vida hasta los 44 años de edad, pero bien podría haber algunos cambios en la distribución de la población entre las trayectorias laborales si se tuviera información para edades posteriores (por ejemplo, algunas de las personas que aparecen como retiradas prematuras podrían reincorporarse al mercado del trabajo, transitando desde la categoría “retiro prematuro” a “retiro intermedio”). Los datos son también específicos de la cohorte analizada; cohortes más jóvenes debieran presentar un mayor número de personas en trayectorias con vinculación laboral más estrecha. No obstante, los datos reportados debieran informar razonablemente bien sobre las formas que asume la división sexual del trabajo en Chile.

Las trayectorias laborales muestran que la inserción laboral de la mujer es más frecuente pero más discontinua que la reportada por los datos usuales. Las “fotos” provistas por las encuestas de empleo muestran que alrededor del 50% de las mujeres comparables a la cohorte analizada tenía trabajos remunerados en el período, mientras

que las trayectorias laborales reportan que casi un 80% de estas mujeres realizó trabajos remunerados en alguna etapa del ciclo. La diferencia entre ambas estadísticas se explica por la existencia de un nutrido flujo de mujeres que entra y sale del mercado laboral, y que sólo se hace visible en los datos longitudinales. Usando la analogía de las fotos puede decirse que menos de la mitad de las mujeres aparece en el retrato de las ocupadas en un determinado año, pero por efecto de la elevada rotación laboral un número mucho mayor aparece en la foto de algún año, mientras que son pocas quienes salen todos los años.

Las trayectorias laborales también se pueden caracterizar a través de la tasa de ocupación, definida como el porcentaje de tiempo dedicado a trabajos remunerados en relación con una jornada completa equivalente de 44 horas semanales. En el Cuadro 30 se reporta la tasa de ocupación promedio para las trayectorias laborales de las mujeres, que es el grupo que presenta diversidad en los resultados. Hay dos modalidades de cálculo. La primera considera todos los períodos, haya o no haya habido actividad laboral. Aquí, los resultados muestran que la tasa de ocupación es de un 75% para las mujeres con inserción permanente, y que fluctúa entre el 28% y 30% en las demás categorías donde hay algún tipo de actividad laboral. El resultado no es sorprendente dado que estas otras categorías incluyen períodos sin actividad laboral, de modo que la tasa promedio refleja tales vacíos.

Más interesante es la segunda modalidad de cálculo de la tasa de ocupación, que considera sólo los períodos donde hay actividad laboral. Es una medida de la intensidad del vínculo laboral que puede ser comparada entre los diferentes tipos de trayectorias laborales. Así, la tasa de ocupación sigue siendo de 75% en la modalidad de inserción permanente, pero fluctúa en el entorno del 50% para las demás categorías. Se infiere que estas otras categorías se caracterizan por una inserción laboral que es cualitativamente diferente de la inserción permanente, sea porque la jornada laboral es más reducida o porque hay mayor rotación entre ocupaciones, o más episodios de inactividad entre ellas.

Cabe agregar que la tasa de ocupación para los hombres con inserción permanente es de un 89%. Supera en catorce puntos porcentuales a la tasa de ocupación de las mujeres en similar categoría y demuestra que incluso en la modalidad de inserción permanente hay diferencias en la intensidad del vínculo laboral entre los sexos.

La evidencia presentada señala que la visión tradicional que separa a las mujeres entre participantes y no participantes en el mercado del trabajo es una simplificación de la realidad. La mayor parte de las mujeres participa en el mercado laboral, por lo que la distinción relevante se refiere a la intensidad y frecuencia con que lo hace.

Los grupos de mujeres en las diferentes trayectorias laborales tienen rasgos distintivos, relacionados con su nivel educativo y vinculación familiar. De esta manera, cada tipo de trayectoria laboral está asociado a un perfil.

Inserción permanente. Este grupo incluye mayoritariamente a mujeres con estudios de nivel medio o superior, con una baja representación de casadas puesto que sólo un 38% del grupo tiene tal condición, comparado con un 58% de la cohorte. Las convivientes representan un 10% del grupo y el 52% restante corresponde a mujeres que viven sin pareja, sean solteras o separadas (el estado civil se mide a los 44 años). Se trata de la trayectoria laboral donde las mujeres tienen una menor cantidad de hijos, con un promedio de 2,1 hijos, medidos al término del ciclo fértil. Las mujeres con inserción laboral permanente tienen el promedio más bajo de hijos para todos los tipos de estado civil.

En suma, el perfil de las mujeres que participan continuamente en el mercado laboral incluye un alto porcentaje de solteras o separadas, con pocos hijos y con estudios de nivel medio o superior. Es por tanto el grupo que tiene menos responsabilidades que atender en el cuidado de los hogares o que cuenta con mayores recursos para contratar servicios de cuidado en el mercado.

Inserción tardía. Este grupo incluye una cuarta parte de las mujeres de la cohorte, siendo la segunda trayectoria laboral en términos de su importancia cuantitativa. En su mayoría corresponde a personas con estudios de nivel básico o medio, que representan casi un 95% del total. En el grupo están representados proporcionalmente todos los tipos de estado civil; asimismo, el número de hijos es igual al promedio de la cohorte. De modo que se trata de un grupo con características demográficas promedio, salvo la escolaridad, que está por debajo del promedio.

La distinción más interesante es la edad de entrada al mercado laboral. Alrededor del 20% se incorpora entre los 25-29 años, otro 40% en sus treinta, y otro 40% entre los 40 y 44 años. En este último caso son mayoritariamente mujeres casadas y con hijos, mientras que aquellas que se integran entre los 30 a 39 incluyen una fracción relativamente alta de separadas, que están asumiendo la responsabilidad económica del hogar. Las primeras exhiben una tasa de ocupación bastante baja, reflejando un patrón de inserción laboral más bien débil.

En suma, el grupo incluye a las mujeres que se incorporan tardíamente al trabajo remunerado porque asumen la jefatura del hogar, y a quienes lo hacen para complementar los ingresos de la pareja cuando los hijos ya están crecidos.

Retiro intermedio. Es un grupo relativamente pequeño, que incorpora a un 11% de mujeres en la cohorte, y que presentan retiros temporales en su ciclo laboral. Cuando están ocupadas

CUADRO 30
Tasa de ocupación según trayectoria laboral, mujeres (porcentaje)

Tipo de trayectoria	Todos los períodos	Sólo períodos con actividad laboral
Inserción permanente	74,8	74,8
Inserción tardía	30,1	53,4
Retiro intermedio	29,9	45,7
Retiro prematuro	28,0	57,1
Nunca ha participado	---	---
Total	35,9	59,8

Fuente: Elaboración en base a Encuesta de Protección Social 2006.

su vínculo laboral es más bien débil: su tasa de ocupación entonces es más baja que la de quienes participan en forma permanente en el mercado laboral. En el grupo tienen representación proporcional mujeres de los distintos estratos socioeconómicos, pero con una mayor participación relativa de mujeres con no más de dos hijos. En el grupo prácticamente no hay mujeres solteras o sin hijos.

Este perfil sugiere que se trata de mujeres que deben priorizar las responsabilidades domésticas y que trabajan en el mercado sólo en forma subsidiaria, configurando el arquetipo de fuerza de trabajo “secundaria” dentro del hogar.

Retiro prematuro. Constituido por un 10% del total, representa a las mujeres que se retiran del mercado laboral después de haber trabajado en una primera etapa del ciclo de vida, etapa en que por lo general tenían un vínculo laboral de baja intensidad. En más del 50% de los casos el retiro se produce relativamente temprano, antes de los 30 años. En el grupo tienen mayor

representatividad relativa las mujeres casadas y que son madres de tres hijos, si se les compara con el promedio en la cohorte.

El perfil del grupo apunta a mujeres cuya decisión de retirarse del mercado laboral parece estar muy ligada a la condición de madres cuidadoras de sus hijos en el hogar. La menor intensidad del trabajo antes del retiro es señal de que las prioridades están en la esfera doméstica y de que la decisión de retirarse se ha tomado tempranamente.

Sin participación laboral. Un 21% de la cohorte nunca se ocupa con remuneración. En su gran mayoría se trata de mujeres con un bajo nivel de escolaridad, pertenecientes a hogares de estratos socioeconómicos bajos, donde el trabajo remunerado de la mujer podría ser importante para aumentar los ingresos familiares. Un 80% del grupo son mujeres casadas y otro casi 70% tiene tres o más hijos, constituyendo la trayectoria laboral con mayor representación de casadas y con mayor número de hijos.

El cambio

El cambio más importante que está ocurriendo en la esfera de la división del trabajo es la intensificación del vínculo laboral de la mujer. Esta sección muestra las principales características de este proceso en base a “fotos” de la participación laboral en distintos períodos. Estas instantáneas son informativas de las tendencias en materia de división del trabajo, pero su correcta interpretación debe tener en cuenta los distintos tipos de trayectorias laborales existentes. Por ejemplo, un aumento de diez puntos en la tasa de participación laboral de las mujeres significa que ha habido incorporación neta de mujeres en el mercado del trabajo, pero también que hay mayor vinculación de quienes ya participaban esporádicamente. La expresión “intensificación del vínculo laboral” se usa a lo largo del texto para hacer referencia a ambos tipos de procesos.

EL PUNTO DE INFLEXIÓN EN LOS AÑOS OCHENTA

La mirada de largo plazo de la participación laboral la proveen los datos de los censos de población, que reportan el porcentaje de mujeres mayores de doce años que trabajan con remuneración o están buscando activamente empleo. Entre 1920 y 1982 la tasa de participación laboral de la mujer se mantuvo relativamente estable en Chile, fluctuando entre un 20% a 25%, tal como se muestra en el Gráfico 23. En los años ochenta se produce un punto de inflexión que da paso a una etapa de crecimiento sostenido en el porcentaje de mujeres adscritas al mercado laboral, estimándose que ha habido un incremento de veinte puntos porcentuales entre 1982 y 2009. Este aumento representa prácticamente

una duplicación del porcentaje de mujeres en el mercado laboral, y las tendencias actuales permiten proyectar que seguirá habiendo incrementos en los años venideros.

Por su parte, los hombres han mantenido un nivel de participación laboral relativamente estable en el tiempo, con algún grado de disminución en el período reciente, vinculado a la prolongación de los estudios.

Hay que señalar que la información laboral de los censos en Chile está sujeta a cierto debate. Hay autores que cuestionan la caída de la tasa de participación de la mujer en las décadas de 1920 y 1930 arguyendo que sería el reflejo de un cambio en la clasificación del trabajo en los censos antes que un fenómeno real (Hutchinson 2001). También es muy probable que exista subestimación del trabajo que las mujeres realizaban en la explotación agrícola, dado que no tenían remuneración directa bajo el régimen de inquilinaje o en la propiedad familiar.

En cualquier caso, todas las fuentes estadísticas coinciden en señalar que las mujeres han intensificado su vínculo con el mercado laboral desde mediados de los años ochenta. De acuerdo a los datos de las Encuestas CASEN, la participación laboral de la mujer (15 a 60 años) se incrementó desde un 32% a un 49% entre 1987 y 2006, mientras que la encuesta de empleo del INE reporta un incremento desde 38% a 47% en el período de 1996 a 2008.

Algo similar ha ocurrido en otros países. La historiadora económica Claudia Goldin, de la Universidad de Harvard, ha dicho que la tasa de participación laboral de la mujer sigue una forma de U en el tiempo. En las primeras etapas del desarrollo económico, típicamente en explotaciones agrícolas, la participación es más elevada, por la necesidad de contribuir al ingreso familiar. Con la industrialización se eleva la productividad de las economías, aumenta el ingreso laboral de los jefes de hogar y se relega a la mujer a los cuidados domésticos. En esta fase el trabajo de

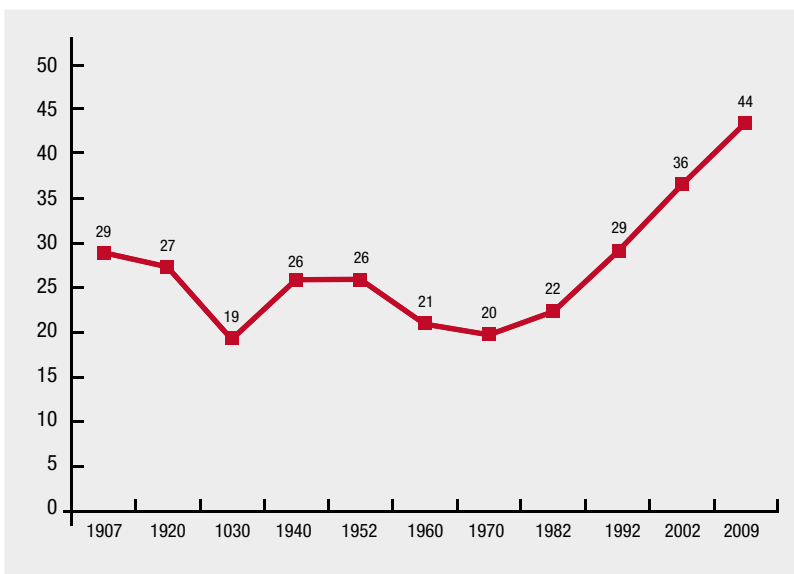
la mujer en las fábricas es estigmatizado, puesto que se considera una labor que debe ser asumida por los hombres. En etapas más avanzadas del desarrollo –en un contexto de salarios crecientes, aumentos de la escolaridad, reducción de la fecundidad y expansión del sector de servicios–, la mujer se incorpora masivamente al mercado del trabajo (Goldin 1994).

¿QUIÉNES CAMBIAN EN LOS ÚLTIMOS QUINCE AÑOS?

La intensificación del vínculo laboral de la mujer no es un proceso transversal, sino que está concentrado en determinados grupos socioeconómicos y demográficos. Para conocer el perfil de las mujeres que lideran este proceso se realiza un análisis estadístico del período 1996 a 2008, en base a los datos de la Encuesta de Empleo del INE.

Los aumentos de la tasa de participación laboral femenina están concentrados en el grupo con edades entre 25 y 60 años (Cuadro 31). En el segmento de 25 a 39 años la tasa de participación crece casi quince puntos porcentuales, hasta alcanzar un nivel de 60% en 2008, mientras que

GRÁFICO 23
Tasa de participación laboral de la mujer en el largo plazo



Fuente: Censos de población, años respectivos. El dato de 2009 es una estimación.

en el segmento de edades entre 40 y 60 años el aumento es de doce puntos porcentuales. En cambio, casi no hay incrementos en el grupo entre 15-24 años, por otra tendencia igualmente importante que es la extensión de la escolaridad. Los estudios más prolongados reducen la participación laboral de las jóvenes en el presente pero la intensifican en el futuro, puesto que la escolaridad es un determinante principal de la participación laboral.

Los hombres mantienen su nivel de participación en el período, con la excepción de los jóvenes, en quienes opera sin contrapeso el efecto de la prolongación de los estudios.

La educación es una variable clave en dos dimensiones. Por una parte, los años de estudio están fuertemente relacionados con el salario que se paga en el mercado laboral, el cual es a su vez un determinante de primer orden en la decisión de trabajo remunerado de la mujer. Por otra parte, la escolaridad informa sobre la dimensión distributiva de los cambios en la actividad laboral de las mujeres. Es un mejor indicador que la clasificación por ingresos (quintiles, deciles, etc), porque ésta cambia con la tasa de participación de la mujer en el mercado laboral: si ella trabaja, es más probable que el hogar califique en un quintil más alto, lo que confunde la relación de causalidad entre nivel socioeconómico y participación laboral.

El estado civil es otra variable clave en el análisis, por su estrecha relación con la dimensión de género. A tal efecto se distingue entre las mujeres que viven con una pareja, sean casadas o convivientes, y aquellas que viven sin pareja, como son las solteras, separadas y viudas. Se espera que el primer grupo tenga una menor participación en el mercado laboral por un conjunto de razones asociadas a la división sexual del trabajo: tienen mayores responsabilidades que atender en los hogares, la pareja ya provee ingresos para las necesidades del hogar, los roles de género son más estrictos, etc.

Los datos en el Cuadro 32 confirman la estrecha vinculación entre la participación laboral de la mujer, su nivel de escolaridad y si tiene o no pareja. En el año 2008 el grupo de alta escolaridad tiene una tasa de adscripción en el mercado laboral que supera en dieciséis puntos porcentuales a la mujer con estudios de nivel medio, y ésta a su vez supera en dieciocho puntos a la mujer con estudios básicos. Así también, las mujeres casadas o convivientes tienen una tasa de participación significativamente más baja que las mujeres que no tienen pareja. El estado civil es especialmente crítico en el segmento de mujeres con escolaridad media, donde la brecha de participación entre mujeres con y sin pareja alcanza a 35 puntos porcentuales. Cuando no tienen pareja su nivel de participación es similar al que presentan las mujeres con estudios superiores en igual condición, mientras que aquellas con pareja están mayoritariamente en sus hogares.

CUADRO 31
Tasa de participación laboral, según sexo y edad, 1996-2008 (porcentaje)

	15-19	20-24	25-39	40-60	15-60
Mujeres					
1996	11	41	46	39	38
2000	10	41	49	43	40
2004	9	41	52	45	42
2008	11	44	60	51	47
Hombres					
1996	24	74	96	91	81
2000	18	69	95	92	80
2004	15	66	93	91	77
2008	19	68	93	93	78

Fuente: Elaboración en base a Encuesta Empleo INE, años respectivos.

La intensificación del vínculo laboral en el período reciente (1996 a 2008) está centrada en el grupo de mujeres que viven con parejas y tienen estudios medios que presentan una menor tasa de participación en el período inicial y por lo tanto ofrecen los mayores espacios de crecimiento. El aumento de la tasa de participación es desde 32% a 46% en este caso.

La tasa de participación de la mujer crece también porque a lo largo del período hay cada vez más mujeres con estudios superiores. Este factor cuenta porque este grupo tiene un mayor nivel de

inserción laboral que el promedio de las mujeres. De modo que la composición educacional de la población se hace más favorable para obtener una mayor tasa de participación laboral femenina en el país.

No obstante los avances registrados en las últimas décadas, sigue habiendo una fuerte brecha en la inserción laboral según la variable socioeconómica medida por la escolaridad. La participación femenina en el mercado del trabajo es especialmente baja en los grupos de condición socioeconómica más desmedrada, puesto que enfrentan condiciones más adversas en términos de salarios y tipos de trabajo disponibles, normas culturales contrarias al trabajo remunerado de la mujer y número de hijos, entre otros factores determinantes.

En este punto la desigualdad de género se refuerza con la desigualdad socioeconómica, y es aquí donde la política pública puede desempeñar un papel eficaz para reducir el impacto de los factores adversos que restringen la oferta de trabajo de la mujer.

CUADRO 32

Tasa de participación laboral, mujeres 25-40 años, según escolaridad y si tiene o no pareja, 1996-2008 (porcentaje)

	Sin pareja	Con pareja	Total
Educación básica			
1996	57	22	31
2000	55	23	31
2004	54	26	34
2008	57	33	40
Educación media			
1996	75	32	44
2000	75	35	47
2004	74	38	50
2008	80	46	58
Educación superior			
1996	85	62	70
2000	82	60	70
2004	81	65	73
2008	82	69	75

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Empleo INE, años respectivos.

La demanda del mercado y el cambio cultural

La intensificación del vínculo de la mujer con el mercado del trabajo está relacionada con los aumentos en la escolaridad y la reducción de la fecundidad que ya eran un hecho antes del citado punto de inflexión de fines de los años ochenta; son variables que facilitan este desarrollo, pero que no explican su puesta en marcha. Ésta sí coincide con el crecimiento económico que se inicia en la segunda mitad de los años ochenta en Chile. La expansión de la economía crea puestos de trabajo e induce aumentos en los salarios, creando las condiciones objetivas para la inserción de un mayor número de mujeres en el mercado laboral.

En el ámbito cultural, el cambio relevante es la mayor aprobación social de la participación de la mujer casada en el mercado del trabajo. Ello

puede responder a desarrollos circunstanciales, como las oportunidades que ofrece un mercado laboral en expansión o los mayores espacios de libertad en el marco de la transición democrática; sin embargo, hay modificaciones culturales de carácter más global, que ayudan a explicar por qué las mujeres se integran masivamente al trabajo remunerado en países latinoamericanos que no necesariamente experimentan el mismo derrotero que Chile.

Esta sección discute el efecto de ciertos desarrollos económicos y culturales en la intensificación del vínculo laboral de la mujer. Son factores externos al hogar que habrían sido importantes facilitadores de este proceso. Los reajustes que deben ocurrir al interior de los hogares se discuten más adelante.

DISPONIBILIDAD Y TIPOS DE EMPLEOS

El aumento sostenido en la participación laboral de la mujer en las últimas décadas ha sido posible en el contexto de una economía en crecimiento, en la cual se expanden los puestos de trabajo al tiempo que crecen los salarios. La creación de nuevos puestos de trabajo es una condición necesaria para acomodar a la mayor fuerza laboral, puesto que de otra manera el aumento de la oferta hubiese tenido como destino un alza de las cifras de desempleo o la reducción de los salarios.

Las estadísticas del empleo se presentan en el Cuadro 33. Entre 1996 y 2006 el número de mujeres ocupadas en el mercado del trabajo crece un 46%. Esta tasa representa una acelerada expansión en el número de empleos si se considera que en igual período el número de hombres empleados aumenta un 16%. Los empleos referidos incluyen a asalariados y trabajadores por cuenta propia, pero se obtienen tasas similares si se considerara sólo a los asalariados. El empleo femenino crece rápidamente en los segmentos con escolaridad superior y escolaridad media, acumulando tasas de aumento de 78% y 56%, respectivamente. En cambio en el segmento de menor calificación la tasa de crecimiento de los

empleos es sólo un 3%, por efecto de la reducción en el número de personas con bajo nivel de escolaridad: sólo un 10% de las mujeres entre 20 y 30 años tienen estudios de nivel básico en la actualidad.

Los aumentos absolutos de empleos deben distinguirse de los cambios en la participación laboral, que se mide en relación con el total de personas en edad de trabajar del grupo respectivo. Así, es posible que exista un incremento en el número de ocupadas con educación superior al tiempo que la tasa de participación del grupo es constante en el tiempo. Ello ocurre en la medida que aumenta el total de mujeres con educación superior pero se mantiene la proporción del grupo que participa en el mercado del trabajo.

Entre 1996 y 2006 los salarios reales de las mujeres ocupadas crecen en un 21%. Es un dato importante porque muestra que la demanda por trabajo ha estado creciendo más que la oferta de trabajadores. En caso contrario la mayor participación laboral de la mujer habría reducido los salarios, producto del exceso de postulantes a los puestos disponibles. Como resultado se habría desincentivado la participación laboral, puesto que uno de los factores que explican la incorporación de la mujer en el mercado del trabajo es el nivel de ingresos que pueden obtener. La evidencia internacional reporta que en la oferta de trabajo femenina la respuesta a cambios en los salarios es alta y positiva, y que los aumentos salariales fueron un elemento clave detrás de la masiva entrada de la mujer al mercado del trabajo en los países desarrollados durante el siglo XX.

La creación de empleos y el aumento de salarios están a su vez relacionados con el proceso de crecimiento que ha caracterizado a la economía chilena en las últimas dos décadas. En una economía sin crecimiento puede haber una expansión del empleo, pero se daría en el marco de una caída de los salarios, puesto que la misma masa salarial debe distribuirse entre más trabajadores. **El punto de inflexión en la participación laboral de la mujer coincide con el inicio del proceso de crecimiento económico a fines de los años ochenta.**

CUADRO 33

Cambio en empleo y salarios entre 1996 y 2006 (índice 1996: 100)

	Escolaridad			
	Básica	Media	Superior	Todos
Empleo mujeres				
1996	100	100	100	100
2006	103	156	179	146
Salarios mujeres				
1996	100	100	100	100
2006	123	107	123	121
Empleo hombres				
1996	100	100	100	100
2006	82	132	158	116
Salarios hombres				
1996	100	100	100	100
2006	124	108	97	111

Nota: El índice de empleos considera a todos los ocupados; el índice de salarios a los trabajadores entre 25-40 años con más de 30 horas semanales.

Fuente: Elaboración propia con datos de Encuesta CASEN, años respectivos.

De esta manera, en la experiencia chilena hay una estrecha vinculación entre la mayor participación laboral de la mujer y el crecimiento económico.

Otra dimensión de interés es la calidad de los empleos, puesto que no sólo importan la cantidad de ocupaciones que se crean y los salarios que se pagan, sino las condiciones en que se desarrolla la relación laboral. La calidad de los empleos puede medirse en distintas dimensiones, entre las cuales destaca la cobertura de derechos y beneficios sociales. Un deterioro en esta dimensión está asociado a una precarización de los empleos, lo cual podría estar relacionado con la globalización y su demanda de flexibilización y reducción de los costos laborales. En el contexto del presente Informe interesa conocer si la intensificación del vínculo laboral de la mujer en Chile ocurre en el marco de una precarización de los empleos.

Para tal efecto se sigue a Ruiz-Tagle y Senbruch (2009) en su caracterización de los tipos de trabajos. Estos autores clasifican en primer lugar a los trabajadores entre asalariados e independientes. Dentro de la primera categoría distinguen entre los contratos de tiempo indefinido; los contratos “atípicos”, que incluyen los contratos fijos, por obra o faena, temporales y de aprendizaje; y los asalariados sin contratos formalizados, como es el caso del pago por honorarios, que es una modalidad que se usa crecientemente para evitar las estipulaciones del Código del Trabajo. En trabajadores independientes incluyen a los empresarios y los trabajadores por cuenta propia, tanto profesionales como no profesionales.

Un contrato formal significa que el trabajador está cotizando para la seguridad social y tiene acceso al sistema de salud en mejores condiciones que los no cotizantes; que tiene protección frente a los eventos de desempleo, accidentes e invalidez; que tiene derecho a representación a través de sindicatos y a protección legal en caso de infracciones del Código del Trabajo; que accede a permisos de maternidad y salas cuna, y cuenta con horarios de trabajo regulados. Los trabajadores sin contrato no tienen derecho a ninguno de estos beneficios y dependen de la red

asistencial del Estado para efectos de su protección social. Los trabajadores por cuenta propia también están excluidos de estos beneficios a menos que coticen en forma voluntaria, lo que pocos realizan en la práctica. Por su parte, los trabajadores con contratos atípicos experimentan inseguridad en tanto tienen mayores episodios de desempleo con baja cobertura del seguro de cesantía.

El Cuadro 34 muestra la distribución de los ocupados hombres y mujeres según tipo de vínculo laboral: contrato indefinido, contrato atípico, asalariado sin contrato, cuenta propia no calificados y empleadores y profesionales independientes. Los trabajos más precarios corresponden a los asalariados sin contrato y a los trabajadores por cuenta propia sin calificación. La variable clave para determinar el grado de precariedad en los empleos es el nivel de calificación educacional. En 2006 los trabajos más precarios los desempeñan cerca del 60% de las ocupadas en el grupo de baja escolaridad, 40% en el grupo con estudios de nivel medio y menos del 12% entre quienes tienen un mayor nivel de calificación.

También hay diferencias entre sexos, pero menos marcadas que por escolaridad. Las mujeres tienden a tener empleos más precarios que los hombres, especialmente en los segmentos de escolaridad básica y media. El grupo más vulnerable son las mujeres de baja calificación; entre ellas cerca del 30% trabaja como asalariada sin contrato, y otro tanto se desempeña como trabajadora por cuenta propia. Estas mujeres no encuentran trabajo en las empresas del sector formal de la economía por su bajo nivel de calificación, porque no poseen los contactos requeridos o porque necesitan formas más flexibles de trabajo. **La falta de acceso a trabajos más formales, mejor pagados y protegidos ayuda a explicar los bajos niveles de participación laboral de este segmento de mujeres.**

En el período 1996 a 2006 crece el porcentaje de mujeres con contrato atípico a costa de los contratos indefinidos. Es una tendencia transversal, puesto que afecta a las trabajadoras de escolaridad

CUADRO 34

Distribución de los ocupados según tipo de vínculo laboral (porcentaje)

Sexo/ escolaridad	Tipo de contrato					Total
	Indefinido	Atípico	Sin contrato	Cuenta propia	Empleador o profesional	
Mujer/básica						
1996	31	8	32	27	2	100
2006	25	14	29	30	2	100
Mujer/media						
1996	53	6	20	18	3	100
2006	46	14	19	20	2	100
Mujer/superior						
1996	74	4	10	0	12	100
2006	60	12	12	0	16	100
Hombre/básica						
1996	33	10	22	33	2	100
2006	31	18	17	32	2	100
Hombre/media						
1996	54	8	14	20	4	100
2006	48	17	13	19	3	100
Hombre/superior						
1996	66	4	8	0	21	100
2006	57	12	10	0	22	100

Fuente: Elaboración propia con datos de Encuesta CASEN, años respectivos.

básica, media y superior. En los trabajadores hombres se experimenta el mismo fenómeno, por lo que se trataría de cambios en el conjunto del mercado laboral antes que estar relacionados con la mayor participación laboral femenina. Por otra parte, el porcentaje de mujeres en empleos más precarios se mantiene relativamente estable, con una pequeña reasignación de asalariadas sin contrato a trabajadoras por cuenta propia.

En suma, no hay indicios de que la intensificación del vínculo laboral de las mujeres se haya acompañado de una precarización de los empleos para acomodar tal proceso. Eso sí, tampoco hay mejoras en la calidad promedio de los empleos, a pesar de que se trata de un período de crecimiento económico, creación de empleos y aumento de salarios. De hecho, Ruiz-Tagle y Senbruch (2009) advierten que el crecimiento económico no garantiza una mayor calidad de los empleos, y que ésta constituye una dimensión del mercado laboral que debe ser considerada a la par que la creación de empleos y el nivel de salarios.

También interesa conocer la jornada laboral en los empleos de las mujeres, puesto que una de las principales razones aducidas para no participar en el mercado del trabajo son las responsabilidades domésticas y el cuidado de los hijos (Encuesta CASEN 2006, Comunidad Mujer, Datavoz y OIT 2009). Por lo tanto, cabría esperar que una mayor flexibilidad en la jornada laboral contribuya a aumentar la participación laboral femenina. En la actualidad, la jornada laboral ordinaria consiste en 45 horas semanales, mientras que la jornada de tiempo parcial es legalmente aquella que no supera los dos tercios de la jornada ordinaria.

La evidencia internacional muestra que la modalidad de tiempo parcial es preferida por las mujeres, puesto que representa una forma de conciliación entre el mundo laboral y el familiar. Países como Holanda, Australia, Suiza, Japón y Reino Unido presentan participación a media jornada cercana a un 45% para las mujeres, mientras que para los hombres es de un 13%. El promedio de los países de la OCDE es un 26% para mujeres y 8% para los hombres.

En el Cuadro 35 se presentan las estadísticas del porcentaje de mujeres que trabajan en jornada parcial en Chile, considerando a tal efecto los empleos de treinta o menos horas semanales. En el año 2006 un 24,6% de las trabajadoras se desempeñaba en empleos de jornada parcial, una tasa similar al promedio de los países de la OCDE, pero muy por debajo de los países donde hay mayor participación laboral de la mujer. La tasa de empleos parciales en Chile está muy influenciada por el comportamiento de los trabajadores independientes, que trabajan en jornada parcial en un 46%, comparado con sólo el 18% de las trabajadoras asalariadas.

La expansión del empleo femenino entre 1996 y 2006 ocurre junto a una baja respuesta en el porcentaje de tiempo parcial en el segmento asalariado, junto a un muy significativo incremento en los empleos de tiempo parcial en el grupo de trabajadores independientes. La pregunta de interés es por qué se da esta baja elasticidad de respuesta en

los empleos asalariados, considerando que representan casi un 80% del total de los empleos femeninos y que la mayor parte del incremento en la fuerza de trabajo corresponde a mujeres casadas y convivientes, que pueden estar interesadas en trabajos de jornada parcial.

Al respecto hay que considerar que en Chile no existen factores institucionales o legales de importancia que obliguen a la jornada de trabajo extendida. La legislación permite la contratación por jornadas parciales, y las regulaciones posibilitan que la mayor parte de los costos de las empresas se ajusten en proporción a la duración de la jornada.

Un estudio reciente identifica algunos factores de costo fijo que encarecen los empleos de jornada parcial (Rau 2008). Uno de ellos es la legislación que hace obligatorias las salas cuna en las empresas. Rau estima en un 10% el costo laboral extra esperado al contratar a una mujer entre 20 y 30 años por una empresa con más de veinte trabajadores. Es un costo fijo que se hace relativamente más importante para los empleos de jornada parcial. Otro factor es la administración de turnos, porque las normas de la jornada laboral (continua, no más de diez horas diarias y dos de los días de descanso en el mes en domingos) dificulta la administración de la jornada parcial en el sector del comercio y el de servicios, que demandan intensivamente personal en los fines de semana.

Tanto o más importantes son los costos fijos para los trabajadores, especialmente para los menos calificados. Para una mujer que gana el salario mínimo es difícil aceptar un empleo de media jornada si se considera que tiene los mismos costos de transporte que si tuviera un empleo de jornada completa. Una persona que gasta \$860 diarios en transporte, equivalente a dos viajes en metro y uno de ellos en horario de punta, completa un gasto total de \$19.000 en el mes si trabajara cinco días a la semana. Este monto representa un 22% del salario mínimo si se trabaja media jornada y un 11% del salario con jornada completa. El desincentivo al trabajo de jornada parcial es evidente en este caso.

CUADRO 35

Porcentaje de ocupadas mujeres con jornada parcial de trabajo según escolaridad (30 o menos horas semanales)

	Escolaridad			
	Básica	Media	Superior	Todos
Asalariadas				
1996	18	12	17	15
2006	24	16	17	18
No asalariadas				
1996	33	30	30	20
2006	46	45	48	46
Todas				
1996	23	16	18	19
2006	31	23	23	25

Fuente: Elaboración propia con datos de Encuesta CASEN, años respectivos.

ACTITUDES Y COMPORTAMIENTOS

La división sexual del trabajo está asentada en normas culturales que se expresan en las disposiciones y creencias individuales respecto del “deber ser” en materia de los roles que deben desempeñar hombres y mujeres. Estas actitudes constituyen un determinante clave de los comportamientos observados en la distribución de los trabajos entre los sexos. A su vez, los cambios en las prácticas laborales que se originan en factores objetivos (crecimiento, escolaridad, fecundidad) terminan influyendo en la formación de las creencias.

Un reciente trabajo de investigación para Chile mostró que había una estrecha asociación estadística entre la participación laboral de la mujer y las creencias en torno al rol de hombres y mujeres en la división del trabajo (Contreras y Plaza 2009). Las mujeres que participan en el mercado laboral son aquellas que creen en una división más igualitaria del trabajo entre los sexos, a la vez que expresan valores más liberales en materias relacionadas con la conformación de las familias. Los autores reconocen que los datos utilizados en la investigación, provenientes de la Encuesta de Mujer y Familia del Centro de Estudios Públicos del año 2002, no permiten identificar la relación de causalidad entre comportamientos y creencias. Sin embargo, conjeturan que al menos en el corto plazo las actitudes determinan los comportamientos laborales.

CUADRO 36

Actitud frente al trabajo remunerado de la mujer (porcentaje favorable*)

	Mujeres		Hombres	
	CEP 2002	IDH 2009	CEP 2002	IDH 2009
Edad				
18-24	35	49	28	36
25-40	25	39	22	45
41-60	22	40	21	35
61 y más	17	32	19	22
Educación				
Básica	16	31	7	25
Media	24	39	19	33
Superior	39	51	43	49
Zona				
Urbano	26	37	25	41
Rural	14	34	11	32

* Aprueba que la mujer trabaje jornada completa en la mayoría de las situaciones familiares (con o sin hijos e independiente de la edad de los hijos).

Fuente: Encuestas IDH 2009 y CEP 2002.

La Encuesta de Desarrollo Humano del 2009 contiene algunas preguntas similares a la citada encuesta del año 2002, por lo que se puede realizar un análisis comparado que informa sobre la evolución de las actitudes y los comportamientos en esta materia. Hay que tener en cuenta que ambas encuestas son representativas de la población del país, tienen diseños muestrales similares y realizan la entrevista en la modalidad directa (cara a cara).

Para asegurar una mejor comparación se utilizan sólo preguntas que son idénticas entre ambas mediciones. Ellas inquieran si la mujer debiera trabajar fuera del hogar –en régimen de jornada completa o parcial– o quedarse en la casa; según esté casada sin hijos, cuando tiene hijos en edad preescolar, cuando los hijos asisten al colegio y cuando ya han egresado del colegio. En base a las respuestas se construye un índice de actitudes frente al trabajo remunerado de la mujer, donde se otorga 0 puntos a la opción quedarse en la casa, 1 punto a jornada parcial y 2 puntos a jornada completa. El índice resultante toma valores entre 0 y 8 puntos, considerándose que la actitud frente al trabajo remunerado de la mujer es favorable si el índice toma valores 6-8, intermedio si son de 4-5 y desfavorable de 0-3.

Los resultados muestran que en 2002 sólo un 23% del total de encuestados tenía una actitud favorable respecto del trabajo remunerado de la mujer, puesto que aprobaba la modalidad

de jornada completa en la mayor parte de las situaciones familiares; un 37% expresaba una posición intermedia, aprobando el trabajo remunerado de la mujer según la edad de los hijos, y el restante 38% se manifestaba más bien contrario. Para el año 2009 las frecuencias de respuesta se invierten: un 38% de los entrevistados tiene una actitud favorable respecto del trabajo remunerado de la mujer, un 39% se sitúa en el rango intermedio y un 23% expresa rechazo.

Los datos muestran un significativo cambio de la actitud frente al trabajo femenino en un lapso relativamente corto, probablemente influenciado por los desarrollos que han ocurrido en el país, desde la elección de la primera Presidenta hasta la creciente individuación que caracteriza a los proyectos personales.

Hay por cierto diferencias según sexo, edad, escolaridad y localidad. El cuadro 36 muestra el porcentaje de personas que aprueban el trabajo remunerado de la mujer por subgrupo. Las mujeres tienen una mayor tasa de aprobación de la participación femenina en el mercado del trabajo respecto de la expresada por los hombres; así como los jóvenes respecto de la población de mayor edad, los más educados en relación con aquellos con menos escolaridad, y los habitantes urbanos respecto de los rurales.

Los resultados son consistentes con la distribución general de valores entre los distintos grupos de la población, puesto que hay predominio de creencias más liberales entre los jóvenes, los más educados y los habitantes urbanos. Tampoco extraña que sean las mujeres quienes expresan mayor aprobación a la participación femenina en el mercado del trabajo. Menos esperado es que el cambio de creencias en la década tenga carácter transversal, puesto que ocurre en todos los grupos de la población. No sólo eso, sino que se produce una suerte de convergencia en la medida que los mayores aumentos se producen en los grupos que se encontraban inicialmente más rezagados, como son los menos educados, las personas de mayor edad y los habitantes rurales. El cambio de creencias opera con independencia

de los cambios en la participación laboral, entregando sustento a la hipótesis de que su origen reside en desarrollos que ocurren en toda la

sociedad, sin estar restringidos a los grupos con mayor participación laboral ni a aquellos con mayores incrementos en la materia.

El reacomodo del hogar

La intensificación del vínculo laboral de las mujeres en las últimas décadas levanta la pregunta sobre qué tipos de reacomodos se producen en los hogares, considerando que la división sexual del trabajo sitúa a la mujer como responsable de la esfera doméstica.

Las posibilidades son diversas e incluyen cambios en la demografía y conformación de los hogares, una redefinición de las funciones que cumplen hombres y mujeres en el hogar, la sustitución del trabajo doméstico por bienes y servicios que se adquieren en el mercado, o políticas públicas más activas para favorecer la conciliación entre trabajo remunerado y maternidad.

CAMBIOS EN LA DEMOGRAFÍA Y CONFORMACIÓN DE LOS HOGARES

En la actual fase de la transición demográfica los hijos constituyen por lejos el principal sujeto de las labores de cuidado en los hogares, puesto que es necesario dedicarles tiempo y recursos desde el embarazo hasta que se convierten en personas con relativa autonomía, lo que no ocurre antes de los quince o más años de vida. Por tanto, la carga efectiva del trabajo de cuidado en los hogares dependerá críticamente de la tasa de fecundidad o número de hijos que tienen las mujeres a lo largo de su ciclo fértil, tasa que ha experimentado una importante reducción en las últimas décadas, con la consiguiente modificación en las demandas del trabajo doméstico.

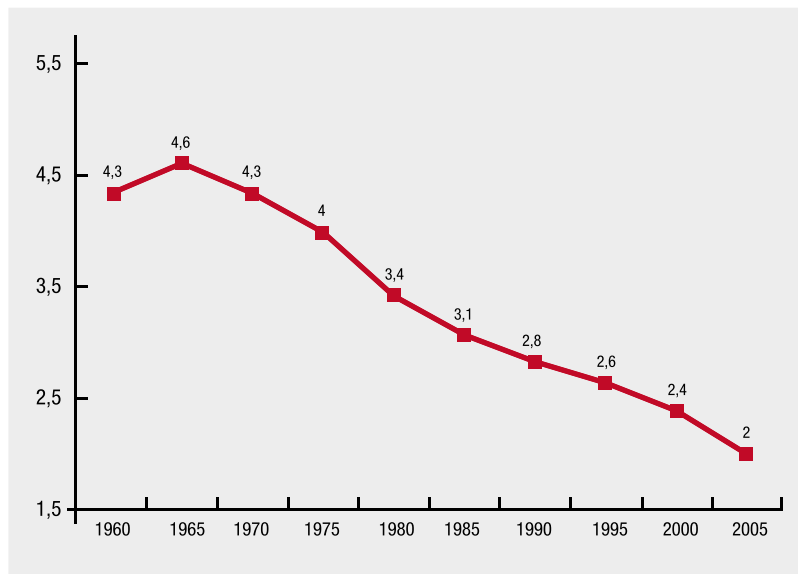
La caída en la fecundidad es una de las mayores transformaciones ocurridas en el país en las últimas décadas. A lo largo de su vida fértil las mujeres están teniendo un promedio cercano a 1,9 hijos, cifra notoriamente más baja que

la alcanzada en la década de 1960, cuando el indicador fluctuaba entre 4 a 5 hijos por mujer (Gráfico 24).

La tasa de fecundidad es un valor promedio de una distribución en la cual un 6% de las mujeres no tiene hijos al concluir su ciclo fértil, un 17% tiene un solo hijo, un 60% tiene dos o tres hijos, y el 19% restante tiene cuatro o más hijos.

La caída en la tasa de fecundidad ha sido especialmente importante en los grupos de menor nivel socioeconómico. Las mujeres del 25% más pobre de la población reducen su tasa desde un promedio cercano a 6,0 hijos a inicios de los sesenta a menos de 3,0 hijos en el año 2000. Entre las mujeres del 25% más rico, el indicador cae de 3,0 a 1,9 hijos en igual período (Larrañaga 2006a). La reducción en la brecha de fecundidad ocurre porque los factores determinantes de la

GRÁFICO 24
Tasa de fecundidad (hijos por mujer): 1960-2005



Fuente: Censos de población respectivos. El dato del 2005 es estimado por CEPAL.

variable tienden a distribuirse más parejamente entre estratos socioeconómicos, como ocurre con la escolaridad, el acceso a contraceptivos y la salida de la mujer al mercado laboral.

Chile tiene ahora la tasa de fecundidad más baja en América Latina después de Cuba. En un segundo plano están Argentina, Brasil, Costa Rica y Uruguay, con un nivel de 2,1 a 2,3 hijos por mujer (Cepal 2008). La tasa de fecundidad en Chile ha caído por debajo de la tasa de reproducción (2,1), que es aquella requerida para mantener estable el total de la población del país. La caída en la fecundidad constituye una tendencia global, y se ha extendido desde los países de mayor nivel de ingreso per cápita a otros de nivel medio y bajo. Está relacionada con otros procesos en desarrollo, como son el aumento de la escolaridad, la difusión de los métodos anticonceptivos, el cambio cultural en los roles de género y la incorporación de la mujer en el mercado del trabajo.

La reducción en la tasa de fecundidad en Chile antecede en varias décadas al punto de inflexión en la participación laboral de la mujer, que es de mediados de la década de 1980, y no hay indicios de una relación causal entre ambos desarrollos en ese

primer período. Ahora bien, una vez que los trabajos fuera del hogar se hacen más atractivos por los aumentos de los salarios y la mayor disponibilidad de empleos, la inserción laboral de la mujer se ve facilitada por la menor tasa de fecundidad. Si el crecimiento de la economía hubiera ocurrido en los años sesenta, cuando las familias tenían cuatro o cinco hijos como promedio, difícilmente se habrían observado los mismos incrementos en la tasa de participación laboral de la mujer.

Este nuevo escenario representa entonces un bono demográfico para los hogares, puesto que trae consigo un aumento del ingreso disponible y del tiempo de los adultos. Si se compara la situación de un hogar con cinco hijos, propio de décadas previas, y otro hogar con dos hijos, propio de la época actual, se tiene que el actual tiene un ingreso per cápita 75% más elevado, a igualdad del ingreso total disponible (sin considerar el efecto de una mayor oferta laboral de la mujer). Asimismo, el tiempo dedicado a la crianza se reduce apreciablemente. Una madre que tiene cinco hijos con una separación de tres años entre cada nacimiento debe dedicar alrededor de veinte años de su vida a la crianza en su fase intensiva, mientras que en el caso de la madre con dos hijos el tiempo de crianza preescolar cae a la mitad.

Un segundo factor de relevancia en términos de los requerimientos de trabajo de cuidado infantil es la conformación de los hogares, donde también ha habido cambios significativos en el último tiempo. El Cuadro 37 presenta para los años 1996 y 2006 la distribución de los menores de quince años en tipos de hogares, clasificados en cuatro categorías: aquellos con presencia de los dos padres en hogares nucleares; presencia de los dos padres en hogares extendidos (donde hay más de un núcleo familiar); presencia sólo de la madre en hogar nuclear, y presencia sólo de la madre en hogares extendidos. Estas categorías cubren a un 95% de los menores de quince años, mientras que el restante 5% vive con otros familiares (principalmente abuelos) u otras personas.

CUADRO 37
Distribución porcentual de los menores de quince años según tipo de hogar y escolaridad de la madre*

Tipo de hogar	Escolaridad madre			Total
	Básica	Media	Superior	
1996				
Dos padres**	71	71	74	72
Dos padres extendido	15	14	10	13
Madre	5	5	6	5
Madre extendido	9	10	10	10
Total	100	100	100	100
2006				
Dos padres**	63	59	68	62
Dos padres extendido	15	17	11	15
Madre	10	7	7	8
Madre extendido	12	17	15	15
Total	100	100	100	100

* No considera a quienes viven con sus abuelos u otras personas, que representan un 5% del grupo.

** No necesariamente padres biológicos.

Fuente: Elaboración en base a Encuestas CASEN, años respectivos.

Entre 1996 y 2006 se produce un aumento de ocho puntos en el porcentaje de menores que viven sólo con sus madres, sea en hogar nuclear o extendido. **Es un cambio muy significativo en un período relativamente corto y está relacionado con el explosivo aumento de nacimientos fuera del matrimonio que ha tenido lugar en las últimas décadas.** Actualmente, sobre el 50% de los nacimientos ocurre fuera del matrimonio, y de ellos alrededor de la mitad corresponde a madres solteras. Larrañaga (2006a) muestra que tal tendencia se explica principalmente por la reducción de la fecundidad en el grupo de mujeres casadas, y sólo en segundo lugar por un mayor número de nacimientos en mujeres solteras o convivientes.

Dos terceras partes de las madres que crían a sus hijos con ausencia del padre lo hacen en hogares extendidos, típicamente en sus residencias paternas. Esta forma de arreglo familiar adquiere mayor importancia relativa en el tiempo y representa una conveniente forma de conciliación entre maternidad y trabajo remunerado para estas mujeres, quienes presentan una tasa de participación laboral más elevada que el promedio.

La división del trabajo en los hogares depende también de los arreglos de vida de la población de adultos mayores: si viven por su cuenta o con sus hijos u otros familiares, si tienen ingresos de pensiones u otras fuentes o si no los tienen, si tienen buena salud y pueden aportar en las tareas de cuidado, o si deben ser sujetos de cuidado por otros miembros de la familia.

La población de 65 años y más representa en la actualidad un 9% de la población del país, mientras que aquellos con 75 y más años son un 3,6% del total. Estas tasas superan sólo ligeramente a las vigentes en 1980, por lo que la población de adultos mayores ha crecido levemente en las últimas décadas. Sin embargo, habrá cambios drásticos en el futuro. Para el año 2030 las proyecciones INE-Celade anticipan que se habrá duplicado el porcentaje de población de adultos mayores, y para el año 2045 se prevé

que uno de cada cinco chilenos tendrá más de 65 años, y que uno de cada diez estará por sobre los 75 años.

El aumento en el porcentaje de adultos mayores tiene dos causas inmediatas: la caída en la tasa de fecundidad y el alargamiento de la vida. Con una tasa de fecundidad de tres o cuatro hijos por mujer, la estructura de edades de la población conforma una pirámide debido a que hay más jóvenes que adultos, y más adultos que adultos mayores. La actual tasa de fecundidad de dos hijos por mujer tiende a producir un perfil de población parejo por grupos de edades, aumentando la proporción de adultos mayores respecto de décadas anteriores. Por otra parte, la mayor expectativa de vida hace crecer el número de adultos mayores: si la esperanza de vida es de 75 años, habrá el doble de adultos mayores que si fuera de 70 años. Los cambios en este indicador han sido significativos en el país, desde una esperanza de vida de 58 años a principios de la década de 1960 a 77 años en la actualidad.

Una mayor cantidad de personas mayores viviendo durante más tiempo traerá inevitablemente consigo una mayor demanda de atención, por la pérdida de autovalencia. El cuidado de los adultos mayores con discapacidad requiere en forma intensiva tiempo de otras personas. Una política que dependa de servicios institucionales del Estado puede ser una solución demasiado cara si se considera que los requerimientos serán masivos y que el costo de los servicios personales se elevará en el futuro. Pueden explorarse alternativas intermedias, como cuidados comunitarios a cargo de personas capacitadas para estos efectos. **De otra manera el peso de los cuidados deberán asumirlo las familias, con los consiguientes costos que ello significa en términos del tiempo de las mujeres que se harán cargo de tal labor bajo la división sexual del trabajo imperante. Es seguro que habrá muchas familias que decidirán cuidar directamente a sus padres o abuelos, pero no debiera ser la única opción disponible.**

CUADRO 38**Tasa de participación laboral según sexo y si tiene o no pareja e hijos, población entre 25 y 40 años**

	Sin pareja, sin hijos	Sin pareja, con hijos	Con pareja, sin hijos	Con pareja, con hijos
Mujeres				
1996	76	76	65	35
2006	75	77	76	49
Hombres				
1996	86	--	99	99
2006	87	--	97	99

Fuente: Elaboración en base a Encuestas CASEN, años respectivos.

EL APOORTE DE LOS HOMBRES

La mayor igualdad de género supone una distribución más balanceada de los trabajos que realizan hombres y mujeres. Puesto que en las últimas décadas se han acortado las diferencias en la participación en el mercado del trabajo, la pregunta es qué ha sucedido con la distribución del trabajo doméstico; en particular, si se han readecuado las responsabilidades entre hombres y mujeres. Los datos disponibles sugieren que esto no ha ocurrido. Los hombres no modifican su comportamiento y las mujeres tienen que asumir una doble jornada de trabajo, si es que no hay otro tipo de apoyo.

Un primer antecedente en la materia es el índice de responsabilidades del hogar que fue presentado en la segunda parte del Informe (Cuadro 11). Los resultados muestran que las mujeres asumen la mayor parte de las tareas domésticas, lo cual ocurre sin distinción de edades o situación ocupacional. Las mujeres se adjudican la mayor parte de las responsabilidades del hogar cuando son jóvenes, adultas o adultas mayores, estén o no trabajando con remuneración. La brecha de género es clara incluso cuando se compara a mujeres que participan en el mercado del trabajo con hombres que no lo hacen. En suma, los datos muestran que la división sexual del trabajo sigue plenamente vigente en materia de la distribución de responsabilidades domésticas, y que es una práctica que parece estar profundamente asentada en la vida cotidiana.

Un segundo antecedente son las tasas de participación laboral de hombres y mujeres, clasificados

según si tiene o no pareja e hijos (Cuadro 38). Los datos provienen de las Encuestas CASEN, las cuales reportan información sobre núcleos familiares que hacen posible la identificación de padres e hijos al interior de los hogares. La lectura de los resultados es inmediata. La tasa de participación laboral de los hombres y de las mujeres que no tienen pareja ni hijos es alta y estable en el período, favorable para los hombres en alrededor de diez puntos porcentuales. En cambio, la brecha de participación laboral entre hombres con pareja e hijos y mujeres en similar condición alcanza a cincuenta puntos porcentuales el año 2006. Así, la condición de matrimonio o convivencia hace que cada sexo asuma su rol tradicional de género; los hombres generalizan su inserción en el mercado del trabajo mientras que las mujeres tienden a replegarse a los hogares. Esta conclusión sigue siendo válida después de considerar el efecto que pueden tener variables como escolaridad, edad y otras relacionadas, como se demuestra en el estudio de Uribe-Echevarría (2008).

En el último período se redujeron las diferencias de participación laboral entre las mujeres de distinta condición familiar. En 1996 existía una fuerte divergencia puesto que las mujeres sin pareja ni hijos tenían una tasa de participación del 76%; aquellas con hijos y sin pareja participaban en un 76%; quienes tenían pareja pero no hijos un 65%; y aquellas con pareja e hijos participaban sólo en el 35% de los casos. En 2006 la tasa de participación de los tres primeros grupos había convergido en un 76%, quedando a la zaga el grupo de mujeres con pareja e hijos, que de todos modos incrementa su nivel de participación laboral en cerca de quince puntos porcentuales en el período.

En cambio, los hombres no presentan modificación alguna en el perfil de inserción laboral. No se trata de que ellos tengan que abandonar el mercado del trabajo, pero una distribución más balanceada de las responsabilidades del hogar y del cuidado de los hijos tendría que reflejarse en alguna disminución de la intensidad del vínculo laboral de los hombres, cuestión que ciertamente no ocurre, según los datos en el Cuadro 38.

Similares conclusiones se derivan de los datos de la jornada laboral según sexo y si tiene o no pareja e hijos (Cuadro 39). Hombres y mujeres tienden a trabajar la misma cantidad de horas semanales si no tienen pareja ni hijos; en cambio, la presencia de pareja e hijos hace que los hombres incrementen su jornada laboral y las mujeres la disminuyan. En el período reciente ha habido una reducción de la jornada de trabajo, en el rango de una a tres horas semanales según el grupo de ocupados. Sin embargo, quienes menos reducen las horas trabajadas son los hombres con pareja e hijos, que es precisamente el grupo que tendría que haber hecho el mayor ajuste si hubiese habido algún cambio en su contribución a los cuidados en el hogar, teniendo en cuenta que son sus parejas quienes más están intensificando el vínculo laboral en este período.

En suma, los cambios en la división del trabajo han provenido de la intensificación del vínculo laboral de la mujer, especialmente por parte de las casadas y convivientes. Los hombres de igual estado civil no modifican su nivel de participación laboral, ni su jornada laboral, ni aparentemente su nivel de contribución a las tareas domésticas. No extraña por lo tanto que las mujeres estén asumiendo una doble jornada de trabajo, con el desgaste mental y físico que se puede suponer.

LOS ARREGLOS DE MERCADO

Otra alternativa para redistribuir las tareas domésticas radica en las opciones de mercado, esto es, en la adquisición de bienes o servicios que permitan sustituir la labor de los miembros del hogar cuando están trabajando remuneradamente.

Algunas labores del hogar pueden realizarse en menor tiempo con la ayuda de electrodomésticos: el tiempo de lavado se reduce con el uso de lavadoras automáticas de ropa y de vajilla, el aseo se hace más rápidamente con aspiradoras, el refrigerador permite conservar los alimentos y con ello ahorrar tiempo de compras y de co-

CUADRO 39

Horas trabajadas, promedio semanal, asalariados 25-40 años según si tiene o no pareja e hijos

	Sin pareja, sin hijos	Sin pareja, con hijos	Con pareja, sin hijos	Con pareja, con hijos
Mujeres				
1996	47	46	45	43
2006	44	43	44	41
Hombres				
1996	47	---	49	50
2006	46	---	47	49

Fuente: Elaboración en base a Encuestas CASEN, años respectivos.

cina, y el horno microondas reduce el tiempo destinado a la preparación de alimentos. El acceso a estos productos se masifica a medida que caen sus precios y aumentan los ingresos de la población. Entre 1992 y 2002 el porcentaje de chilenos con refrigerador en sus hogares aumentó desde un 56% a un 85%, aquel con disponibilidad de lavadoras de ropa desde 50% a 83%, y con hornos microondas de 4% a un 31% (Larrañaga 2003).

Sin embargo, la tecnología no elimina los requerimientos de trabajo en el hogar, puesto que las labores de cuidado de niños, enfermos y ancianos no pueden realizarse de otra manera sino con tiempo de las personas. Una opción para estos efectos sería recurrir a la contratación de tiempo de trabajo, cuya labor puede realizarse en el hogar (empleadas domésticas, cuidadoras) o fuera (salas cuna y otros servicios). El problema con esta posibilidad es que sólo está disponible para los hogares con mayores ingresos, y se tornará más cara e inaccesible en el futuro.

Entre 1990 y 2006 la proporción de hogares que tiene servicio doméstico se ha mantenido en el entorno del 9%. La duplicación del ingreso per cápita en el período ha debido suponer un fuerte aumento en la demanda por este tipo de trabajadores, pero ello fue contrarrestado por la elevación del salario del servicio doméstico. Medido como porcentaje del ingreso per cápita de los hogares, el salario de las trabajadoras domésticas sube desde un 69% en 1990 a un 83% en el año 2006; es decir, se hace más caro comparado con el ingreso promedio de la economía.

Asimismo, los jardines infantiles y residencias de ancianos privadas tienen costos muy elevados, por lo que representan una alternativa sólo para un sector minoritario de hogares. No más de un 5% de los niños entre dos y tres años asiste a un jardín infantil privado, según datos de la Encuesta CASEN 2006.

Los servicios personales de cuidado se benefician menos del progreso tecnológico que otras ocupaciones, lo que los convierte en una opción cada vez más cara en relación con otros bienes y servicios. Una secretaria provista de computador, Internet, escáner, agenda electrónica y demás medios tecnológicos puede producir un volumen de servicios de apoyo en las oficinas que es varias veces mayor que hace dos décadas. En cambio, las labores de cuidado de niños o ancianos demandan casi el mismo tiempo de trabajo que en el pasado; en otras palabras, su productividad se beneficia menos del progreso tecnológico. El problema con ello es que el aumento de salarios para los trabajos que sí se benefician del progreso técnico presiona al alza a los salarios de los demás trabajos, como medio de retener a los allí ocupados. Si no hay aumentos de productividad, estos servicios se van encareciendo por unidad de servicio producido, hasta ser desplazados del mercado. Esto ya ha ocurrido en los países más desarrollados, donde el servicio doméstico tradicional es un privilegio reservado a los más ricos.

EL APOORTE DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS

Las políticas públicas han sido un componente muy importante en el proceso de incorporación laboral de la mujer en los países desarrollados desde mediados del siglo XX; específicamente, contribuyendo a resolver el dilema entre trabajo remunerado y maternidad.

En los países donde la política pública ha sido más activa para facilitar esta conciliación los resultados han sido positivos en ambas dimensiones, puesto que las mujeres tienen altas tasas de participación laboral y tasas de fecundidad también relativamente

altas. En los casos en que la política pública ha sido menos activa se tienen los resultados opuestos: una menor tasa de participación laboral de la mujer y una baja tasa de fecundidad, pues, en ausencia del rol facilitador de la política pública se tiende a reducir el número de hijos para hacer posible el trabajo remunerado.

Los países nórdicos y los países mediterráneos europeos son buenos ejemplos de ello. En los primeros, la tasa de fecundidad es de alrededor de 1,8 hijos por mujer y la tasa de participación laboral femenina está cercana a un 80%. En el segundo grupo de países la tasa de fecundidad es de alrededor de 1,3 hijos por mujer y la tasa de participación femenina inferior a un 60%. Las estadísticas citadas corresponden a promedios simples de Suecia, Noruega, Finlandia y Dinamarca en el primer caso; y de España, Italia y Grecia en el segundo caso. Las cifras provienen de las bases de datos de la OCDE y la tasa de participación está referida al grupo de entre 25 y 54 años de edad.

Hay dos tipos de políticas públicas principales en esta materia: los permisos maternales y parentales, y la provisión de servicios de cuidado infantil a través de una oferta pública directa o de subsidios que financian el acceso a oferta privada. Aparte de facilitar la conciliación entre maternidad y trabajo remunerado, estas políticas también buscan contribuir a un mejor desarrollo infantil temprano a partir de los tres años de vida del niño. Para servir al primer objetivo los horarios de los centros de cuidado infantil deben ser largos y tener pocas interrupciones en el año.

El permiso maternal es una licencia laboral cuyo objetivo principal es cuidar la salud de la madre en el período anterior y posterior al parto. La mayor parte de los países de la OCDE dispone de licencias maternales cuya duración fluctúa entre quince y veinte semanas, medidas en tiempo equivalente de salario completo. Una excepción importante son los Estados Unidos, que no contemplan licencias maternales pagadas. El permiso parental se concede con posterioridad a la licencia maternal y su principal objetivo es posibilitar que los padres acompañen a sus hijos

en la primera etapa de su vida, para efectos de un mejor apego y desarrollo temprano. En términos de su duración, fluctúa entre un par de semanas (Italia) y 52 o más semanas (Suecia, Hungría, República Checa). El permiso paternal puede tomarse en intervalos dentro un período total que puede llegar hasta cuatro años en algunos países. Generalmente, el permiso paternal es para cualquiera de los dos progenitores, pero hay países que han decidido imponer cuotas mínimas a los padres hombres por el poco uso que éstos le daban en la modalidad opcional.

El segundo tipo de política es la provisión pública de salas cuna, guarderías y jardines infantiles. La norma de los países desarrollados es garantizar acceso gratuito y universal a establecimientos preescolares a partir de los tres años de vida del niño. Unos pocos países extienden la norma legal a edades más tempranas, pero requieren un pago parcial de los padres. Según la información provista por la base de datos de familia de la OCDE, en estos países un 30% de los niños entre 0 y 2 años asiste a algún tipo de establecimiento preescolar, mientras que en el grupo entre 3-5 años la tasa de cobertura promedio es de casi un 80%.

Chile cuenta con ambos tipos de políticas públicas, pero su nivel de cobertura y de beneficios es reducido si se le compara con los existentes en los países más desarrollados. En Chile hay un conjunto de permisos de descanso laboral que son financiados por el Estado en un 100% del salario hasta un tope de 60 UF. Incluyen el permiso prenatal, por seis semanas antes del nacimiento del hijo; el permiso posnatal por doce semanas después del nacimiento; permisos pre y posnatales suplementarios, por indicación médica; y el permiso por enfermedad del hijo menor de un año. Las madres tienen derecho a alimentar al hijo menor de dos años por una hora al día, que puede dividirse en dos períodos de treinta minutos, sin considerar los tiempos de transporte. El padre tiene derecho de permiso y subsidio de maternidad cuando la madre fallece o cuando el hijo menor de un año padece una enfermedad grave que requiere cuidado en casa.

La licencia maternal con duración de 18 semanas (6+12) con remuneración completa existente en el país se compara relativamente bien con las prácticas de las naciones de la OCDE. Sin embargo, en Chile no existen licencias parentales como ocurre en casi todos los países desarrollados, lo que origina una gran brecha en los beneficios que se otorgan a las familias que tienen niños. Eso sí, en la comparación con América Latina Chile está a la vanguardia, puesto que sólo Cuba y Venezuela tienen una licencia maternal de igual duración; en materia del permiso parental, Chile sigue la norma de la región, donde la única excepción es Cuba (PNUD-OIT 2009).

No obstante, las dieciocho semanas de licencia maternal son insuficientes si se evalúan por la proliferación de licencias por enfermedad del hijo menor de un año. En promedio, en el año 2007 se concedieron nueve semanas de licencia por enfermedad por cada menor de un año, esto es, considerando tanto a quienes usan este beneficio como a aquellos que no lo utilizan. Esta cifra es inconsistente con cualquier indicador del estado de salud de la población infantil en el país, y en la práctica representa una extensión de la licencia maternal (Dussailant 2009). De este modo, la licencia maternal en Chile termina siendo de veintisiete semanas con salario completo equivalente, un 50% más que la duración oficial del permiso.

La oferta de establecimientos preescolares es diversa en el país, puesto que incluye, para las familias vulnerables, salas cuna y jardines infantiles de la JUNJI, Integra, diversas ONG y oferentes informales; salas cuna provistas por empresas que contratan más de veinte trabajadoras, y cursos de kinder y prekinder en establecimientos municipales, particulares subvencionados y particulares pagados. Casi un 90% de los menores que asiste a algún tipo de establecimiento preescolar regular recibe atención gratuita; la fracción restante paga todo o una parte del costo de la provisión, sea en la oferta particular pagada o en la particular subvencionada con financiamiento compartido. En el segmento de madres con escolaridad de nivel básico hay un 98% que accede a oferta

CUADRO 40**Cobertura de la enseñanza preescolar, según edad del niño y escolaridad de la madre (porcentaje)**

1996	Escolaridad de la madre			Total
	Básica	Media	Superior	
0-2 años	2	3	12	5
3-5 años	29	41	58	40
2006				
0-2 años	5	9	15	10
3-5 años	55	62	73	63

Fuente: Elaboración en base a Encuestas CASEN, años respectivos.

gratuita; porcentaje que baja a un 92% en el grupo con escolaridad de nivel medio y a 75% en la escolaridad superior.

Sin embargo, la cobertura de la educación preescolar en Chile es notoriamente más baja que en los países desarrollados. En el año 2006 la tasa de cobertura era de 10% para los menores de dos años y a un 63% para aquellos entre 3-5 años (Cuadro 40). La cobertura varía significativamente según el nivel de escolaridad de la madre. La tasa para los menores de dos años es tres veces más alta para las madres con estudios superiores respecto de aquellas con estudios de nivel básico (15% versus 5%); en el segmento de 3-5 años las diferencias son más bajas pero aún importantes (73% vs. 55%).

Eso sí, ha habido avances notorios de la cobertura preescolar en el tiempo. La comparación entre los años 1996 y 2006 muestra una duplicación de la cobertura preescolar de los menores de tres años y un aumento del 50% en la correspondiente a los niños entre 3-5 años. Los avances son especialmente importantes para los niños cuyas madres tienen escolaridad de nivel básico y medio. Estos desarrollos tienen que haber facilitado la mayor oferta laboral de la mujer que tiene lugar en este período, aun cuando muchas de las madres que usan estos servicios no participan en el mercado del trabajo ni están estudiando.

La oferta de establecimientos preescolares aumentará significativamente debido a la creación en el año 2006 de Chile Crece Contigo, un sistema de protección social cuyo objetivo es el desarrollo bio-psico-social de los niños de hasta cuatro años pertenecientes a estratos socioeconómicos bajos

y medios-bajos. Para ello dispone la atención y el monitoreo del desarrollo bio-psico-social en los centros de atención del sistema público de salud primaria; garantiza la disponibilidad de sala cuna gratuita para los menores de dos años cuya madre o adulto responsable trabaje, busque trabajo o estudie, y que pertenezca al 40% de hogares de menor nivel de ingresos; y asegura la cobertura en jardín infantil para todos los niños de dos y tres años de edad pertenecientes al citado segmento de hogares.

Si bien Chile Crece Contigo tiene como objetivo central fortalecer el desarrollo temprano de los niños, la mayor oferta de establecimientos preescolares puede favorecer la inserción laboral de la mujer de bajos ingresos. A tal respecto se cuenta con una evaluación del impacto sobre la oferta laboral de la construcción de un primer conjunto de salas cuna dirigidas a la población de escasos recursos, que se tradujo en un aumento de cupos del 240% entre los años 2005 y 2008 (Encina 2008). Los resultados del estudio muestran que la mayor disponibilidad de salas cuna tuvo un impacto positivo y significativo sobre la participación laboral de las mujeres. Sin embargo, el efecto es parejo para mujeres de distinto nivel socioeconómico y tipo de actividad, sin estar focalizado en la población objetivo de la política. Ello puede ocurrir por razones como la incompatibilidad horaria entre la jornada laboral y el horario de atención de las salas cuna, un desfase entre la fecha de postulación a éstas y la aparición de una oportunidad de empleo, o porque la disponibilidad de cupos es limitada y la nueva oferta sólo absorbe la demanda ya existente.

Por otra parte, una mayoría de las madres cuyos hijos pequeños no asisten a salas cuna o guarderías dicen que tal situación responde a una elección antes que a la falta de oferta. Cerca del 90% de estas madres dice no enviar a sus hijos a estos establecimientos porque “no es necesario”, “no le interesa”, “desconfía del cuidado” o “porque se contagiaría con enfermedades” (CASEN 2006).

Considerados en conjunto, los antecedentes descritos sugieren que para los niños

más pequeños habría una demanda latente por permisos parentales, que sería tanto o más importante que la demanda por salas cuna. Esta afirmación se ve reforzada por la evidencia que muestra que el hogar es un mejor lugar que la sala cuna para el desarrollo temprano del niño (Bedregal 2006), así como por la realidad de los países desarrollados, donde el permiso paternal que sucede a la licencia maternal está ampliamente extendido.

Dussaillant (2009) argumenta que el costo fiscal de la extensión del permiso paternal no es mayor al costo de la extensión de las salas cuna, considerando que en el primer caso habría una sustitución del gasto que ya se realiza en términos de los permisos por enfermedad del hijo. Por lo demás, no es necesario que los permisos parentales gocen del 100% del salario, sino que bien puede haber otras alternativas que combinen permisos de mayor duración con beneficios escalonados, a la usanza de los países desarrollados.

No se está argumentando que los permisos parentales sustituyan la oferta de cuidados infantiles. Ambos son instrumentos complementarios de política pública y la discusión precedente sólo plantea que, en la primera etapa de la vida del niño, sería conveniente otorgar mayor relevancia al permiso paternal respecto de la situación vigente. Para que esa iniciativa sea efectiva en términos del desarrollo infantil se necesita fortalecer las competencias de los padres, algo que de hecho está realizando Chile Crece Contigo a través de un componente de educación y capacitación. También hay que considerar que las licencias maternales y parentales favorecen sólo a los trabajadores asalariados, de manera que para los trabajadores independientes la oferta de cuidado infantil sigue siendo la mejor opción disponible para conciliar maternidad y trabajo remunerado de la mujer.



capítulo 10 | Las diferencias de ingresos

Introducción

Este capítulo trata sobre la distribución de ingresos entre hombres y mujeres en el mercado del trabajo y en el sistema de pensiones. Las remuneraciones del trabajo y el pago de pensiones representan cerca del 90% del total de ingresos que reciben los hogares, esto es, constituyen sus fuentes principales. A modo de marco general de la discusión, en la primera sección se presenta la

distribución de ingresos existente entre hombres y mujeres, según edades, y la relación de ingresos entre las parejas. Los datos muestran con claridad que es un reflejo de la división sexual del trabajo, sea porque las mujeres no realizan actividades remuneradas o porque obtienen menores pagos cuando sí lo hacen.

La segunda sección trata sobre los ingresos del trabajo remunerado. El salario promedio de las mujeres es entre 20% a 30% inferior al salario promedio de los hombres, y es mayor la brecha entre los trabajadores con educación superior. No obstante, ha habido una importante reducción de la brecha salarial en las últimas décadas, puesto que en los años sesenta las mujeres obtenían en promedio la mitad de la remuneración que los hombres. Las causas de estas diferencias salariales entre los sexos son las divergencias en productividad, que reflejan los efectos de la división sexual del trabajo sobre las trayectorias laborales y sobre la elección de los tipos de empleo, y también las prácticas discriminatorias contra las mujeres, según se infiere de la evolución de la brecha en el tiempo y de los estudios realizados en el país en este ámbito. A tal efecto se discuten los alcances de la reciente legislación que dictamina que debe haber igual pago a igual función, así como la experiencia internacional disponible en la materia.

La tercera sección trata sobre los ingresos que se originan en el sistema de pensiones. Se discuten

las características de los esquemas vigentes en el país –capitalización individual y sistema de reparto para los pensionados más antiguos–, y cómo reproducen la división sexual del trabajo en el pago de pensiones. La reforma previsional de 2008 trae consigo cambios importantes en la estructura de las pensiones, por efecto de la introducción de un componente o pilar solidario que responde a consideraciones de equidad, y por otras modificaciones que operan en la dirección de redistribuir ingresos hacia las mujeres. Un ejercicio de simulación basado en microdatos muestra que las pensiones solidarias reducirán significativamente la desigualdad de ingreso de pensiones entre los sexos. En tal sentido se trata de una política pública que compensa a las mujeres que destinaron menor tiempo a trabajos remunerados por la labor de cuidado realizada en los hogares. Entrevistas realizadas en *focus groups* muestran que la iniciativa ha tenido un fuerte impacto en la vida de las mujeres que acceden a la nueva pensión, fundamentalmente por el reconocimiento que ello significa para sus personas.

Ingresos obtenidos por hombres y mujeres

La estructura de ingresos de hombres y mujeres se muestra en el Cuadro 41. Los datos corresponden al año 2006 y consideran los ingresos del trabajo y los pagos de pensiones, incluyendo las pensiones asistenciales, que es una transferencia que se entregaba a personas pobres sin acceso a las pensiones de la seguridad social. No se consideran los ingresos por debajo de \$44.000, que es el monto de la pensión asistencial, para centrar el análisis en los pagos con mayor relevancia numérica.

En el primer módulo del Cuadro 41 se presenta el porcentaje de personas que obtienen los ingresos descritos. La estructura de los ingresos resultante refleja el patrón de participación laboral. Alrededor del 90% de los hombres y del 50% de las mujeres entre 25 y 60 años perciben ingresos monetarios, principalmente

como retribución a los empleos realizados en el mercado del trabajo. En el grupo mayor de 60 años se mantiene la participación del 90% para los hombres, puesto que los ingresos del trabajo van siendo reemplazados por pensiones que se originan en las cotizaciones que se pagan sobre los salarios. En cambio, la proporción de mujeres con ingresos sube a un 70%, puesto que a aquellas que reciben pensiones originadas en sus contribuciones a la seguridad social se unen quienes acceden a pensiones de viudez y pensiones asistenciales.

El segundo módulo del Cuadro 41 presenta el monto promedio recibido por los perceptores de ingresos. Los datos muestran con claridad que el ingreso promedio de los hombres supera con creces el de las mujeres, para todos los rangos de edades considerados. Esta dimensión de la desigualdad

CUADRO 41

Estructura de los ingresos según sexos y edades

	15-24	25-39	40-60	61 y más	Total
% con ingresos					
Hombres	34	87	91	89	76
Mujeres	21	52	52	71	48
Todos	28	69	71	79	61
Ingreso promedio (miles de \$, 2006)					
Hombres	193,5	387,8	472,8	307,0	383,1
Mujeres	174,2	293,4	305,1	149,5	250,1
Todos	186,1	351,4	407,6	227,6	328,8

Nota: Considera solo ingresos del trabajo y de pensiones, por sobre \$ 44.000 mensuales.

Fuente: Elaboración en base a Encuesta Casen 2006.

CUADRO 42

Generación de ingresos al interior de las parejas (casados o convivientes)

Proveedor de ingresos	Distribución % sobre total de parejas
Sólo el hombre	50
Sólo la mujer	8
Ambos	36
Hombre aporte principal	26
Mujer aporte principal	8
Ambos iguales	2
Ninguno aporta	6
Total	100

Nota: Considera solo ingresos del trabajo y de pensiones, por sobre \$ 44.000 mensuales.

Fuente: Elaboración en base a Encuesta Casen 2006.

de género se relaciona con la división sexual del trabajo, pero trasciende las diferencias en tasas de participación laboral puesto que también refleja la existencia de brechas de ingresos para quienes están trabajando o recibiendo pensiones.

En el capítulo anterior se muestra que la participación laboral de las mujeres depende de si tiene

o no pareja. Las mujeres casadas o convivientes tienden a dedicar más tiempo a las tareas del hogar que las solteras o separadas, por efectos de la división del trabajo predominante en el país. Por tal motivo, no es sorprendente que el porcentaje de mujeres que generan ingresos sea más alto en el segundo grupo: un 70%, versus un 43% del primer caso.

En el contexto del presente Informe interesa conocer con mayor detalle la relación entre los ingresos que generan hombres y mujeres cuando constituyen parejas casadas o convivientes. A tal efecto, en el Cuadro 42 se reporta la asignación de ingresos entre las parejas, considerando aquellas en que el hombre tiene entre 25 y 60 años, para efectos de centrar el análisis en el ciclo de vida laboral activa. La identificación de las parejas se realizó indagando por jefaturas de núcleos familiares, que es más inclusivo que trabajar solo con las jefaturas de hogar.

Los resultados muestran la jerarquía que existe en las parejas a la hora de proveer ingresos monetarios. En la mitad de los casos (50%) el hombre es el único proveedor de ingresos. En otro 36% ambos son proveedores de ingresos, pero el aporte principal corresponde las más de las veces a los hombres. De manera que, el hombre es el proveedor principal de ingresos en tres cuartas partes de las parejas, mientras que la mujer lo es sólo en el 16% de los casos.

La brecha salarial entre hombres y mujeres

Esta sección examina la brecha de ingresos del trabajo entre hombres y mujeres desde la perspectiva de los determinantes de los salarios. Interesa conocer la magnitud de la brecha salarial y su evolución en el tiempo, por qué los hombres tienden a ganar más que las mujeres, y los alcances que tiene la ley sobre igual pago para modificar esta situación.

LA DIFERENCIA DE SALARIOS ENTRE SEXOS

Históricamente, los salarios de los hombres han sido más elevados que los de las mujeres. A principios del siglo XX las trabajadoras obtenían aproximadamente la mitad del salario que ganaban los hombres, que ya era bastante bajo y escasamente alcanzaba a cubrir los gastos

básicos de alimentación, vestuario y vivienda de la familia trabajadora. En aquel entonces las mujeres que trabajaban con remuneración lo hacía preferentemente en empleos “femeninos” que representaban una extensión de las labores domésticas, como lavadoras, costureras, sirvientas o preparadoras de alimentos. Se les pagaba poco porque se decía que este tipo de trabajos no eran “productivos”, dada su cercanía con las labores domésticas, que tampoco eran consideradas “productivas”. Sin embargo, a la mujer se le pagaba menos aun si trabajaba en las fábricas, a la par que los hombres. **En última instancia, el trabajo de la mujer tenía menor valor simplemente por el hecho de que era realizado por mujeres, quienes ocupaban un lugar secundario respecto de los hombres en materia de trabajo, política y demás asuntos públicos.**

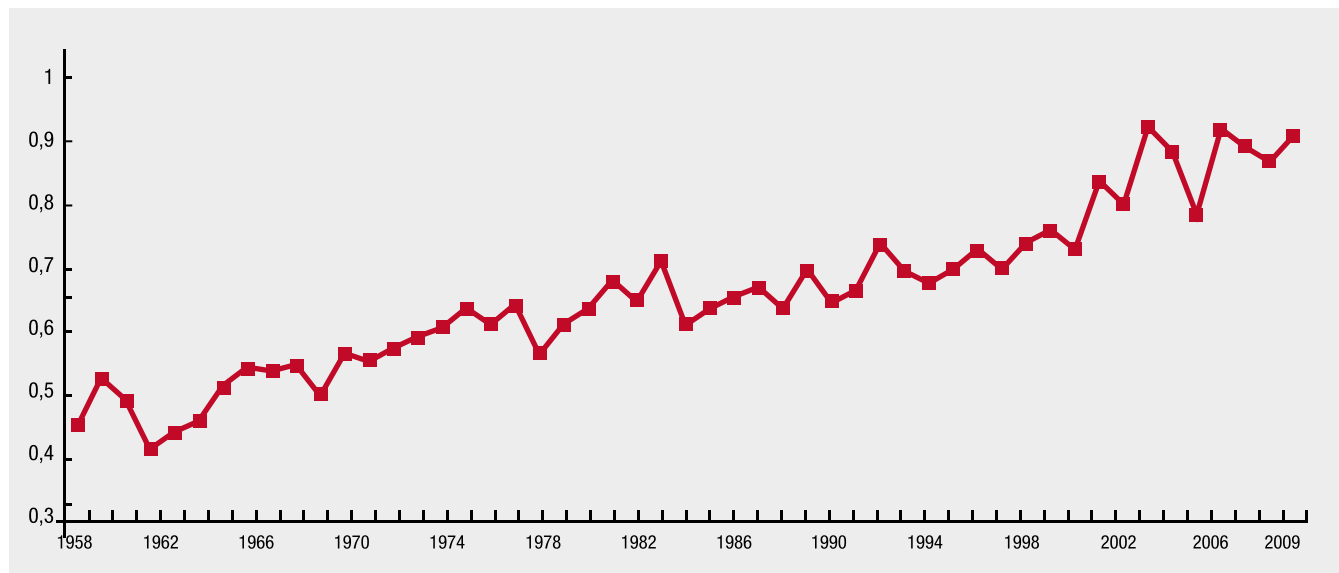
Esta situación no había cambiado demasiado en los años sesenta, como se desprende de los datos de salario de la encuesta de empleo de la Universidad de Chile en el Gráfico 25. Allí se muestra la evolución del salario relativo entre mujeres y hombres, para ocupados con jornada de trabajo por sobre treinta horas semanales. A inicios de los años sesenta las mujeres ganaban en promedio la mitad del salario de los hombres, similar a lo reportado para décadas anteriores. La informa-

ción corresponde a la ciudad de Santiago, pero las tendencias descritas son representativas del país, según se desprende del análisis comparado en el período que se dispone de datos nacionales (Encuestas CASEN a partir de 1987).

En los cincuenta años siguientes tiene lugar un aumento sistemático del salario femenino en relación con el masculino, lo que redujo en forma significativa la brecha de salarios entre los sexos. Los mayores avances ocurren en la década del 2000, aunque el fuerte crecimiento de la oferta laboral de la mujer en estos años podría haber originado una presión en sentido contrario. Ello sugiere que se está en presencia de fuerzas que empujan los salarios a una relación más equilibrada entre hombres y mujeres, y que trascienden los determinantes inmediatos de la oferta y demanda de trabajo.

Para este último período se cuenta con los datos de las Encuestas CASEN, los cuales proveen información más detallada y son representativas del conjunto del país. En el Cuadro 43 se presenta la brecha salarial entre mujeres y hombres, distinguiendo según el nivel de calificación educacional. Los datos corresponden a salario por hora y consideran a trabajadores entre 25 y 40 años con jornada laboral por sobre las treinta horas semanales.

GRÁFICO 25
Relación de salarios entre mujeres y hombres asalariados, 1958-2009



Fuente: Elaborado en base a datos de las encuesta de empleo de la U. de Chile para el Gran Santiago, años respectivos.

CUADRO 43**Brecha salarial 1990-2006 (salario mujer como % de salario hombre)**

	Años de escolaridad		
	0-8 años	9-12 años	13 y más
1990	68	77	59
1992	78	79	57
1994	76	79	62
1996	78	80	63
1998	80	84	67
2000	86	80	65
2003	86	85	69
2006	81	81	73

Nota: Para trabajadores entre 24-39 años. Considera salario por hora, para aquellos que trabajan más de treinta horas a la semana.

Fuente: Elaboración en base a Encuestas CASEN.

En el año 1990 el salario promedio de la mujer representaba un 68% del salario promedio de los hombres en el grupo de trabajadores con estudios de nivel básico, y un 77% en el caso de los trabajadores con estudios de nivel medio. La mayor diferencia salarial corresponde a los trabajadores con estudios de nivel superior, donde las mujeres ganaban en promedio un salario que era sólo un 59% del equivalente masculino. Entre 1990 y 2006 todos los grupos presentan una reducción de la brecha de salarios entre los sexos. En este último año la brecha es de 81% en los trabajadores de baja y mediana escolaridad. Continúa siendo más alta (73%) en los trabajadores con estudios superiores, aunque es el grupo que presenta la mayor reducción de la desigualdad en el período.

La brecha salarial a nivel de los grupos educacionales en el Cuadro 43 es más profunda que la brecha salarial a nivel del conjunto de los trabajadores (Gráfico 25). Ello en la medida que esta última medida atenúa las diferencias salariales puesto en el grupo de mujeres están relativamente más representadas aquellas con estudios superiores (y salarios más altos), dado las diferentes tasas de participación laboral que existe entre las mujeres según nivel educacional. **En tal sentido, el nivel de la brecha salarial se aprecia mejor en las estadísticas desagregadas por nivel educacional, que fluctúan entre 73% a 81% en el años 2006.**

TIPOS DE EMPLEOS

Las diferencias salariales entre hombres y mujeres podrían deberse a brechas al interior de cada ocupación o al pago de salarios más bajos en los empleos donde se concentran las mujeres. La evidencia para Chile muestra que la primera hipótesis se verifica en los trabajadores de toda calificación educativa, mientras que la segunda es importante sólo en las profesiones universitarias o técnicas de nivel superior.

Las brechas salariales por ocupaciones se muestran en el Cuadro 44, que agrupa los oficios según la clasificación internacional uniforme de ocupaciones (CIUO) de dos dígitos, distinguiéndose el nivel de calificación educacional de los trabajadores. Sólo se reportan los oficios en que hay un número mínimo de personas en la muestra, de manera que la comparación de salarios tenga validez estadística. En las dos últimas columnas se presenta la distribución de ocupados hombres y mujeres en distintos oficios, la cual es informativa del grado de segregación ocupacional o concentración de trabajadores en un número reducido de oficios (Banco Mundial-Sernam-BID 2007).

Hay veintinueve tipos de ocupaciones de acuerdo a los criterios descritos. En todos ellos el salario promedio de las mujeres está por debajo del de los hombres. El salario de las mujeres fluctúa entre un mínimo de 73% y un máximo de 97% respecto del salario de los hombres. Sin embargo, en dos terceras partes de los casos la brecha está en el rango del 80% a 89%.

Así, la brecha de salarios por género es una realidad extendida en todo el espectro de ocupaciones y niveles de calificación de los trabajadores. Ciertamente podría haber matices al interior de cada categoría, pero los datos son sugerentes de la acción de factores transversales detrás de las brechas salariales de género.

Los datos también muestran que las mujeres están concentradas en un menor número de oficios que los hombres. Para los trabajadores con estudios de nivel superior hay un total de

once ocupaciones consideradas en el análisis; éstas agrupan a un 91% del total de las ocupadas mujeres y un 71% de los ocupados hombres de ese nivel de calificación. La distribución por tipo de oficio señala que las mujeres se concentran en el sector de servicios –oficinas, trato directo con público– o en ocupaciones que representan una extensión de sus responsabilidades en los hogares, como profesoras o enfermeras. Los hombres tienden a distribuirse más parejamente entre los distintos tipos de ocupaciones.

En el grupo de trabajadores con estudios secundarios las mujeres se concentran en unos pocos oficios, puesto que alrededor de dos terceras partes trabajan como empleadas de oficina, vendedoras y en servicios personales con mayor o menor grado de calificación. Un 95% del total está incorporado en un total de once oficios aquí considerados, comparado con el 59% de los ocupados hombres. La concentración ocupacional de las mujeres es aun más aguda en el segmento de baja calificación, puesto que ahora dos terceras partes de las ocupadas están en los servicios personales de baja especialización o como trabajadoras no calificadas en el sector agropecuario.

La segunda manifestación posible de la brecha salarial ocurre cuando los salarios son más bajos en las ocupaciones donde hay mayor participación de trabajadoras. Para verificar la validez de esta condición se desarrolló un análisis estadístico en que se relaciona el salario ganado por un trabajador con el porcentaje de mujeres empleadas en el oficio que desempeña, ajustando por el efecto de terceras variables como escolaridad, edad, estado civil, número de hijos y jefatura del hogar. Los resultados del análisis señalan que hay una clara relación negativa entre el salario y los trabajos “femeninos” en los trabajadores con estudios superiores, mientras que en los otros grupos la relación no es estadísticamente significativa.

Para examinar en mayor detalle esta relación se usan los datos del proyecto Futuro Laboral de la División de Educación Superior del Ministerio de Educación. Éstos reportan la remuneración

CUADRO 44
Brecha salarial por tipo de ocupación, 2006 (salarios por hora)

	Salario mujer como % salario hombre	Distribución trabajadores mujeres (% del total)	Distribución trabajadores hombres (% del total)
Trabajadores de alta calificación			
Ingenieros, arquitectos, informáticos y otros	82	6	15
Médicos, biólogos y otros	79	4	4
Profesores	92	13	4
Administradores, abogados, científicos sociales	82	10	9
Técnicos en ingeniería, informática y otros	81	2	6
Enfermeros y técnicos de la salud	86	6	2
Técnicos de empresas	97	15	11
Empleados de oficina	78	17	8
Empleados con trato directo de público	85	6	2
Servicios personales	90	4	5
Vendedores y relacionados	73	7	6
Total	72	91	71
Trabajadores de calificación media			
Técnicos de empresas	85	4	3
Empleados de oficina	89	14	7
Empleados con trato directo de público	84	10	2
Servicios personales	81	14	6
Vendedores y relacionados	87	17	8
Agricultores y trabajadores calificados del agro	72	2	4
Operarios de industria de alimentos, textil y otras	86	4	4
Operadores de maquinaria	80	4	4
Servicios personales no calificados	86	20	9
Trabajadores no calificados, agropecuario	89	6	6
Trabajadores no calificados, industria y construcción	86	1	6
Total	80	95	59
Trabajadores de baja calificación			
Servicios personales	76	13	2
Vendedores y relacionados	92	3	2
Agricultores y trabajadores calificados del agro	95	5	10
Operarios de industria de alimentos, textil y otras	88	6	4
Operadores de maquinaria	87	4	4
Servicios personales no calificados	87	42	8
Trabajadores no calificados, agropecuario	92	23	26
Total	81	96	55

Nota: Considera sólo ocupaciones que tengan representación de trabajadores hombres y mujeres.

Fuente: Elaboración en base a Encuesta CASEN 2006.

promedio de los profesionales universitarios a cinco años de su titulación. Esta base de datos proviene de los registros tributarios del Servicio de Impuestos Internos y permite realizar un análisis más detallado porque contiene a todos los profesionales egresados de una misma cohorte que trabajan con remuneración, mientras que las encuestas sólo incluyen una muestra.

El Gráfico 26 muestra la relación entre el salario promedio pagado en la carrera y el porcentaje de mujeres ocupadas en cada carrera. **Los datos revelan con claridad que las remuneraciones promedio de las profesiones descienden a medida que éstas se hacen más “femeninas”**. El 20% de profesiones con menor porcentaje de ocupados mujeres tiene asociado un ingreso promedio de \$900.000, mientras que el 20% con mayor porcentaje de mujeres paga en promedio \$400.000. Entre las primeras se cuentan las ingenierías civiles y forestal, geología y construcción civil; entre las segundas destacan educación diferencial, educación parvularia, psicopedagogía, nutrición y otras similares.

La asociación entre profesiones femeninas y bajas remuneraciones plantea una pregunta muy directa sobre las opciones de carrera de mujeres y hombres: ¿por qué las mujeres eligen mayoritariamente carreras profesionales que pagan relativamente menos? Todas las alternativas de respuestas dicen relación con dimensiones de la desigualdad de género. Puede ser que tengan preferencias culturales por profesiones femeninas, aun cuando éstas tengan menor reconocimiento económico y social; puede que las mujeres sean discriminadas en las profesiones masculinas y su mejor opción sea optar por las profesiones

femeninas; puede que estas carreras representen opciones más compatibles con el rol que las mujeres siguen cumpliendo en los hogares; o simplemente puede ser que las profesiones femeninas paguen menores salarios por constituir alternativas de trabajo para las mujeres.

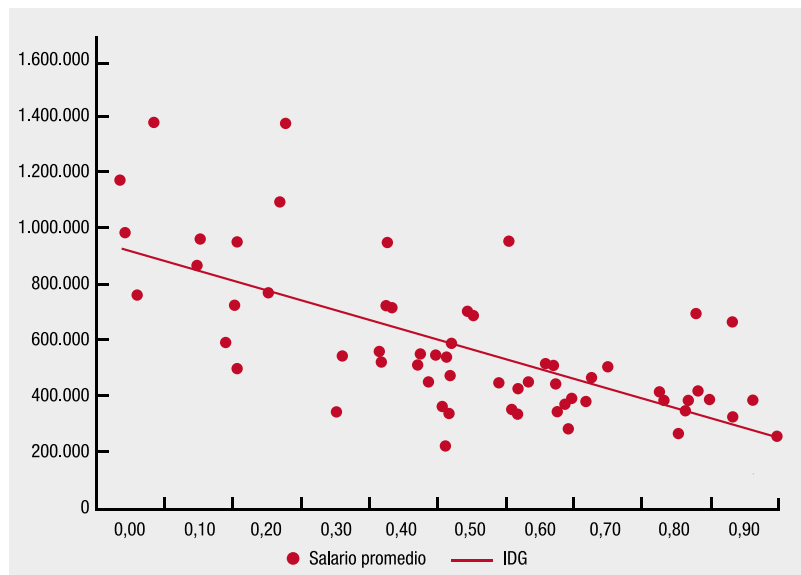
¿POR QUÉ LAS DIFERENCIAS SALARIALES?

Las diferencias salariales entre hombres y mujeres resultan de la acción de desigualdades de género que operan antes y durante la inserción laboral. De particular importancia son las diferencias en la acumulación de capital humano, entendido como el conjunto de las habilidades cognitivas y no cognitivas que determinan las competencias laborales de las personas. El capital humano se forma a lo largo del ciclo de vida, en tres fases principales: la estructura básica de la personalidad y de la salud en los primeros años de vida en el hogar, la enseñanza formal en el sistema educativo y la práctica laboral en los puestos de trabajo. La acumulación de capital humano es secuencial puesto que “competencias crean competencias”, y es difícil remediar con posterioridad lo que no se construyó oportunamente.

Los primeros años de vida son cruciales en la formación de capital humano. Allí se construyen las bases de la personalidad y de la salud, que posibilitan la formación posterior de competencias. En esta etapa intervienen factores como el cuidado de la madre en el embarazo, la nutrición, la estimulación temprana, la exposición al lenguaje y la relación emocional con los padres, entre otros factores que determinan el desarrollo bio-psico-social de los niños.

En Chile no existen diferencias entre niños y niñas en materia de logros en salud, nutrición o apresto preescolar, como sí ocurre en algunos países pobres en que hay una preferencia explícita por los niños a la hora de distribuir los alimentos y los cuidados familiares. **Sin embargo, el hogar constituye una importante fuente de transmisión de las pautas culturales, como son las referidas a los roles de género.**

GRÁFICO 26
Salario medio y porcentaje de mujeres. Sesenta carreras universitarias



Fuente: Elaborado en base a datos del Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (SIES) de la División de Educación Superior del MINEDUC.

Los padres con representaciones de género más tradicionales pueden enseñar a sus hijos a comportarse como “hombrecitos” que no lloran, que juegan (físicamente o virtualmente) con legos, pistolas o autos de carrera y que deben cuidar a sus hermanitas de las amenazas del medio. A las niñas se les enseña a ser “mujercitas”, femeninas y sensibles, que juegan con muñecas y sets de cocina y que ayudan a la mamá en el cuidado de sus hermanos más pequeños.

De igual modo, en el ámbito del sistema educativo no hay diferencias en materia de logros de cobertura y años de escolaridad. Las tasas de cobertura escolar son prácticamente iguales para niños y niñas, e incluso algo más favorables a las últimas porque tienen una menor tasa de deserción. Lo mismo ocurre con los años de escolaridad para quienes ya finalizaron el ciclo escolar. El promedio para los hombres son 12,3 años de educación cursados y para las mujeres 12,5 años, considerando a quienes tienen entre 25 y 29 años de edad (Encuesta CASEN 2006). Este es un resultado que tiene ya larga data, si se considera que los años de escolaridad promedio son prácticamente idénticos hasta la cohorte con 50-54 años, evidenciándose una brecha a favor de los hombres en las generaciones más antiguas (Cuadro 45). La citada cohorte ingresó al sistema educacional en la segunda mitad de los años cincuenta, de modo que la equiparación de la cobertura escolar en el sistema educacional se remonta a ese período.

Sin embargo, al analizar los resultados educativos, medidos a través de la prueba SIMCE, surge la persistencia de una clara diferenciación en los logros de aprendizaje en la etapa escolar, que se manifiestan principalmente en el mejor rendimiento de los hombres en ciencias básicas y en matemáticas, y en el mejor rendimiento de las mujeres en lenguaje. También la medición internacional PISA muestra que esta tendencia es una nota característica de Chile. Si bien en todos los países evaluados las mujeres presentan un mejor desempeño en lenguaje, no en todos los resultados en matemáticas son más favorables para los hombres. Y la medición de 2006 registra que, entre los países evaluados, el sistema educativo

CUADRO 45
Años de escolaridad promedio en distintas cohortes

Cohorte (edad en 2006)	Mujeres	Hombres
25-29	12,5	12,3
30-34	11,6	11,7
35-39	11,0	11,2
40-44	10,5	10,7
45-49	10,2	10,3
50-54	9,3	9,8
55-59	8,0	8,8
60-64	7,3	7,9

Fuente: Elaboración en base a Encuesta CASEN 2006.

chileno es el que tiene la brecha más amplia en matemáticas a favor de los hombres (28 puntos) y la brecha más reducida en lenguaje (17 puntos) a favor de las mujeres (OCDE 2006).

Estos resultados sugieren que el sistema educativo sigue siendo uno de los ámbitos clave en la reproducción de las relaciones de género en el país, si bien ya pasaron los tiempos en que el currículo educacional dictaba que la educación de las niñas debía incluir materias como economía doméstica, costura, bordado y “demás labores de aguja”. El proceso educativo no sólo contribuye al desarrollo de conocimientos y capacidades fundamentales para la integración futura de las personas al sistema productivo y la realización de sus proyectos de vida; también constituye un espacio privilegiado en la construcción de las identidades personales y la integración social. En la escuela se despliegan distintos niveles de aprendizaje: se aprende a leer y a jugar, a convivir y a dialogar, a sobresalir y a fracasar. No sólo se aprenden manuales de historia o la tabla periódica, sino también formas de ser y hacer que van forjando las identidades para sí y para otros.

Los estudios disponibles destacan que los docentes poseen expectativas diferenciadas sobre sus alumnos hombres y mujeres. Mientras que de los estudiantes hombres tienden a destacarse características como la autonomía y la mayor racionalidad, a las alumnas suele definírselas con atributos como la responsabilidad y el buen comportamiento (Acuña 2006). Las expectativas diferenciadas se fundan en creencias y estereotipos de género que muchas veces están arraigados

en la cultura docente, donde no es raro que se asocien capacidades y habilidades diferentes a los hombres y las mujeres, como si fuesen rasgos de su naturaleza (Ver Recuadro 4).

En función de esta atribución diferencial de capacidades, los docentes tienen también imágenes diferenciadas de las opciones educacionales que debieran seguir hombres y mujeres: a ellos se les asocia más con las tecnologías y las ingenierías, y a ellas más con las humanidades. Estas diferencias no operan de manera homogénea en la sociedad, sino que se imbrican y refuerzan con

las desigualdades socioeconómicas. Así, en los colegios de mayor capital cultural los docentes mostrarían una mayor propensión a considerar los proyectos de vida y opciones vocacionales no tradicionales de los estudiantes, aunque luego se haga recaer sobre ellos las expectativas más exigentes. En el caso de los estudiantes de estrato popular, los docentes tienden a reforzar los proyectos de vida vinculados con el orden tradicional de género, según el cual el hombre debe tener un trabajo que permita ser proveedor del hogar y la mujer debe aprender a ser esposa y madre (Acuña 2006).

RECUADRO 4

LAS PRÁCTICAS EN EL AULA Y LA INTERACCIÓN PEDAGÓGICA

¿Cómo se traducen las representaciones de género en la brecha de resultados de aprendizaje y de opciones vocacionales entre hombres y mujeres? Si bien es difícil distinguir los efectos de la transmisión de estereotipos por parte de los docentes de otros factores e instituciones que interfieren en la socialización de género, es posible identificar ciertas prácticas propiamente escolares que contribuyen a reforzar representaciones tradicionales y relaciones de género desiguales.

La investigación realizada por el SERNAM el año 2009 a partir de la grabación de una muestra de clases, en el marco del sistema de evaluación docente, permitió identificar las prácticas pedagógicas tendientes a la reproducción de roles y estereotipos de género. Un primer elemento de observación fueron los códigos escolares, es decir, el lenguaje escrito y hablado, el material gráfico y el contenido de los ejemplos utilizados en el aula (SERNAM 2009d).

Este análisis evidencia que los docentes tienden a usar lo “masculino” en forma genérica para dirigirse al conjunto del curso. También mostró un predominio del uso de ejemplos que muestran a personajes femeninos en labores del mundo privado, tales como tareas domésticas, la maternidad y el cuidado de otros, y a personajes masculinos participando del mundo público y de la esfera laboral. Respecto de la iconografía, se observa que casi la totalidad de los recursos pedagógicos muestra a personajes históricos hombres: la aparición de la Presidenta Bachelet es uno de los pocos ejemplos usados para representar al género femenino en la esfera pública.

Otro elemento de observación fueron las interacciones

pedagógicas, que mostraron desigualdades en el trato educativo. Esta desigualdad se expresa en una mayor interacción con los alumnos hombres y en formas diferenciadas de retroalimentar el aprendizaje escolar, que en la práctica intencionan aprendizajes más activos en los niños que en las niñas. También se observan diferencias en los roles que los docentes promueven en la sala de clases. En efecto, como lo señalan varias investigaciones, las mujeres tienden a asumir roles organizativos (como el de secretarías y la organización de eventos) que refuerzan el desarrollo de aspectos de la identidad centrados en “el hacer para otros”, a diferencia de los estímulos que se refuerzan en los hombres, que se vinculan a sus “intereses individuales” (Edwards, Micheli y Cid 1993).

Este trato diferenciado que opera en el aula afecta e interpela a la subjetividad e identidad de los estudiantes en la niñez y adolescencia, lo que contribuiría a explicar la persistencia de rendimientos educativos y trayectorias educacionales diferentes según el género. Las representaciones de género que prevalecen en la escuela generarían una situación de “incapacidad aprendida” en las mujeres, por la cual la interacción social de las estudiantes con su entorno educativo terminaría desarrollando en ellas una priorización diferente de las áreas de estudio, como es el caso de las matemáticas.

Estas dinámicas escolares también incorporan patrones atribucionales de baja expectativa, ya que en mayor proporción las mujeres creen que sus fracasos se explican por factores personales y sus éxitos por factores atribuibles al entorno o a los demás; eso provoca que las niñas tiendan a subestimar y los niños a sobreestimar su inteligencia y habilidades.

Pero también es cierto que la escuela posee un enorme potencial como espacio de cambio para avanzar hacia relaciones de género más igualitarias. A fines de los años noventa se inició un proceso de cambios en los programas de estudio y los textos escolares, con el fin de incluir la perspectiva de género en la definición curricular; así se ha podido controlar los sesgos sexistas en el lenguaje y en el material gráfico (Guerrero, Provoste y Valdés 2006).

El tercer ámbito de la formación de capital humano son las prácticas laborales. Una parte significativa de las competencias que demandan los empleos se aprende en los mismos puestos de trabajo; es el aprender haciendo. Por esta razón los salarios crecen con la experiencia laboral, especialmente en aquellos empleos que requieren un mayor nivel de conocimientos específicos.

En esta dimensión las mujeres tienen una desventaja objetiva respecto de los hombres, puesto que sus trayectorias laborales son más cortas e interrumpidas por efecto de la división sexual del trabajo. En la cohorte analizada en el capítulo anterior, un 80% de las mujeres tenía algún nivel de participación en el mercado del trabajo, pero sólo un 32% presentaba una inserción permanente y el porcentaje restante exhibía trayectorias de incorporación tardía, retiro intermedio o retiro prematuro. En cambio, la gran mayoría de los hombres presenta una inserción permanente, lo que supone una ventaja objetiva en la formación de competencias en los puestos de trabajo.

LA BRECHA DE SALARIOS REFLEJA LA DESIGUALDAD DE GÉNERO

La existencia de brechas salariales desfavorables a las mujeres en todas las ocupaciones y los niveles de calificación educacional indica que los factores que restringen las oportunidades laborales de las mujeres son transversales, y que en última instancia responden a una menor valoración de la mujer en el ámbito de lo público.

La evidencia presentada muestra que la formación de competencias laborales es influenciada por las diversas manifestaciones de la desigualdad de género en el ámbito económico, social y cultural. Las mujeres tienen una menor dotación de capital humano originada en trayectorias laborales más cortas e interrumpidas, porque muchas veces deben priorizar sus responsabilidades domésticas. Asimismo, en los hogares y en las escuelas se reproducen los roles de género predominantes, lo que incide en la formación de competencias en los niños y jóvenes. Todo ello influencia las decisiones que asumen mujeres y hombres en sus elecciones educacionales y proyectos de vida, los compromisos que pueden asumir en sus empleos y sus perspectivas de desarrollo laboral.

Además, se produce una discriminación directa en los puestos de trabajo cuando, en igualdad de condiciones, las mujeres son postergadas en materias de contratación, promoción y fijación de salarios. Es muy difícil determinar empíricamente qué parte de la brecha salarial se debe a discriminaciones que se producen antes de la inserción laboral y qué parte a aquellas que ocurren durante la inserción laboral. Las investigaciones empíricas pueden determinar el impacto que sobre los salarios tienen variables “observables”, como años de escolaridad o de experiencia laboral, pero tienen dificultades para conocer el efecto de atributos “no observables”, como la disposición a privilegiar la carrera laboral por sobre otras opciones o la discriminación por parte del empleador.

En cualquier caso, la brecha de salarios reportada en el Cuadro 43, que fluctúa entre 73% y 81% según nivel de escolaridad, refleja el efecto conjunto de la desigualdad de género, ocurra antes o durante la inserción laboral. **Asimismo, la reducción en la brecha salarial que ha habido en las últimas décadas reflejaría los cambios que han ocurrido en materia de la posición que ocupa la mujer en la sociedad, y que se analizan en los diversos capítulos de este Informe. Los avances**

habidos en materia cultural, social, política y económica han producido una redefinición de los roles de género, modificando los procesos que originan la brecha salarial dentro y fuera del mercado laboral, pero ciertamente se está aún a mitad de camino en el logro de igualdad de género en los pagos salariales.

PARA AVANZAR MÁS RÁPIDO

En diciembre de 2009 se promulgó la Ley 20.348, que busca igualar las remuneraciones de hombres y mujeres. Allí se establece 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”.

La ley establece que toda empresa que tenga más de diez trabajadores contratados debe precisar en el reglamento interno un procedimiento que permita presentar un reclamo formal a los empleados que se sientan vulnerados. La empresa tiene un plazo de treinta días para responder, y si la persona no queda conforme con la respuesta puede acudir a los tribunales en el ámbito de la nueva justicia laboral. Para empresas con más de doscientos trabajadores, la ley obliga a la conformación de un registro que apunta a la transparencia en materia salarial en el sector privado, detallando cargos y funciones. Este registro debe estar disponible para los trabajadores y para el inspector del trabajo.

La ley se inspira en convenios internacionales que han establecido un rechazo a cualquier tipo de discriminación. En particular, el Convenio 100 de la OIT de 1951 establece que debe pagarse el mismo salario por trabajos que sean de igual valor, sin hacer ningún tipo de discriminación por motivos de género. Este convenio ha sido adoptado por 167 países a la fecha, pero sólo unos pocos han tomado medidas concretas para atacar el problema. Un estudio reciente de la OIT compara los sistemas

implementados en distintos países para lograr la equidad salarial (Chicha 2006). Se identifican tres tipos de modelos en la materia.

El primer modelo busca eliminar las prácticas discriminatorias y las brechas salariales a través de especificaciones muy detalladas en el procedimiento. La ley establece qué empresas deben realizar tales planes, los plazos para lograr resultados específicos y los pasos en todo el proceso, desde el análisis de las brechas hasta el pago del diferencial. También se destaca por entregar mucha información y apoyo a las empresas para realizar los planes. Suecia y Canadá representan casos de aplicación de este modelo.

El segundo modelo pone énfasis en la eliminación de prácticas discriminatorias, y los resultados dependen más de la voluntad del empleador. Los procesos son bastante flexibles y, aunque se establecen políticas para detectar discriminación por sexo, el diagnóstico no es transferido a la empresa para que lo incluya en sus procesos de evaluación de trabajos. El Reino Unido y Holanda constituyen casos de aplicación de esta fórmula.

El tercer modelo se ubica en un lugar intermedio en términos del objetivo final, ya que busca eliminar tanto las prácticas discriminatorias como las brechas salariales. En este último caso busca corregir brechas debidas a discriminación pero también por diferencias de productividad. Sin embargo, el nivel de implementación es bajo en términos de las exigencias a las empresas y de los mecanismos de apoyo ofrecidos. Este modelo ha sido aplicado en Suiza y Francia.

La ley promulgada en Chile tiene como objetivo eliminar la brecha salarial originada en prácticas de discriminación laboral. Sin embargo, se trata de una variante más bien débil respecto de las experiencias internacionales, pues deposita en los mismos trabajadores la iniciativa de denuncia de prácticas discriminatorias. Los primeros años de operación de la ley serán clave para evaluar su funcionamiento, así como para introducir ajustes en caso de que se detecten problemas. Una dimensión compleja es el mecanismo de

denuncia –la propia persona afectada debe realizarla en la Inspección del Trabajo–, que podría tener un efecto inhibitorio. También puede haber un efecto negativo sobre la contratación de trabajadoras si los empleadores perciben que la ley podría forzarlos a fijar salarios por sobre su productividad. Nótese que este efecto no tiene por qué ocurrir si el aumento del salario sólo compensa una situación de discriminación previa, porque en este caso el empleador sigue obteniendo una ganancia con la contratación, y porque tampoco tiene la posibilidad de contratar a otros trabajadores pagándoles menos que el valor de su productividad.

En todo caso, el efecto de la ley será acotado si se considera que una parte significativa de la brecha salarial se origina en discriminaciones que tienen lugar en ámbitos externos a los puestos de trabajo. Las desventajas que tienen las mujeres en la formación de competencias laborales no las resolverá esta ley, y para ello es necesaria una intervención sistémica en las diversas dimensiones en que se reproducen las desigualdades de género.

La desigualdad de género en las pensiones

En Chile coexisten dos sistemas previsionales: un sistema de reparto que concentra a la mayor parte de los actuales pensionados y un sistema de capitalización individual al cual pertenecen los actuales cotizantes y un número creciente de pensionados. El sistema de reparto desaparecerá cuando fallezcan sus últimos pensionados, lo cual se estima ocurrirá hacia el año 2040 (Arenas de Mesa y Gana 2003). Entre tanto el Estado se ha hecho cargo del financiamiento de la transición entre ambos regímenes, puesto que ya no se cuenta con las cotizaciones de los trabajadores activos para financiar las pensiones de los jubilados.

Ninguno de los dos sistemas es neutral desde una perspectiva de género, puesto que en ambos casos el acceso a las pensiones y el monto recibido dependen de la intensidad de la inserción laboral en el período de vida activa. Los antecedentes ya presentados muestran claramente que existe desigualdad de género en el acceso a los puestos de trabajo, en la continuidad de las trayectorias laborales y en las remuneraciones obtenidas en los puestos de trabajo. Estas características se transmiten al sistema de pensiones.

En el antiguo sistema de reparto las pensiones se otorgan cuando se ha cotizado un mínimo de

años, y se calculan en base a los últimos salarios pagados. El cálculo específico depende de la caja de previsión a la que pertenecía el pensionado, puesto que uno de los rasgos de este sistema era la multiplicidad de regímenes previsionales según la categoría ocupacional: obreros, empleados públicos, empleados particulares, empleados bancarios, trabajadores del cobre, etc. (Mideplan 2000).

En el sistema de capitalización individual, el vínculo entre el mercado laboral y el pago de pensiones es aun más directo, puesto que las pensiones se calculan en base a los fondos ahorrados en una cuenta individual. El monto de pensión depende directamente del número y monto de las cotizaciones realizadas durante el ciclo de vida laboral, así como de la rentabilidad de las inversiones de los administradores de los fondos.

En este sistema el grado de desigualdad de género también depende de las normativas existentes en materia de la propiedad de los fondos de ahorro al interior de la familia, las tablas actuariales utilizadas, la edad de retiro para hombres y mujeres, y la existencia de un pilar solidario (Bertranou 2000). En general, el sistema chileno introducido en 1980 operaba bajo variantes que exacerbaban las desigualdades de género (Berstein y Tokman 2005).

En primer término, la propiedad de los fondos ahorrados era exclusiva de la persona cotizante, de modo que, en el caso de una familia sujeta a la división tradicional del trabajo, es el hombre quien gana el salario y quien recibe posteriormente la pensión, quedando la mujer en calidad de carga o dependiente. Sólo en caso de fallecimiento del hombre podía la mujer acceder a una pensión de sobrevivencia. En caso de una separación de la pareja, la mujer tenía derecho a una pensión de sobrevivencia si tenía hijos en común, no se casaba nuevamente y estaba viviendo a expensas del cotizante al momento de su muerte.

Segundo, las pensiones en Chile se calculan utilizando tablas actuariales diferenciadas para hombres y mujeres, de modo que, habiendo igualdad de ahorro previsional, una mujer recibe una pensión menor que un hombre por su mayor expectativa de vida, que implica un mayor número de años que financiar. Éste no es un atributo intrínseco a un sistema de capitalización individual, porque podría operarse con tablas uniformes, sin distinción entre hombres y mujeres en el cálculo de la pensión. En este caso puede haber transferencias desde hombres a mujeres si los primeros tienen un horizonte de vida más corto (Bertranou 2005).

Tercero, en Chile las mujeres tienen una menor edad de retiro legal que los hombres, lo que tiene efectos negativos sobre la pensión dado que hay un menor período de acumulación de ahorros previsionales y un mayor número de años que financiar. Ésta es una característica heredada del antiguo sistema de reparto, donde representaba un beneficio para las mujeres puesto que no tenía asociado un deterioro en el monto de la pensión. Si bien en el sistema de capitalización individual cada mujer puede seguir trabajando y cotizando luego de la edad legal, la evidencia de países con diferentes edades de retiro para hombres y mujeres muestra que éstas se jubilan antes y que ello afecta negativamente el monto de sus pensiones. En efecto, si la mujer se retira a los 65 años, tendría que financiar un período

de retiro 25% más corto que si se retirara a los 60 (Barrientos y Firinguetti 1995), y el costo de retirarse cinco años antes reduciría las pensiones percibidas entre 30% y 40% (Consejo Asesor Presidencial 2006).

El principal argumento contra la igualación de la edad de retiro entre hombres y mujeres es el mayor desgaste que experimentan las mujeres por la doble jornada que les significa el cuidado en el hogar. Cuando la reforma de la seguridad social de 1952 introdujo la edad de jubilación en sesenta años para las mujeres obreras, el ministro de Salud y Previsión Social de la época argumentaba que el trabajo de la mujer en la casa es “una función social que merece ser expresada” (en Arellano 1985).

Las desigualdades de género en el pago de pensiones pueden disminuir si se modifican las reglas que determinan el cálculo de las pensiones, como ocurre en el caso de las tablas actuariales unisex o la propiedad común de los fondos previsionales por parte de las parejas. Otra vía es la redistribución de ingresos. Hasta el año 2008 había dos instancias redistributivas. Por una parte, el Estado garantizaba una pensión mínima de \$104.959 para los menores de 70 años y algo más alta en los otros casos, siempre y cuando las personas hubieran completado un mínimo de 240 meses de cotización en la cuenta de capitalización individual. Esta garantía tenía una cobertura muy limitada debido a las bajas densidades (frecuencias) de cotización y al requisito de cotizaciones mencionado, el cual resultaba especialmente restrictivo para las mujeres, debido a su vínculo intermitente con el mercado laboral. Por otra parte estaban las pensiones asistenciales, que se pagaban a personas adultas mayores o inválidas, pertenecientes a los hogares más pobres y que no tuvieran acceso a pensiones contributivas. Sin embargo, las pensiones asistenciales no eran un componente del sistema de pensiones, sino que más bien actuaban como un subsidio focalizado en la población más vulnerable de discapacitados y adultos mayores (Consejo Asesor Presidencial para la Reforma Previsional 2006).

LA REFORMA PREVISIONAL Y LA DESIGUALDAD DE GÉNERO

La reforma del sistema de pensiones contenida en la Ley 20.255 de marzo de 2008 introduce cambios importantes en las reglas de cálculo de las pensiones y en las instancias de redistribución de los ingresos. **El resultado es una reducción significativa de las desigualdades de género, tanto en el acceso a las pensiones como en los montos pagados.** En tal sentido representa una de las políticas públicas más efectivas que se han implementado en el país para revertir aspectos de la desigualdad de género, aun cuando su génesis obedece a una preocupación más general por las insuficiencias del sistema de capitalización individual para proveer ingresos a los adultos mayores.

A inicios de la década de 2000 se conoció que la frecuencia o densidad de las cotizaciones era mucho más baja que la asumida en el diseño del sistema de capitalización individual, producto de una realidad laboral mucho más fragmentada y accidentada que la supuesta. Las pensiones que resultarían de esta realidad son muy inferiores a las esperadas, puesto que alrededor del 60% de los pensionados de las AFP no alcanzaría a obtener la pensión mínima, y dos terceras partes de ese 60% tampoco calificaba para la garantía estatal de la pensión mínima por insuficiencia en el número de cotizaciones.

Estos antecedentes fueron decisivos para que el Gobierno de la Presidenta Bachelet decidiera impulsar una reforma del sistema de pensiones. La ley introduce un conjunto de iniciativas que fortalecen los aspectos más deficientes del sistema previsional vigente. Destacan la instalación de un pilar solidario significativamente más extenso que el existente, con efectos sobre la brecha de pensiones entre hombres y mujeres, y una serie de medidas orientadas a corregir otras manifestaciones de la desigualdad de género en la protección social de adultos y adultas mayores.

El nuevo pilar es un sistema de pensiones solidarias que agrupa todos los componentes que no tienen un carácter contributivo o que no están

relacionados con los ingresos de los afiliados en actividad. Su objetivo es garantizar prestaciones básicas a los afiliados menos favorecidos, se financia con impuestos y representa una consolidación del rol del Estado en el nuevo sistema de pensiones, que ahora combina elementos de capitalización individual y redistribución de ingresos.

Las pensiones solidarias están orientadas al 60% más pobre de la población. La condición de ingreso se evalúa en el grupo familiar del postulante, constituido por cónyuge o pareja y por sus hijos menores de 18 años (o 24 si estudian). La evaluación socioeconómica no considera a otros miembros del hogar donde reside el adulto mayor, incluyendo a los hijos mayores de 18 que están trabajando. De este modo, el Estado asume responsabilidad por los adultos mayores que no generan suficientes ingresos, más allá de los recursos que tengan los familiares distintos del cónyuge.

La iniciativa tiene rasgos del tipo de políticas que dan primacía a los derechos sociales individuales, que el Estado debe garantizar con independencia de que lo haga o no la familia. Estas políticas tienden a tener un mayor costo fiscal que aquellas que sitúan la responsabilidad principal en la familia y donde el rol del Estado es subsidiario, puesto que sólo interviene cuando la familia no tiene los recursos necesarios. Sin embargo, y contrario a lo que indica la intuición, el primer tipo de políticas puede resultar más armónico con los arreglos familiares existentes, puesto que no “castiga” a los hogares extendidos privando del beneficio a los adultos mayores que vivan con hijos u otros familiares económicamente activos.

La reforma incluye otras medidas orientadas a reducir la desigualdad de género en el sistema de capitalización individual. La iniciativa quizás más importante es la introducción de una bonificación por hijo. Todas las mujeres tendrán derecho a recibir una bonificación monetaria por hijo nacido vivo o adoptado, la cual será depositada en su cuenta de capitalización individual. La madre recibirá un aporte equivalente a dieciocho meses de cotización previsional sobre el ingreso mínimo que se encuentre vigente

en el mes de nacimiento del hijo. Este aporte devengará una tasa de rentabilidad desde el mes de nacimiento del hijo hasta el momento de hacer efectiva la pensión. A modo de ilustración, una mujer que tenga tres hijos entre sus 22 y 26 años acumularía un total cercano a los ocho millones de pesos en su cuenta de capitalización individual, asumiendo una tasa de rentabilidad de los fondos de 5,5% y un salario mínimo de \$165.000. Este ahorro origina un monto aproximado de \$47.500 adicionales a la pensión de vejez.

El bono es universal, puesto que se entrega a mujeres de toda condición socioeconómica con hijos nacidos vivos o adoptados. El pago compensa a aquellas mujeres cuya maternidad les impide la entrada al mercado laboral o las obliga a interrumpir o postergar sus carreras, así como a quienes rezagan el avance de sus carreras y el acceso a cargos de mayor responsabilidad. En el caso de las mujeres que no realizan contribuciones y reciben la pensión básica solidaria, el bono por hijo representa un aumento de este pago. Así, es una política pública que reconoce y valora el tiempo que las mujeres destinan a la reproducción, en el marco de un régimen de capitalización individual.

Otra medida de la reforma previsional que favorece la igualdad de género es la compensación en caso de divorcio y nulidad, bajo la cual el juez competente, sobre la base de la situación socioeconómica de las partes, podrá ordenar el traspaso de hasta un 50% del total de recursos acumulados durante el matrimonio desde la cuenta de capitalización individual de quien realiza la compensación. Esta medida representa un importante reconocimiento del carácter complementario del trabajo doméstico generalmente realizado por la mujer en el hogar, y el trabajo remunerado de uno o ambos cónyuges durante la vida común en pareja. Antes de la reforma, el sistema previsional podía cubrir estos arreglos intrafamiliares a través de las pensiones de sobrevivencia, pero esta compensación no era independiente de las situaciones familiares y, por ende, el sistema no tenía en consideración los cambios sociales que están afectando a las familias durante las últimas décadas. Con esta

medida se logra un importante avance en materia de equidad de género, al reconocer los derechos previsionales devengados durante el tiempo que la pareja compartió una vida conyugal.

La reforma establece también una comisión única por concepto de seguro de invalidez y sobrevivencia; elimina el trato diferente de género en la pensión de sobrevivencia, igualando derechos y obligaciones; iguala en 65 años la edad máxima de cobertura del seguro de invalidez y sobrevivencia para hombres y mujeres, y permite la cotización voluntaria en la cuenta de terceros.

SIMULACIONES DEL IMPACTO DE LAS PENSIONES SOLIDARIAS

El pilar solidario está conformado por la Pensión Básica Solidaria (PBS), beneficio dirigido a los no contribuyentes que pertenezcan a las familias vulnerables del país, y por el Aporte Previsional Solidario (APS), beneficio dirigido a aquellos afiliados que por distintas razones no logran acumular en su cuenta de capitalización individual los fondos suficientes para financiar pensiones por arriba de un piso.

Específicamente, la PBS asegura una pensión mínima mensual de \$75.000 para todos aquellos hombres y mujeres de 65 o más años, o inválidos, que no cuentan con una pensión contributiva y que pertenecen al 60% más pobre del país (además deben cumplir con el criterio de residencia, esto es, veinte años en Chile). Esta transferencia reemplaza a las antiguas pensiones asistenciales, incrementando fuertemente la cobertura y el monto pagado. Por su parte, el APS complementará la pensión de todos aquellos afiliados con pensiones menores a los \$255.000 mensuales, siempre que cumplan con los requisitos de ingresos, edad y residencia. El APS reemplaza a la Pensión Mínima Garantizada, y a diferencia de ésta, no considera el número de cotizaciones como requisito de elegibilidad. Esto último favorece de manera especial a las mujeres, por la baja densidad de cotizaciones femeninas, que antes constituía una restricción activa para el acceso a la pensión mínima.

El impacto que tendrá el sistema de pensiones solidarias sobre la población de adultos mayores del país se puede aproximar realizando simulaciones, en este caso con los microdatos de la Encuesta CASEN 2006. El ejercicio se realiza imputando a cada persona elegible el ingreso que tendrá cuando la reforma entre en estado de régimen, el año 2011.

Los resultados de las simulaciones en materia de cobertura se presentan en el Cuadro 46. Las pensiones solidarias tendrán un importante impacto en la cobertura debido a que la PBS extiende ampliamente las reglas de elegibilidad. La mayor parte de sus beneficiarios serán mujeres que no accedían a pensiones contributivas por su dedicación a labores del hogar a lo largo del ciclo de vida. Alrededor de un 20% de las mujeres mayores de 65 años accedía previamente a una pensión asistencial, y se estima que un 35% recibirá la PBS. Si se considera que otro 54% accede a pensiones contributivas, se tiene que un 89% de mujeres adultas mayores recibirá una pensión en el nuevo sistema previsional. Esta cifra supone un incremento significativo respecto del 74% anterior a la reforma.

El porcentaje de hombres que accederá a una pensión también aumenta, pero en menor proporción debido a que ya tenían un alto nivel de cobertura. En consecuencia, la brecha de cobertura de las pensiones entre hombres y mujeres se reduce de 15 a 5 puntos porcentuales, por efectos de la reforma previsional.

Los receptores de la pensión básica se dividen en dos grupos según si tenían o no acceso previo a una pensión asistencial. Las estimaciones muestran que alrededor del 40% no accedía al antiguo beneficio. Este grupo resulta del cambio en las condiciones de elegibilidad de la pensión solidaria, que se hace extensiva a la población de ingresos medios-bajos, mientras que la pensión asistencial se focalizaba en los más pobres. Además, la evaluación de la condición socioeconómica en el grupo familiar en vez del hogar amplía el número de beneficiarios.

CUADRO 46

Efecto estimado de las pensiones solidarias sobre la cobertura del sistema previsional, mayores de 65 años (porcentaje)

Cobertura	Antes			Después		
	Hombre	Mujer	Todos	Hombre	Mujer	Todos
Pensión contributiva (*)	75	54	63	75	54	63
PASIS / PBS	13	20	17	18	35	28
No tiene pensión	12	27	20	7	11	9
Total	100	100	100	100	100	100

(*) incluye el Aporte Previsional Solidario (APS).

Fuente: Estimaciones en Encuesta CASEN 2006.

La mayor cobertura del nuevo sistema de pensiones responde en última instancia a que la PBS es ahora un componente de un sistema integral, cuyo objetivo es asegurar el financiamiento de la vejez del conjunto de la población. En cambio, la pensión asistencial representaba una transferencia orientada a aliviar la situación de los adultos mayores pobres, sin mayor integración con el sistema de pensiones.

También hay aumentos significativos en el monto de las pensiones pagadas. El Cuadro 47 muestra los efectos esperados del sistema de pensiones solidarias en esta materia. Hay aumentos en el monto de las pensiones contributivas y no contributivas. En el primer caso debido al Aporte Previsional Solidario (APS), que complementa el monto pagado cuando la pensión es inferior a \$255.000; en el segundo caso, la PBS significa un incremento aproximado de \$30.000 al mes en relación con la anterior pensión asistencial y de \$75.000 para quienes no recibían pensión.

El aumento promedio del pago es de 14% para el conjunto de receptores de pensiones contributivas y de un 56% para quienes reemplazan la pensión asistencial por la PBS. Considerando a todos los individuos mayores de 65 años, incluyendo a quienes no reciben pensiones, se tiene que la reforma previsional consigue aumentar en un 27% el ingreso promedio por pensiones. Las mujeres son relativamente más beneficiadas por la nueva política, principalmente por su mayor participación en el grupo que recibe la PBS. En el conjunto de los adultos mayores, entonces, la brecha de género en materia de ingresos por pensiones se reduce de 63% a un 72%.

CUADRO 47

Efecto estimado de las pensiones solidarias sobre los montos pagados, mayores de 65 años (miles de pesos, 2006)

Monto	Antes			Después		
	Hombre	Mujer	Todos	Hombre	Mujer	Todos
Pensión contributiva	149,2	121,5	135,9	169,3	139,9	155,1
PASIS / PBS	48,2	47,6	47,9	75,0	75,0	75,0
Total (todos los mayores de 65)	118,4	74,6	93,6	140,9	101,6	118,7

Fuente: Estimaciones en Encuesta CASEN 2006.

EL SIGNIFICADO DE LA PENSIÓN BÁSICA PARA MUJERES Y HOMBRES

Las pensiones solidarias representan un aumento de ingresos para un significativo número de adultos mayores, especialmente mujeres que dedicaron toda o la mayor parte de su vida activa a los trabajos en el hogar. Los ingresos entregan mayor autonomía y poder adquisitivo, pero también pueden significar un reconocimiento por los años de trabajo no remunerados.

Para indagar sobre el potencial efecto simbólico-cualitativo que la pensión básica solidaria de vejez ha tenido sobre la población que la recibe, y su impacto en las relaciones de género dentro del hogar, se recurrió a la técnica cualitativa de los *focus groups* o grupos focales, que recolecta información mediante una discusión libre y guiada sobre la temática objeto de la investigación.

Se realizaron cuatro grupos focales: dos de mujeres y dos grupos de hombres. Ambos grupos de mujeres incluían sólo a receptoras de la pensión básica solidaria, y la variable de segmentación fue si antes de la reforma recibían o no pensiones asistenciales. El primer grupo estuvo conformado por mujeres de nivel socioeconómico bajo que antes recibían una pensión asistencial, en cuyo caso la nueva pensión representa un aumento neto de ingresos cercano a los \$30.000 mensuales. El segundo grupo fue de mujeres de nivel socioeconómico medio-bajo, para quienes la pensión básica representa un aumento de ingresos de \$75.000 mensuales, puesto que antes no recibían la pensión asistencial.

Los grupos de hombres estuvieron formados por hombres casados o con pareja; uno de ellos enfocado en receptores directos de la PBS y el otro en

los receptores indirectos, es decir, aquellos cuyas esposas o cónyuges la reciben.

EL VÍNCULO ENTRE INGRESOS, TRABAJO Y PENSIONES

Las mujeres que reciben la PBS confirman lo que se muestra en los capítulos anteriores sobre su relación con el mercado laboral. Muchas de ellas tuvieron que abandonar sus empleos, temporal o definitivamente, cuando se presentaban imprevistos familiares o luego de tener hijos. Aun cuando la mayor parte realizó trabajos remunerados durante su vida activa, no calificaron para recibir una pensión contributiva al momento de alcanzar la edad de jubilación, ya fuera porque se desempeñaron de manera independiente o porque no lograron alcanzar una densidad de cotizaciones determinada.

Las dificultades en el ámbito laboral no son las mismas para todas las mujeres; la relación con el mercado del trabajo es distinta según el nivel socioeconómico. Si bien hay mujeres que nunca han realizado trabajo remunerado con independencia de su grupo socioeconómico, aquellas que ingresaron al mundo laboral desempeñaron empleos de distinto carácter. Mientras la mayoría de los empleos de las mujeres de menor nivel socioeconómico son trabajos independientes y muestran una trayectoria menos interrumpida, sus pares que tienen más recursos muestran una mayor tendencia a ejercer en empleos asalariados. En el nivel socioeconómico bajo se trata de actividades laborales que se desarrollan en un mismo rubro y muchas veces en una misma localidad:

“Yo he trabajado toda mi vida, de niña, porque a nosotros nos hacían trabajar, en La Reina. Yo soy de La Reina, nací allá y siempre he trabajado (...) yo tengo una profesión muy linda, porque yo ahora hago toda clase de ensaladas y tengo un puesto en Larráin”.

(Focus group, mujer, GSE bajo)

Las mujeres de ambos grupos presentaban dificultades en relación con las cotizaciones dadas las particularidades de sus empleos. Aquellas de nivel más bajo que se desempeñaban de manera

independiente generalmente no pagaban cotizaciones, razón por la cual una vez alcanzada la edad de jubilación no tenían pensión. Para las mujeres del grupo socioeconómico medio-bajo, las dificultades se deben sobre todo a que el empleador no les impuso sus cotizaciones en el sistema previsional o a que no fueron suficientes para recibir una pensión de jubilación dado el carácter interrumpido del vínculo laboral:

“Yo tenía una libreta, pero por equis motivos (...) esa libreta yo la fui dejando y nunca... Tenía muchas lagunas, como se dice. Yo fui al INP varias veces: ‘No, que te falta’, (...) y yo de repente trabajo, pero no siempre, entonces no tengo contrato, no es seguro”.

(Focus group, mujer, GSE medio-bajo)

“Yo trabajé muchos años, como diez años, haciendo vestuario de teatro (...), pero nunca me impusieron, me pagaban bien, entonces yo nunca tuve libreta”.

(Focus group, mujer, GSE medio-bajo)

A ello se deben agregar las mujeres que se dedican exclusivamente a las labores domésticas. De esta manera, la desigualdad de ingresos durante la vejez se puede entender como un proceso de múltiples raíces: desigualdades en el mercado laboral, desigualdades en el sistema previsional y desigualdades originadas en el hogar en lo referido a la distribución del trabajo remunerado y no remunerado.

LA DIVISIÓN TRADICIONAL DEL TRABAJO: LA VALORACIÓN DE LAS TAREAS DOMÉSTICAS Y DEL TRABAJO REMUNERADO

El segmento de la población que está siendo analizado tiene costumbres, tradiciones y valoraciones muy arraigadas debido a la etapa del ciclo vital en la que se encuentran. En relación con temas laborales y los roles de género, tanto las mujeres como los hombres entrevistados describen culturalmente a la división tradicional del trabajo, en la cual el hombre se ocupa de las labores productivas y la mujer de las reproductivas. Ello no se traduce necesariamente en inactividad laboral de la mujer, porque las carencias econó-

micas de este grupo requieren de los aportes de más de un proveedor en los hogares.

Aun cuando muchas mujeres trabajaron de manera remunerada durante su vida activa, e incluso algunas lo siguen haciendo en menor intensidad a pesar de ser jubiladas, las tareas domésticas y de cuidado son percibidas como de exclusiva responsabilidad femenina. Como consecuencia de sus representaciones de género, piensan que lo ideal es que la mujer se mantenga en la casa, y en el caso de que no pueda, que no deje de lado sus responsabilidades como madre, pareja o abuela. La valoración de las tareas familiares por sobre las laborales se puede observar en la siguiente afirmación:

“Mi nuera no vale un siete, vale un diez, más de un diez, porque es tan buena niña. Dejé de trabajar para cuidar a sus hijos, jubilé anticipada para cuidar a sus hijos... Yo también tuve que dejar de trabajar para cuidar a mis hijos, así que mi hija también hizo lo mismo cuando iba a llegar el niño”.

(Focus group, mujer, GSE bajo)

A pesar de la sobrecarga que ello implica, las mujeres no lo consideran un problema sino algo natural que responde a su identificación con la familia. Por eso sus logros personales se ven reflejados en los logros de sus hijos, de sus nietos, de su entorno familiar, y se sienten realizadas en la medida en que su familia está bien. Ni las mujeres ni los hombres ven el trabajo doméstico como una actividad laboral que contraste con el trabajo remunerado, sino que se lo asocia a otra esfera, aquella personal alejada de la laboral. Por su parte, la actividad remunerada se valora tanto por el dinero que genera como por su asociación a la independencia.

“Yo trabajé hasta que tuve mi primer hijo, de ahí no he trabajado más. Me creí el cuento de que, como antes, la mujer era dueña de casa no más. Me lo creí hasta el día de hoy, así que siempre he estado al lado de mis hijos, eso sí que de esas mamás de ir a dejarlos, ir a buscarlos, ir a sacarlos...”.

(Focus group, mujer, GSE bajo)

En la otra cara de la moneda aparece la figura del hombre, quien asume su rol de proveedor, ya sea único o principal, no sólo a lo largo de sus vidas laboralmente activas sino también durante su jubilación. De la misma manera que la mayoría de las mujeres entrevistadas afirma su identidad de género en el trabajo reproductivo y la esfera familiar, los hombres muestran una fuerte identificación con el mercado laboral, que es un espacio muy relevante para ellos. Por eso antes de la PBS algunos vivían con gran incertidumbre respecto de su jubilación, puesto que no lograron generar los ahorros necesarios durante la edad activa para evitar una caída importante de los ingresos durante la vejez.

“Lo que pasa es que uno, ganando poco sueldo, como que envejece más luego, en serio, porque uno está pensando en que me alcanza o no me alcanza, y se ve uno siempre apurado, que llega la cuenta del teléfono, se le acabó el gas..., entonces uno vive preocupado”.

(Focus group, hombre cuya esposa recibe la PBS)

En este sentido, la pensión básica solidaria representa una transferencia que, como se verá, no sólo beneficia a la persona que la recibe sino también alivia al resto de los integrantes del hogar, lo que tiene un impacto positivo en la dinámica familiar.

¿EN QUÉ SE GASTA LA PBS? ¿QUIÉN LA ADMINISTRA?

Parte de las labores domésticas que asumen estas mujeres involucra la administración del hogar, es decir, la planificación de cuánto se gasta y en qué. La mayor parte de los entrevistados, tanto hombres como mujeres, reconoce esta modalidad de gestión doméstica, afirmando que en general las mujeres tienen una mayor capacidad organizativa y de ahorro, por lo que en muchos casos los ingresos del hogar quedan en sus manos. Ello respondería a un deseo tanto de la mujer como del hombre, como se observa en el siguiente planteamiento:

“Yo con mi esposa me saqué un siete. Ella administra los dineros y yo creo

que, aunque yo quisiera gobernarlos, administrarlos, no me permitiría porque yo soy mano abierta”.

(Focus group, hombre cuya esposa recibe la PBS)

La recepción de la PBS por parte de la mujer no altera su papel como administradora del hogar ni el destino de los gastos; lo que cambia es la cantidad de dinero que se debe administrar. Una alta proporción del ingreso que la mujer recibe se destina a los gastos del hogar, tanto cuentas y alimentación como reparaciones o inversiones domésticas, observándose el mismo patrón de gastos en el caso de los hombres que reciben la PBS. En este sentido, la pensión no sólo ha favorecido a quien la recibe, sino que también actúa como una transferencia del Gobierno hacia la familia de los adultos mayores beneficiados.

Para muchas familias la pensión básica ha abierto la posibilidad de acceder al mercado crediticio, y así adquirir bienes o realizar proyectos de inversión que antes no era posible financiar. El acceso al crédito tiene también asociado un significado subjetivo de especial importancia en este grupo de hombres y mujeres, ya que muchos de ellos no fueron sujetos de crédito en el pasado por no contar con una fuente de ingresos permanentes, lo que les hizo sentir menos importantes y menos valorados que el resto de la población:

“Yo en ninguna parte podía pedir un crédito, porque yo no tenía sueldo fijo, y ahora, no me he metido sí, pero de sacar algo ya tengo mis \$75.000 y yo me puedo meter en algo que valga, \$15.000, \$16.000, una letra. Me siento importante, estoy contenta con el Gobierno”.

(Focus group, mujer, GSE bajo)

Finalmente, la recepción de la PBS ha significado en algunos casos que tanto hombres como mujeres puedan darse gustos personales que antes no se permitían. Ello se observa en mayor medida en el caso de las mujeres cuya situación socioeconómica es más holgada, lo que es percibido por sus maridos, quienes afirman que parte del dinero que sus mujeres reciben lo utilizan para cosas personales o “gustitos” familiares:

“Todos los meses (ella) va a peinarse, lo que antes no hacía. Un día domingo cualquiera, toma a sus cuatro nietos y se va al mall, y como es barato ahí, les compra un helado y viene feliz, sus nietos están bien, se da gustos y para mí es grato”.

(Focus group, hombre cuya mujer recibe la PBS)

VOY A IR A LA PELUQUERÍA PORQUE MAÑANA TENGO QUE IR A PAGARME

Ahora bien, el significado e importancia que las mujeres le otorgan a la PBS no se limita a la posibilidad de pagar las cuentas del hogar o usarla en gastos personales. Además valoran el hecho de que ese dinero sea suyo, y que incluso cuando se gasta en otros se aprecia el hecho de que sean ellas quienes deciden gastarlo en la familia, y que no es un dinero que a priori tenga esta finalidad.

Esto se observa principalmente en aquellas mujeres que no reciben ingresos, porque nunca han trabajado o porque ya jubilaron y no recibían pensión hasta la PBS. Antes se veían en la necesidad de pedirles dinero a sus maridos para comprar sus cosas, razón por la cual la pensión ha significado para ellas un mayor grado de libertad: la PBS les posibilita salir de la casa sin tener que pedir “permiso”, es decir, dinero:

“Así que ahora, con esto que me llegó la pensión, me viene muy bien, porque me dijo el joven allá cuando iba a recibir la plata, ahora puede salir con las amigas a tomar onces, puede salir a tomarse un helado”.

(Focus group, mujer, GSE medio-bajo)

Poder decidir en qué utilizar “su” dinero sin una negociación previa va generando un sentimiento de reconocimiento e importancia. El día que a ella le “toca pagarse” no pasa inadvertido en la familia; la mujer se preocupa de andar arreglada ya que para ella es el día del mes en que se le reconoce todo su trabajo:

“... tres días antes de que llegue la fecha es toda una ceremonia de comunicación

hacia el varón (ríen), que voy a ir a la peluquería porque pasado mañana tengo que ir a pagarme...”.

(Focus group, hombre cuya mujer recibe la PBS)

Para todas las mujeres que reciben la PBS ésta significa un reconocimiento y una medida de justicia, pero hay matices según el grupo socioeconómico al que pertenecen.

Las mujeres de estrato socioeconómico bajo (que recibían pensiones asistenciales de invalidez o ancianidad antes) justifican la recepción de la PBS por su escasez de recursos, es decir, bajo la lógica de la carencia y la pobreza más que por un reconocimiento de las dificultades que puedan haber experimentado a lo largo de su vida laboral por el hecho de ser mujeres. Al preguntarles por qué creen que el Estado les da esta pensión, responden algo como lo siguiente:

“Bueno, será esto porque somos pobres, señorita, pienso yo... Algo bueno hicieron, porque o sino de dónde habríamos sacado”.

(Focus group, mujer, GSE bajo)

La autoidentificación de estas mujeres como un grupo vulnerable debido a la carencia de ingresos invisibiliza las inequidades de género experimentadas durante sus vidas. De esta manera, los ingresos adicionales no se traducen en facilitadores de una mayor igualdad entre hombres y mujeres, sino que más bien se interpretan como un aporte de carácter asistencial. La mujer se percibe como alguien que necesita ser ayudado por su condición de pobre o de desvalida, y el vínculo de dependencia que pudiese haber tenido con los ingresos de su pareja o cónyuge no se rompe sino que se traspasa al Estado. En este contexto, es difícil que la mujer entienda la pensión bajo la lógica de derechos necesaria para lograr relaciones de género más igualitarias dentro del hogar.

En cambio, la mayoría de las mujeres que pertenecen a un nivel socioeconómico un poco más alto justifica la PBS en términos de la desigualdad de género que experimentaron en la integración

o no integración al mercado laboral. Opinan que se trata de un reconocimiento por el trabajo que realizaron durante su vida, ya sea porque se privaron de la posibilidad de trabajar al dedicarse al hogar o porque recibieron una menor remuneración que sus pares hombres. Cuando surge la experiencia de trabajar sin ser retribuida adecuadamente la PBS se concibe desde un enfoque de derechos y justicia. Ante la misma pregunta acerca de los motivos gubernamentales para entregar la pensión, estas mujeres afirman que es algo que ellas se merecían. También sus parejas son capaces de identificar esta necesidad de justicia y retribución:

“... y partimos los dos a trabajar en pareja, distintas partes, pero llegamos y trabajamos las mismas horas, a veces como oficinistas, qué sé yo, todos trabajamos eso, más o menos pesado el trabajo y nos devolvemos a la casa, ¿no es cierto? ¿Qué pasa en la casa? Yo lo veo, yo lo hice, he tratado de enmendarlo, pero yo llego a la casa, me ducho y me siento a ver tele o la radio. ¿Y la señora? La señora no, poh, la señora llega, cocina, hace las camas si es que no las ha hecho en la mañana y hace todo lo demás, trabaja un 50% más. Yo creo que por ese lado, pienso yo, pienso que por ese lado la Presidenta Bachelet consiguió eso, y no la premió, sino que creo que hizo lo justo, lo necesario, se hizo justicia”.

(Focus group, hombre cuya mujer recibe la PBS)

En síntesis, la forma en que las mujeres perciben la desigualdad marcará el modo en que elaborarán el significado que tiene la PBS. Si creen que se debe a su condición socioeconómica le conferirán un matiz de asistencia y reconocimiento de la escasez de recursos, mientras que si la fundamentación se centra en la desigualdad entre

hombres y mujeres, el significado se enfocará en las deudas de la sociedad hacia la mujer.

EL RECONOCIMIENTO DEL TRABAJO DE LA MUJER

Se puede concluir entonces que, aun cuando la pensión no ha cambiado la estructura de gastos y administración dentro del hogar, es una instancia importante para explicitar el reconocimiento que los integrantes de la familia le otorgan a la mujer y a su trabajo desempeñado como madre, abuela y/o jefa de hogar. Las mujeres se sienten más valiosas, sienten que pueden seguir siendo un aporte para sus familias y se sienten reconocidas por el Estado. Tanto hombres como mujeres admiten que el país está avanzando por caminos de mayor equidad de género.

Si bien las estructuras e inequidades de género que experimentan en sus vidas no pueden desaparecer por el solo hecho de recibir una pensión, y menos al tratarse de mujeres cuyas identidades socioculturales se encuentran muy arraigadas en el comportamiento personal debido a la etapa del ciclo vital en la que se encuentran, sí se logra experimentar un sentimiento de justicia y reparación por la falta de oportunidades que tuvieron a lo largo de sus vidas. La entrega de la PBS a las mujeres, más allá de la política social y del Estado, conlleva el reconocimiento de sus parejas y familias al trabajo doméstico llevado a cabo casi exclusivamente por ellas, o a su ingreso precario al mercado laboral en razón del cuidado del hogar y los hijos.

En tal sentido, se trata de una de las políticas públicas más efectivas del último período para reducir las desigualdades de género en materia de la distribución de ingresos entre hombres y mujeres, así como en términos de un reconocimiento posterior a las mujeres que han dedicado parte importante de sus vidas a los trabajos no remunerados en el hogar.



PARTE 4

Género y acción del Estado

Lo que haga o deje de hacer el Estado es un determinante fundamental de la estructuración y los cambios en las relaciones de género. Lo que haga o deje de hacer el Estado es el resultado de la interacción de diferentes actores –autoridades, funcionarios, legisladores, jueces, grupos de interés, organizaciones de la sociedad civil, expertos y organizaciones relacionadas con el conocimiento, partidos políticos– que actúan con recursos diferenciales y en diversos escenarios estructurados por sus propias reglas, culturas organizacionales y formas de hacer las cosas.

Para afectar las relaciones de género, el Estado dispone de mecanismos institucionales, distributivos y simbólicos. En primer lugar, las organizaciones y los actores que conforman el Estado pueden crear en distintos niveles instituciones que inciden sobre las relaciones de género. Ejemplo de ello sería un Ministerio como el de Salud, que tiene formas de funcionamiento y entrega prestaciones que inciden en la vida de mujeres y hombres y en cómo deben organizar su tiempo; así como la promulgación de leyes, por ejemplo la ley de filiación –que iguala los derechos de los hijos nacidos dentro y fuera del matrimonio, facilitando la demanda de pensión alimenticia y asegurando iguales derechos respecto de la herencia–, y también temas aún no resueltos como los derechos de las parejas de hecho. Esta acción institucional del Estado también se refleja en la conformación de órganos específicos, como los tribunales de familia, creados para dar cumplimiento a normativas relacionadas con problemas familiares, como los que se describen en las leyes de filiación, divorcio y en algunos casos violencia intrafamiliar. El funcionamiento de estas instituciones afecta los poderes de negociación relativos en la pareja y el bienestar de sus miembros aun en la eventualidad de que ésta deje de funcionar como tal. Las leyes que sancionan el acoso sexual o las discriminaciones de género en el lugar de trabajo o en la selección de personal hacen lo propio en los espacios laborales. Así, las relaciones de género no son impermeables al marco jurídico e institucional que las rodea.

La segunda manera en que el Estado incide en la estructuración de las relaciones de género es mediante la distribución de recursos directamente a la ciudadanía o a través del financiamiento a los ministerios, servicios y tribunales. Por ejemplo, a través de las políticas sociales el Estado distribuye la riqueza que genera el país. Definir los criterios de elegibilidad respecto de la distribución de prestaciones, servicios y recursos tiene un efecto directo en reproducir o modificar desigualdades entre hombres y mujeres al interior de la familia, en la esfera del trabajo remunerado o en el ámbito público. El que las personas puedan recibir prestaciones sociales sólo por pertenecer a una comunidad, o requieren tener un trabajo remunerado en el mercado formal, define también en qué medida mujeres y hombres pueden beneficiarse de los recursos públicos, cuánta autonomía individual tienen respecto de sus parejas y los incentivos para generar ingresos propios. Un ejemplo de la forma en que el Estado puede modificar la distribución de recursos es la reciente reforma previsional, que como se mostró en este Informe, beneficia relativamente más a las mujeres que a los hombres, al reconocer el trabajo no remunerado en el hogar y el hecho de que el vínculo de aquéllas con el mercado laboral es más débil. El Estado define además la distribución de recursos para el funcionamiento de todas las instituciones y todos los poderes que lo componen. Por ejemplo, a través de las leyes anuales de presupuesto determina los recursos con que contarán los tribunales de familia o el Ministerio de Educación. De este modo, facilita o dificulta la acción de los organismos estatales sobre la igualdad de género, y por otra parte afecta directamente las posibilidades reales de cada individuo de recibir recursos, servicios y prestaciones que inciden en su bienestar y en el fortalecimiento de sus capacidades.

En tercer lugar, el Estado afecta las relaciones de género a través de mecanismos simbólicos. El Estado produce y reproduce sentidos, discursos, representaciones sobre las identidades y los roles de género en todas las esferas de la vida de las personas. Los discursos oficiales e informales de

las organizaciones y autoridades estatales constituyen referencias colectivas que van reforzando o socavando determinadas representaciones de género. Los contenidos curriculares en la educación formal, las campañas publicitarias impulsadas por entidades públicas, el contenido de las normas formales que rigen lo que es considerado adecuado o inadecuado para una sociedad en términos de género, son todos ejemplos de producción simbólica de contenidos. Un caso evidente son las sucesivas campañas comunicacionales dirigidas a cambiar las imágenes sociales que han sostenido históricamente la agresión al interior de la pareja y contra los niños, y a disminuir la tolerancia social de estas conductas, promoviendo la denuncia por parte de los agredidos o terceras personas. Un ejemplo menos evidente lo constituye el Código del Trabajo, cuyas normas se definen sobre una noción implícita de trabajador a partir de la masculinidad, donde sus roles y funciones son entendidas como aquellas representativas de los varones.

La revisión de los textos escolares con una perspectiva de género, por parte del Ministerio de Educación, también busca modificar estereotipos que transmiten a veces inconscientemente quienes elaboran los materiales educativos. A su vez, los profesores pueden transmitir estereotipos y prejuicios en el trato diferenciado a sus alumnos. Otro modo es predicar con el ejemplo: el hecho de que la Presidenta y la mitad del gabinete sean mujeres afecta simbólicamente las relaciones de género, al mostrarlas ejerciendo el poder. En general, en todo el aparato estatal, tal como en otros ámbitos de la vida cotidiana, con mayor o menor conciencia se despliegan conductas ancladas en determinadas imágenes y en estereotipos de género, los que inciden en la estructuración de las prácticas en esos espacios. Así, el Estado produce y reproduce un orden simbólico, no necesariamente en forma coherente o unidimensional, que contribuye a sedimentar las nociones sobre la feminidad y masculinidad y sobre todo sobre las relaciones de género. Este orden simbólico puede contribuir o no a modificar las desigualdades entre hombres y mujeres.

La interacción entre las instituciones, los recursos y la producción simbólica del Estado afecta los incentivos para actuar que tienen los individuos. Por ejemplo, las leyes que regulan la violencia en contra de las mujeres, el divorcio, la distribución de pensiones, así como el funcionamiento de organismos estatales como los tribunales de familia y diversos programas públicos, entregan herramientas para que una mujer víctima de violencia doméstica pueda contar con los recursos y condiciones para enfrentar esa situación. Los mensajes simbólicos, por su parte, reducen los umbrales de tolerancia y empujan a actuar para reducir la prevalencia de las conductas violentas, lo cual se combina con los cambios culturales y sociales analizados en la parte 2 de este Informe.

En los últimos años el Estado ha impulsado transformaciones que han favorecido una mayor igualdad de género. Se han producido enormes avances en el plano distributivo, en promover la igualdad de oportunidades para acceder a recursos y prestaciones estatales. Algunos ejemplos de ello son la asignación de becas para estudiantes secundarios, la reforma previsional y las políticas de vivienda. Al mismo tiempo, en las últimas décadas se ha asumido como compromiso la necesidad de diseñar e implementar políticas públicas desde un enfoque de género, y de atender en forma explícita las necesidades de grupos más vulnerables de mujeres y niñas para revertir asimetrías históricas. Todo el proceso de creación e institucionalización de una organización dedicada a velar por la igualdad de oportunidades entre los sexos ilustra este compromiso, así como los programas específicos destinados a mujeres jefas de hogar y a trabajadoras temporeras. También se ha avanzado sustantivamente en eliminar discriminaciones formales que permanecían inalteradas en el orden jurídico, como la reforma del artículo 1 de la Constitución para asegurar un lenguaje inclusivo en la noción de ciudadanía (desde todos los “hombres” a todas las “personas”), y modificaciones al Código del Trabajo para eliminar discriminaciones en contra de las mujeres.

Sin embargo, a la par de estos avances el Estado también ha contribuido a mantener ciertas inercias que reproducen la desigualdad de género. Un ejemplo es la ley de violencia intrafamiliar, ampliamente valorada por rechazar política y simbólicamente la violencia contra las mujeres al interior del espacio doméstico, calificándola como un delito y un problema social que requiere la intervención del Estado. Sin embargo, su formulación argumentativa buscó preservar la unidad familiar como valor supremo, más que la integridad física y los derechos individuales de la mujer, lo que en un primer momento dificultó que se adoptaran medidas más directas y eficientes en la protección de las víctimas.

¿Por qué se producen estas ambivalencias? Hay diversas razones para ello. En el plano normativo ideológico, no existe consenso de todos los actores estatales y políticos sobre cuál debería ser el rol del Estado respecto del cambio en las relaciones de género. ¿Hasta dónde puede y debe intervenir? A menudo se parte del supuesto de que el Estado debería ser neutral a lo que ocurra en las esferas domésticas o privadas, desconociendo que la neutralidad avala implícitamente formas de exclusión y desigualdad. Hay también diferencias ideológicas y normativas (visiones de mundo, criterios evaluativos de lo que es bueno o malo) sobre las diferencias que importan y la legitimidad de las distintas formas de abordarlas, y hay vacíos en el conocimiento técnico que permitiría acotar mejor el campo de debate.

En síntesis, el Estado no es un ente monolítico que busca simplemente maximizar el bien común, sino que está constituido por distintos espacios donde se producen negociaciones y acuerdos, coordinaciones y conflictos, donde operan actores con modelos de mundo divergentes, con sus propios intereses, objetivos, recursos, conocimientos y capacidades.

Por eso mismo, los efectos de la acción estatal sobre las relaciones de género no son siempre obvios ni intencionados. El proceso de formulación e implementación de políticas públicas está conformado por juegos simultáneos donde participan actores que cooperan y compiten en

varios escenarios de toma de decisiones, y en un momento histórico y social determinado. En un momento pueden coexistir al interior de un Estado orientaciones y proyectos contrapuestos o convergentes en lo que respecta a las relaciones de género, no sólo al interior del Legislativo o entre distintos poderes, sino incluso en el Poder Ejecutivo o el Judicial. Así se producen alineaciones de fuerzas que influyen en la aceptación o el rechazo de acciones. Los costos de transacción imponen límites a los resultados factibles de estas acciones, cuyos efectos, además, pueden ser inesperados y no intencionales, en la medida en que los diseños se implementan con imperfecciones o simplemente porque el potencial impacto sobre las relaciones de género no había sido considerado originalmente por la política.

Por todas estas razones el Estado es un objeto de observación muy importante para este Informe. Esta parte busca analizar algunas de las formas en que el Estado contribuye a enfrentar las desigualdades de género. En primer lugar, el capítulo 11 presenta una visión general de los cambios en las instituciones y las políticas públicas relacionadas con la desigualdad de género entre 1990 y 2009. La descripción se ordena en términos históricos y revisa las políticas orientadas a la igualdad y el fin de las discriminaciones, la transversalización de género y el empoderamiento de las mujeres, considerando cuando corresponde la influencia de los acuerdos internacionales y del movimiento de mujeres en la acción estatal.

Luego se presentan casos seleccionados para dar respuesta a la pregunta sobre los factores que explican los avances y retrocesos en distintos ámbitos que afectan la igualdad de género, analizando el papel que juegan las motivaciones de los actores, sus justificaciones de los hechos, la influencia del entorno institucional y cultural, los problemas de diseño e implementación y las consecuencias de las acciones.

El capítulo 12 presenta las iniciativas legislativas orientadas a la igualdad de género en el período 1990-2009, y analiza los juegos de actores que explican los resultados obtenidos. Se pasa revista a la trayectoria legislativa de

iniciativas relacionadas con temas normativo-ideológicos vinculados a la agenda de género, tales como derechos sexuales y reproductivos, divorcio y violencia familiar. Luego se investiga la trayectoria de dos iniciativas relacionadas esta vez con temas técnico-económicos: la ley sobre igualdad de ingresos y la reforma previsional. Se analiza también lo ocurrido con proyectos que han buscado establecer una ley de cuotas en las elecciones parlamentarias, como ejemplo de iniciativas que buscan modificar el marco político-institucional.

El capítulo 13 se dedica al tema de la educación sexual, mostrando la acción y función del Estado frente a una realidad marcada por fuertes desigualdades de género imbricadas con desigualdades socioeconómicas. Se analiza cómo se ha abordado esta situación desde las políticas de salud y de educación, y se describe el juego de los actores con poder en estas materias, así como los factores institucionales, culturales e

inerciales que afectan y explican los resultados obtenidos en esta área.

A continuación, el capítulo 14 expone el proceso de transversalización de género en el Estado, centrándose en el análisis de la implementación del Sistema de Equidad de Género inserto en el Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG). Se busca observar el modo en que autoridades y funcionarios de los organismos públicos adoptan la perspectiva de género en su quehacer diario, una que busca asegurar una mayor igualdad en la entrega de bienes y servicios a sus usuarios hombres y mujeres.

Si bien los casos que se han escogido para un análisis detallado no cubren todas las acciones del Estado que afectan la igualdad de género, son ilustrativos de la diversidad de reglas, instituciones y producción simbólica que determinan el éxito o fracaso de las iniciativas en esta materia.



capítulo 11 | Institucionalidad de género en Chile

El Estado puede tener un papel decisivo en el cambio de las relaciones de género en la sociedad; también puede actuar como un reproductor de las desigualdades que se producen en ella. De ahí que resulte fundamental revisar las acciones emprendidas por el propio Estado para avanzar hacia una mayor igualdad de género. **El tipo y la intensidad de las intervenciones por parte de las instituciones y los agentes del Estado tienen diversas dimensiones y dependen de la forma en que éstas se**

vinculan entre sí en coyunturas históricas y políticas específicas. Por una parte, incide el liderazgo y las capacidades de las personas que se desempeñan en el aparato del Estado: la voluntad política es clave para enfrentar la inercia, empujar cambios normativos e institucionales, diseñar nuevas políticas y ser capaz de sostener los objetivos normativos iniciales a través de las complejidades de un proceso de implementación. Pero también la interacción y correlación de fuerzas es vital para determinar

los resultados: mientras mayor sea la cantidad y fortaleza de los actores que apoyan las iniciativas en pro de la igualdad de género, mayor será la posibilidad de que el Estado tenga un papel activo. En tercer lugar, el Estado actúa a menudo motivado por incentivos (o exigencias) externos a sus instituciones y actores; en lo que respecta a la igualdad de género, la experiencia internacional indica que hay dos fuerzas que han empujado para que la institucionalidad estatal asuma la igualdad entre mujeres y hombres como principio y tarea: la sociedad civil,

específicamente las organizaciones feministas y de mujeres, y los organismos internacionales, a través de acuerdos y normas.

Este capítulo describe las principales estrategias con las cuales se ha intentado avanzar en la igualdad de género desde el Estado, identificando, cuando es relevante, la influencia de estas tres fuerzas motrices en los cambios observados. El capítulo termina con una sección que resume la influencia recíproca del movimiento de mujeres en el Estado y viceversa.

Los cuatro ejes estratégicos iniciales

En 1991, como respuesta a la demanda de organizaciones de mujeres, el primer gobierno tras el retorno de la democracia creó el Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM) como único organismo público para coordinar los esfuerzos en materia de igualdad de género. Su función, definida por ley, es proponer y promover políticas y medidas específicas para avanzar hacia la igualdad de oportunidades y derechos entre hombres y mujeres.

La creación del SERNAM y su correspondiente ley en el Congreso no estuvieron exentas de debate y de negociaciones entre actores políticos. Como señala Valenzuela (1993), el nuevo organismo “provocó una primera reacción de resistencia en la derecha, que veía en él un peligro para la familia y la injerencia del Estado en materias tradicionalmente del ámbito privado”.

La prioridad que el Estado le ha otorgado a este organismo ha aumentado con el tiempo, lo que se observa en el modo en que aumenta su personal y su presupuesto. El Servicio fue creado con una estructura nacional y direcciones regionales. Al principio, el equipo se componía de 59 personas y contaba con un presupuesto de \$3.761 millones (en moneda de 2008), compuesto por financiamiento nacional e internacional. El presupuesto real se duplicó entre 1991 y 2000 y se triplicó entre 2000 y 2008. En la actualidad

el SERNAM cuenta con quince direcciones regionales, un *staff* de poco más de 350 personas (incluyendo las personas contratadas a honorarios, tanto en el nivel central como en regiones) y un presupuesto anual total de \$27 mil millones (Ley de Presupuestos 2009), lo que refleja una mayor posibilidad de ejecutar acciones.

Las primeras estrategias impulsadas por el SERNAM estuvieron orientadas principalmente a aumentar la conciencia sobre la situación de vulnerabilidad que experimentan las mujeres producto de la desigualdad de género, a la promoción de reformas legales orientadas a eliminar discriminaciones formales, al desarrollo de políticas y programas focalizados y a la promoción de la participación política de las mujeres.

Estas estrategias recogían en buena parte enfoques normativos emanados de la Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW), de las Naciones Unidas. Esta Convención fue ratificada en 1989 por el gobierno militar saliente, y los gobiernos de la Concertación la asumieron como un marco para las reformas legales y para las políticas impulsadas. Si bien hasta la fecha Chile no ha ratificado el protocolo facultativo de la Convención –que es el que la hace exigible–, el Gobierno debe informar periódicamente al Comité de la CEDAW respecto de los avances

logrados y de la adecuación de la legislación nacional a los preceptos de la Convención, que sirve como un instrumento orientador y facilitador de los cambios. El Recuadro 5 resume los principales acuerdos y convenios internacionales relacionados con la igualdad de género.

Promover la adopción de un enfoque de género al interior del aparato estatal no ha sido un proceso fácil ni homogéneo. El SERNAM, como mecanismo institucional a cargo de velar por que este proceso ocurra, ha buscado impulsarlo mediante la capacitación y formación de funcionarios públicos, tanto en el nivel central como en el regional. La estrategia ha sido informar y sensibilizar a quienes participan del diseño e implementación de políticas públicas, y en los últimos años se ha vinculado al desarrollo de los instrumentos de transversa-

lización de la perspectiva de género en el sector público que se describen más adelante.

Otra estrategia gravitante han sido las reformas legislativas. Desde la creación del SERNAM en 1991 se planteó la necesidad de hacer cambios en las leyes y de generar nuevos marcos normativos para eliminar las desigualdades en el acceso y ejercicio de los derechos de hombres y mujeres. Lo que se persigue con estas reformas es la igualdad de trato, lo que asegura al menos formalmente la igualdad de género. Las estrategias adoptadas por los actores públicos en la discusión y tramitación de diversos proyectos legislativos serán objeto de análisis del capítulo 12.

Las leyes aprobadas en este período constituyen una base importante para la ampliación de los derechos y eso lo perciben las personas: según la Encuesta de Desarrollo Humano realizada para este Informe, más del 90% de los consultados está de acuerdo con que hoy las leyes protegen mucho más que antes a las mujeres (Cuadro 48). Sin embargo, la mera existencia de las normas no asegura por sí sola su cumplimiento, sino que es preciso asegurar también su interpretación e implementación, es decir, hay que pasar de la igualdad formal a la igualdad real.

CUADRO 48

Hoy las leyes protegen mucho más que antes a las mujeres (porcentaje)

	Total país	Hombre	Mujer
Muy de acuerdo	47	43	49
De acuerdo	46	50	44
En desacuerdo	5	5	6
Muy en desacuerdo	1	1	1
NS-NR	1	1	0
Total	100	100	100

Fuente: Encuesta Desarrollo Humano, PNUD 2009.

RECUADRO 5

PRINCIPALES HITOS INTERNACIONALES RELACIONADOS CON IGUALDAD DE GÉNERO

Chile ha suscrito una serie de convenciones y acuerdos internacionales cuya ratificación los convierten en parte de la legislación nacional. La Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados asume que los tratados de derechos humanos tienen rango constitucional y prevalecen sobre las leyes nacionales. Por eso obligan a adaptar las políticas internas para cumplir con sus exigencias. En algunos casos se crean instancias supranacionales frente a las cuales los residentes del país pueden apelar en casos que violan disposiciones específicas y a los cuales el Estado no ha dado una respuesta adecuada. En otras ocasiones existen comités que hacen seguimiento a la situación de cada país y formulan recomendaciones frente a situaciones evaluadas como contrarias al contenido de la convención o el acuerdo.

En el caso de la igualdad de género, los hitos internacionales más relevantes son:

- Convención sobre Derechos Políticos de las Mujeres, ratificada en 1952; consagra el derecho de las mujeres al voto, a ser elegidas y a participar en los asuntos públicos.
- Convención sobre la Nacionalidad de la Mujer Casada, ratificada en 1957.
- Convención sobre el Consentimiento, Edad Mínima y Registro del Matrimonio, ratificada en 1962.

- Declaración para la Eliminación de la Discriminación hacia la Mujer, de 1967; surge paralelamente a la adopción de los Pactos Internacionales de Derechos Civiles y Políticos y de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- Conferencia Mundial de la Mujer en México, en 1976.
- Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW), promulgada en 1979, ratificada por Chile en 1989. Requiere medidas especiales de carácter temporal para acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer, las que si bien constituyen un trato diferenciado no se consideran discriminación. Además el Estado debe considerar el ámbito de la cultura, las representaciones y las prácticas.
- Conferencia Mundial para la Revisión y Evaluación de los Logros Alcanzados durante la Década de la Mujer: Igualdad, Desarrollo y Paz, realizada en Nairobi en 1985, desde donde emana el documento de estrategias para el adelanto de la mujer.
- Conferencia Mundial sobre Educación para Todos, Jomtien, 1990, y Dakar, 2000. Plantea la eliminación de todas las disparidades entre los sexos en enseñanza primaria y secundaria para el año 2015.
- Conferencia de Naciones Unidas sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo, Río de Janeiro, 1992. Destaca el papel de las mujeres en la preservación y gestión de los recursos naturales y el vínculo entre pobreza, género y medio ambiente.
- La Recomendación General N°19 de 1992 agrega explícitamente la violencia contra las mujeres como un tema de derechos humanos, pero no tiene un carácter vinculante.
- Conferencia Mundial sobre los Derechos Humanos, Viena, 1993. Se incorpora la violencia contra las mujeres y otras cuestiones relacionadas con los derechos humanos de las mujeres a la agenda y a las actividades globales de Naciones Unidas en materia de derechos humanos. Se acepta que éstos pueden ejercitarse o violarse en el ámbito público y en el privado, con lo que actos en el espacio privado pueden requerir una respuesta del Estado.
- Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo, El Cairo, 1994, en la que los Estados miembros se comprometieron a establecer para el año 2015 políticas integrales en salud sexual y reproductiva que incluyeran acceso a anticoncepción, acceso a la información, cuidados de salud sexual y reproductiva, y reconocimiento de la educación sexual integral como un derecho que debe estar disponible sin importar género, condición social, cultural o religiosa.
- Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social, Copenhague, 1995, donde se adopta el compromiso de asegurar la plena igualdad entre mujeres y hombres.
- Cuarta Conferencia de la Mujer en Beijing, 1995, donde se adoptó la Plataforma de Acción con doce ámbitos de preocupación y una serie de medidas que articulan por primera vez la agenda de desarrollo y la agenda de los derechos de las mujeres. Se definen dos estrategias para lograr los objetivos: empoderamiento de la mujer y transversalización del género.
- Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, Belém do Pará, 1994, ratificada por Chile en 1996.
- Estatuto de Roma sobre la Corte Penal Internacional, Roma, 1998, que incorpora el concepto de género y tipifica la violación, esclavitud sexual, embarazo forzado, esterilización forzada, prostitución forzada, abusos sexuales de gravedad comparables y la persecución de género bajo la categoría de crímenes de lesa humanidad y guerra.
- El Protocolo Facultativo de la CEDAW, aprobado por Naciones Unidas en 1999, crea dos mecanismos de control que completan el marco internacional de protección de los derechos de las mujeres; pone al alcance de toda mujer y todo grupo de mujeres la posibilidad de recurrir internacionalmente cuando los recursos nacionales no son efectivos para garantizar su derecho a no sufrir discriminación; y permite al Comité de la CEDAW realizar investigaciones sobre situaciones que revelen violaciones masivas y sistemáticas de los derechos de las mujeres en el país. Este protocolo no ha sido ratificado por Chile.
- Cumbre del Milenio, realizada en Nueva York el año 2000, establece objetivos concretos y mensurables de equidad de género en educación, salud materna, igualdad y autonomía de las mujeres.

Efectivamente, el cumplimiento de estas leyes ha encontrado diversas limitaciones. Una de ellas es el desconocimiento y las resistencias de los propios jueces y otros administradores de justicia, que desconocen ciertos preceptos fundamentales al momento de aplicar la ley. Un estudio realizado por la Corporación Humanas el año 2007, en el que se entrevistó a jueces y fiscales, evidenció que en su mayoría desconocen los tratados que resguardan los derechos de las mujeres, como la CEDAW y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer. Asimismo dio cuenta del insuficiente conocimiento en torno a las temáticas de género que tienen los magistrados y sus resistencias a la incorporación de los tratados internacionales. Estas resistencias ocurren especialmente en los niveles jerárquicos más altos, manifestándose en la mala calificación que recibirían los jueces que apliquen normas internacionales y la eliminación de referencias a estas normas en las sentencias de la Corte Suprema.

Por otro lado, la gran demanda de atención judicial que se genera a partir de las nuevas leyes presiona los recursos de personal e infraestructura disponibles para esos efectos, lo que limita las posibilidades de acceso expedito a la justicia. Un ejemplo en este sentido lo constituyen los tribunales de familia. Una evaluación realizada por la Universidad Diego Portales el año 2006 mostró que al crearse los tribunales de familia de Santiago, que son los que reciben la mayor demanda del país, no contaban con recursos suficientes para tramitar los casos recibidos en los plazos prometidos (entre 60 y 120 días). También se detectaron dificultades con la atención de público y la recepción de demandas, especialmente aquellas que se presentan sin la intermediación de un abogado.

Una tercera estrategia es la implementación de programas diseñados para atender problemas específicos que enfrentan ciertos grupos de mujeres, ya sea como producto de desigualdades de género o por el efecto combinado de dichas desigualdades y otras de orden socioeconómico. Dichos programas parten del reconocimiento de

una posición desigual de mujeres y hombres, de la existencia de grupos de mujeres en especial desventaja y de problemas urgentes que no se resuelven con otras intervenciones públicas en curso. Estas políticas persiguen que efectivamente esos grupos de mujeres tengan las mismas oportunidades que los hombres para ejercer sus derechos y gozar de los beneficios del desarrollo (Verloo 2001).

Durante los primeros años esta estrategia fue crucial para destacar ciertos problemas hasta ese momento ausentes de la agenda pública. **Así comienzan a ser visibles los problemas de las jefas de hogar y de las temporeras, y comienza a salir del ámbito privado el problema de las víctimas de la violencia al interior de la familia.**

El impulso de estos programas ha permitido asimismo el desarrollo de metodologías y de instrumentos para abordar de manera integral los problemas de género, sirviendo como campo de aprendizaje en temas que hasta fines de los ochenta eran desconocidos o abordados desde una perspectiva tradicional —entendiendo a la mujer en su rol tradicional en el hogar—, no intersectorial. Las políticas específicas de igualdad también han promovido la coordinación entre ministerios y servicios, y le han dado visibilidad a este nuevo Servicio, el SERNAM, gracias al impacto directo que tuvieron en ciertos grupos de mujeres y a la presencia territorial de los programas, varios de los cuales tenían un asidero local.

En el tiempo transcurrido entre la creación del SERNAM y la actualidad se identificó como un cuarto eje estratégico la promoción del empoderamiento y la participación de las propias mujeres, pues se entendió que el fortalecimiento de este movimiento social es clave tanto para los resultados de las políticas como para apoyar los cambios propuestos. Se partió del reconocimiento de que, para que el principio de la representación opere, en el sentido de recoger un espectro variado de opiniones y requerimientos y no sólo los de grupos de mayor capacidad organizativa, es indispensable que las propias mujeres —de

distintos estratos sociales y culturales, y opciones políticas— puedan construir esas demandas, generando espacios propios de diálogo y discusión, y que al mismo tiempo puedan contar con un correlato en el Estado que sea capaz de recoger esas demandas e incorporarlas progresivamente en la agenda pública a todo nivel.

De este modo, en los primeros años se crearon los Centros de Información y Difusión de los Derechos de la Mujer (CIDEM), espacios en los que las mujeres podían informarse sobre sus derechos, los beneficios a que pueden aspirar y los servicios otorgados por el Estado, las municipalidades y las instituciones privadas. Se consideraron un mecanismo para que las mujeres conozcan sus derechos y los ejerzan, así como para recoger sus necesidades e intereses y buscarles una respuesta gubernamental. Estos Centros cerraron hacia el año 2002, pero la labor de información y difusión sigue desarrollándose en el SERNAM a través de sus distintas líneas de

acción y, especialmente, por medio del Área de Participación y Derechos y del Sistema de Oficinas de Información, Reclamos y Sugerencias (OIRS), que siguieron el modelo de los CIDEM.

De igual modo, desde mediados de los noventa el SERNAM impulsó, en el marco de los Planes de Igualdad de Oportunidades, las mesas de seguimiento de los Planes Regionales de Igualdad de Oportunidades (Mesas PRIO), como un mecanismo de consulta y control ciudadano para el seguimiento de políticas y programas en el nivel regional. El Gobierno de la Presidenta Bachelet dio un nuevo impulso a las Mesas PRIO, en la perspectiva de que contribuyeran al cumplimiento de las prioridades plasmadas en tales planes. Este trabajo se ha acompañado con el desarrollo de escuelas de liderazgo para mujeres, que buscan fortalecer sus capacidades, así como promover procesos de asociación que faciliten el ejercicio de una ciudadanía activa en la vida social y política del país.

Profundización de la estrategia: la transversalización de la perspectiva de género

De la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer de las Naciones Unidas, realizada en 1995 en Beijing, emanó una Plataforma de Acción Mundial. En dicha ocasión se habló de la necesidad de alcanzar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, y de que la transversalización de género era la estrategia preferente para ello. Así, aunque la Conferencia de Beijing no creó el concepto de transversalización, es a partir de ella que comienza a ampliarse su comprensión y que se la sitúa como estrategia prioritaria.

De acuerdo a la definición de la ONU, la transversalización del género “es una estrategia para transformar los asuntos, tanto de las mujeres como de los hombres, en una dimensión integral del diseño, implementación, monitoreo y evaluación de las políticas y programas en todas las esferas

políticas, económicas y sociales, de tal forma que hombres y mujeres se beneficien de igual forma y que la desigualdad no sea perpetuada. La meta final es alcanzar la igualdad de género” (ECOSOC 2002). Esta definición concibe la transversalización como un proceso de cambio en las políticas y rutinas, con implicancias técnicas y políticas, constituyéndose como una nueva forma de aproximarse a las políticas públicas.

La transversalización se traduce en la incorporación de consideraciones relacionadas con la igualdad en el conjunto de procedimientos institucionales, tales como la elaboración de políticas o programas, su implementación y evaluación de resultados. Para que ello se lleve a cabo, los intereses y necesidades diferenciados de hombres y mujeres y el enfoque de género deben incorporarse no sólo en las definiciones políticas

de las instituciones, sino también en todos sus procedimientos; de ahí que esta estrategia tenga una dimensión político-técnica. A largo plazo, pretende transformar las actitudes, la cultura, las metas y los procedimientos organizacionales (Moser y Moser 2005).

Al finalizar el primer gobierno de la Concertación se creó un Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades (1994-1999) que constituyó la primera y más completa agenda de los derechos de las mujeres desarrollada en Chile (Valenzuela 1998). En los hechos, este inédito Plan podría considerarse uno de los primeros intentos por avanzar hacia la transversalización de la perspectiva de género —aunque aún no se difundía el término—, en el entendido de que buscaba comprometer a todos los actores gubernamentales, nacionales y regionales, con la igualdad entre hombres y mujeres. El Plan fue adoptado como un programa de gobierno y llevó a la elaboración de Planes Regionales de Igualdad de Oportunidades (PRIO) a lo largo del país, para adecuar sus propuestas a las necesidades locales.

La evaluación de este plan pionero reveló la necesidad de institucionalizar en mayor medida la igualdad entre hombres y mujeres. En respuesta a ello se elaboró el Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres 2000-2010. Al igual que en la experiencia anterior, se generaron planes regionales con la participación de la sociedad civil.

El carácter de programa gubernamental de ambos planes, involucrando a todos los organismos estatales aunque fuera de manera indirecta, implicó una mayor concientización, no sólo acerca de la importancia y urgencia de trabajar por la equidad de género, sino también de la relevancia de hacerlo de manera transversal y conjunta.

Sin perjuicio de lo anterior, la primera acción del Estado considerada un hito en la definición de la estrategia de transversalización fue la constitución del Consejo de Ministros por la Igualdad de Oportunidades, creado por decisión del Presidente de la República con la finalidad de supervisar y dar cumplimiento al Plan de Igualdad de Opor-

tunidades, de modo de incorporar políticas específicas con contenidos de género en ministerios, servicios y empresas del Estado. El Consejo tiene como objetivo apoyar y asegurar que este plan sea correctamente incorporado en las políticas de los ministerios a través de los Compromisos Ministeriales de Igualdad de Oportunidades que cada uno de ellos debe asumir. Así, tanto el Consejo como los Compromisos son instrumentos para determinar los objetivos de género en cada ministerio o sector.

El Consejo se constituyó con la participación de los ministros Secretario General de la Presidencia (que lo preside), de Economía, Mideplan, Salud, Educación, Justicia, Interior, Trabajo, Agricultura y la ministra del Servicio Nacional de la Mujer (que asume la secretaría ejecutiva). Participaron además como invitados permanentes la Dirección de Presupuestos del Ministerio de Hacienda y la División de Coordinación Interministerial del Ministerio Secretaría General de la Presidencia. Como se aprecia, se define una estructura al más alto nivel para llevar adelante esta estrategia.

En un primer momento el Consejo de Ministros no contó con los instrumentos necesarios para avanzar hacia la transversalización del género. La definición de los compromisos ministeriales, su carácter y alcance, dependían de la voluntad política del Ministerio en cuestión, así como de la capacidad de negociación de las contrapartes en el SERNAM que se relacionaban con cada cartera. Éstos definían sus compromisos de igualdad de oportunidades de acuerdo a lo que sus autoridades consideraban adecuado, y se observaron variaciones en su relevancia y trascendencia.

Otro hito importante es la incorporación, en 2002, de la perspectiva de género al Programa de Mejoramiento de la Gestión, a través del Sistema de Enfoque de Género, que surge a partir de los acuerdos del Consejo de Ministros. Este mecanismo constituyó un punto de inflexión en el quehacer del Estado y ha sido destacado internacionalmente como una estrategia innovadora para avanzar en la transversalización del

género, por lo que será analizado en profundidad en el capítulo 14.

A partir del año 2006, la propia Presidenta de la República refuerza la prioridad de la transversalización del género, involucrándose personalmente en el seguimiento de los compromisos. Con este nuevo impulso a los Compromisos Ministeriales y al Consejo de Ministros, se nombraron asesores ministeriales de género en todos los sectores y se comenzaron a formar mesas sectoriales en la materia. Se fortaleció también su institucionalización a través de su incorporación en el sistema de seguimiento de la gestión gubernamental que dirige la Secretaría General de la Presidencia (Sistema de Programación Gubernamental, SPG); la innovación tomó la forma de un instrumento computacional que permite comprobar la presencia del enfoque de género en los Compromisos Ministeriales y monitorear su cumplimiento, lo que le otorga prioridad. Esta idea surge en el marco del PMG de Género de este Ministerio, lo que ilustra el desarrollo de conocimiento que se va acumulando y reforzando mutuamente a partir de la prioridad política asignada a un tema, y cómo esta acumulación va generando innovaciones incrementales. En palabras de Douglass North, “los tipos de conocimiento, habilidades y aprendizajes... reflejan los incentivos integrados en las restricciones institucionales” (North 1990: 74). La prioridad política crea el Consejo de Ministros, que luego sanciona la integración del género en los PMG, y esto causa más tarde la integración del género en el SPG.

Por último, para profundizar y dar coherencia a la transversalización del enfoque de género en el Estado, se definió una agenda gubernamental de género que sirviera de marco o carta de navegación para los compromisos tomados y medidas emprendidas por los distintos sectores. Con la convicción de que avanzar hacia la equidad de género requiere una acción conjunta, integrada y coordinada de todos los sectores, con una orientación estratégica del quehacer de los distintos organismos gubernamentales, el año 2006 se elaboró la Agenda de Género del Gobierno de la Presidenta Michelle Bachelet.

Este instrumento sitúa la equidad de género como prioridad política del Gobierno e identifica los temas más relevantes para el país en la materia; identifica las principales brechas y orienta la acción para superarlas, estableciendo medidas de carácter transversal y medidas específicas para cada uno de los sectores. A diferencia de los Planes de Igualdad—instrumento elaborado e impulsado por el SERNAM—, esta Agenda es un instrumento del Gobierno en su conjunto, y por lo tanto tiene mayor legitimidad y respaldo, lo que ofrece una oportunidad importante para lograr un compromiso más efectivo de los organismos públicos, que se traduzca en medidas concretas.

La puesta en marcha de esta estrategia de transversalización se produjo en medio del cuestionamiento de la efectividad y eficiencia de políticas específicas focalizadas, llegándose incluso a plantear la conveniencia de erradicar como tarea del SERNAM el desarrollo de programas específicos en beneficio de un trabajo más transversal. Se cuestionaba la efectividad de ejecutar programas excesivamente acotados respecto de su cobertura y público objetivo, en vez de tratar de incidir en el diseño e implementación de políticas de gran escala. De esta tensión da cuenta el cambio en la estructura del servicio a inicios de la década, cuando desaparece del organigrama la línea programática y se da paso a una organización en torno a áreas temáticas.

Este cuestionamiento no se da sólo en Chile, se ha planteado en muchos países que comenzaron a hacer explícita su estrategia de transversalización, lo que da cuenta de las dificultades que plantea la introducción de esta nueva forma de entender las políticas de género. **Con el transcurso del tiempo, tanto en Chile como internacionalmente se consolida la visión de que las estrategias de transversalización deben entenderse como complementarias y no sustitutas de políticas orientadas a atender problemáticas específicas de género y/o a sectores de mujeres que requieren una intervención urgente por parte del Estado, como las víctimas de violencia, por ejemplo.**

El movimiento de mujeres y la institucionalidad de género

El movimiento social de mujeres y feminista se articuló durante los años ochenta en torno del doble objetivo resumido en el lema “Democracia en el país y en la casa”. Este período culmina con la constitución de la Concertación de Mujeres por la Democracia, conformada por mujeres provenientes de diversos partidos políticos, organizaciones feministas y otras organizaciones no gubernamentales vinculadas a partidos de centro y de izquierda.

La intensa actividad de estos movimientos, y las alianzas surgidas en ese período, facilitaron la negociación con los partidos e instituciones políticas con vistas a insertar sus demandas en la plataforma de la coalición que gobernaría el país desde el retorno a la democracia; éstas se plasmaron en el documento “Demandas de las mujeres a la democracia”, presentado en 1989. Una propuesta central de este documento era la creación por ley (para asegurar su permanencia más allá de los cambios políticos) de una entidad encargada de promover, coordinar y monitorear las nuevas políticas relativas a las mujeres.

Con el retorno de la democracia, los partidos políticos vuelven a emerger como el actor preferente en la representación de las demandas sociales. Para las organizaciones de mujeres esto significa que deben conjugar sus propuestas de cambio en los roles de género con el cambio que se estaba produciendo en la institucionalidad; así, los marcos de sentido de este movimiento van transitando desde la lucha por la democracia a la búsqueda de alianzas para incorporar sus demandas en los espacios recién abiertos.

Al interior del movimiento, comienza a hacerse más visible la distinción entre las mujeres que militaban en partidos políticos –de centro e izquierda– y aquellas que mantienen como espacio de militancia exclusiva el movimiento de mujeres y feminista, así como las identidades y particularidades que hasta entonces habían

estado subsumidas en la concepción más amplia de “movimiento de mujeres”. A principios de los años noventa aparecen los grupos de mujeres populares, de jóvenes y de aquellas que pertenecen a ONG, entre otras. Esta diferenciación favorece la definición de demandas y propuestas específicas, pero va dando lugar a una dispersión de los objetivos comunes. Cambian las formas tradicionales de movilización y actuación colectiva. Cada vez es menos factible encontrar a grandes grupos levantando sus protestas en las calles, y en cambio se buscan canales más formales de expresión de las demandas sociales.

El proceso de desmovilización que enfrenta el movimiento de mujeres es similar al que experimentan otros actores sociales en los noventa, pero también tiene especificidades importantes. En un estudio realizado en 2003, Ríos, Godoy y Guerrero muestran que, más que una retirada masiva, lo que se produce en el movimiento de mujeres es una transformación de las formas de inserción en los espacios públicos, la emergencia de nuevas estrategias, nuevos intereses, menos centrados en lo que ocurre en el Estado y en la política (entendida en términos clásicos) y más orientados a las esferas sociales y culturales.

Las Conferencias Mundiales impulsadas por Naciones Unidas a comienzos de los noventa, y especialmente la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, ofrecieron una oportunidad para la articulación del movimiento de mujeres y para la definición de propuestas en este nuevo contexto institucional. Las ONG de mujeres que existían entonces aprovecharon esta oportunidad y, gracias a la cooperación internacional, llevaron adelante un proceso de organización y debate en las distintas regiones del país.

El proceso se vivió en un momento de mucha cercanía con el Servicio Nacional de la Mujer, institución que participó en sus distintas fases. Esta cercanía se explica en parte importante por

el reconocimiento de que esta institución era el fruto del trabajo del propio movimiento, y porque a través de ella se estaban retomando algunas de las demandas planteadas por las mujeres para transformarlas en programas y medidas de acción. Ese estrecho vínculo queda en evidencia cuando las organizaciones de mujeres apoyan abiertamente el documento oficial chileno para la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, el que fue cuestionado por ciertos sectores políticos y religiosos (Guerrero y Guzmán 1998).

Después de Beijing la relación con la institucionalidad de género comienza a cambiar, en cuanto se empiezan a hacer evidentes las distintas posturas y estrategias al interior del propio movimiento de mujeres. Algunas ven la incidencia en el Estado y en las políticas públicas como una oportunidad para promover cambios en las relaciones de género “desde adentro”; adscriben a esta línea varias organizaciones sociales de mujeres, y especialmente las organizaciones no gubernamentales. Otra postura rechaza el acercamiento con las agencias estatales y plantea que el cambio debe impulsarse no de cara al Estado sino al interior del propio movimiento (Ríos, Godoy y Guerrero 2003).

No obstante, el cambio en el contexto político va afectando también el quehacer de las propias ONG. El apoyo de la cooperación internacional disminuye y, en consecuencia, comienzan a desaparecer varias ONG de mujeres o programas de mujeres en las ONG existentes en la época. Poco a poco las ONG van cerrando también sus líneas

de trabajo directo con organizaciones de base, las que comienzan a vincularse directamente con organismos estatales.

Durante la década que se inicia en el 2000 algunas organizaciones de mujeres han realizado un tránsito en el tipo de estrategias y buscan incidir más fuertemente en los debates políticos que ocurren en el marco de procesos legislativos, y también en el ámbito público. Emergen, también, organizaciones de mujeres preocupadas por la igualdad de género desde sectores sociales e ideológicos distintos de los que habían dado origen al movimiento durante los años ochenta. Esto ha permitido diversificar las voces en los debates y posicionar conceptos y demandas en ámbitos que habían estado ajenos a las preocupaciones de género.

Así, lo que caracteriza este período es la gran diversidad de formas de organización, y la debilidad o inexistencia de vínculos entre grupos, por lo tanto de espacios de articulación. La posibilidad de incidencia pasa a depender de la capacidad individual y de la estrategia de cada organización, no ya de la acción más amplia y coordinada de las décadas precedentes.

En general, las organizaciones de mujeres han tenido dificultades durante las últimas dos décadas para articular demandas conjuntas. Aún así, el movimiento de mujeres se ha afianzado como un campo de acción colectiva cuyas organizaciones y discursos tienen en común la búsqueda de la equidad de género.

Conclusiones

Desde comienzos de los años noventa se ha configurado en Chile una institucionalidad para avanzar hacia la igualdad y la equidad de género, la que se ha fortalecido. Distintas estrategias se han complementado y han favorecido cambios en varios niveles. Las reformas legislativas han modificado las bases sobre las cuales los ciudadanos y ciudadanas reconocen sus derechos y demandan cambios en las políticas públicas. La promoción de la participación y el ejercicio de derechos de las mujeres han facilitado la exigencia de nuevas leyes, así como el seguimiento de los acuerdos gubernamentales y la retroalimentación de las políticas impulsadas. Políticas y programas específicos de género han atendido aspectos hasta ahora relegados, han visibilizado la situación de importantes sectores de la población, han permitido ganar experiencia en la coordinación entre servicios y, en general, han producido conocimiento y aprendizajes sobre formas concretas de eliminar las inequidades entre hombres y mujeres. La transversalización de la perspectiva de género, en tanto, ha permitido que el Estado en su conjunto se haga parte de este desafío, identificando la responsabilidad que le cabe a cada actor.

En este proceso han sido centrales dos factores: los instrumentos internacionales y el liderazgo político de figuras del Gobierno.

Por una parte, la existencia de acuerdos e instrumentos internacionales ha establecido claros estándares hacia los cuales se espera avanzar, estándares que sirven como mecanismos de presión de cara al Estado y al Gobierno. La CEDAW obliga a los Estados a informar de los avances y desafíos pendientes, y la Plataforma de Acción Mundial ofrece un referente que tanto el SERNAM como el movimiento de mujeres usan en su trabajo con el Estado y con la sociedad.

El liderazgo y la voluntad política de los Presidentes, del Consejo de Ministros y del SERNAM es la otra clave de este proceso, así como los aprendizajes de los servicios públicos comprometidos con la equidad de género. Se han integrado las lecciones emanadas de las experiencias internacionales y de las estrategias impulsadas por el movimiento de mujeres, pero también se ha innovado y generado nuevos mecanismos y medidas para avanzar hacia la equidad. Todo ello implica acumulación de conocimiento en el ámbito y surgimiento de una masa crítica cada vez más amplia y activa.

Finalmente, el movimiento de mujeres aparece especialmente relevante en la creación del SERNAM, que ha sentado las bases de los cambios institucionales.



Reformas legislativas en pro de la igualdad de género, 1990-2009

capítulo 12

En las últimas dos décadas se han producido importantes avances legislativos relacionados con la igualdad de género en Chile, que se han concentrado en la eliminación de discriminaciones formales que afectaban a las mujeres y en la promoción de la igualdad de oportunidades. Esto incluye, por ejemplo, cambios al Código del Trabajo, la ley de divorcio y la ley de filiación. Se ha avanzado también en el reconocimiento de derechos de la mujer, por ejemplo a través de las leyes de violencia intrafamiliar y acoso sexual.

Hay también progresos en el plano simbólico, por ejemplo en la reforma que modificó el primer artículo de la Constitución. **Pero, a pesar de estos avances todavía existe una gran brecha entre los principios de igualdad y los derechos efectivos de niñas y mujeres en diversos ámbitos de sus vidas.** Así lo ha constatado el Comité de Expertos de la CEDAW (sigla en inglés de la Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, de Naciones Unidas), que revisa

periódicamente los avances de los Estados miembros de la convención en materia de igualdad de género. En su respuesta al último informe presentado por el Estado chileno, en agosto de 2006, el Comité mostró preocupación y lo instó a impulsar acciones en materia legislativa para asegurar igualdad de derechos y obligaciones en la administración de propiedad dentro del matrimonio; para avanzar hacia una ley de cuotas que mejore la subrepresentación de mujeres en cargos de elección popular; y en materia de derechos sexuales y reproductivos, para revisar la mantención de medidas que sancionan el aborto (Ver Recuadro 6).

¿Por qué se han eliminado discriminaciones formales y se ha promovido la igualdad de género en algunos ámbitos y no en otros? ¿Qué obstáculos y facilitadores determinan avances en ciertas áreas y estancamientos en otras? Para abordar estas interrogantes se requiere entender que los cambios en las normas formales que regulan el quehacer económico, social y político son producto de la interacción de los involucrados en los procesos de formación de políticas dentro y fuera de las organizaciones formales (Congreso, Poder Ejecutivo, grupos de interés, organismos religiosos, partidos políticos o fracciones dentro de esos partidos, organizaciones de mujeres,

organismos públicos, instituciones académicas, centros de pensamiento, expertos, entre otros). **La posibilidad de generar cambios legislativos y políticos depende en buena medida de la capacidad de esos actores para promover sus propuestas, de las alianzas que constituyan y del poder que tengan para impulsarlas.**

La correlación de fuerzas entre los actores es vital para determinar el resultado de las negociaciones y los debates sobre posibles reformas, pues su poder no es simétrico. Algunos cuentan con el apoyo de medios de comunicación, de centros de pensamiento de prestigio que pueden producir conocimiento y difundirlo, participar en debates públicos y apoyar el trabajo legislativo de parlamentarios afines. Otros actores tienen apoyo de sectores económicos que pueden contribuir a promover ciertas causas, colaborando con campañas comunicacionales. El poder simbólico que implica contar con líderes de opinión destacados también incide en esta correlación de fuerzas. **Los escasos recursos simbólicos, financieros y sociales de importantes sectores de la sociedad dificultan su capacidad para incidir en las agendas políticas e impulsar reformas cercanas a sus intereses.** Éste sería el caso de organizaciones sociales y no

RECUADRO 6

RECOMENDACIONES DEL COMITÉ DE EXPERTOS DE LA CEDAW, 2006

“El Comité exhorta al Estado Parte a que asegure que el cambio sostenible hacia la plena igualdad de la mujer y el hombre en todos los aspectos de la vida pública y privada se alcance mediante una amplia reforma legal. El Comité insta a que se deroguen o se modifiquen sin dilaciones todas las disposiciones legislativas que constituyan discriminación contra la mujer, según se establece en el artículo 2 de la Convención, e insta al Estado Parte a que cubra las lagunas legislativas y sancione las demás leyes necesarias a fin de que el marco jurídico del país cumpla plenamente las disposiciones de la Convención y garantice la igualdad entre el hombre y la mujer, tal como se consagra en la Constitución de Chile. Alienta al Estado Parte a que establezca un calendario claro y a que aumente la concienciación de los legisladores y el público en general acerca de la urgente necesidad

de dar prioridad a las reformas jurídicas a fin de lograr la igualdad de jure para la mujer. El Comité también insta al Estado Parte a que adopte medidas especiales de carácter temporal para acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer, según lo dispuesto en el párrafo 1 del artículo 4 de la Convención y en la recomendación general 25 del Comité, en relación con todas las esferas de la Convención en que ello sea apropiado y necesario.”

Informe del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer
36º período de sesiones
(7 a 25 de agosto de 2006)

Extractado del Suplemento No. 38 (A/61/38)
Observaciones finales del Comité: Chile

gubernamentales que abogan por los derechos de las mujeres.

Ciertos actores pueden ostentar un poder de veto sobre decisiones que promuevan cambios políticos. El concepto de actores de veto se refiere a aquellos actores colectivos o individuales cuyos acuerdos se tornan imprescindibles para una decisión política (Tsebelis 1995, 2002). Esto es, sin su apoyo y aprobación tácita o explícita, ciertas propuestas de reforma no pueden avanzar. Pueden ser institucionales (Presidente, Congreso, Comisiones del Congreso, Tribunal Constitucional) o partidistas (partidos políticos), pero también pueden estar fuera de las instituciones políticas formales, como la Iglesia Católica o un determinado centro de pensamiento, gremio o grupo de expertos (el Colegio Médico, la ANEF).

Las posibilidades de reforma dependen entonces de la fuerza con que cuentan los actores que las promueven, las alianzas que se construyen en torno a su discusión, y la posible aprobación o el rechazo de los actores de veto. Sin embargo, para entender sus posibilidades de aprobación también es relevante considerar el modo en que

se formulan las propuestas en términos argumentativos: la dimensión argumentativo-simbólica, la forma en que las propuestas son conceptualizadas y promovidas, incide fuertemente en la correlación de fuerzas para movilizar apoyo o rechazo, y por lo tanto para ser aprobadas.

Considerando las representaciones culturales imperantes respecto de las relaciones de género, esto es, la forma en que las personas entienden los roles de hombres y mujeres en la sociedad, resulta razonable esperar que los cambios en las reglas del juego estén también influidos por esos modos de pensar el género. **Las probabilidades de que los actores políticos formales apoyen algunas reformas dependen no sólo de sus contenidos programáticos, entonces, sino también de que esos cambios sintonicen o no con las representaciones de género a las que aquellos adhieren o se consideran prevalentes en la sociedad.**

Este capítulo se propone analizar las reformas legales que se han impulsado desde el retorno a la democracia en 1990, para entender el sentido de los cambios normativos y los factores que han permitido avances en ciertas áreas y no en otras.

Estado de la legislación pro igualdad de género en Chile

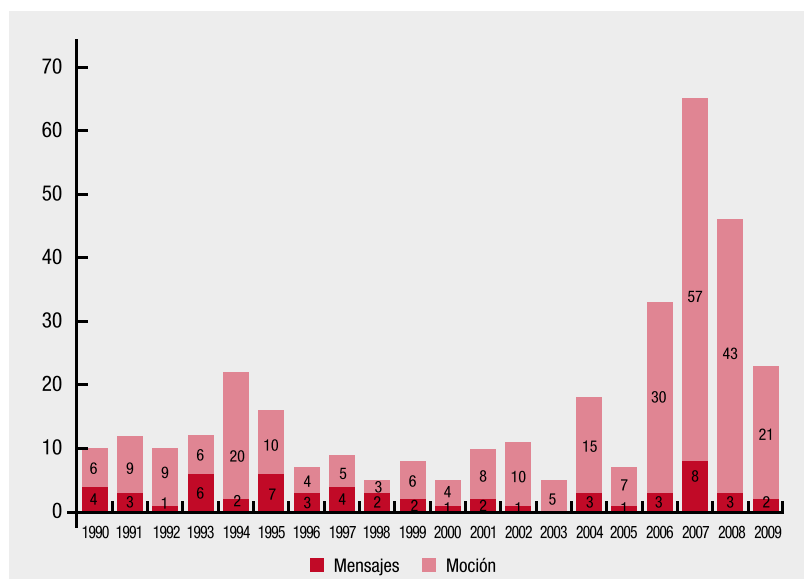
Un recuento de las leyes y los proyectos de ley relacionados con la igualdad de género impulsados durante el período 1990-2009 permite una primera aproximación para determinar los verdaderos avances en este aspecto. Para ello se sistematizaron los proyectos sometidos a discusión en el Congreso, sobre la base de sus contenidos y objetivos explícitos. Siguiendo los estudios que han trabajado sobre la materia, se definieron como propuestas legislativas de género todas aquellas que buscaron incidir en las relaciones hombre-mujer o eliminar alguna forma de discriminación formal o de facto en lo político, económico o social; o proyectos que se refirieron explícitamente a los derechos o condiciones de las mujeres y sus diversos roles

sociales y de género, incluyendo los referidos en forma exclusiva a la familia y el matrimonio (un listado de ellos está disponible en www.desarrollohumano.cl).

Se identificaron 336 proyectos de ley que tienen directa relación con el objeto de análisis del Informe, y que corresponden a iniciativas presentadas por parlamentarios y por los distintos gobiernos desde 1990 en adelante. De éstas, 59 fueron impulsadas por el Ejecutivo (mensajes) y 277 son mociones parlamentarias. El Gráfico 27 muestra el número de proyectos presentados a partir del año 1990 según su origen, y lo primero que se observa es un aumento muy significativo de iniciativas a partir del año 2006, fecha que

GRÁFICO 27

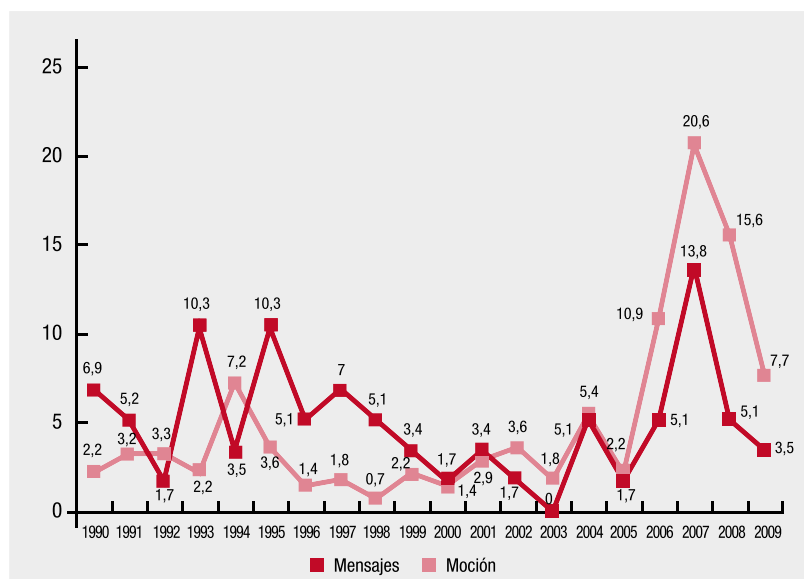
Presentación de proyectos relacionados con la igualdad de género según año y participación del Poder Ejecutivo y el Poder Legislativo



Fuente: Elaboración propia.

GRÁFICO 28

Porcentaje de leyes presentadas por año según total de leyes presentadas



El cálculo del porcentaje de los mensajes por año fue hecho sobre el total de 55 iniciativas presidenciales, mientras que el de las mociones se calculó sobre 277 iniciativas parlamentarias.

Fuente: Elaboración propia.

marca el inicio del Gobierno de la Presidenta Michelle Bachelet.

Se aprecia también que este aumento se debió tanto a un impulso del Ejecutivo como a una alta participación parlamentaria. Esta misma tendencia se corrobora al observar el porcentaje de leyes presentadas cada año respecto del total del período (Gráfico 28). Esta forma de orde-

nar los datos permite observar una tendencia relativamente similar respecto de los puntos altos entre ambos poderes, destacándose el año 2007 como el más propositivo en las últimas dos décadas, y el 2003 como el año con el menor número de iniciativas.

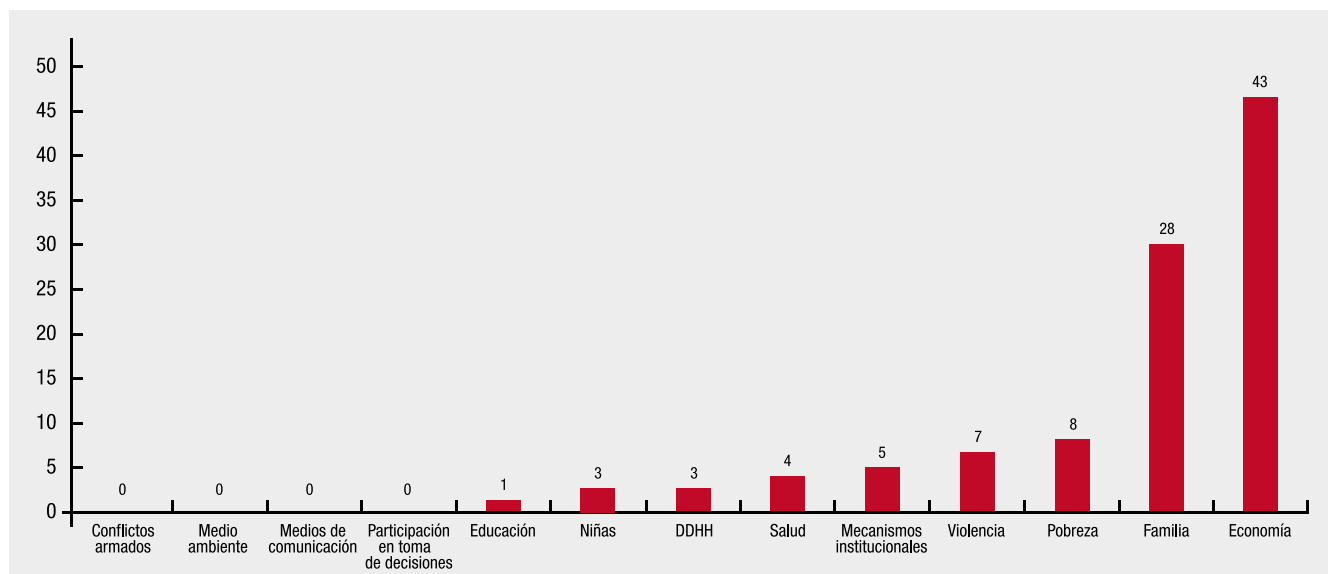
El análisis global de las propuestas legislativas presentadas en las últimas décadas muestra que han existido diferencias importantes en la atención que les han entregado los actores políticos formales a los temas de género en los distintos períodos. En el Gráfico 28 se distingue claramente dos etapas de mayor actividad, la primera a finales del primer gobierno democrático y comienzos del segundo (1993 y 1995) y la segunda durante el último período presidencial. Esto es coherente con la gran movilización en que las organizaciones de mujeres y feministas articularon un conjunto de demandas que fueron presentadas al primer gobierno democrático, el que acogió muchas de ellas. Por otra parte, en el período de la Presidenta Bachelet el Ejecutivo envió más proyectos de ley en esta materia que la suma de los dos gobiernos anteriores.

La variación en la cantidad de iniciativas parlamentarias es menor y muestra sólo dos incrementos significativos durante las décadas analizadas: en 1994 (año de la Conferencia Mundial sobre la Mujer en Beijing) y luego a partir de 2005. La centralidad del tema de género en la campaña presidencial de 2005 y el efecto simbólico que impone la elección de la primera Presidenta parecen haber contribuido a estimular el trabajo legislativo en esta materia.

Para dar una idea de los avances en distintos temas, el Gráfico 29 muestra las leyes aprobadas entre 1990 y 2009 (79 en total) en materia de género ordenadas de acuerdo a los doce capítulos de la Plataforma de Acción de Beijing. La Plataforma establece una serie de objetivos estratégicos que los gobiernos, la comunidad internacional, las ONG y el sector privado deben aplicar para salvar los obstáculos que conspiran contra la igualdad de género. A las doce esferas consignadas en Beijing se ha agregado una nueva, "familia", pues muchos de los proyectos

GRÁFICO 29

Leyes aprobadas 1990-2009 según esferas de la Plataforma de Acción de Beijing



Fuente: Elaboración propia.

presentados y leyes aprobadas en Chile tienen este tipo de connotación y no calzan con los objetivos planteados por la Plataforma.

La mayor parte de la legislación aprobada regula temas asociados a las esferas de “economía” (43%) y “familia” (28%), seguidos muy de lejos por “violencia” y “pobreza” con un 7% y 8%, respectivamente. Llama la atención la ausencia absoluta de legislación en por lo menos cuatro áreas: conflictos armados, medio ambiente, medios de comunicación y participación en la toma de decisiones, aunque no todos los objetivos incluidos en la Plataforma de Acción de Beijing y asumidos por el Estado de Chile desde 1994 requieren una intervención legislativa. Además hay muy baja actividad en otras cinco áreas: educación, niñas, derechos humanos, mecanismos institucionales y salud (Gráfico 29).

Como puede apreciarse en el Cuadro 49, en materia de aprobación de compromisos internacionales los avances han sido modestos. Las iniciativas que requieren ser aprobadas por el Congreso para su entrada en vigencia no han tenido una fácil tramitación durante las últimas décadas. El principal escollo ha sido la aprobación del Protocolo Facultativo de la CEDAW, toda vez que se han presentado diversas propuestas sin que ninguna haya logrado ser aprobada. El Protocolo ha

CUADRO 49

Proyectos presentados en cumplimiento de compromisos internacionales en materia de derechos de las mujeres e igualdad de género, 1990-2009

Año Presentación	Ley	Origen	Estado
1991	Reforma a la Constitución con el objeto de incorporar normas de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW)	Moción	Archivado
1993	Proyecto de acuerdo relativo a diversos convenios internacionales del trabajo aprobados por la Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo	Mensaje	Publicado
1994	Incorpora a la Constitución normas de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer	Moción	Retirado
1995	Proyecto de acuerdo relativo a la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer o Convención de Belém do Pará, adoptada el 9 de julio de 1994	Mensaje	En tramitación
1996	Proyecto de acuerdo sobre aprobación de la enmienda al párrafo 1º del artículo 20 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (aprobado en Nueva York el 22 de mayo de 1995)	Mensaje	En tramitación
1998	Acuerdo relativo a la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer o Convención de Belém do Pará	Mensaje	Publicado
2001	Aprueba Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer	Mensaje	En tramitación

Fuente: Elaboración propia. Base de datos disponible en www.desarrollohumano.cl.

sido ratificado por 99 países, entre ellos catorce en América Latina (Argentina, Brasil, Bolivia, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Guatemala, México, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana, Uruguay y Venezuela).

Los factores que inciden en los intentos de reforma

La evidencia presentada muestra que la agenda sobre derechos de la mujer ha tenido un avance muy dispar. Aunque muchas de las propuestas se han convertido en ley, existen muchas más que no han tenido el progreso deseado.

Existen diversas explicaciones para esta tendencia. En lo social, por ejemplo, como se indica en el capítulo 11, durante los primeros gobiernos de la Concertación se debilitó notoriamente la capacidad de movilización de las organizaciones de la sociedad civil, y de los grupos de mujeres en particular, mermando el impulso de una agenda política reformista y redireccionando el diálogo del Estado en materias de género hacia organizaciones de carácter más bien técnico. Estas organizaciones no han logrado constituirse en un actor político capaz de empujar una agenda de reformas que logre alterar la correlación de fuerzas políticas en esta materia.

Por otro lado están las variables institucionales, como la capacidad del Ejecutivo para priorizar la discusión legislativa y el poder de bloqueo o veto de algunos actores (Haas 2006, Blofield 2006, Htun 2003). El equilibrio de poderes en Chile entre el Ejecutivo y el Legislativo está fuertemente cargado hacia el primero a la hora de legislar: sólo el Ejecutivo puede establecer prioridades (urgencias) al debate de proyectos, lo que incide fuertemente en la agenda legislativa; segundo, los parlamentarios no pueden introducir propuestas que comprometan recursos públicos; tercero, el Poder Ejecutivo cuenta con recursos para contratar especialistas que le permitan elaborar proyectos mucho más sólidos, en términos técnicos, de los que pueden elaborar los parlamentarios; cuarto, el Ejecutivo puede hacer un seguimiento de su proyecto durante todo el proceso de discusión en sala y comisiones; en cambio, los parlamentarios que presentan una moción no pueden participar de su discusión en comisiones. Por ejemplo, el Servicio Nacional de la Mujer puede presentar una propuesta y luego monitorearla de cerca, mientras que los

parlamentarios tienen mayores dificultades para llevar adelante las negociaciones durante el proceso legislativo, elemento crucial para una eventual aprobación.

En lo fundamental los estudios señalan que ambas variables (la preeminencia del Ejecutivo en el proceso legislativo y la existencia de actores de veto) habrían contribuido a que no fructificaran los intentos de legislar sobre temas ideológico-normativos, como los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres, y a forzar el diseño de una agenda legislativa con propuestas poco controvertidas desde el punto de vista de la oposición e incluso de sectores políticos presentes en el Gobierno. La estrategia del Ejecutivo en temas que concitan diferencias ideológico-normativas ha sido construir acuerdos previos para evitar confrontaciones abiertas en el seno del Congreso; por eso sólo envía proyectos que cuentan con el suficiente apoyo para ser aprobados. Sin duda, esta tendencia a buscar consensos para definir la agenda de reformas atenta contra la posibilidad de deliberar acerca de ámbitos normativos que buscan un camino más liberalizador respecto de los derechos de las mujeres.

Más allá de las variables institucionales, los resultados de los intentos de reforma tienen mucho que ver con la forma, el enfoque con que las propuestas se articulan discursivamente, y la manera en que sintonizan con los temas y debates instalados en el espacio público y las representaciones de género imperantes. El Ejecutivo ha evitado temas considerados “conflictivos” en términos normativos, y ha estructurado los proyectos de reforma con un discurso más bien técnico, desde una racionalidad de eficiencia y de equidad (mejorar el impacto de intervenciones públicas, por ejemplo, o disminuir la pobreza y las discriminaciones formales), o con argumentos especializados que legitiman el papel de los expertos (en algunas discusiones sobre salud, por ejemplo, donde el discurso de médicos, farmacéuticos y otros especialistas es crucial). Esto busca aumentar las

probabilidades de aprobación de las iniciativas.

Por el contrario, aquellas propuestas de reforma referidas a temas que se consideran ideológico-normativos –como los derechos sexuales y reproductivos– tienden a provenir de demandas sociales patrocinadas por actores políticos o grupos de interés. Como se verá más adelante, ha sido el Poder Legislativo el que ha impulsado estas propuestas en mayor medida, con las coincidentes dificultades en su discusión y aprobación. Mientras el eje de discusión para el primer grupo de proyectos ha sido el de Estado versus mercado, para el segundo ha sido el eje liberal-conservador.

El contenido y la forma argumentativa de las propuestas legislativas tiene además incidencia en cómo se organizan los apoyos y oposiciones, en quiénes tienen poder de veto para facilitar o

impedir su aprobación. Así, una propuesta que se articula como una medida de “equidad social” sustentada con argumentos técnico-económicos será debatida por técnicos y organismos especializados, gremios y algunos actores políticos interesados en la materia. Este tipo de proyectos ha encontrado menor oposición dentro y fuera del sistema político, y su discusión, como se dijo, tiende a limitarse a esferas especializadas. Por su parte, en temas que tienen mayor relación con posturas ideológico-normativas la fundamentación tiende a adecuarse en argumentos “pro familia” con el fin de encontrar apoyos transversales y menor oposición en los actores de veto. Por el contrario, medidas que se fundan en los derechos de las mujeres, o que buscan estimular la autonomía individual y eliminar la discriminación, incentivan la intervención y movilización de sectores en favor y en contra, y se enfrentan a menudo con múltiples actores de veto.

El juego de los actores

Muchas discusiones sobre la agenda de género en el país están cruzadas por intereses que van más allá de la igualdad y los derechos de las mujeres, y que se activan dependiendo del cariz del proyecto. Así, mientras en los proyectos más bien técnicos suele estar presente la preocupación de cuánto pueden dañar a la competencia de mercado las intenciones reguladoras de la ley, en aquellos más ideológico-normativos la inquietud atañe al rol de la familia versus el otorgamiento de derechos individuales. **De esta forma, a diferencia de otros temas de discusión legislativa, en la agenda pro género los actores presentan posiciones ideológicas e intereses distintos en cada caso, y no hay una posición cohesionada dentro de cada bloque o partido.** Como consecuencia de ello surgen conflictos en y entre los grupos políticos y coaliciones, o al interior del Poder Ejecutivo, entre grupos que apoyan posiciones distintas.

Esto fue lo que durante mucho tiempo bloqueó la prioridad de los gobiernos para incorporar la

agenda de género en la discusión legislativa, principalmente por los fuertes costos de transacción que implicaba sacarla adelante.

Los últimos gobiernos diseñaron estrategias para sobrellevar dichos obstáculos. La discusión técnica previa a la presentación de proyectos, el patrocinio del Ejecutivo a mociones parlamentarias y las vías no legislativas, como los instructivos presidenciales, se han convertido en una buena forma de salvar los escollos.

También en el seno del Poder Ejecutivo se desarrollan negociaciones y debates. De esta forma, el Gobierno puede terminar apoyando proyectos de carácter técnico por sobre los de carácter normativo porque existen discrepancias internas que interesa disminuir, o porque se evalúa negativamente las correlaciones de fuerzas en el Legislativo. **Finalmente, la voluntad política, el interés y el liderazgo de los mandatarios, en un sistema tan presidencialista como el chileno, han demostrado ser cruciales**

para avanzar en la aprobación de algunas reformas. En los casos de la ley de divorcio o la ley de filiación, en que han existido diferencias al interior del Poder Ejecutivo, los avances se produjeron por interés expreso del Presidente, quien cortó el debate interno en pro de una postura factible.

En el juego tras el desarrollo de los proyectos destacan las diferencias de estrategias y recursos entre los actores involucrados, de los cuales depende en gran medida la promoción de las reformas. Los protagonistas del proceso son los partidos, el Poder Ejecutivo y los parlamentarios. En Chile, al igual que en otros países, generalmente los actores vinculados a posturas de izquierda se alinean tras las reformas pro género, pero éstas han debido acomodarse a las posiciones de otros sectores menos proclives a

las demandas por expansión de derechos, los cuales formulan sus propuestas en concordancia con valores más convencionales respecto de los roles de género y los derechos de las mujeres en la sociedad. La correlación de fuerzas entre ambas posturas en el Congreso por lo general ha favorecido al segundo sector.

Los parlamentarios deben además combinar sus intenciones reformistas con la disciplina partidaria, hecho que muchas veces caracteriza la lucha por mantener el liderazgo sobre determinadas propuestas. Así, buscan autonomía del control que ejerce el Ejecutivo con el fin de influir sobre el contenido de las mismas. Esto ocurre cuando los parlamentarios toman la iniciativa de presentar mociones, introducen indicaciones a proyectos presentados por el Ejecutivo que alteran su sentido original o se niegan a aprobar proyectos.

Análisis legislativo y efecto de los marcos argumentativos

Para operacionalizar el argumento relacionado con el efecto de los marcos argumentativos de cada propuesta, se analizan los proyectos de ley presentados entre 1990 y 2009 separándolos en tres grupos. Estos grupos se diferencian en el sentido que orienta las propuestas y en el argumento que el legislador buscó imprimir en la presentación de la iniciativa. El primer grupo se relaciona con proyectos formulados desde un marco “ideológico-normativo” e incluye iniciativas que tienen que ver con debates ideológicos sobre las relaciones de género y el papel de mujeres y hombres en la sociedad. En el caso chileno ello implica derechos sexuales y reproductivos, aborto, regulación de fertilidad, divorcio, filiación, uniones de hecho, sexualidad y violencia de género.

En un segundo grupo se reúnen aquellos proyectos formulados desde un marco “técnico-económico” y que apuntan a superar las barreras que se presentan a las mujeres en el ámbito laboral, así como las transferencias del Estado a las mujeres de escasos recursos. Aquí se puede ver legislación relacionada

con la igualdad de remuneraciones y condiciones laborales, fuero maternal, acceso a salas cuna o asignaciones familiares. Un último marco, el “político-institucional”, agrupa modificaciones en la estructura institucional para abordar la desigualdad de género y aquellas orientadas a promover una mayor participación política de las mujeres. Si bien hay algunas iniciativas de este tipo, como la ley de cuotas, cuya discusión ha estado cruzada por debates ideológico-normativos relacionados con la meritocracia o el principio de igualdad, se ha decidido agruparlas en forma separada precisamente por la particularidad y transversalidad que generan en la discusión. El Cuadro 50 ilustra iniciativas emblemáticas de cada grupo.

El Cuadro 51 muestra los tres grupos de iniciativas presentadas y aprobadas según el tipo de marco conceptual con que se promovieron, cruzadas por su origen (Ejecutivo o Legislativo). Se observa que, mientras el Ejecutivo se ha inclinado por presentar proyectos de carácter técnico (63%), aquellas propuestas estructuradas desde un marco “normativo” tienen mayor participa-

ción entre las mociones parlamentarias (61%). De las 336 propuestas presentadas entre 1990 y 2009, 79 fueron aprobadas. De ellas, 32 se iniciaron como mociones parlamentarias y 47 como mensajes presidenciales. Del total de proyectos enviados por el Ejecutivo, un 80% ha sido aprobado, en contra de un 12% de aquellos iniciados en el Legislativo. Del total de leyes aprobadas en materia de género entre 1990 y 2009, el 60% se inicia como mensaje del Ejecutivo versus el 40% como moción parlamentaria.

El presente análisis ratifica la tesis de que, durante las últimas dos décadas, los proyectos que se sustentan explícitamente en un discurso pro igualdad de género o derechos de las mujeres, o que abordan temas ideológicos, tienden a encontrar más barreras para su aprobación que aquellos formulados desde un marco técnico-económico o que abordan temas relacionados con la eficiencia. También se corrobora un rol más activo del Poder Ejecutivo en impulsar los proyectos asociados a áreas distintas de los temas normativo-ideológicos.

CUADRO 50
Proyectos de ley paradigmáticos en cada uno de los marcos conceptuales

Marco conceptual	Boletín	Ley	Título	Año presentación	Estado
Institucional	47	19.023	Crea el Servicio Nacional de la Mujer	1990	Publicada
	3020	n/a	Establece discriminación positiva en favor de las mujeres y modifica las leyes 18.700 y 18.695	2002	Archivado
	2667-10		Aprueba Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer	2001	En tramitación
Normativo	499	n/a	Modifica el artículo 119 del Código Sanitario en lo relativo al aborto terapéutico	1991	Archivado
	2318	20.066	Establece normas sobre procedimiento y sanciones relativas a los actos de violencia intrafamiliar	1999	Publicada
	1759	19.947	Nueva Ley de Matrimonio Civil	1995	Publicada
	1060	19.585	Modifica el Código Civil y otros cuerpos legales en materia de filiación	1993	Publicada
	6582	n/a	Información, orientación y prestaciones en materia de regulación de la fertilidad	2009	En tramitación (3er trámite)
	355	n/a	Divorcio	1991	Archivado
Técnico	4742	20.255	Perfecciona el sistema previsional	2006	Publicada
	4356	20.348	Modifica el Código del Trabajo resguardando el derecho a la igualdad en las remuneraciones	2006	Publicada
	234	n/a	Modifica el Código del Trabajo en lo relativo a las relaciones laborales de las trabajadoras de casa particular	1991	Archivada

Fuente: Elaboración propia. Base de datos disponible en www.desarrollohumano.cl.

Análisis de casos

El análisis que se presenta a continuación se refiere a seis propuestas consideradas relevantes para ilustrar algunos de los patrones observados en el análisis de la totalidad de los proyectos y leyes sobre género que se han presentado desde el año 1990. En el caso del marco técnico-económico se escogió la reforma previsional (Ley 20.255) y la ley de igualdad de remuneraciones (Ley 20.348). En cuanto al marco ideológico-normativo, se escogió la ley de divorcio (Ley 19.947), la de violencia intrafamiliar (Ley 20.066) y las propuestas desechadas de 1991 y 2003 sobre aborto terapéutico. Finalmente, para el grupo político-institucional, se hará una breve reseña

de las principales barreras que han enfrentado las propuestas para legislar sobre cuotas electorales de género.

1. REFORMAS LEGALES PRO GÉNERO IMPULSADAS DESDE UN MARCO NORMATIVO-IDEOLÓGICO

Este tipo de reformas en Chile tiende a instalar la discusión en la dicotomía protección de la familia versus derechos individuales. Es así por la fuerte influencia de sectores políticos que adhieren a representaciones tradicionales sobre el rol de

CUADRO 51

Proyectos presentados y aprobados según origen y marco de discusión 1990 - 2009*

	Mensaje		Mocion		Total	
	Presentados	Aprobados	Presentados	Aprobados	Presentados	Aprobados
Institucional	12	5	11	1	23	6
	20%	10%	4%	3%	7%	8%
Normativa	10	6	169	13	179	19
	17%	13%	61%	41%	53%	24%
Técnica	37	36	97	18	134	54
	63%	77%	35%	56%	40%	68%
Total	59	47	277	32	336	79
	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Eficiencia	80%		12%		24%	
Participacion sobre aprobadas	60%		40%		100%	

* La lista considera aquellas leyes que han sido archivadas, a pesar de que algunas han sido comprendidas en una iniciativa legal posterior, especialmente en materias de matrimonio (por ejemplo, Boletín 1345-07 o 1307-18) y violencia (por ejemplo, Boletín 2661-18; 2087-18). No obstante, este análisis no sólo está enfocado en la eficiencia legislativa sino también en la forma de argumentación de los proyectos y la intención de los legisladores de hacerse cargo del tema, sea cual sea el destino final de la propuesta.

Fuente: Elaboración propia. Base de datos disponible en www.desarrollohumano.cl.

mujeres y hombres en la sociedad. Estos agentes que intentan resistir las modificaciones a una estructura más tradicional no sólo se sitúan en la oposición a los gobiernos de la Concertación, sino que cruzan el espectro político-ideológico. A pesar de que hasta 2009 la centroizquierda mantuvo la mayoría en la Cámara de Diputados y controló el Ejecutivo desde el retorno a la democracia, la coalición gobernante no tuvo posturas únicas o consensuadas respecto de los derechos de las mujeres y la igualdad de género. Por ello, generalmente las iniciativas que buscan avanzar una agenda de derechos individuales han debido ser intensamente negociadas dentro y fuera de las organizaciones políticas formales (Congreso, partidos, Ejecutivo, centros de pensamiento, etc.), decantándose por un formato más en línea con representaciones de género tradicionales para obtener el apoyo necesario. Esta opción por privilegiar la cohesión de las alianzas políticas, sumada a la falta de conexiones orgánicas entre organizaciones de mujeres y actores políticos afines, ha incidido negativamente en el avance de una agenda pro género, a diferencia de lo ocurrido en países europeos donde ésta ha sido asumida en su totalidad por los sectores de izquierda (Blofield

2006). Así, la correlación de fuerzas entre actores clave se ha inclinado más hacia la mantención del *statu quo* que hacia las reformas.

Al observar tres ejemplos de discurso y fundamento de las iniciativas se ve que el marco de discusión ha estado mucho más centrado en la conservación de la familia que en los derechos individuales. En el caso de la ley de divorcio, por ejemplo, sus autores justificaron el proyecto en base al fortalecimiento de la estabilidad matrimonial. La misma justificación, la protección de la familia pero en sentido contrario, se dio en el debate sobre la ley de filiación, cuando uno de los diputados opositores al proyecto habla de “debilitamiento de la institución matrimonial”. Finalmente, en los proyectos de uniones de hecho también los autores previenen el tema de la familia en la discusión, señalando explícitamente que no desconocen su importancia como engranaje básico de la sociedad.

“Sostenemos que esta iniciativa favorece la estabilidad matrimonial y, por tanto, protege debidamente a la familia, porque en los hechos hace más difícil el divorcio que en la actualidad, y resguarda el cumplimiento de los deberes familiares hacia los hijos después de terminado el matrimonio. Además de establecer taxativamente las causales de divorcio, se favorece una instancia previa de conciliación y se faculta al juez, en casos extremos, para denegar el divorcio aunque concurra alguna causal, si con ello se evitan males mayores”.

(Cuerpo de fundamento de la iniciativa, ley de divorcio, Ley 19.947-Boletín 1759-18)

“Ciertamente, con la presentación de esta iniciativa del Ejecutivo, estamos ante un cambio radical de lo que hasta ahora caracteriza y define a la familia (...) no tengo duda que al borrarse arbitrariamente toda diferencia en materia de filiación, estaremos debilitando para siempre la institución del matrimonio”.

(Intervención del diputado UDI Carlos Bombal, sesión 41, discusión de la Ley 19.585, Boletín 1060-07)

“... reconocer la existencia de familias no originadas en el vínculo matrimonial no implica en ningún caso desconocer o minimizar la importancia de aquél, sino solamente otorgar a quienes no han podido o querido optar por él...”.

(Cuerpo de fundamento de la iniciativa, proyecto de régimen legal de uniones de hecho, Boletín 3473-07)

Esta dinámica de acomodación o argumentación estratégica basada en el fortalecimiento de la familia es frecuente en las discusiones sobre leyes de género. Como señala Haas (2006), es fundamental para promover una reforma de este tipo en circunstancias de falta de respaldo del Ejecutivo, y lo que pretende es ampliar la base de apoyo parlamentario desde el momento de la formulación del proyecto. De esta manera, si bien los partidarios de la equidad de género enmarcan sus argumentos en términos de derechos individuales por sobre las obligaciones que emanan de representaciones tradicionales de género, a menudo amplían estratégicamente el discurso hacia una identificación con posiciones más tradicionales.

Por ejemplo, el debate sobre violencia en contra de las mujeres ha pasado por diversos procesos de reconceptualización que, sumados a oportunidades políticas, propician una base para la acción efectiva y la posterior legislación sobre el tema. **La legislación sobre violencia hacia las mujeres se ha debatido dentro de los marcos interpretativos de la discriminación, los derechos humanos y la familia.** En el primero se plantea un discurso de derechos individuales que entiende la protección de la mujer como un bien jurídico y asume la violencia como un acto de discriminación y autoritarismo. El segundo marco comprende la violencia como una violación de los derechos humanos universales, una falta a los convenios internacionales suscritos por Chile en la materia. El último marco emerge bajo el argumento de que el Estado debe resguardar a la familia como sustento del cuerpo social, “invisibleando a la mujer como sujeto de derecho” (Araujo, Guzmán y Mauro 2000). El cambio nominativo de la ley de violencia doméstica por una de violencia intrafamiliar corrobora la primacía de este último discurso en nuestra legislación.

En consecuencia, el enfoque normativo sobre la violencia en contra de las mujeres como una expresión de la desigualdad de género, del poder ejercido por varones sobre mujeres, se diluye y da pie a una discusión sobre la resolución violenta de conflictos al interior de los grupos familiares, equiparando los fenómenos de maltrato infantil, agresión a adultos mayores y violencia hacia las mujeres.

La idea de consenso detrás de esta lógica no implica una negociación a partir de las diferencias, sino que se construye solamente a partir de las similitudes. Así, la necesidad de aprobar proyectos deriva en la deformación de puntos importantes de las políticas que se pretende implementar, lo que se asume como el precio que se debe pagar para avanzar en las reformas. Es lógico, por lo tanto, que el producto de las negociaciones no satisfaga mucho a nadie y finalmente se opte por legislar “algo en vez de nada”.

Cabe destacar que en las dos coaliciones políticas representadas en el Poder Legislativo en los últimos años han existido actores que se han opuesto a las reformas y otros que las han patrocinado. Un ejemplo de ello fue la moción sobre matrimonio civil (divorcio) que se originó en 1995 y se convirtió en ley en 2004, apoyada por un grupo transversal de parlamentarios de izquierda, Democracia Cristiana (DC) y Renovación Nacional (RN), y por el Ejecutivo. Precisamente el patrocinio de todos los sectores, excepto la Unión Demócrata Independiente (UDI), fue lo que diferenció este proyecto de anteriores intentos impulsados en 1991, 1993 y 1994. A pesar de la reticencia inicial del Servicio Nacional de la Mujer para patrocinar esta ley, y de la fuerte oposición de sectores conservadores y de la Iglesia Católica, el apoyo transversal de las bancadas ayudó a la formación de un contexto auspicioso para la reforma y le permitió avanzar por mucho tiempo sin la necesidad de que el Ejecutivo utilizara sus herramientas para marcar la agenda. Esto se mantuvo así hasta que el Gobierno de Ricardo Lagos decidió darle prioridad a la propuesta y utilizar sus facultades para presentar urgencias e indicaciones a partir del año 2003.

La dinámica de esta ley siguió la ruta de otros proyectos similares que suelen emerger desde la izquierda y negociarse para pasar por el centro y obtener su apoyo. Se modifica el marco argumentativo inicial para hacerlo compatible con visiones más tradicionales, como lo demuestra la fundamentación de la ley, que evita usar el concepto de divorcio y se relaciona con la preservación y unidad de la familia.

Otro ejemplo de iniciativa en un marco “normativo-ideológico” es la despenalización del aborto. En Chile el aborto terapéutico fue legal entre los años 1936 y 1989, pero una semana antes del término del régimen militar dejó de serlo tras una modificación del Código Sanitario. La reforma fue escasamente discutida o informada incluso entre los propios funcionarios del sistema de salud pública, y la inexistencia de contrapesos de poder permitió realizar un cambio de fondo en materia de derechos sexuales y reproductivos sin tener que pasar por el proceso democrático de deliberación. Desde entonces, a pesar de innumerables llamados de organismos internacionales y la demanda de organizaciones de mujeres, ha primado una evidente falta de voluntad política para poner el tema en la palestra.

La discusión sobre la regulación del aborto es paradigmática en tanto ha existido una preocupación permanente de los organismos internacionales de derechos humanos para que el problema se enfrente sin criminalizar a las mujeres que se realizan abortos clandestinos (ver informe del Comité de Expertos de la CEDAW y Recuadro 7), y también de organismos mundiales de salud que observan el efecto negativo que tiene la legislación sobre la salud de las mujeres (OMS 2005). La falta de debate en la materia —por razones ideológicas y éticas, así como por conveniencia política— contrasta además con la tendencia mundial, por ejemplo en Estados Unidos, Canadá, Irlanda o México, donde los debates en torno al aborto constituyen un eje de discusión y de diferenciación entre distintos proyectos ideológicos.

En Chile, un primer intento por revertir la

eliminación del aborto terapéutico fue una moción parlamentaria introducida en 1991 por diputados de la Concertación. La propuesta se planteó como un retorno al estado anterior y hacía énfasis en el daño que se hacía a la familia manteniendo la prohibición del aborto. Sin embargo, se encontró con la oposición de uno de los partidos de la coalición gobernante, con dificultades para movilizar el apoyo explícito del bloque Partido Socialista (PS)-Partido por la Democracia (PPD)-Partido Radical Social Demócrata (PRSD) y con el total rechazo de los partidos de la Alianza. Además fue fuertemente criticada en los medios y por personeros de la Iglesia (Blofield 2006), lo que supuso fuertes costos políticos para los promotores de las reformas. El resultado fue que la propuesta no recibió ni siquiera el apoyo para ser debatida en las Cámaras.

Más tarde, en 1994, un senador de la UDI presentó un proyecto para aumentar las penas para las mujeres y quienes colaboran en realizar abortos, además de calificar el procedimiento como “homicidio” e integrar la figura del “arrepentimiento eficaz” para que aquellas mujeres que denunciaran a quienes practicaran abortos tuvieran como recompensa la rebaja de sus sanciones (Boletín 1302-07). El debate en este caso estuvo dominado por los sectores conservadores, lo que transformó el tema del aborto en un eje significativo de diferenciación político-ideológica hasta el día de hoy, dejando pocos espacios para posiciones intermedias o para estructurar el debate en torno de marcos argumentativos distintos del normativo-ideológico (desde los derechos o la salud pública, por ejemplo). En 1998 un proyecto similar fue nuevamente presentado por parlamentarios de la UDI y estuvo a escasos votos de ser aprobado en el Senado. La posibilidad de que las consecuencias del debate sean normas aun más restrictivas, como el aumento de las sanciones respecto del aborto, o el reciente requerimiento para prohibir los anticonceptivos en el sistema público, aumenta los costos esperados de las reformas.

El nulo avance legislativo en materia de regulación del aborto durante las últimas décadas ha

puesto de manifiesto la baja prioridad que le ha otorgado al tema la centroizquierda, la falta de consenso en la coalición gobernante hasta 2009, la descoordinación entre el Poder Legislativo y el Ejecutivo y el poder de los actores que se oponen a flexibilizar las normas.

Otro aspecto que destaca cuando se discuten temas normativo-ideológicos es la presencia del doble discurso. En público se defienden normas tradicionales y preceptos religiosos que limitan el libre albedrío, pero en el espacio privado se hace caso omiso de ellos, se racionaliza o perdona las transgresiones. La existencia de mecanismos informales que amplían las opciones permite que la norma opere sólo parcialmente. Por ejemplo, antes de que se aprobara la ley de divorcio, los tribunales concedían alrededor de siete mil nulidades al año (Htun 2003). Asimismo aumentaban las parejas de hecho. Respecto del aborto, no existen datos fidedignos de su prevalencia, pero profesionales de la salud reconocen que, cuando el feto no tiene posibilidades de sobrevivir y está en riesgo la salud de la madre, se realizan abortos pese a que la ley lo prohíbe.

Un porcentaje de las mujeres también recurre a abortos clandestinos y a píldoras abortivas como el Misoprosol. El acceso y la calidad de los mecanismos que permiten nulidades y abortos son menores para los grupos de bajos ingresos.

Así, la exclusión política y el escaso poder de los grupos sobre los cuales recaen las peores consecuencias de las normas restrictivas son otros factores que dificultan avanzar con las reformas (Shepard 2009).

2. REFORMAS LEGALES PRO GÉNERO IMPULSADAS DESDE UN MARCO TÉCNICO-ECONÓMICO

Ciertamente, el cambio en el marco de las propuestas implica transformaciones en la estructuración de las estrategias y los agentes que intervienen en el proceso. Al contrario del marco ideológico-normativo, que supone diferencias sostenidas y transversales a los sectores políticos, en el marco técnico suele haber más consenso al interior de las coaliciones, y algunas diferencias menores entre ellas. De esta forma, el eje que cruza las discusiones sobre género en áreas vinculadas al orden económico y social (como la previsión o condiciones laborales) suele alejarse de la discusión sobre derechos y asentarse en la conveniencia o no del rol regulador del Estado y su capacidad para promover mayores niveles de equidad social.

Surgen aquí nuevos actores que buscan influir en las políticas, principalmente grupos relacionados con la pequeña, mediana y gran empresa, que ven con preocupación un eventual cambio en las reglas del juego. Un ejemplo de ello es la

RECUADRO 7 LEGISLACIÓN SOBRE ABORTO EN EL MUNDO, 2007

De acuerdo a la División de Población del Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de Naciones Unidas, al año 2007, el 97% de los países en el mundo (99% de la población mundial) permitía el aborto para salvar la vida de la madre.

El aborto estaría además permitido en el 67% de los países para salvaguardar la salud física de la madre, en el 64% para proteger su integridad psíquica, en el 48% en caso de violación o incesto, en el 45% en caso de malformación fetal, en el 34% por razones económicas o sociales, y en el 28% por voluntad de la madre.

El aborto está prohibido bajo cualquier circunstancia en sólo cinco países, entre ellos Chile.

Las diferencias más significativas en materia de legislación para regular el aborto se producen entre países en vías de desarrollo y países desarrollados. En estos últimos el aborto está permitido bajo cualquier circunstancia en 67% de los países.

World Abortion Policies 2007, www.unpopolation.org

discusión de la ley sobre igualdad de remuneraciones. Esta ley surge de una moción presentada por un grupo de parlamentarios DC en junio de 2006, que el Ejecutivo incorporó dentro de sus prioridades.

La fundamentación principal se relacionaba con el principio de no discriminación y la aplicación del Convenio 100 de la OIT (1951), que fuera ratificado por Chile el año 1971. Sin embargo, la discusión no se centró en el principio sino en las condiciones y los requerimientos para la fiscalización del Convenio. De esta manera, una de las transformaciones profundas del cuerpo original de la propuesta fue la cantidad de trabajadores que debía tener una empresa para hacer exigible el registro de funciones y cargos. La presión de organizaciones como la Confederación Nacional de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa de Chile, que consideraban la ley como una carga gravosa para su actividad, provocó una ampliación del número de trabajadores (de cinco a doscientos) para hacer factible la exigencia.

Otro punto central es la forma en que el Ejecutivo lleva adelante este tipo de iniciativas. A diferencia de los proyectos ideológico-normativos, aquí el Gobierno asume el protagonismo de la discusión. Un ejemplo de ello es la reforma previsional del año 2008, que se originó en la constitución, dos años antes, del Consejo Asesor Presidencial para la Reforma Previsional por parte de la Presidenta Bachelet.

En marzo de 2006 el Gobierno reunió a quince expertos que recibieron y escucharon a un amplio grupo de actores relacionados con el tema, entre ellos especialistas nacionales e internacionales, y organizaciones civiles. El Consejo tuvo la misión de proponer una serie de reformas que, una vez consensuadas entre los expertos vinculados a las dos coaliciones políticas más grandes, conformarían el grueso del proyecto de ley que se enviaría al Congreso.

El tema de género estuvo presente desde el comienzo en el análisis y diagnóstico del Consejo. Entre las organizaciones llamadas a participar en el proceso de audiencias hubo tres agrupaciones

de mujeres (CEM, Asociación de Mujeres Indígenas y Sindicato de Mujeres), las que plantearon las grandes diferencias en la situación previsional de hombres y mujeres, y las desventajas del sistema para las últimas, debido principalmente a las reglas de capitalización individual, a las importantes diferencias biodemográficas en la inserción laboral y a la división sexual tradicional del trabajo imperante en la sociedad chilena. Esto fue recogido en el informe del Consejo:

“El sistema previsional debe reconocer el derecho individual de las mujeres para acceder a las pensiones. El Consejo ha basado su análisis de los temas de género (...) en base a los siguientes principios ordenadores: (i) el sistema previsional debe ofrecer iguales derechos y obligaciones a hombres y mujeres, (ii) el sistema previsional debe reconocer que las mujeres tienen derechos propios por su condición de ciudadanas...”

(Extracto del informe final del Consejo Asesor, Capítulo V: Propuestas de Reforma)

Lo interesante de esta estrategia es que muchos de los temas controvertidos se trasladaron a un espacio técnico pre-legislativo, lo que redundó en una legitimidad reconocida por los parlamentarios de todas las posiciones políticas. En palabras del ministro del Trabajo de la época, el proyecto tenía la virtud de tener “un grado de legitimidad pocas veces visto en torno a un proyecto de ley”.

Fue precisamente la discusión pre-legislativa la que permitió que, en el nivel discursivo, la discusión sobre familia y derechos se usara para respaldar más que para vetar iniciativas. De esta forma surgen en el debate parlamentario argumentos que justifican las transferencias a las mujeres como un reconocimiento a su papel de cuidadoras, madres y responsables de las labores domésticas, y es menos frecuente el discurso utilizado por el Consejo, el cual identifica a las mujeres como ciudadanas y sujetos de derecho.

En el debate parlamentario también aparecen dos discursos para apoyar la aprobación de la

reforma. Uno se centra en la defensa de la familia tradicional y otro en la noción del trabajo doméstico como complemento del trabajo remunerado, reconociendo la contribución invisible que las tareas de cuidado realizan a la economía del país.

“Es un reconocimiento al pilar fundamental de la familia chilena y de nuestra sociedad; es un reconocimiento a la mujer que, por el hecho de trabajar en su casa, es catalogada como ‘dueña de casa’, es decir, como una mujer ‘no trabajadora’. Creo, sin temor a equivocarme, que el Congreso dará una señal clara y nítida en el apoyo irrestricto a la dueña de casa, por la mujer que se lo merece y por el reconocimiento a la mujer que trabaja veinticuatro horas al día, a quien el Estado no le reconocía absolutamente nada hasta ahora”.

(Intervención del diputado UDI Sergio Bobadilla, sesión 69, 28 de agosto de 2007)

“El tema de género ha sido una de las preocupaciones de la Presidenta. Y a través de este proyecto intenta en alguna medida paliar una situación que afecta sobre todo a las mujeres. ¿Quiénes son las que tienen menor densidad de cotizaciones y cobertura? Las mujeres. ¿Quiénes son las primeras que abandonan el trabajo cuando hay un enfermo, discapacitado o catastrófico en la familia? Las mujeres. ¿Quiénes son las que contribuyen a la economía del hogar y del país a través de ese trabajo no remunerado, no reconocido, pero que han ejercido toda su vida? Las mujeres”.

(Intervención de la senadora PS Isabel Allende, sesión 69, 28 de agosto de 2007)

“Además, reconoce el gran aporte de las mujeres a la economía del país a través del trabajo doméstico, de dueña de casa, por lo que se les asigna una pensión solidaria, reconocimiento que resulta fundamental. Asimismo, se reconoce el aporte de las mujeres al tener y criar sus hijos, dado que

éstos no son sólo de las mujeres, sino que también de toda la sociedad, por lo que esta reforma les otorga una bonificación por cada hijo nacido vivo”.

(Intervención de la diputada PPD María Antonieta Saa, sesión 70, 29 de agosto de 2007)

A pesar de existir un reconocimiento al trabajo femenino no remunerado y a su posición desventajosa en el sistema laboral y previsional, en el discurso no se expone ningún cuestionamiento a la organización social del trabajo dentro del ámbito doméstico, lo que reafirma el rol de cuidado como uno exclusivamente femenino.

3. REFORMAS LEGALES PRO GÉNERO IMPULSADAS DESDE UN MARCO POLÍTICO-INSTITUCIONAL

Se trata de aquellos proyectos cuyo marco argumentativo alude a la institucionalidad del aparato estatal y a la participación política. Ejemplos de ello fueron las propuestas que dieron origen al Servicio Nacional de la Mujer o las iniciativas para una ley de cuotas, medida de acción positiva para enfrentar la subrepresentación de las mujeres en cargos de elección popular.

Desde el retorno de la democracia este último tema ha sido una preocupación de organizaciones de mujeres y de organismos internacionales, sobre todo desde 1995, cuando se ratifica la Plataforma de Beijing que llama a aprobar medidas de acción positiva para mejorar la representación política de las mujeres. En Chile el tema cobra especial importancia toda vez que el promedio de representación femenina en el Congreso está por debajo de los promedios mundial (19%) y regional (22% para las Américas), y si se considera que once países de la región cuentan con leyes de cuota.

Esta preocupación derivó en la elaboración y presentación de varias iniciativas parlamentarias. En 1994 un grupo de diez diputados de la Concertación presentó una propuesta para incentivar la participación política de las mujeres. El proyecto nunca fue discutido y se encuentra archivado. Un

segundo proyecto, presentado en 2002, esta vez por siete parlamentarios de la Concertación y dos de RN, sufrió la misma suerte. Al año siguiente, un grupo de ocho parlamentarios de la Concertación, apoyados por una diputada de RN y otra independiente, volvió a presentar un proyecto similar, el que sí fue tramitado y discutido en la Comisión de Familia a fines de 2006. Resulta indicativo que, a pesar de ser un proyecto que propone modificar el ordenamiento electoral y la ley de partidos políticos, haya sido enviado a esa Comisión. No existe una comisión para tratar temas de igualdad de género y el legislador parece homologar cualquier iniciativa para promover los derechos de la mujer con el ámbito de la familia. El proyecto fue finalmente rechazado en la Comisión de Familia, con votos de RN y la UDI y la abstención del representante del PRSD.

La discusión giró en torno de la existencia o no de discriminación en contra de las mujeres que pudiera explicar su ausencia en cargos de representación. Para ciertos actores que adhieren a un discurso más tradicional sobre los roles de género, la subrepresentación femenina es producto de su autoinhibición o falta de interés por lo tanto se oponen a medidas de acción positiva por no encontrarles justificación.

“Lo que debemos plantearnos es de qué manera, en materias políticas, se discrimina (o se autoexcluye) a la mujer y qué causas hay para ello. Está claro que existe escaso interés de las mujeres en postular u ocupar cargos dentro de las estructuras internas de partidos políticos, o a ocupar cargos de elección popular,

debido a la existencia de situaciones que lo hacen comparativamente más difícil a la mujer que al hombre. Dichas situaciones encuentran fundamento en causas generales tales como la desconfianza en su idoneidad para ejercer cargos de relevancia (que puede provenir de sus partidos, de sus eventuales electores, de sus familias o de ellas mismas); falta de preparación adecuada, por imposibilidad de recibirla, o desinterés en proporcionársela; prejuicio respecto a sus capacidades; concepción de incompatibilidad con el papel de la madre, y temor a un medio esencialmente masculino”.

(Intervención de Tomás Duval y Pablo Lira, asesores del Instituto Libertad, ante la Comisión de Familia, Boletín 3206-18)

Este tercer proyecto presentado contó con el apoyo del Ejecutivo, que buscó establecer alianzas y movilizar el apoyo de los parlamentarios de la coalición gobernante, pues la propuesta de una ley de cuotas había sido parte del programa de gobierno de la Presidenta Bachelet. Sin embargo, la fuerte oposición de los partidos de la Alianza y el escaso apoyo de los partidos de la Concertación hicieron que el proyecto nuevamente fracasara.

Finalmente, en octubre de 2007 el Ejecutivo elabora un nuevo proyecto, con un añadido: además de regular la conformación de listas de candidatos por partidos, establece un mecanismo diferencial de financiamiento electoral para candidatas mujeres (Mensaje 2007: 860-355). Este proyecto no ha sido discutido.

Los cambios legislativos en perspectiva

A lo largo del capítulo se ha mostrado que los factores que inciden en la factibilidad de aprobación de reformas contrarias a la discriminación de género dependen de la correlación de fuerzas que se estructura para promoverlas, la existencia de actores con poder de veto para bloquearlas, y el marco conceptual desde el cual se construye su argumentación.

Algunas reglas del juego –como la posibilidad de que las comisiones legislativas tengan de hecho poder de veto para permitir la discusión de algunos proyectos, o la posibilidad de recurrir al Tribunal Constitucional para objetar la constitucionalidad de leyes o políticas– tienden a favorecer la mantención del *statu quo*.

Al mismo tiempo, reducen la urgencia de los cambios el sistema de doble discurso, las desigualdades sociales y la exclusión de los grupos que enfrentan más fuertemente las consecuencias de la rigidez de la ley.

El rol del Poder Ejecutivo ha resultado clave para la aprobación de proyectos en materia de género. Sin embargo, y a pesar de contar con los principales recursos para legislar, desde 1990 hasta 2009 los distintos gobiernos han evitado promover reformas en materia de derechos de las mujeres cuando se enfrentan a una correlación de fuerzas adversa, dentro y fuera de las instituciones políticas. Debido a la existencia de actores que se han movilizad para bloquear intentos de reforma en ciertas materias, la estrategia del Ejecutivo, más que negociar desde las diferencias normativo-ideológicas, ha sido evitar la confrontación y legislar sólo en aquellas áreas más técnicas donde es posible obtener un apoyo transversal.

Algunas reformas de orden normativo o ideológico, como aquellas vinculadas a los derechos sexuales y reproductivos o la despenalización del aborto terapéutico, no han logrado reunir una base de apoyo suficiente, mientras que aquellas formuladas desde un marco técnico-económico han encontrado mucho menos resistencia y en su mayoría han logrado ser aprobadas.

De la misma forma, el permanente recurso al concepto de familia en referencia a la familia tradicional va generando efectos acumulativos (Corporación Humanas 2009). De acuerdo a autores como Douglass North (1998), el marco institucional tiene retornos crecientes. El carácter interrelacionado de las reglas, en que las de menor jerarquía dependen de las que están en un nivel superior, y las referencias cruzadas y consistencias necesarias entre las normas que componen la matriz institucional, favorecen la mantención del *statu quo* sesgando el cambio incremental hacia políticas consistentes con el marco institucional básico.

Con ello se ha generado un sistema de incentivos para disuadir la fundamentación de propuestas legislativas que busquen abiertamente promover la individuación y autonomía de las mujeres, equiparar derechos entre los sexos y/o estimular una abierta igualdad de género. Así, proyectos que promueven los derechos de las mujeres se aprueban como medidas para fortalecer a la familia, cristalizando simbólicamente un orden tradicional que restringe el desarrollo de las capacidades de las mujeres a la esfera de la reproducción. Esta situación no sólo inhibe los avances normativos inmediatos sino que juega en contra de transformaciones simbólico-culturales importantes para las representaciones y los comportamientos en materia de género.



capítulo 13

Educación sexual: el juego de actores con poder

La educación sexual y en general la disponibilidad de información sobre sexualidad es un tema que afecta de distinta manera a hombres y mujeres, constituyéndose como un espacio más de desigualdad de género. Se entiende esta formación como aquellos procesos de enseñanza y aprendizaje sobre sexualidad, afectividad y reproducción humana que involucran a cualquiera de los miembros de la comunidad educativa. El conocimiento de estas materias es esencial desde una perspectiva de Desarrollo Humano –porque

fortalece la autonomía de cada cual para tomar decisiones sobre su sexualidad y sobre reproducción–, y también para la igualdad de género.

En un contexto nacional en el cual la edad de inicio de las relaciones sexuales se ha venido adelantando (Aravena 2009) y las tasas de embarazo adolescente constituyen un problema constante para la salud pública, principalmente en los sectores más vulnerables, la educación sexual resulta clave para enfrentar esta situación. El Cuadro 52

muestra que el porcentaje de mujeres entre 15 y 23 años que han experimentado un embarazo no deseado aumenta conforme se reduce el nivel socioeconómico, alcanzando en el grupo E al 47%, o casi cuatro veces más que en el grupo ABC1. Un estudio anterior muestra diferencias aun más agudas entre comunas de la Región Metropolitana: la comuna de mayores ingresos del estudio, Vitacura, posee una proporción de embarazos adolescente dieciocho veces menor que las comunas de La Pintana o Til-Til, que son de bajos ingresos (ICMER 2007). Similar situación se registra en el caso de la paternidad adolescente. Asimismo, existe una mayor concentración relativa de los embarazos en el sistema educativo municipal. Si bien las tasas de fecundidad adolescente promedio no son altas para Latinoamérica (Dussailant 2009), son muy superiores a las de países desarrollados, aun si en éstos se sumaran los abortos, que al ser legales se cuentan estadísticamente, mientras que en Chile no existe información fidedigna al respecto.

La Encuesta Nacional de Educación Sexual realizada por el Ministerio de Educación en 2004 señala que un poco más del 40% de los estudiantes declara haber tenido una educación sexual débil o nula. Ello quiere decir que la temática se trató una a dos veces durante el año escolar, o lisa y llanamente nunca. A su vez, los datos muestran que el 56% de los profesores cree que sus estudiantes saben poco o no lo suficiente sobre la materia; y los propios profesores son críticos sobre la calidad de la educación sexual, pues un 41% la califica con una nota insuficiente.

Esta visión también se expresa, por ejemplo, en el “Proyecto ley marco sobre salud y derechos sexuales y reproductivos”, de mayo de 2008, cuyo diagnóstico menciona como un elemento más el hecho de que “resulta particularmente grave la falta de educación sexual en los colegios”, y que el proyecto de ley sobre “Información, orientación y prestaciones en materia de fertilidad” del año 2010 vuelve a poner como un elemento central de la propuesta.

La importancia de la educación sexual para la reducción de las desigualdades entre

hombres y mujeres tiene un componente cultural, uno educacional y uno socioeconómico. En relación al primero, se considera que la educación sexual puede constituir una oportunidad para la elaboración de representaciones de género que promuevan la igualdad entre hombres y mujeres, principalmente en aquello que respecta a la autonomía individual y los roles reproductivos, distribuyendo equitativamente la responsabilidad sobre la reproducción, impulsando la corresponsabilidad masculina en la crianza, fortaleciendo el derecho a la libertad personal en asuntos de sexualidad y reproducción, y mejorando las posibilidades de disfrutar del placer, sin hacer distinciones de género.

Su relevancia educacional, por otra parte, se hace patente en las consecuencias de la ausencia de conocimientos sobre sexualidad, que afecta en forma desigual a hombres y mujeres. Por ejemplo, los embarazos no deseados durante la adolescencia pueden perjudicar notoriamente la acumulación de capacidades que tiene lugar en el sistema educativo. Ello afecta en mayor medida a las madres adolescentes que a los padres, puesto que son ellas las que en mayor proporción asumen las tareas asociadas a la crianza y deben abandonar la escuela.

En Chile, pese a la legislación que ha prohibido la expulsión de escolares embarazadas (Ley 19.688, promulgada en 2000, y decreto regulatorio de 2004), el 31% de las mujeres entre 15 y 17 años que no asisten a un establecimiento educacional en 2006 lo atribuyen al embarazo y la maternidad, causa que no aparece como relevante para los hombres.

CUADRO 52
Prevalencia de mujeres que han experimentado algún embarazo no deseado, 2009 (porcentaje)

	Todas las jóvenes de 15 a 23	Sólo jóvenes que no viven con sus parejas ni quieren embarazarse*
ABC1	12	13
C2	27	20
C3	31	23
D	43	32
E	47	46
Total	35	27

* Sólo mujeres activas sexualmente.

Fuente: Dussailant (2009).

En tercer lugar, la educación sexual también es importante desde las desigualdades socioeconómicas, puesto que se presentan fuertes diferencias entre estratos que profundizan las inequidades ya existentes. La V Encuesta Nacional de Juventud (INJUV 2007) revela diferencias en la edad promedio de inicio sexual, el uso de métodos anticonceptivos y la presencia de embarazos no deseados. En base a los datos, se observa que los jóvenes pertenecientes a los grupos socioeconómicos D y E se inician sexualmente antes que sus pares del grupo ABC1 (1,4 años aproximadamente), utilizan en menor magnitud métodos anticonceptivos en su primera relación y, por lo mismo, declaran en mayor medida haber tenido un embarazo no planificado.

Más allá de los tres ámbitos de impacto que aquí se detallan (cultural, educacional y socioeconómico), es claro que el acceso generalizado a salud sexual y reproductiva resulta vital para la sociedad en muchas otras dimensiones asociadas al desarrollo. Así, por ejemplo, su potencial reductor de las desigualdades sociales es reconocido hoy como un eslabón clave en la consecución de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM). (Ver Recuadro 8)

Pese a esta importancia de la educación sexual en el camino hacia mayores niveles de igualdad, no se ha logrado consensuar una modalidad de enseñanza que satisfaga a todos los actores involucrados. Las diferentes posturas en este tema han obstaculizado el desarrollo de una política de educación sexual que disminuya las brechas descritas, constituyéndose como **un caso que ilustra claramente el efecto de las relaciones de poder sobre la transformación de los marcos institucionales de las relaciones de género.**

En este contexto, surge la pregunta acerca del modo en que se llevan a cabo las iniciativas normativas al respecto. ¿Quiénes promueven qué tipos de medidas y programas? ¿Por qué no se ha logrado un avance significativo en esta materia? La respuesta variará de acuerdo a las creencias y concepciones de cada grupo de actores, lo que lleva a que, en último término, el modo en que se norma este ámbito dependa del juego de los actores involucrados.

En este capítulo se identifica el efecto de las controversias de estos actores con poder y el tipo de políticas que resulta de esas pugnas. En un primer apartado se identifican los actores y sus pugnas ideológicas en relación con la educación sexual. Luego se describen las interacciones entre actores y los escenarios donde las visiones de mundo divergentes se enfrentan para incidir en la implementación de las políticas. Finalmente, se discuten las características de la institucionalidad que dificultan acciones más proactivas en el espacio donde deben producirse las definiciones. El capítulo se cierra con reflexiones sobre los factores facilitadores y obstaculizadores de la educación sexual de las dos últimas décadas en Chile.

Para su elaboración se realizaron entrevistas a actores clave en este tema, a partir de ello se establecen las principales determinantes del estado actual de la educación sexual que se entrega a los jóvenes en Chile. Para más detalles acerca de la metodología utilizada, ver el anexo metodológico.

RECUADRO 8

EL ACCESO A SALUD SEXUAL Y REPRODUCTIVA Y SU IMPACTO POTENCIAL EN EL LOGRO DE LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO DEL MILENIO (ODM)

En la alianza mundial plasmada en 2000 en torno a los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM), se definen ocho objetivos específicos vinculados entre sí y un listado de indicadores precisos para las siguientes áreas: erradicar la pobreza extrema y el hambre; lograr la educación primaria universal; promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres; reducir la mortalidad infantil; mejorar la salud materna; combatir el VIH/SIDA, la malaria y otras enfermedades; garantizar la sostenibilidad del medio ambiente, y asegurar las alianzas mundiales para el desarrollo.

Ya desde la Conferencia Internacional de Población y Desarrollo (CIPD) de 1994 se reconoce que la población y el desarrollo están indisolublemente unidos, y que dotar de mayor poder y autonomía a las mujeres, junto con tomar en cuenta las necesidades de la gente en materia de salud reproductiva, son pasos necesarios para el avance individual y el desarrollo general de los países. De ahí que el comportamiento reproductivo de las personas puede contribuir o interferir en la consecución de tales ODM.

A continuación se detallan algunos eventuales impactos del acceso a salud sexual y reproductiva sobre cada uno de los ODM, extractados del documento “Acceso universal y su vínculo con siete ODM” (UNFPA: Documentos de Investigación del Proyecto RLA5P201).

Objetivo 1. Erradicar la extrema pobreza y el hambre. Familias más pequeñas e intervalos de nacimiento mayores, como resultado del uso de anticonceptivos, permite a las familias invertir más en la nutrición y salud de cada niño y puede reducir la pobreza y el hambre a todos los miembros de un hogar. A escala nacional, la reducción de la fecundidad puede permitir un desarrollo social y económico acelerado.

Objetivo 2. Alcanzar la educación primaria universal. Familias con menos niños(as) y con mayor diferencia de edad entre ellos, tienen la posibilidad de invertir más

en la educación de cada niño(a). Esto tiene un beneficio especial para las niñas, cuya educación dentro de la familia suele ser considerada menos prioritaria que la de los niños. Además, las niñas que tienen acceso a anticonceptivos tienen menos probabilidades de quedar embarazadas y desertar del colegio.

Objetivo 3. Promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Decidir si se pretende tener hijos o no y regular cuándo tenerlos es un aspecto crítico del empoderamiento de las mujeres. Las mujeres que pueden planear el tiempo y el número de nacimientos tienen mayores oportunidades de trabajo, de educación y de participación social fuera del hogar.

Objetivo 4. Reducir la mortalidad infantil. El cuidado prenatal y la capacidad para evitar nacimientos de alto riesgo (los de mujeres muy jóvenes y los que tienen intervalos intergenésicos muy cortos) ayudan a prevenir la muerte infantil y de niños(as). Es muy probable que los niños que pertenecen a familias numerosas tengan una reducida atención de salud.

Objetivo 5. Mejorar la salud materna. Prevenir embarazos no planificados y de alto riesgo y proveer atención médica durante el embarazo, el parto y el puerperio contribuyen a salvar las vidas de mujeres.

Objetivo 6. Combatir el VIH/SIDA, la malaria y otras enfermedades. La atención a la salud sexual y reproductiva incluye la prevención de enfermedades transmisibles, incluyendo el VIH/SIDA. Además, la atención a la salud reproductiva puede atraer usuarios(as) al sistema de salud, y fomentar acciones diagnósticas y el tratamiento de otras enfermedades y condiciones.

Objetivo 7. Garantizar la sostenibilidad ambiental. Proveer servicios de salud sexual y reproductiva puede ayudar a estabilizar áreas rurales, disminuir la migración urbana y equilibrar el uso de los recursos naturales con las necesidades de la población.

CUADRO 53

Ámbitos de controversia, visiones y argumentos sobre sexualidad y educación sexual

	Científica sanitaria-epidemiológica	Científica psicosocial	Normativa (derechos humanos)	Antropología católica
Sexualidad	Conjunto de condiciones anatómicas, fisiológicas y psicológicas que caracterizan al ser humano en su respectivo sexo. El foco se establece en los aspectos anatómicos y fisiológicos.	Conjunto de condiciones anatómicas, fisiológicas y psicológicas que caracterizan al ser humano en su respectivo sexo. El foco se establece en los procesos psicosociales relacionados con la sexualidad.	La sexualidad es un derecho, por lo que la voluntad personal debería primar en las decisiones que se pueden tomar al respecto.	Condición humana heredada de Dios, inmutable, y que hay que respetar. Se entiende relacionada con la afectividad, como una expresión del amor de la pareja formal, y con ello circunscrita al ámbito familiar.
Educación sexual	Un instrumento más, pero clave, para promover la salud pública, el control de la natalidad y el autocuidado. El elemento central es la información que permite una gestión cuidadosa y responsable de la sexualidad.	Busca potenciar competencias y capacidades para que los jóvenes tomen decisiones responsables y cuidadosas. Su fin es fortalecer al sujeto de manera íntegra, y en ello la pedagogía es clave.	Para tomar y ejercer las decisiones sexuales y reproductivas las personas deben contar con toda la información, la educación y orientación respectivas. Es un insumo importante para fortalecer la capacidad de decisión de los sujetos en estas materias.	La toma de conciencia progresiva de una condición heredada de Dios, y que por ello se enmarca en el ámbito de la afectividad y el amor conyugal. Se promueve la renuncia del placer inmediato en favor del amor en el matrimonio.
Interlocutor válido de la política	Los adolescentes y jóvenes son sujetos de derecho, incluso de los derechos sexuales y reproductivos. Por ello se les considera interlocutores válidos en estas materias, y también porque es necesario ir fortaleciendo sus competencias y capacidades para que la información que manejen les permita gestionar su sexualidad en forma adecuada. El derecho a la confidencialidad en materias de salud sexual es un ejemplo de ello.			La familia tiene el derecho y el deber de educar en esta dimensión, por lo que debe decidir y actuar como mediadora. Los adolescentes y jóvenes no son lo suficientemente autónomos ni responsables para relacionarse solos con los implementadores de la política pública en estos temas.
Rol del Estado	El Estado tiene un rol subsidiario ya que reconoce que la familia es la institución central en la sociedad y en los procesos de formación de los sujetos. Pero cuando la familia no puede cumplir de buena forma su función, lo que se manifiesta principalmente en problemas epidemiológicos o con consecuencias sociales como la reproducción de la pobreza, el Estado debe asumir un papel más protagónico, velando por la calidad de vida de la población.			El Estado tiene un rol subsidiario de una institución anterior y nuclear de la sociedad como es la familia. Sólo se justifica la intervención estatal en estas materias cuando la familia no existe.

Fuente: Elaboración propia sobre la base de entrevistas y publicaciones.

Apreciaciones sobre sexualidad y educación sexual

Hay diversos puntos de vista desde los cuales considerar la sexualidad, y por lo tanto diferentes maneras de abordar y comprender la educación sexual. Estas visiones suelen ser contrapuestas y entrar en conflicto.

De las entrevistas realizadas surgen claramente tres perspectivas: una visión científica, que presenta una vertiente sanitario-epidemiológica y una vertiente psicosocial, una noción normativa, vinculada a los derechos humanos, y una visión sustentada en la antropología católica. En lo que sigue se presentan las respectivas posiciones en el ámbito de la política pública en la materia.

Quienes adscriben a una perspectiva científica entienden la educación sexual como el conocimiento sobre un conjunto de condiciones

anatómicas, fisiológicas y psicológicas que caracteriza a cada sexo y que marca al ser humano en todas las fases de su desarrollo. Esta concepción se vincula tanto a la salud como al área psicosocial. Desde la perspectiva **científica sanitaria-epidemiológica**, la educación sexual es un instrumento más para abordar el control de la natalidad y el autocuidado, con el fin de evitar conductas sexuales riesgosas para la salud. Aquí lo central es la información que los sujetos deben manejar para gestionar una sexualidad cuidadosa y responsable. La perspectiva **científica psicosocial** intenta educar para potenciar en los niños y adolescentes aquellas capacidades que les permitirían ir tomando decisiones responsables y cuidadosas. Aquí es central reconocer el contexto de los adolescentes, sus intereses e inquietudes, pues la mera información o la instrucción en esta

etapa del ciclo vital no bastan y es necesario el diálogo con niños y adolescentes, con su realidad y cotidianeidad.

Una perspectiva cercana a éstas es la **visión normativa**, que halla sus fundamentos en reivindicaciones históricas, particularmente la lucha feminista por la adquisición de derechos sexuales y reproductivos, el derecho a decidir sobre el número y espaciamiento de los hijos que se desea tener, el derecho a disfrutar la sexualidad, y en general todo lo relacionado con la toma de decisiones sobre la propia conducta sexual. Esta perspectiva entiende la sexualidad como un derecho humano. Aquí, las personas deben contar con toda la información, educación y orientación en materias de sexualidad y reproducción, así como con servicios de atención integral en salud sexual y reproductiva, e incluso con acceso a métodos anticonceptivos si la atención de salud lo demandase.

La **antropología católica**, en tanto, ve en la sexualidad una condición humana establecida por una decisión divina que hay que respetar. La sexualidad dignifica al renunciar al placer inmediato para lograr el amor en el matrimonio. Esta condición sitúa a la sexualidad en el marco de la afectividad, como una expresión del amor de la pareja heterosexual, y con ello circunscrita al ámbito familiar. Según la antropología católica, los padres tienen el deber y el derecho de ser los primeros y principales educadores de sus hijos en estas materias.

Todos los actores concuerdan en que, en materia de educación sexual, el rol del Estado es complementario del papel de educador que le compete a la familia. Tanto la Ley General de Educación como el propio Plan de Educación en Sexualidad y Afectividad reconocen a la familia como el núcleo primario de sociabilidad, y por lo tanto a la política pública como complementaria de lo que los padres enseñan a sus hijos.

Sin embargo, ciertos sectores son de la opinión de que algunas familias no están lo suficientemente habilitadas para educar a sus hijos, lo que pondría en riesgo su calidad de vida; creen, por lo tanto, que es deber del Estado entregar capacitación en los temas que la familia no puede cubrir. Este enfoque visualiza a los jóvenes como sujetos de derecho, habilitados para tomar decisiones; el rol del Estado en esta perspectiva es empoderar a los sujetos para que ejerzan sus derechos sexuales y reproductivos.

Para facilitar la comprensión de las controversias, el Cuadro 53 presenta un resumen de los aspectos centrales respecto de los cuales existen visiones contrapuestas que ha sido elaborado a partir de las entrevistas y publicaciones oficiales.

Respecto de una política ideal de educación sexual, las diferentes visiones en esta materia se plasman en opiniones que pueden coincidir o divergir hasta el punto de imposibilitar la negociación.

Actores, institucionalidad y poder

La contraposición tan marcada de estas visiones acerca de una temática de tal importancia hace necesario analizar el modo en que actúan los actores con poder para defender sus opiniones y creencias en este campo. A diferencia del caso analizado en el capítulo anterior, en el que se vio cómo las distintas posiciones acerca de las políticas sobre igualdad de género se enfrentan en el Poder Legislativo y el Ejecutivo, **en el**

caso de la educación sexual el escenario de definiciones es el Ministerio de Educación y el sistema escolar.

Otros actores del Poder Ejecutivo, como el Ministerio de Salud o el Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM), pueden desplegar estrategias para influir, pero finalmente la capacidad resolutoria radica en el Ministerio de Educación;

a menos que la cuestión escale al nivel de los organismos coordinadores, como la Presidencia, como ha ocurrido en conflictos que han superado la estructura ministerial. Este escalamiento y cambio de escenario teóricamente podría ser parte de los objetivos políticos de uno o más de los actores involucrados. Asimismo pueden buscarse otros escenarios, o éstos simplemente aparecer, como sería el caso de entrevistas, reportajes o columnas en los medios de comunicación.

A continuación se analiza el juego de los actores clave en la definición de políticas o programas de educación sexual, los escenarios en que se despliega y los factores que explican por qué se da ese juego y con esos resultados, separándolos en dos períodos (1990-1999 y 2000-2010). Luego se analizan las características de la institucionalidad y el escenario donde se despliega la negociación de actores, observando las características institucionales que hacen posibles los resultados observados.

EDUCACIÓN SEXUAL Y JUEGO DE ACTORES EN LOS NOVENTA

En el año 1991, el Ministerio de Educación convoca a un “comité consultivo” a miembros del Ministerio de Salud, del CONASIDA, del SERNAM, del Fondo de Población de las Naciones Unidas, de diversas ONG, expertos y representantes del mundo católico y del mundo masón, para levantar una propuesta de educación sexual. Pese a su heterogeneidad, este comité logró convenir ciertos valores comunes generales, como el respeto por la dignidad y los derechos humanos, la responsabilidad política frente a los demás, la autoestima y el respeto por sí mismo, la promoción de actitudes de solidaridad, aceptación y amor a los demás.

Sin embargo, reconociendo la imposibilidad de concordar unánimemente un programa centralizado de educación sexual, debido a sus discrepancias ideológicas, más que abordar el tema desde el currículo el comité consultivo propuso un mecanismo que permitiese descen-

tralizar las decisiones a las instancias locales y los propios establecimientos. **Así, se estableció la primacía de la libertad de enseñanza por sobre el derecho de los sujetos a obtener información relevante en materias de sexualidad, una tensión que se observa permanentemente en las políticas educacionales del período.**

En 1994, el gobierno entrante de Eduardo Frei Ruiz-Tagle formó un Comité Multisectorial de Educación Sexual y Prevención del Embarazo Adolescente compuesto por representantes de organismos públicos y FNUAP (Fondo de Población de las Naciones Unidas). Este comité tenía como objetivo principal esbozar las características que debiese considerar una primera estrategia que abordara la educación sexual en los establecimientos educativos, en democracia.

Siguiendo estas orientaciones, en 1995 se realizó el primer piloto de las JOCAS (Jornadas de Conversación en Afectividad y Sexualidad) en cinco liceos. Luego el programa comenzó a aplicarse y, hasta el año 2000, cuando termina, la cobertura de JOCAS había superado los seiscientos liceos, alrededor de la mitad del total del país.

Las JOCAS consistían en tres talleres de discusión realizados por un grupo de profesores seleccionados por cada establecimiento, profesionales capacitados por el Ministerio de Educación. En el primer taller se reunía a grupos de alumnos, padres y profesores a conversar informalmente sobre relaciones amorosas y sexualidad; luego, las inquietudes que surgían se resumían en preguntas. Durante el segundo taller, personal técnico externo, conformado por profesionales de la salud y de las ciencias sociales, respondía las preguntas entregadas a los estudiantes y sus familias. En el tercer taller los grupos originales se reunían nuevamente a conversar para levantar soluciones posibles a una problemática sexual específica. La experiencia se clausuraba con alguna demostración artística creada por los participantes, como murales u obras de teatro. La expresión juvenil cumplía un doble objetivo: que los jóvenes se apropiaran de la reflexión ge-

nerada en las jornadas en códigos más cercanos a la cultura juvenil (el arte), y “quitar las vendas” de los adultos (docentes y padres) al tener la oportunidad de conocer las concepciones reales de los jóvenes respecto de la sexualidad.

El programa recogía de algún modo las preocupaciones de los sectores próximos a la antropología católica. No era un programa obligatorio, con lo que no se violaba la libertad de enseñanza. Contemplaba una participación activa de las familias, aunque ésta se lograba sólo parcialmente, porque las jornadas se desarrollaban los días de semana en horario de clases y por el escaso involucramiento en la educación de los hijos que demostraron muchos padres. En tercer lugar, el diseño permitía su adaptación a distintas realidades, ya que lo que ocurriera en los talleres dependía en buena medida de su conducción: tanto los facilitadores de grupo como el personal externo podían acordar con la dirección del establecimiento que se tocaran ciertos temas y no otros.

Por eso mismo el programa fue criticado por quienes sustentan una perspectiva sanitaria, que no lo consideraron un programa de educación sexual puesto que no se entregaba un conjunto de información mínima relevante a los alumnos, sino la que ellos solicitasen en el primer taller, e incluso ésta podía negarse si la dirección de la escuela la estimaba inadecuada. A su vez, la calidad de las respuestas también dependía de los conocimientos y habilidades del personal involucrado, ya que no se contaba con material publicado con la información que debía entregarse y con las indicaciones para formularla. La opción de no publicar material impreso (como manuales o textos) puede interpretarse como una medida de protección en tanto evita el riesgo de que sectores con perspectivas contrarias los utilicen para atacar dichas políticas, poniendo en peligro su continuidad.

No publicar manuales permitiría la creación de un espacio privado en cada escuela, en el cual se pudieran mantener conversaciones sobre temas que otros enfoques preferirían no

abordar o permitir. Así, la política pública se empieza a mover en dos escenarios, con argumentaciones distintas en cada uno: la cara pública, más conservadora, precavida y menos controversial, se distingue de la privada, que es el nivel local de la implementación, más flexible y donde se pueden plasmar visiones más liberales (Shepard 2009). Cuando las temáticas abordadas en la esfera privada de la escuela llegan a ser objeto del escrutinio ciudadano, la controversia se explicita en nuevos escenarios, distintos de los propios del diseño y la gestión de la política pública, como son los medios de comunicación o el mundo legislativo, entre otros.

Para llevar a cabo la implementación se debían operacionalizar los principales conceptos, de forma que todos los actores involucrados operasen con las mismas definiciones. Sin embargo, dadas las controversias y la diversidad de posturas en relación con este tema, los acuerdos fueron muy vagos y generales.

Estas definiciones, que surgían en la puesta en práctica de la estrategia, preocupaban a algunos actores, y luego las críticas apuntaron a las capacidades del personal a cargo, al diseño del proceso y a los contenidos que aparecían en las discusiones. Uno de los actores entrevistados, defensor de la antropología católica, entrega su evaluación negativa de la implementación de las JOCAS:

“Les dije, vamos a trabajar científicamente, sin hacemos regalos, vamos a mirar, si es bueno aplaudimos, si es malo pateamos. Bueno, la cosa cayó por su peso, no tenían gente preparada, se les transformó en una chacota”.

La mala evaluación de algunos sectores sobre lo que ocurría en la práctica irrumpió con fuerza en el espacio público a través de un reportaje publicado en un periódico nacional. De acuerdo a los actores entrevistados, el reportaje –titulado “La nueva educación sexual del Estado”– fue un punto de inflexión a partir del cual se inició un proceso de declinación, conversión, debilitamiento y finalmente extinción de las JOCAS.

El reportaje incluía una foto de portada que mostraba a niños de séptimo básico enarbolando condones y fotos de los murales hechos por estudiantes en que se destacaban condones y otros métodos anticonceptivos. El resultado fue una fuerte controversia y más de un mes de extensa cobertura en la prensa.

Con la difusión masiva de la estrategia local o más privada se rompe el doble discurso –público y privado– y el tema se discute en un nuevo escenario: los medios de comunicación. El mismo año 1996, los partidos de oposición presentaron un proyecto de ley que prohibía al Ministerio de Educación la realización de estas jornadas, y con ello la disputa se desplazó a un tercer escenario, el Poder Legislativo. La coalición oficialista se alineó y rechazó el proyecto.

Sin embargo, las presiones surtieron efecto y la estrategia se sometió a adaptaciones: se eliminaron de las JOCAS las expresiones artísticas de los jóvenes por considerarse demasiado controvertidas. Al mismo tiempo se buscó fortalecer la participación de los padres –único interlocutor válido para la antropología católica–, por ejemplo realizando las jornadas los días sábado.

Las orientaciones metodológicas que se daban comenzaron a hacer menos explícito el papel del personal de salud, obedeciendo a una crítica que intentaba separar la esfera educativa, que tiene que ver con la moral y la formación integral del ser humano, del ámbito de la medicina y la ciencia. Esta postura quedó plasmada en el libro *Jocas: La punta del iceberg*, del sacerdote Jaime Fernández, quien escribe que en “el programa de Jocas se presentó una perspectiva de educación sexual y sin embargo, prácticamente su realización ha sido abandonada en manos del personal del Ministerio de Salud. Esta es una peligrosa confusión de instancias. El personal de la salud ha sido formado básicamente para cumplir labores técnicas en función de los pacientes, tienen formación ética pero no pedagógica” (Fernández 1996: 111). El texto pretendía alimentar la discusión pública poniendo en evidencia las principales falencias

de las JOCAS y sus aspectos negativos desde la perspectiva de la antropología católica.

Todo ello influyó en que el Ministerio de Educación decidiera asumir el control total y el financiamiento de las JOCAS, excluyendo a otros ministerios. La participación de funcionarios del Ministerio de Salud en el Comité Multisectorial se redujo de tres a uno, excluyéndose a los encargados del tema del VIH-SIDA y del programa de la mujer.

Otra crítica desde la antropología católica se formuló al carácter “pluralista” que había asumido el Ministerio de Educación y que se plasmaba en las orientaciones técnicas y metodológicas de las JOCAS. La crítica asumía la siguiente argumentación: “Si usted pone a un niño de 16 años a escuchar a gente que le dice distintas cosas, se va a desorientar completamente... Si recibe un caleidoscopio de opiniones, se dirá ‘Bueno, si todo da igual, voy a hacer lo que a mí me parezca mejor’. Esto es lanzarle información, no es educar... A lo mejor después el niño escogerá otro camino, pero cuando todavía se esté desarrollando usted no puede ponerle al frente un montón de opciones y dejar que él decida” (cita en Shepard 2009: 206).

Si bien el “pluralismo técnico” que debía intencionarse en la conversación escolar era nuclear en el diseño de las JOCAS, en respuesta a dichas críticas debió atenuarse y pasó a considerarse sólo como una posibilidad metodológica más. El año 1998, tras una presentación del Ministerio de Educación a la Secretaría Técnica de Educación de la Iglesia Católica sobre los cambios introducidos a las JOCAS, la Conferencia Episcopal otorgó su aprobación oficial al programa, validándolo públicamente.

Sin embargo, la estrategia entró en un proceso de declinación. Se redujo su presupuesto y se terminó de diluir la multisectorialidad que la caracterizaba. Según dijo un entrevistado perteneciente al Ministerio de Educación: “Las JOCAS se quedaron sin plata y las empezaron a hacer con JOCAS que trataban el tema de sexualidad

y el tema de drogas juntos, o sea, cuando mezclas eso le estás dando una connotación diferente”. El tema de fondo es que las autoridades dejaron de priorizar esta materia, porque los costos políticos de la controversia pública resultaron demasiado altos.

EDUCACIÓN SEXUAL Y JUEGO DE ACTORES EN LA ÚLTIMA DÉCADA

Las JOCAS disminuyeron progresivamente su importancia y cobertura en las escuelas, y desde entonces los programas de educación sexual promovidos desde el Ministerio de Educación se han centrado en un desarrollo local de escasa visibilidad mediática.

Hoy la política de educación sexual se fundamenta en el Plan de Educación en Sexualidad y Afectividad 2005-2010, documento que recoge las propuestas y recomendaciones de la Comisión de Evaluación y Recomendaciones sobre Educación Sexual del año 2003, que estuvo compuesta por una amplia representación social (incluyendo dirigentes estudiantiles, un representante de la Iglesia Católica, el Colegio de Profesores y expertos en salud reproductiva). Esto muestra la perseverancia del Ministerio de Educación en la búsqueda de consensos para acercarse al tema.

El Plan de Educación en Sexualidad y Afectividad ha profundizado su desarrollo principalmente en dos líneas de ejecución: el Postítulo en Sexualidad y Afectividad (PASA) y la oferta de capacitación en sexualidad y afectividad a equipos de gestión por establecimientos (PLANESA). Además, se han revisado los planes y programas de estudio de cada subsector para formular sugerencias concretas de cómo incorporar en ellos contenidos y actividades vinculados con la educación sexual.

La formación PASA, que se inicia el año 2006, consiste en un curso de extensión para padres, apoderados y asistentes de la educación, y un curso de postítulo de actualización en sexuali-

dad dirigido a profesores de aula y directivos de colegios. Contempla diversas áreas temáticas, como ética, pareja, discriminación, familia y VIH. Hasta la fecha, PASA ha capacitado a más de 7 mil docentes.

PLANESA tiene un objetivo más institucional, ya que busca facilitar que la comunidad educativa asuma responsable y participativamente estas temáticas, a través de acciones y programaciones institucionales sustentables y eficaces en dar respuesta a las necesidades educativas de los estudiantes. En el año 2008, PLANESA llegaba a 520 establecimientos de 121 comunas en las quince regiones del país (Observatorio de Equidad de Género en Salud 2009).

Por otra parte, el Ministerio de Salud, limitado en sus posibilidades de llegar a los establecimientos educacionales, no ha abandonado sus objetivos de salud pública (reducción del embarazo adolescente y aumento del uso de profilácticos y métodos anticonceptivos), por lo que ha impulsado fuertemente, en 54 comunas, la extensión horaria de consultorios que atienden a jóvenes y adolescentes, cuidando que exista en ellos personal de salud especializado en temas de sexualidad y reproducción (matronas principalmente) y psicólogos. Sin embargo, el Ministerio de Salud tiene conciencia de las limitaciones de este mecanismo, al que accede sólo una fracción de los adolescentes, por lo que ha intentado presionar en favor de la obligatoriedad de la educación sexual, actualmente a través del “Proyecto de ley sobre información, orientación y prestaciones en materia de regulación de la fertilidad”.

He aquí el último espacio de juego que han establecido los actores con el objetivo de imponer su perspectiva. Durante la primera semana de enero de 2010, el citado proyecto se aprobó tanto en la Cámara de Diputados como en el Senado. Además de autorizar y regular la entrega de anticonceptivos de emergencia (la “píldora del día después”), la ley explicita la obligatoriedad de entregar educación sexual a todos los estudiantes de enseñanza media que estudien en establecimientos reconocidos por el Estado.

EL PODER ECLESIAL

Durante estos últimos veinte años, **el opositor más poderoso de las políticas de educación sexual desarrolladas por el Ministerio de Educación ha sido la Iglesia Católica, junto a los actores políticos y económicos cercanos a su posición.** La Iglesia no sólo administra en forma directa una gran cantidad de escuelas y liceos, sino que influiría sobre políticos situados en distintos niveles y tiene la posibilidad de utilizar diversos canales para hacerse oír por las autoridades ministeriales.

Esto ocurre también en otros países de América Latina. Una evaluación de las reformas educativas en Argentina, Chile, Colombia y Perú desde una perspectiva de género concluye que “la potencialidad formativa de tales iniciativas respecto del género se ha visto limitada por la fuerte influencia de los grupos más conservadores y en particular de las jerarquías católicas en cada uno de los países—quizás con la excepción de Colombia—, lo que impide un tratamiento integral de la sexualidad y su abordaje desde una perspectiva de derechos sexuales y reproductivos (...) En general, se termina relacionando la sexualidad con enfoques tradicionales de familia, sin reconocer las prácticas sexuales de los y las jóvenes y omitiendo aspectos centrales del desarrollo de las identidades sexuales y los factores de riesgo asociados a la falta de protección en el ejercicio de la sexualidad” (Guerrero y otros 2006).

Sin embargo, la Iglesia Católica no es un actor homogéneo, sino una organización en cuyo seno también hay disensos, a veces latentes y a veces hechos públicos. Ejemplo de ello es el planteamiento de uno de sus miembros, en una columna en la prensa, acerca de la necesidad de optar muchas veces por el “mal menor” en este tipo de temas, esto es, transar en los principios antropológicos que subyacen a las creencias de la Iglesia en pro de reducir males que pueden afectar de manera más grave a la sociedad (Berríos 2009). Como dice una entrevistada, “un sector de la Iglesia tiene claro que es una necesidad intervenir desde una perspectiva de salud, que sería inmoral no hacerlo” (representante del Ministerio de Salud).

De hecho, la participación de actores como la Iglesia Católica en la génesis de las políticas de educación sexual ha sido relevante. Una entrevistada recuerda que el tema de la educación sexual en Chile fue puesto originalmente sobre la mesa en el movimiento de mujeres por la democracia por la representante de la Pastoral Juvenil, preocupada por la desigual distribución social de los embarazos adolescentes: “Dentro de ese grupo apareció una niña que trabajaba vinculada a la Pastoral Juvenil, que quiso incorporar el tema de la adolescente embarazada, entonces se incluyó en una línea el programa de las mujeres de la Concertación en el tema educación” (representante del Ministerio de Educación). Se menciona también que es en la última década que se habría producido un movimiento hacia posturas más conservadoras, producto de los últimos nombramientos vaticanos de cardenales y obispos.

Los actores más cercanos a la postura antropológica católica resaltan que no están en contra de la idea de la educación sexual en sí, sino de la forma en que la ha entendido el Estado en el período. Insisten en que las comunidades escolares deben poder elegir, y tienden a aprobar programas de educación sexual que hagan énfasis en la afectividad y la abstinencia. Así, la Iglesia asume un rol activo en la materia y se reconoce como un actor con poder de veto de cara al Ministerio de Educación, lo que no ocurre respecto del Ministerio de Salud, por ejemplo, el que se le ha enfrentado en otros escenarios en el marco de las controversias relacionadas con derechos sexuales y reproductivos, y la anticoncepción de emergencia.

DETERMINANTES INSTITUCIONALES

Estructuralmente, la localización del tema en el Ministerio de Educación, por las características del sector, impone limitaciones para el despliegue de una política nacional más decidida.

El Ministerio de Educación es visto por la ciudadanía como responsable por el estado general de la educación en el país. La educación sexual ha sido un tema que en los hechos no tiene un

diseño institucional que permita exigibilidad externa sobre sus resultados; ni siquiera existen indicadores y una responsabilización que creen una tensión creativa para avanzar en este ámbito. Por el contrario, **los cambios que ocurran en materia de educación sexual pueden tener altos costos para el Ministerio de Educación, en la medida en que alguno de los actores con poder se movilice para oponerse a ellos.**

Varios entrevistados ejemplifican esta idea citando la polémica desatada por el reportaje publicado sobre las JOCAS, y otros interpretan la salida de encargados por sus visiones contradictorias a la de actores externos vinculados a la Iglesia. Así, según entrevistados de distintas posturas, al interior del Ministerio de Educación existiría un cierto temor a reacciones opuestas, a provocar revuelo en esta materia, por lo que operaría una suerte de autocensura: "... tenemos sectores poco empoderados que dejan esos temas fuera, y además, probablemente tampoco son temas que se tratan porque si se abriera el tema del sostenedor tal vez no habría problema en tratarlo, pero son supuestos de autocensura" (representante del Ministerio de Educación).

La responsabilidad sobre la educación sexual viene a añadir complejidad a la gobernabilidad del sistema: "Son temas de muy difícil manejo político y muy sensibles para las autoridades de turno. Entonces es un tema que cuando no hace noticia nadie le da la importancia, pero cuando se convierte en un conflicto hay miles de ojos mirando y los ministros son hipersensibles a lo que pueda pasar, porque se pueden ganar enemigos en forma muy rápida. Todo eso juega en contra de una cierta profundización", opina un representante del Ministerio de Educación.

Esta circunstancia llevaría a ejecutar acciones poco controvertidas, a buscar instancias sociales para generar consensos y, en ocasiones, a crear mecanismos de validación internos que funcionarían como fiscalizadores de los discursos y orientaciones técnicas de las estrategias, y que afectarían la capacidad de ejecución. Esta

tendencia también podría deberse a falta de consensos entre las autoridades y los encargados de la implementación de las políticas sobre lo que es conveniente hacer.

A estas complejidades institucionales se agregan aquellas de orden político partidista. Durante los últimos cuatro períodos los mecanismos de designación de autoridades y directivos ministeriales han seguido una lógica que permite asegurar representación a todos los partidos de la coalición gobernante, por lo que es muy frecuente encontrar pugnas de intereses y visiones sobre temas considerados "valóricos" al interior de una misma institución y entre instituciones. Distintos partidos, sectores dentro de los partidos y militantes individuales pueden adscribir a visiones opuestas sobre educación sexual. Al persistir estas diferencias de fondo en la coalición, la estrategia ha sido dejar ciertos temas fuera de las prioridades de la agenda pública, pues cuando han sido abordados se han producido pugnas internas que han debilitado el diseño y ejecución de las respectivas políticas y de los programas, tanto al interior del MINEDUC (entre ministro y subsecretario, o entre divisiones, por ejemplo) como entre este ministerio y otras entidades, como el MINSAL y el SERNAM.

Tanto el contexto en que se implementan las políticas educacionales como las formas en que suelen llevarse adelante –condicionadas por ese contexto y por la historia previa (las maneras de hacer)– influyen en los resultados que se pueden alcanzar. El contexto es que el Ministerio de Educación no administra los establecimientos educacionales, por lo que debe actuar a través de medios indirectos y negociar con los actores que los administran, sostenedores y directores, de quienes depende finalmente que las políticas ministeriales se apliquen en sus establecimientos. Además de los malos resultados que arrojan las evaluaciones que se han hecho respecto de conocimientos sobre sexualidad, las normas de convivencia en las escuelas tienden a ser autoritarias y punitivas con las manifestaciones de afecto entre estudiantes, sobre todo si son del mismo sexo, lo que muestra una gran inercia y

falta de adaptación a la convivencia democrática. Tampoco el Ministerio de Educación tiene posibilidades de actuar directamente sobre las universidades que forman profesores. Una entrevistada señala que el tema de educación sexual no está en las mallas curriculares de las facultades de educación; a lo más aparece como curso electivo, y el Ministerio no tiene atribuciones para que lo incorporen.

Respecto de las formas en que se implementa la política, dado este contexto, una de las principales son los Objetivos Fundamentales y Contenidos Mínimos, que prescriben el currículo que debe enseñarse en los establecimientos escolares. Los temas de educación sexual están presentes transversalmente en este currículo, pero de acuerdo a los entrevistados no se estarían abordando en la práctica, principalmente porque no hay capacidades en los docentes. Tampoco hay mecanismos de exigibilidad sobre estos contenidos, porque no sólo no se evalúan nacionalmente estándares sino que las metas aún no están definidas. Otra forma en que el MINEDUC puede actuar es a través de los contenidos de los textos escolares. En esta área hay diversidad de oferta pero ausencia de evaluación del impacto de los textos en los estudiantes. Si bien la falta de evaluación se da también en otras áreas, en educación sexual es especialmente complicada porque impide que se vaya acumulando evidencia de los impactos de los distintos cursos de acción, lo que tiende a mantener la discusión en el terreno ideológico. Otra práctica asociada con la ausencia de evaluación es el recurrente surgimiento de “experiencias piloto” que nunca llegan a madurar lo suficiente para transformarse en una política universal, o que cubra una proporción importante de establecimientos educativos.

En resumen, para el Ministerio de Educación los costos de transacción son particularmente elevados debido al contexto de aplicación de las políticas, la forma en que se llevan regularmente a cabo, y el poder y voluntad de movilización de los actores que se oponen a las políticas. El balance de estos altos costos con los beneficios esperados determina los incentivos que enfrentan los actores. La baja exigibilidad externa hace que los beneficios estén determinados por la valoración personal que hagan las más altas autoridades de la cartera, que debe ser muy positiva para compensar los elevados costos, lo que resalta el papel clave de los liderazgos: “Si dejan de ser prioridades para las autoridades de turno... pierdes visibilidad, pierdes apoyo, y las posibilidades reales de concretar mucho de lo que declaraste se van reduciendo”, comenta un representante del Ministerio de Educación.

Es decir, dados los disensos, los altos costos de transacción y la ausencia de exigibilidad de los resultados, la presencia del tema de la educación sexual en la agenda ministerial depende de su priorización por las autoridades. Más aun, el liderazgo tampoco garantiza por sí solo el avance en el tema, porque, como lo destacó el Informe de Desarrollo Humano 2009, no bastan las decisiones para que las cosas se hagan, pues es en la manera de hacer las cosas donde se juega el éxito o fracaso de una política. Aun cuando el diseño sea nominalmente “perfecto” y eventualmente concordado con los distintos actores, la implementación muy bien puede resultar deficiente y ocasionar problemas delicados a los que tienen responsabilidad en ella. Además, el Ministerio debe negociar con otros actores con poder, los que administran las escuelas, que dadas las reglas del juego pueden modificar o vetar las aproximaciones.

Conclusión

A modo de conclusión, es importante resaltar la idea de que **las dinámicas o juegos entre los actores, con sus diversas racionalidades, terminan impactando en las posibilidades de acción del Ministerio de Educación en materia de educación sexual**. Los altos costos de transacción y la ausencia de exigibilidad externa dificultan la adopción de acciones, y finalmente los avances dependen de la prioridad asignada al tema por las autoridades. Las resistencias de opositores con poder inhibe las acciones y promueve la tendencia a tratar de pasar inadvertidos. En tanto actor con poder en este terreno, la Iglesia Católica, a través de actores políticos vinculados a ella, ha instalado una reticencia a una política universal y masiva que informe sobre sexualidad, sexo seguro y diversidad sexual, y ha limitado las posibilidades de acceso del Ministerio de Salud a los colegios. El Ministerio de Salud, por su parte, ha avanzado en otros ámbitos de acción y ha intentado aumentar la exigibilidad externa sobre educación sexual.

Si a lo anterior se suma la precariedad de capacidades y recursos en el nivel local, el que las normas de disciplina y convivencia de las escuelas son más bien autoritarias y sancionadoras con la afectividad, y que las instituciones formadoras no prestan mucha atención al tema, el panorama es desalentador, y opera como un círculo vicioso. Más aun si se considera que una proporción significativa de familias no parece tener las competencias necesarias para apoyar a los adolescentes en sus decisiones y comportamiento sobre salud sexual y reproductiva. Lo que prevalece es un acuerdo de mínimos que no deja contento a ningún sector y en el cual un grupo mayoritario de adolescentes no recibe una educación sexual apropiada. Este acuerdo de mínimos ocurre porque la organización que debe velar por la implementación de una política anticipa las eventuales reacciones, por lo que prefiere –y puede– mantener acciones de bajo perfil, sin enfrentar el tema de fondo, que contrapone la libertad de enseñanza con el derecho a recibir educación sexual.

En este punto es posible identificar aspectos comunes con el capítulo anterior, específicamente con las racionalidades y los enfoques normativo-ideológicos que discuten sobre la definición de reformas legales pro igualdad de género. En primer lugar aparece la tensión entre una lógica que pretende la “protección de la familia” versus aquella que intenta proteger los derechos individuales, y la oposición conservadora, en términos morales, a la “intromisión” del Estado en los espacios privados o domésticos donde la familia tendría primacía. En segundo lugar, surge la dificultad de lograr consensos que permitan levantar una propuesta de política sobre una base mínima de acuerdos sociales, a diferencia de aquellas iniciativas que se fundamentan en un marco técnico-económico, que no suelen presentar problemas. Un tercer elemento en común es la evidente menor voluntad política de priorizar programas y procesos potentes, por los costos políticos que acarrear las acciones en estas delicadas materias. Finalmente, aparecen también actores con poder de veto que son capaces de frenar y encauzar el rumbo de la política pública hacia direcciones que sean acordes con sus perspectivas.

La diferencia es que el espacio en que se despliega el juego de actores es el Ministerio de Educación y no el Poder Legislativo, porque la operación de una política no requiere una ley sino un diseño y una ejecución gubernamentales. En este terreno no existen reglas formales de definición de los disensos, papel que cumplen las votaciones en el Parlamento. Es la diferencia de posiciones, la distancia de contenidos mínimos y aceptables, lo que hace imposible actuar por consenso, y por lo tanto, para que exista una política debe encontrarse otro mecanismo para zanjar o reducir las diferencias, sabiendo que una de las partes no va a estar de acuerdo. Así, los elevados costos de transacción configuran un escenario de tanta incertidumbre que el resultado es potencialmente más malo que uno donde existen mecanismos por los cuales los actores están obligados a llegar a un acuerdo.

Por último, muchos actores se sienten presionados por la sociedad, y específicamente por el sector que representan, para que lo oriente en el abordaje de este tema. Esa demanda los interpela profesional y/o éticamente a proponer ciertos marcos de acción o ya de manera específica ciertas estrategias para enfrentar el asunto de la

educación en sexualidad. Una muestra de ello es que en los últimos años han aumentado los programas, las orientaciones y los manuales que diversas organizaciones (centros universitarios, organizaciones no gubernamentales como el MOVILH, la propia Iglesia Católica, entre otros) han ido configurando para abordar este tema.



Transversalización de género en el Estado

capítulo 14

En 1995 se realizó en Beijing la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer de las Naciones Unidas. En dicha ocasión se planteó que una estrategia clave para alcanzar la igualdad y el empoderamiento de las mujeres era la transversalización de género en los aparatos gubernamentales.

Ese desafío se ha revelado complejo. La evaluación de las políticas de transversalización de género ha llevado a distinguir una aproximación “transformativa”, que reorienta las estructuras y los procesos

de toma de decisiones, de una “integracionista”, que se enmarca dentro de las políticas y prácticas prevalecientes. La primera es más próxima al espíritu de Beijing, que apunta a una transformación profunda de las raíces de la desigualdad, pero ha probado ser más difícil de alcanzar.

Chile ha vivido su propia experiencia y su propio aprendizaje en esta materia, desarrollando diversas iniciativas que se describen en el capítulo 11. Una de las más innovadoras, y que ha sido considerada

un modelo internacional para avanzar en este ámbito, es la incorporación del Sistema de Equidad de Género al Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG), instrumento impulsado por el Estado chileno, de apoyo a la gestión de los servicios públicos que está asociado al presupuesto y a incentivos de remuneraciones para los funcionarios.

La implementación de este sistema ha supuesto

la introducción del enfoque de género en la elaboración y provisión de productos por parte de los ministerios y servicios, así como en su quehacer en general, lo que tiene efectos no sólo en la provisión de los bienes y servicios, sino también en las personas. Este capítulo explora dicha experiencia, identificando los factores que han facilitado u obstaculizado los avances organizacionales, y aquellos referidos a las relaciones sociales de los funcionarios.

El Programa de Mejoramiento de la Gestión

En el año 1998, a través de la Ley 19.531, se aprobó el Programa de Mejoramiento de la Gestión. Este programa se cumple a través del establecimiento de metas que cada servicio se compromete a cumplir en distintas áreas, las que son comunes a los servicios y esenciales para su desempeño. A través de los compromisos establecidos en el PMG se busca que las actividades desarrolladas por los servicios públicos mejoren, respondiendo más adecuadamente a una definición política de lo que se espera lograr.

Los compromisos asumidos se cumplen en etapas, que están relacionadas con acciones tales como un diagnóstico de la situación del servicio en determinada área, un plan de trabajo para mejorar la gestión, su implementación y luego la evaluación. Las áreas han cambiado con el tiempo y hoy son recursos humanos, calidad de la atención a usuarios, planificación y control de gestión, administración financiero-contable

y enfoque de género, esta última a partir del año 2002. Estas áreas se dividen en trece sistemas en total.

El cumplimiento de los objetivos de gestión establecidos para cada una de estas áreas y sus sistemas está asociado a la entrega anual de incentivos monetarios a los funcionarios. El grado de cumplimiento total considera la ponderación de cada sistema de acuerdo al peso específico que le ha sido asignado por el propio ministerio o servicio (la suma de los pesos de todos los sistemas debe dar 100). El incentivo monetario se traduce en un incremento de las remuneraciones que puede llegar a alcanzar un 7,6%, siempre que la institución haya alcanzado un grado de cumplimiento igual o superior al 90% de los objetivos anuales comprometidos, o un incremento de 3,8% si dicho cumplimiento fue igual o superior a 75% e inferior a 90% (Dipres 2009).

El Sistema de Equidad de Género del PMG

En el año 2002 el tema de la igualdad de género se incorporó de manera transversal en los ministerios y servicios públicos chilenos a través de la aprobación del Sistema de Equidad de Género del PMG. Esta área opera bajo la misma lógica

que las demás y tiene como objetivo **incorporar el enfoque de género en el proceso de provisión de los productos estratégicos de cada organismo, desde su diseño hasta la entrega final a los usuarios y su evaluación, así**

como modificar las prácticas de los servicios públicos, de forma que promuevan la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres a través de los bienes y servicios que ofrecen.

Ello se refleja, por ejemplo, en que los organismos deben analizar las necesidades de hombres y mujeres al momento de elaborar una oferta de programa social estratégico, de construir nuevas obras públicas o elaborar contenidos de textos escolares, de modo que en ninguno de ellos haya discriminación hacia las mujeres o los hombres. Algunas de las acciones más frecuentes de los ministerios/servicios son capacitaciones al personal acerca del programa y del significado e implicancias del enfoque de género, generación de información de los usuarios desagregada por sexo para poder identificar las distintas necesidades según el género, realización de estudios específicos que incorporan el enfoque de género y utilización de un lenguaje inclusivo, entre otras.

El PMG de Género ha sido valorado en el país y en el extranjero como una experiencia innovadora. Evaluaciones internacionales destacan su alto potencial para avanzar, pese a las resistencias culturales del sector público, en la incorporación del enfoque de género en el proceso de reforma del Estado (Banco Mundial 2008). El hecho de que esté vinculado a un incentivo monetario para todo el personal de un servicio público ha sido un elemento facilitador de su implementación, especialmente en aquellos servicios y ministerios en que ha habido cierta resistencia inicial.

Entre los logros de este sistema se destaca que a raíz de su ejecución la política de equidad de género se ha incluido en la agenda de gestión del sector público –tanto en la formulación de políticas como en el quehacer de los servicios–, y que ha mejorado su capacidad para hacer análisis de género (Banco Mundial 2008). En algunos organismos han cambiado ciertos procedimientos de gestión, ha habido una reducción de las brechas de género y se ha usado nueva información en el rediseño o creación de programas.

Los logros del PMG se han visto fuertemente complementados por la sinergia que existe con otros instrumentos políticos, tales como los Compromisos Ministeriales de Igualdad de Oportunidades y la Agenda de Género Presidencial, explicados en capítulos anteriores. Esta estrategia de actuar conjuntamente con distintos instrumentos para alcanzar niveles más altos de igualdad de género es destacada por los encargados del sistema:

“... tuvimos que entender que el PMG de Género por sí solo no servía, que no era una finalidad, que era un instrumento más, y que lo que teníamos que hacer era construir una estrategia de transversalización de género con instrumentos que fueran eminentemente de carácter político con otros instrumentos que fueran de carácter técnico como el PMG, y que estos instrumentos funcionarían de manera sinérgica”.

(Entrevista a funcionaria del SERNAM)

Aspectos del diseño y la implementación inicial

Como lo muestran las experiencias internacionales, la incorporación del Sistema de Equidad de Género tiene una temporalidad de largo plazo, marcada por experiencias graduales de aprendizaje y reflexión. No es una tarea fácil y el caso chileno no ha sido la excepción. La iniciativa entra en todos los servicios públicos como una demanda de organizaciones coordi-

nadoras externas (Dirección de Presupuesto y Servicio Nacional de la Mujer), independientemente del convencimiento o escepticismo de los funcionarios sobre la importancia de la igualdad de género. Cuando hay resistencias, o no están las capacidades para hacerlo bien, los servicios intentan tres mecanismos para oponerse: ponderar el sistema de género lo más bajo posible,

comprometer metas meramente formales o lograr la exención de la obligación.

En el primer año un conjunto de ministerios y servicios otorgó una ponderación muy baja al Sistema de Equidad de Género (cerca a 1%), por lo que al año siguiente se realizaron modificaciones al documento técnico del PMG, estableciendo que la ponderación mínima que se debe entregar a cada uno de los sistemas es de un 5%.

En un principio fue común que los servicios comprometieran metas formales, que no significaban cambios sustantivos en su trabajo, lo que con el tiempo ha cambiado, aunque persisten casos en que se definen metas de bajo impacto y a pesar de ello son validadas (Banco Mundial 2008). De igual modo, existen organismos que se encuentran exentos de la obligación de incorporar este sistema en su gestión, como es el caso de las superintendencias y algunos servicios, dado que sus productos estratégicos no se relacionan de manera directa con los usuarios.

Asimismo, en los primeros años de implementación se observaron trabas y dificultades asociadas a factores como el escaso conocimiento del enfoque de género en los ministerios o servicios; el insuficiente número de profesionales del SERNAM para asumir una tarea de esta envergadura; la necesidad de recurrir a profesionales que fueron contratados para desempeñar tareas de otra naturaleza y que no necesariamente tenían un perfil adecuado para ésta, y además añadiendo carga a su trabajo habitual; una línea de mando difusa, pues en el SERNAM los profesionales que colaboran con el sistema dependen de otras jefaturas y son medidos por otras tareas; los términos del apoyo que prestan los profesionales del SERNAM a los ministerios o servicios, que en un principio no eran precisos, o los términos de referencia que el SERNAM debía entregar a los servicios, que tampoco lo eran, por lo que éstos no tenían claridad sobre lo que debían hacer ni cómo iban a ser evaluados.

Las tensiones observadas en un principio por desajustes del diseño y por las inercias de puesta en marcha han disminuido significativamente en diversos servicios y ministerios. La experiencia adquirida se ha traducido en aprendizaje de los actores involucrados, como también en ajustes al marco operativo, todo lo cual contribuye a una mejor interpretación e implementación de las medidas orientadas a la equidad de género. Sin embargo, en algunos organismos aún no han logrado avanzar de manera sustantiva y sólo han realizado un cumplimiento formal de los criterios de aprobación, sin cambios profundos (Banco Mundial 2008, Universidad de Chile 2006). Explican esta situación una insuficiente institucionalización del tema —que ha dependido en buena medida de factores personales de las autoridades—, un umbral poco exigente para la validación del PMG y un control externo débil.

De este modo, se tiene un escenario de reconocimiento por lo innovador del programa y por su alcance, que de manera inédita involucra al conjunto de servicios públicos del país, junto a los avances que ha implicado en términos de igualdad de género y concientización del personal.

No obstante, los resultados han sido heterogéneos, por lo que **los progresos se traducen en nuevos desafíos, de los cuales el principal es profundizar el impacto de las medidas.** Esto implicaría que los ministerios o servicios elaboren diagnósticos más profundos y sofisticados acerca del modo en que pueden incorporar a su trabajo variables relacionadas con la igualdad de género, que signifiquen un mejor y efectivo uso de la información y de las estadísticas desagregadas por sexo en la toma de decisiones, que haya mejor coordinación interna y que el enfoque de género se utilice en toda su complejidad, como un marco que entienda la evaluación de las necesidades de sus usuarios distinguiendo entre mujeres y hombres.

Profundización de las metas: facilitadores y obstáculos

Para identificar los principales facilitadores y obstáculos con que cuenta o se enfrenta actualmente el sector público al implementar el PMG de Género se realizaron entrevistas detalladas con actores estrechamente relacionados con el sistema. Concretamente, se hicieron *focus groups* con funcionarios de diversos ministerios o servicios y se realizó una encuesta *online* a los encargados del Sistema de Equidad de Género. Las especificaciones acerca de ambos estudios se encuentran en los anexos metodológicos del Informe.

¿APROPIACIÓN O IMPOSICIÓN?

El grado de conocimiento y comprensión que los servicios tienen del significado del enfoque de género, de qué implica y de cómo se aplica en el PMG, afecta el proceso de implementación del programa y su nivel de profundización. **La cercanía conceptual que el personal tenga con esta perspectiva influye fuertemente en su aceptación, en el sentido y utilidad que se le otorga y en el compromiso que se establece con su cumplimiento.**

Se trata de un proceso de aprendizaje que ha tenido diversos ritmos según el ministerio o servicio, ya sea por la calidad desigual de las capacitaciones que recibieron o por factores particulares del organismo, asociados a la sensibilización previa del personal. Una vez que éste comprende el objetivo final del PMG de Género, que se trata de algo que verdaderamente puede aportar a la igualdad entre hombres y mujeres y que, por lo tanto, busca beneficiar a ambas partes, es más probable que le otorgue un sentido y lo identifique en su trabajo. En palabras de una funcionaria,

“Nosotros lo adoptamos, lo asumimos y lo tenemos considerado dentro, y de aquí para adelante el tema de género está incluido en el trabajo que hacemos”.

(Focus group, mujeres)

Esta comprensión y apropiación del enfoque como algo propio del organismo y del trabajo se han visto favorecidas por una alta aceptación de las capacitaciones (que han progresado, de manera heterogénea, a lo largo del tiempo y se han adecuado a las necesidades de cada organismo), por la exposición de ejemplos exitosos y por el conocimiento y la experiencia previa de algunos servicios o ministerios.

También el que las autoridades muestren su compromiso político con el tema, y ejerzan un liderazgo positivo, favorece la disposición y actitud del resto del personal, como también la exigibilidad y el cumplimiento de las metas establecidas. En estas instituciones cobran importancia figuras, generalmente femeninas, que promueven la aceptación del programa y el establecimiento de metas que tengan un alto impacto en la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres. La mayor parte de las veces se trata de personas que provienen del movimiento de mujeres o tienen experiencia y trayectoria en los temas de género, además de ser reconocidas por su perseverancia y tenacidad, por lo que normalmente se las identifica como figuras clave en la aplicación del sistema.

En los servicios y ministerios que van más adelantados en el proceso ha surgido una necesidad que el diseño inicialmente no contemplaba: la equidad de género dentro de los mismos organismos. En ellos se plantea la demanda por igualdad de oportunidades, sistemas de paridad e igualación de sueldos para funciones y características similares, es decir, la aplicación del enfoque de género en la administración del propio Estado y ya no solamente en la provisión de bienes y servicios para la ciudadanía. Los funcionarios relacionan el tema con sus propias realidades laborales:

“... a medida que fuimos capacitando a los funcionarios nos fueron diciendo,

oye, primero, en vez de hacerlo afuera hagámoslo acá adentro (...) primero lavemos la ropa en casa y después externalicemos”.

(Focus group, mujeres)

Sin embargo, no todos van a la misma velocidad; hay ministerios y servicios que todavía muestran importantes resistencias a la implementación del sistema o avances más discretos. ¿A qué se debe esta diferencia?

Se trataría de servicios que aún no han logrado darle un sentido al programa: lo sienten como algo ajeno, que deben cumplir por mera obligación y no porque constituya un beneficio social a largo plazo. Los encuestados que perciben estas dificultades las atribuyen a que no se entiende el enfoque de género (40%), se lo visualiza como un requerimiento burocrático e irrelevante (31%) y no se logra ver la relación entre este enfoque y los objetivos del servicio (57%).

Aun cuando la calidad de las capacitaciones ha mejorado con el tiempo –lo que refleja que el aprendizaje también era necesario dentro del SERNAM–, más de la mitad de los encuestados cree que las capacitaciones efectivamente han sensibilizado al personal de los servicios, pero que no han logrado modificar sus prácticas. Pareciera que el conocimiento y la comprensión del enfoque de género no se traducen necesariamente en una implementación exitosa del programa, y que además se precisa de ciertos niveles de motivación e interés. Tal como afirma un funcionario, hay quienes acuden a las capacitaciones sintiéndose obligados y no modifican su percepción por haber pasado por ellas:

“... considerando que en un seminario siempre la gente se termina aburriendo, porque una persona hablando dos horas difícilmente alguien le va a escuchar todo (...) se viene predispuesto a la lata”.

(Focus group, hombres)

En aquellos organismos en que el personal no ha hecho suyo el PMG de Género, la primera consecuencia es una suerte de marginalización de la responsabilidad sobre su implementación. Como no logran verlo como algo presente en su quehacer diario, y en ocasiones en su institución, depositan la responsabilidad exclusivamente en sus compañeros encargados del PMG de Género, lo que hace muy difícil que se generen cambios en las prácticas o que las medidas sean transversales.

En segundo lugar, se lo deslegitima. Dadas las dificultades que han tenido para comprender el sentido del programa, lo califican como un tema forzado y cuestionan la utilidad de los indicadores utilizados, considerándolos simples cálculos matemáticos que no aportan en la equidad entre hombres y mujeres. También cuestionan las capacitaciones, incluso poniendo en duda el conocimiento de los propios capacitadores. Dice una funcionaria,

“... el tema de género así como que hay que meterlo como forzado, no es una cosa que a nosotros nos nazca”.

(Focus group mixto, mujer)

La incompreensión o el desconocimiento del enfoque lleva a veces a considerar que el programa sólo beneficia a las mujeres, lo cual podría perjudicar a los hombres. De este modo, en algunos ministerios y servicios se plantea la crítica inicial acerca del principio de discriminación que este programa implica, traduciéndose en ocasiones en cuestionamientos acerca de la justicia del sistema y de la importancia de incorporar otros criterios, tales como la etnia y la discapacidad.

De esta manera, la apropiación del enfoque de género por parte de los funcionarios ha mostrado ser un elemento necesario para que el sistema tenga mayor impacto y se constituya como un factor transversal al interior del aparato del Estado, como también para que surja una mayor preocupación por la igualdad de género en las relaciones sociales al interior de los propios servicios o ministerios.

COORDINACIÓN, COMPROMISO, LIDERAZGO

Junto a la apropiación del enfoque de género, también es importante que todo el ministerio o servicio esté en sincronía, es decir, que las autoridades, los programadores e implementadores del organismo y los encargados del PMG estén orientados hacia un mismo objetivo: asegurar la igualdad de género en los productos y servicios que entregan. Se entiende que la coordinación y comunicación del personal aumenta la complementariedad y la profundidad de las acciones.

Tal como lo muestran los datos analizados, han sido los organismos que han logrado una efectiva coordinación entre sus diversos departamentos los que más han avanzado en sus metas. **Una participación intensa del ministerio o servicio en su conjunto aumenta el sentimiento de compromiso y la legitimidad entre las partes.** Eso lo reconocen los funcionarios:

“... lo que ha hecho la encargada es eso, un comité, un grupo con personas de cada departamento, de manera que cada uno pueda asumir tareas y compromisos reales, y eso le ha ido dando ciertos resultados”.

(Focus group, mujeres)

Ante ello cabe preguntarse qué factores facilitan la coordinación de todo el organismo y la efectiva transversalización del enfoque de género. Casi un 30% de los encargados de género encuestados afirma que el compromiso de las autoridades y de los funcionarios es uno de los factores que más contribuye. **El liderazgo y respaldo de las autoridades al encargado de género han mostrado ser clave para romper las resistencias iniciales de la cultura organizacional.** Un compromiso permanente por parte de estos actores es esencial, principalmente en aquellos casos en que la apropiación del enfoque aún no está presente entre el personal, dado que dicha voluntad política facilita la obligatoriedad del cumplimiento del programa.

Si a ello se agrega la generación de espacios de coordinación y la presencia de actores que se han apropiado del enfoque de género, que lo

comprenden y legitiman las acciones, más fácil es la transversalización del sistema.

En estos casos, más que una causalidad lineal se crean círculos virtuosos: un trabajo coordinado permite que tanto los funcionarios como las autoridades centrales legitimen el trabajo de los encargados del PMG de Género; a su vez, cuando éstos validan el trabajo y las tareas que cumplen los funcionarios, proponiendo medidas adecuadas a su realidad, evitan resistencias o rechazos. De este modo, los involucrados se legitiman de manera recíproca y se hace un trabajo coordinado.

Junto a lo anterior, un trabajo colaborativo y coordinado facilita y promueve la generación de capacidades, que como se ha señalado en los puntos precedentes, es un aspecto clave para el avance hacia la igualdad de género. Dado que la incorporación práctica del enfoque de género en el quehacer de cada uno de los servicios es un ámbito poco explorado, resulta fundamental el desarrollo de capacidades a través de la resolución compartida de problemas, en que cada uno pone en común su conocimiento.

No obstante, también en este aspecto las realidades son desiguales y se observan entidades que no han logrado coordinarse bien, lo que se refleja en una implementación del PMG de Género aislada y segmentada, encapsulada en la figura del encargado, que impide que el resto del personal tome conciencia de la relevancia de esta materia. Generalmente, en estos casos no se observa una voluntad política fuerte y sostenida por parte de las jefaturas de los organismos, sino más bien hay una actitud de “dejar hacer” sin responsabilización sobre los resultados, como tampoco comprensión y compromiso del resto del servicio.

En algunos casos, esta situación deriva de la estrategia inicial del SERNAM, cuyo personal encargado de guiar y monitorear el proceso prefirió trabajar, en un principio, con un pequeño núcleo de aliados en lugar de buscar revertir las resistencias del organismo en su conjunto. Donde hay ausencia o insuficiencia de trabajo en equipo el alcance del PMG de Género es más acotado,

limitándose generalmente al cumplimiento de metas de bajo impacto que no requieren de la acción y el compromiso de todo el personal. Tal como lo expresa un funcionario,

“... dentro de cada servicio hay equipos que llevan temas, y pasan a ser temas de esos equipos y no son prácticas ni políticas transversales”.

(Focus group hombres)

Ahora bien, **la coordinación también se ha mostrado relevante en relación con la coherencia entre la dimensión de gestión constitutiva del PMG y los instrumentos políticos en los que se tiene que apoyar**, como los Compromisos Ministeriales y la Agenda de Género, de forma que las medidas y acciones del PMG de Género establecidas por cada ministerio y servicio respondan a las prioridades políticas definidas por dichos instrumentos. En aquellos organismos en que estas dimensiones están separadas e incomunicadas, al PMG de Género se lo trata como un instrumento exclusivamente de gestión y se limita el sentido que debería surgir del instrumento. La integración de las metas políticas no sólo le da sentido al trabajo de gestión de los programas, sino que ayuda a estar consciente de la temporalidad de largo plazo del trabajo realizado: la equidad de género no se logra de la noche a la mañana.

A su vez, ocurre en algunos casos que el hecho de que el organismo no valide el PMG de Género, es decir, que las metas comprometidas y su nivel de cumplimiento sean considerados insuficientes por parte del SERNAM, instala **la necesidad de reflexionar sobre la gestión realizada, a partir de las metas políticas propuestas, generándose procesos de aprendizaje y nuevas motivaciones**. La gran mayoría de los ministerios y servicios que en algún momento no lograron validar este sistema rearticulaban su planificación y comenzaron una exitosa coordinación entre las metas políticas de largo plazo y las acciones del PMG.

Un factor que en ocasiones puede dificultar dicho equilibrio es la rigidez de los requisitos

técnicos establecidos por el SERNAM y la DIPRES, que es el organismo que decide si el ministerio o servicio cumplió o no su PMG de Género. En aquellos organismos en que se ha logrado constituir el PMG de Género como un instrumento que dialoga constantemente con las herramientas políticas, dichos requisitos podrían adquirir un carácter muy formal y burocrático, lo que derivaría en estancamiento al limitar la acción a la gestión (Banco Mundial 2008). Por ello se ha observado que es esencial considerar los instrumentos políticos para la equidad de género al momento de elaborar los planes de acción, de forma que las metas del PMG de Género se traduzcan en objetivos que vayan más allá de desagregar las estadísticas según sexo, y consideren esta información en la elaboración de medidas o acciones institucionales. Esta situación revela la importancia que ha tenido la coordinación entre los ministerios o servicios y la red de expertos externa, lo que se traduce en un equilibrio entre los objetivos estratégicos del Estado y las acciones del PMG.

EL CAMBIO DE LAS ESTRUCTURAS: EL DESAFÍO DEL PMG DE GÉNERO

Como se ve, **el cambio institucional que implica esta iniciativa de transversalización de género en el Estado puede ser adaptado, resistido, transformado y potenciado según la configuración de factores institucionales, organizacionales y subjetivos que constituye el entorno de las prácticas**. Es posible afirmar que la calidad de las medidas orientadas a la equidad de género que cada ministerio y servicio alcance depende de la conjunción de diversos elementos, tales como la comprensión y apropiación del enfoque de género por parte del personal de la entidad, el compromiso de las autoridades y el tipo de coordinación interna que haya, como también de la congruencia entre gestión y política.

En el lenguaje del Informe sobre Desarrollo Humano en Chile 2009, se puede decir que, cuando los actores involucrados en la implementación del PMG de Género no logran comprender correc-

tamente lo que éste implica, se genera el tipo de práctica que ese Informe denomina “adopción resistida”, en la cual los involucrados se resisten a los cambios e interpretan su sentido a partir de sus subjetividades. Los actores se ven obligados a aplicar ciertas definiciones de política que les vienen impuestas por los organismos coordinadores del Poder Ejecutivo, pero lo hacen a su manera, en el caso presente intentando ponderar muy bajo lo relacionado con género, buscando la exención del sistema o en general comprometiéndose lo menos posible. Y pueden hacerlo, puesto que el umbral de tolerancia ha sido alto para la aceptación de iniciativas de bajo impacto.

Por el contrario, al reforzarse la exigibilidad los actores se ven obligados a replantearse el sistema y reflexionar acerca de su sentido para poder implementarlo correctamente. Fue el caso de aquellos organismos donde inicialmente hubo rechazo del PMG: ante la alternativa de perder el incentivo económico y ser señalados por su fracaso frente al resto del sector público, surgieron procesos de cambio importantes, hubo aprendizaje, reflexión y toma de conciencia acerca del beneficio de la equidad de género en el largo plazo, aun cuando implicase una mayor carga laboral en el horizonte más cercano. Esto es lo que el Informe sobre Desarrollo Humano en Chile 2009 denominó “adaptación proyectiva”. En particular, el fortalecimiento de la exigibilidad se alinea con los incentivos, se remueven las resistencias y se establece una temporalidad larga que permite avanzar con mejoramientos sucesivos y acumulativos.

En resumen, **los incentivos alineados con una exigibilidad adecuada afectan la disposición de trabajar por la igualdad de género, independientemente de las resistencias personales iniciales.** El liderazgo que ejerzan los encargados del tema de género al interior de los servicios, y especialmente la presencia de una voluntad política permanente por parte de las autoridades que los validen, afectará la motivación del personal y sobre todo los mecanismos de coordinación interna que permitirán llevar adelante las acciones que sean necesarias. Al

mismo tiempo, permitirán que las iniciativas se adecuen y complementen mejor con la estrategia política, lo que favorecerá también las coordinaciones internas.

También **hay un proceso de retroalimentación virtuosa, pues cuando el personal se ha apropiado del programa y cuenta con espacios de coordinación aumentan sus niveles de motivación y compromiso** con el logro de las metas orientadas a una equidad de género en el largo plazo. Es la acumulación de acciones y la perseverancia en una determinada línea política la que va permitiendo cambios, aprendizajes e innovaciones de mayor calidad.

Además, esta experiencia de transversalización **no sólo crea conciencia entre los funcionarios públicos sobre la relevancia de la equidad de género en la provisión de bienes y servicios que su trabajo implica, sino también respecto de sus relaciones sociales;** y así, comienzan a demandar mayor igualdad en sus propias relaciones laborales y, posiblemente, en sus roles de amigos, parejas, padres y madres, entre otros.

Como se ha aprendido de la experiencia internacional (McGauran 2009, Comisión Europea 2006), las posibilidades de pasar de una aproximación “integracionista” a una “transformativa” –orientada a modificar en mayor medida las estructuras que originan la desigualdad de género– se potenciarían al complementarse con otras iniciativas de modernización del Estado que incidiesen sobre el contexto general de las políticas públicas. Por ejemplo, en los países escandinavos, destacados por sus iniciativas transformativas, las necesidades y la participación de los usuarios, la rendición de cuentas o la coordinación entre agencias públicas están en el centro de las preocupaciones de política de sus servicios. Esto último podría promoverse dentro del esquema del Sistema de Equidad de Género de los PMG, por ejemplo entregando un mayor incentivo a las iniciativas de coordinación entre organismos que hayan identificado problemas relevantes que requieran la acción conjunta.



PARTE 5

Género, elites y poder

El género ha estructurado históricamente una división de los espacios en que mujeres y hombres pueden o deben actuar. En términos de las normas formales, de las representaciones y de la ideología, así como de las prácticas sociales, las relaciones de género se han construido sobre la base de una distinción entre la esfera privada y la esfera pública. Como los primeros capítulos de este Informe han documentado, el ingreso de las mujeres a distintos ámbitos de la esfera pública ha sido un proceso lento y sostenido. Desde que emergiera una conducta colectiva orientada a impulsar transformaciones en pro de la igualdad entre los sexos se entiende que este objetivo requiere avanzar simultáneamente en presencia, representación y redistribución.

La redistribución se refiere a oportunidades y recursos para equiparar condiciones de niñas y niños, mujeres y hombres. Sin embargo, tanto los movimientos feministas y de mujeres como los organismos internacionales y gubernamentales han reconocido que la igualdad no sólo implica esta dimensión redistributiva, sino también auto-

mía, capacidades básicas y ejercicio de derechos de ciudadanía. Esto se refiere específicamente a la posibilidad efectiva de participar en la toma de decisiones y en el ejercicio del poder. Así, la representación de los intereses de las mujeres es esencial para avanzar en la redistribución de oportunidades y recursos entre los sexos. Sin presencia no es posible tener representación, y sin dicha representación los esfuerzos redistributivos serán siempre parciales. Desde un ángulo normativo y político se ha planteado, sin embargo, que, independientemente de esta función intermediadora de la presencia, la participación igualitaria de mujeres y hombres en la toma de decisiones y en el ejercicio del poder es sobre todo un imperativo ético, de justicia: toda persona tiene derecho a participar en la conducción de los asuntos de su comunidad (Recuadro 9). Así lo define por ejemplo la Declaración Universal de Derechos Humanos.

Esta parte está destinada a analizar la presencia de mujeres y hombres en el ejercicio del poder y en la toma de decisiones en ámbitos relevantes para

RECUADRO 9 DECLARACIÓN Y PLATAFORMA DE ACCIÓN DE BEIJING

“G. La mujer en el ejercicio del poder y la adopción de decisiones

181. La Declaración Universal de Derechos Humanos establece que toda persona tiene derecho a participar en el gobierno de su país. La habilitación y autonomía de la mujer y el mejoramiento de su condición social, económica y política son fundamentales para el logro de un gobierno y una administración transparentes y responsables, y del desarrollo sostenible en todas las esferas de la vida. Las relaciones de poder que impiden que las mujeres puedan vivir plenamente funcionan a muchos niveles de la sociedad, desde el más personal al más público. La consecución del objetivo de igualdad de participación de la mujer y el hombre en la adopción de decisiones proporcionará un equilibrio que reflejará de una manera más exacta la composición de la sociedad,

y se necesita para reforzar la democracia y promover su correcto funcionamiento. La igualdad en la adopción de decisiones políticas ejerce un poder de intercesión sin el cual es muy poco probable que resulte viable la integración real de la igualdad en la formulación de políticas gubernamentales. A ese respecto, la participación equitativa de la mujer en la vida política desempeña un papel crucial en el proceso general de adelanto de la mujer. La participación igualitaria de la mujer en la adopción de decisiones no sólo es una exigencia básica de justicia o democracia sino que puede considerarse una condición necesaria para que se tengan en cuenta los intereses de la mujer. Sin la participación activa de la mujer y la incorporación del punto de vista de la mujer a todos los niveles del proceso de adopción de decisiones no se podrán conseguir los objetivos de igualdad, desarrollo y paz.” (Plataforma de Acción de Beijing, 2000)

el Desarrollo Humano. Se propone construir un mapa del poder de las elites desde una perspectiva de género, intentando caracterizar la evolución y presencia actual de mujeres y hombres en diversos campos de la conducción del mundo público; en segundo término, se entregan elementos para entender la experiencia concreta de mujeres que han logrado insertarse en dos ámbitos de poder centrales para el país, el económico y el político, y se describen los obstáculos y facilitadores de esa inserción.

El acceso de las mujeres al poder ha estado acompañado de un debate simbólico y político que pone de manifiesto contenidos esenciales de la construcción cultural del género, de la división sexual del trabajo y de las capacidades que acompañan las identidades de mujer y hombre en la sociedad. El nudo del debate se interroga por la forma en que unos y otras ocupan posiciones de poder y ejercen liderazgo y autoridad. ¿Existe una dimensión específicamente de género en el ejercicio del poder? Si esta dimensión existe, ¿está vinculada a los procesos de socialización que reproducen el orden de género y definen las posiciones que cada uno ocupa en la sociedad? Si mujeres y hombres ejercen el poder en forma distinta, entonces se podría esperar que esas diferencias incidieran también en los resultados de los procesos y organizaciones que dirigen. Esta parte del Informe enfrenta estas preguntas a partir de la experiencia concreta de mujeres y hombres que integran espacios de poder económico y político. Se abordan los discursos y prácticas sobre el liderazgo a partir de su experiencia, y de su subjetividad, como personas que ejercen poder y observan a pares de ambos sexos en sus campos de acción.

Observar las dinámicas del poder en los campos empresarial y político resulta ser un objetivo demasiado amplio en el que es fácil perderse; por ello se ha restringido el foco de observación a un campo más acotado. En los capítulos siguientes la relación de género y poder se observa desde la

elite, es decir, desde “el grupo de aquellos actores que, por su acumulación de poder, es capaz de crear y asumir la conducción social, y que está relacionado con distinciones y privilegios que requieren justificarse a partir de criterios de responsabilidad social” (PNUD 2004).

Esta parte se compone de cuatro capítulos. El primero de ellos entrega un análisis empírico longitudinal de la composición por sexo en las últimas dos décadas de cuatro campos de elite –poder político, poder económico, poder simbólico y poder social– que fueron identificados como relevantes en el estudio sobre la elite que compuso el Informe sobre Desarrollo Humano en Chile 2004. El Mapa de Género y Elite que se construye permite evaluar cuánto se ha acercado la sociedad chilena al objetivo normativo de igualdad de género en el ejercicio del poder y de la toma de decisiones, y sirve como base para los estudios en profundidad que se presentan en los capítulos siguientes respecto de los campos económico y político.

En los capítulos 16 y 17 se estudia la relación entre género, poder y elite en el ámbito privado empresarial. El primero de ellos se aboca a reconstruir la demanda de altas ejecutivas en el mercado laboral chileno. Interesa poner en discusión el argumento de empresarios y altos ejecutivos varones acerca de que la baja presencia de mujeres en altos puestos de poder organizacional se explicaría en gran medida por la falta de oferta de mujeres calificadas y con experiencia, y porque éstas se niegan a aceptar posiciones de mayor responsabilidad.

El capítulo 17 analiza las trayectorias laborales de mujeres ejecutivas a partir de sus relatos de vida desde el momento en que egresaron de la universidad hasta hoy. Se busca comprender las decisiones laborales que van tejiendo sus itinerarios, y a través de las cuales acumulan poder organizacional y lo articulan como poder subjetivo en sus biografías. El estudio de estos relatos de vida busca iluminar los factores

facilitadores y los obstáculos que intervienen en los distintos puntos de llegada de sus trayectorias.

En estos capítulos interesa resaltar las dos fuentes del poder que reconoce la tradición de los Informes de Desarrollo Humano en Chile: su vertiente institucional y su vertiente subjetiva (PNUD 2004: 64, PNUD 2009: 59). Desde la vertiente institucional el poder se entiende como **poder organizacional** y se vincula a la posición ocupada por un hombre o una mujer en las estructuras jerárquicas de una organización o empresa. Ocupar una posición alta en una organización, sea el Estado, un medio de comunicación, una iglesia o la línea gerencial de una empresa, supone poder organizacional en la medida en que confiere al agente la capacidad de producir y modificar con sus decisiones no sólo la propia organización y sus formas de operar, sino también el entorno social en el que ésta se sitúa. Sin embargo, el poder también tiene una dimensión subjetiva. El concepto de **poder subjetivo** se refiere a la capacidad individual para llevar adelante las intenciones y los deseos particulares que dependen tanto de la autopercepción sobre el valor de la identidad como de los soportes que sostienen esos deseos y aspiraciones (PNUD 2009: 59).

El capítulo 18 analiza una de las experiencias más innovadoras de promoción de la igualdad de género en el sistema político, y específicamente en el acceso a la toma de decisiones. Guiado por la importancia que en las últimas décadas han adquirido en el contexto internacional las políticas de paridad y otras medidas de acción positiva para aumentar la representación de las mujeres, presenta la experiencia, inédita en Chile, de la implementación de un gobierno paritario bajo el mandato de la Presidenta Michelle Bachelet.

Se describe el proceso de instalación de la política y la experiencia en el ejercicio del poder de las mujeres que ocuparon los más altos cargos en el Poder Ejecutivo durante los últimos cuatro años, junto a un análisis de las resistencias que enfrentaron. Considerando que es una política muy reciente, y que por lo mismo no es posible evaluar su impacto en la sociedad, se propone una mirada a los efectos desde las percepciones de las elites políticas y la ciudadanía. El apartado se cierra con una reflexión sobre lo que ha significado para Chile que una mujer ocupara el máximo cargo de poder político en el país.



Mapa de Género y Elite

capítulo 15

Por qué indagar en la distribución de hombres y mujeres en altos puestos de poder

Este capítulo está dedicado a analizar la conformación de género de las esferas públicas en Chile desde 1995 en adelante. Se trata de caracterizar los cambios distributivos en el acceso a cargos de poder entre hombres y mujeres, en los distintos campos o ámbitos sociales. El capítulo muestra que, si bien se han experimentado importantes cambios en la materia, hay diferencias considerables dependiendo del campo social que se

observe; además, esas transformaciones no han tenido la magnitud ni la intensidad deseables respecto de la igualdad entre mujeres y hombres. En otras palabras, desde el enfoque normativo del Desarrollo Humano, a Chile le quedan aún importantes brechas por cubrir en pos de asegurar un acceso equilibrado a los espacios donde se toman las decisiones que construyen la vida social.

CUADRO 54

Muestra de campos y sectores mapeados

PODER ECONÓMICO	Tipo de institución	Tipo de cargos	N ° cargos año 2009
Sector financiero	AFP, banca, corredores de bolsa y compañías de seguros	Directorio, gerencias generales y de área	613
Comercio	Grandes tiendas (tiendas por departamento y mejoramiento), supermercados y farmacias	Directorio, gerencias generales y de área	189
Productivo	Principales empresas agropecuarias, manufactureras, mineras, pesqueras y silvícolas	Directorio, gerencias generales y de área	592
Transporte	Principales empresas de transporte aéreo, marítimo y terrestre	Directorio, gerencias generales y de área	136
Servicios	Principales empresas sanitarias, de electricidad, hidrocarburos, telecomunicaciones e Isapres	Directorio, gerencias generales y de área	385
Construcción	Grandes constructoras e inmobiliarias	Directorio, gerencias generales y de área	122
Representación de intereses empresariales	Asociaciones gremiales, cámaras nacionales, confederaciones, corporaciones y federaciones gremiales, y sociedades gremiales	Mesas directivas: presidencia y directorio	411
Asesores estratégicos	Principales empresas de auditoría	Socios principales	65
Total Poder Económico			2513
PODER POLÍTICO	Tipo de institución	Tipo de cargos	N ° cargos año 2009
Poder Ejecutivo: nivel central	Ministerios, gabinetes, Subsecretarías, divisiones y organismos del Poder Ejecutivo	Ministros, jefes de gabinete, subsecretarios, jefes de división, jefes de organismos del Poder Ejecutivo	525
Poder Ejecutivo: niveles regional y local	Intendencias, Seremis, Consejos Regionales, gobernaciones, alcaldías, concejos municipales	Intendentes, seremis, consejeros regionales, gobernadores, alcaldes, concejales	3.074
Instituciones públicas autónomas	Banco Central, Consejo de Defensa del Estado, Contraloría General de la República, Ministerio Público, Consejo Nacional de Televisión, Servicio Electoral y Tribunal Calificador de Elecciones	Principales autoridades en el nivel nacional: Presidencia, ministros, directores, jefes de departamento	74
Empresas estatales	Totalidad de empresas públicas agrupadas en el Sistema de Empresas Públicas (SEP)	Directorio, gerencias generales y de área	235
Poder Judicial	Corte Suprema, Cortes de Apelaciones y Tribunal Constitucional	Presidentes, ministros y fiscales	209
Poder Legislativo	Congreso Nacional	Senadores y diputados	158
Partidos políticos	Totalidad de partidos políticos registrados en Servel	Directivas nacionales	76
Seguridad y defensa	Ejército, Armada, Fuerza Aérea, Carabineros y Policía de Investigaciones	Altos mandos	147
Total Poder Político			4498

El objetivo de una distribución equilibrada del acceso al poder ha sido una reivindicación de larga data en la agenda de los movimientos feministas y de mujeres. Gracias a estas luchas el acceso de las mujeres a los espacios de toma

de decisiones se ha instalado como un indicador mundialmente reconocido de desarrollo y modernidad, y si bien sigue siendo una demanda insuficientemente cumplida, algunos de los derechos reivindicados son ahora reconocidos y en parte garantizados gracias a la aprobación de diversos instrumentos internacionales, como la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), la Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer (1952), la Convención de Naciones Unidas sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (1979), la Plataforma de Acción de Beijing (1995) y, más recientemente, las Metas del Milenio (2000).

¿Cuál es la medida deseable o distribución equilibrada del poder entre hombres y mujeres? La respuesta a esa pregunta es de carácter normativo y existen distintas convenciones al respecto. Naciones Unidas asume la medida de equilibrio de género, que en términos numéricos se ha asociado a una distribución de cargos cercana a la paridad (50/50 o incluso 40/60), como la proporción a la que los países miembros debieran propender. Chile ratificó esta medida en la Plataforma de Acción de Beijing y la refrendó en los objetivos planteados en el primer Plan de Igualdad de Oportunidades del SERNAM (1994-1999), así como en la agenda de gobierno de la Presidenta Michelle Bachelet. Una propuesta de equilibrio de género implica que ningún género puede quedar representado en una proporción menor al 40% de los cargos o superior al 60%.

Gracias a estos esfuerzos las brechas de género en el acceso a cargos de poder han ido disminuyendo en el mundo durante las últimas tres décadas. Por ejemplo, en 2008 la presencia de mujeres en los parlamentos mundiales correspondía al 18% del total, comparado con el 12% de 1995. En 1960, en Sri Lanka, se eligió a la primera mujer Jefa de Estado; entre ese año y el 2009, 66 mujeres habían llegado a esa posición en 50 países. El 72% de esas mandatarias fueron electas desde 1990 en adelante. El año 2008 UNIFEM registraba, para diferentes países, entre 0% y 58% de mujeres en puestos ministeriales. Una investigación de la OIT (2004) en 63 países

registra que existe entre un 20% y un 40% de mujeres en puestos de gestión en compañías públicas y privadas.

En el caso de Chile, a lo largo del siglo XX las mujeres fueron conquistando e incorporándose progresivamente a las esferas públicas, que históricamente habían sido privativas de los varones. En 1934 conquistaron el derecho a voto en las elecciones municipales y en 1949 en las presidenciales; en 1950 fue elegida la primera mujer diputada y en 1953 la primera senadora, y sólo en 1952 sufragaron por primera vez en una elección presidencial. Por otra parte, su incorporación al mercado laboral ha sido sostenida: según datos censales, entre los años 1940 y 1982 la participación económica de las mujeres fluctuaba entre el 20% y 25%, para llegar a un 40% el año 2002. Su presencia en el ámbito de la producción simbólica se ha visto incrementada también. En 1922 Amanda Labarca fue la primera académica de la Universidad de Chile y veintinueve años más tarde, en 1951, Gabriela Mistral recibió el Premio Nacional de Literatura. Como se verá a lo largo de este capítulo, las mujeres se han incorporado a prácticamente todas las esferas de poder en nuestra sociedad.

Para realizar el diagnóstico de los avances y rezagos en el acceso al poder, este capítulo se sostiene en el Mapa de Género y Elite, instrumento de análisis que busca entregar una visión panorámica y longitudinal de la presencia de hombres y mujeres en los más altos puestos de poder de la sociedad chilena.

Como se ha expresado en la introducción de esta Parte, alcanzar los puestos de decisión en las organizaciones jerárquicas que componen los distintos campos del poder en la sociedad implica formar parte de la elite chilena, la que se entiende, en sentido amplio, como “aquella minoría de actores sociales de un país que cuentan con las mayores cuotas de poder, lo cual no sólo les permite diferenciarse de la población común y ejercer altas funciones de conducción, sino que les obliga a justificar de algún modo su accionar” (PNUD 2004).

(continuación Cuadro 54)

PODER SIMBÓLICO	Tipo de institución	Tipo de cargos	N° cargos año 2009
Alta cultura I: Saber	Principales centros de investigación	Directiva: presidencia, directores y/o miembros o investigadores	159
	Principales universidades	Rectores, vicerrectores, decanos y/o directores de sede o de institutos	254
	Principales institutos profesionales	Rectores	11
	Colegios de elite	Rectores y/o directores	17
Alta cultura II: Arte y cultura	Consejos Nacionales de la Cultura	Directorio, comité consultivo y consejeros nacionales	56
	Principales corporaciones y fundaciones culturales	Presidencia y director ejecutivo o similar	136
Iglesia	Iglesia Católica e Iglesia Metodista Pentecostal	Principales autoridades nacionales y regionales	45
Medios de comunicación	Empresas de prensa escrita, radiodifusión y televisión	Directores, editores generales y jefes de prensa	480
Asesorías	Agencias de publicidad, empresas de comunicación estratégica y empresas consultoras de marketing	Directores y principales ejecutivos	103
Total Poder Simbólico			1.261
PODER SOCIAL	Tipo de institución	Tipo de cargos	N° cargos año 2009
Gremios	Colegios Profesionales	Presidentes	6
Organizaciones de trabajadores	Confederaciones sindicales, centrales sindicales	Presidentes y directivos	66
Organizaciones estudiantiles	Federaciones universitarias	Presidentes y directivos	20
Sociedad civil	Diversas organizaciones	Presidentes y/o directores	39
Total Poder Social			131

Fuente: Elaboración propia.

El Mapa de Género y Elite explora cuatro campos de la sociedad chilena, que corresponden a aquellos definidos en el estudio sobre la elite en el Informe sobre Desarrollo Humano en Chile 2004: el campo del poder político, el campo del poder económico, el campo del poder simbólico y el campo del poder social. Para la construcción del Mapa se recopiló información de más de ocho mil cargos vigentes para el año 2009, identificando si eran ocupados por hombres o mujeres; una cantidad similar de cargos fueron analizados para el año 2005 y para 1995, con lo que se logró una aproximación a la variación tendencial de la composición de género en los campos de poder en Chile. Se trata de cargos pertenecientes a las organizaciones de mayor poder

en cada ámbito (Cuadro 54). Los criterios para definir las organizaciones varían dependiendo del campo. Una descripción de los criterios y aspectos metodológicos del Mapa, así como la

versión exhaustiva de la información recopilada, se encuentran en los Anexos 8 y 9. En las siguientes secciones se presentan los principales hallazgos.

Puestos de elite: distribución de hombres y mujeres

Al cierre del estudio se registraron 1.412 mujeres y 6.991 hombres en los más altos puestos de poder en Chile. Estas cifras no pretenden ser exhaustivas, pero sin duda dan cuenta de una distribución desigual del poder, puesto que las mujeres no superan el 23% de los puestos en ninguno de los campos observados.

De este modo, aunque en los últimos quince años la presencia de mujeres en puestos de poder ha aumentado lenta pero sostenidamente, el incremento en términos porcentuales es destacable pero en términos absolutos resulta insuficiente. Esta evolución se presenta en el Cuadro 55 y en el Gráfico 29.

CUADRO 55

Distribución de hombres y mujeres por campo de poder. Años 1995 - 2005 - 2009 (números absolutos)

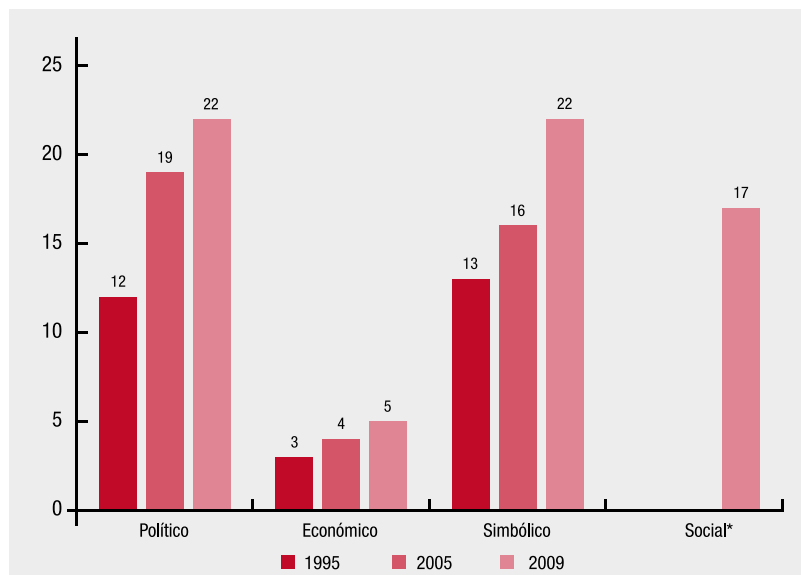
Tipo de Poder/ Años	1995		2005		2009	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Político	2.916	385	3.516	810	3.516	982
Económico	1.508	51	1.968	82	2.383	130
Simbólico	679	98	633	121	986	275
Social *	-	-	-	-	190	40

* Para poder social sólo hay datos de 2009.

Fuente: Elaboración propia.

GRÁFICO 29

Evolución de la participación femenina por tipo de poder 1995 - 2005 - 2009 (porcentaje)



* Para poder social sólo hay datos de 2009.

Fuente: Elaboración propia.

PODER POLÍTICO

En este Informe se entiende por poder político las capacidades de conducción, representación y mando que emanan de los más altos cargos de la administración pública, en los distintos poderes y reparticiones del Estado tanto en su nivel central como en el local. La presencia de mujeres en el campo del poder político en Chile en 2009 es de 22%, sobre un total de 4.498 cargos mapeados.

AUMENTA LA PRESENCIA DE MUJERES EN EL EJECUTIVO

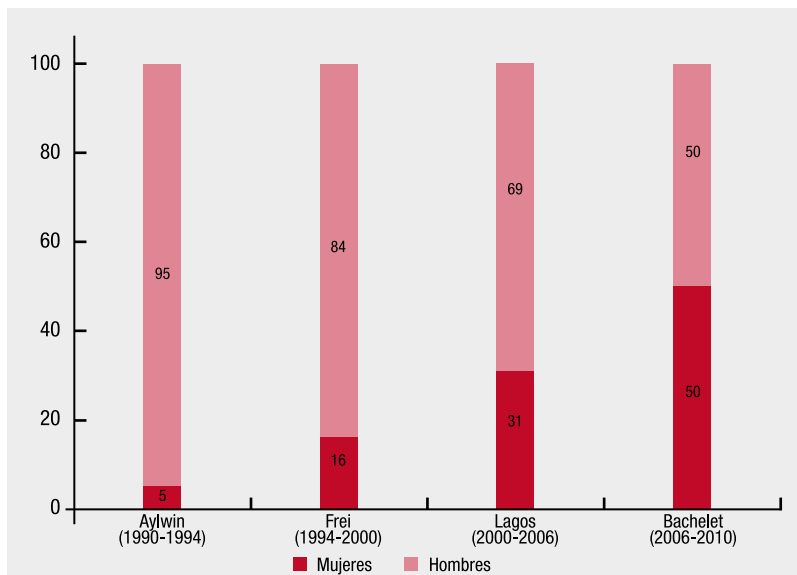
Cabe destacar en primer término que ha habido un aumento sostenido de la presencia de mujeres en el gabinete desde el año 1990, lo que lo convierte en el sector de más notorio cambio. El primer gabinete del Presidente Patricio Aylwin estaba compuesto por dieciocho hombres y ninguna mujer; luego, en enero de 1991, se crea el Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM), cuya autoridad máxima tenía el rango de ministra. En el primer gabinete del Presidente Eduardo Frei había tres mujeres y diecinueve hombres; en el del Presidente Ricardo Lagos las ministras llegaban a cinco entre dieciséis. Finalmente, el primer gabinete de la Presidenta Michelle Bachelet fue paritario, y luego fue variando en su período entre un 41% y 50% de mujeres. Esta evolución se aprecia en el Gráfico 30.

El aumento en la participación femenina no se reduce a la jefatura ministerial. Al observar la evolución de las jefaturas de otros organismos que ejecutan las políticas ministeriales, y de algunos altos cargos funcionarios que inciden de manera significativa en las decisiones, se encuentra que desde el año 1995 a la fecha la participación femenina ha aumentado en la mayoría de los casos.

Pero ese incremento no ha sido homogéneo en todos los ministerios. En efecto, al hacer la distinción según el sexo de la jefatura ministerial, se aprecia una diferencia en la distribución de los cargos que estas autoridades designan –jefes de gabinete, de división y seremis–, de modo que los ministerios dirigidos por mujeres resultan estar más “feminizados” en su composición. Así, en la medida en que hay más ministras de Estado se logra un mayor equilibrio de género, aunque no necesariamente la paridad. Ahora bien, en una mirada longitudinal se observa que este efecto, notorio en los inicios, se va morigerando con el tiempo. Como se observa en el Cuadro 55 y en el Gráfico 31, en 1995, cuando sólo dos mujeres ejercían como ministras, el 65% de sus designaciones fueron mujeres, en cambio los ministros varones de la época sólo designaron un 8% de mujeres. Para el año 2009 la brecha entre las designaciones se redujo. En efecto, el 36% de las designaciones de las diez ministras fueron mujeres, y el 28% de las designaciones de los doce ministros también lo eran.

En otras palabras, para 2009 los patrones de designación se van asemejando: al haber similar número de ministros y ministras, más equiparables son las designaciones que realizan. Es posible que una parte del incremento en la designación de mujeres pueda explicarse por el efecto de tener una Presidenta para quien ha sido importante el tema de la paridad, y quien a comienzos de su gobierno entregó instrucciones explícitas en este aspecto. Sin embargo, los datos evidencian que es un proceso que se venía produciendo con anterioridad: en 2005 ya existía una mayor designación de hombres por parte de las ministras y de mujeres por parte de los ministros (Cuadro 56 y Gráfico 31), lo que representa un estado deseable, en la medida en que el sesgo de género deja de ser un

GRÁFICO 30
Primeros gabinetes, presencia de hombres y mujeres (porcentaje)



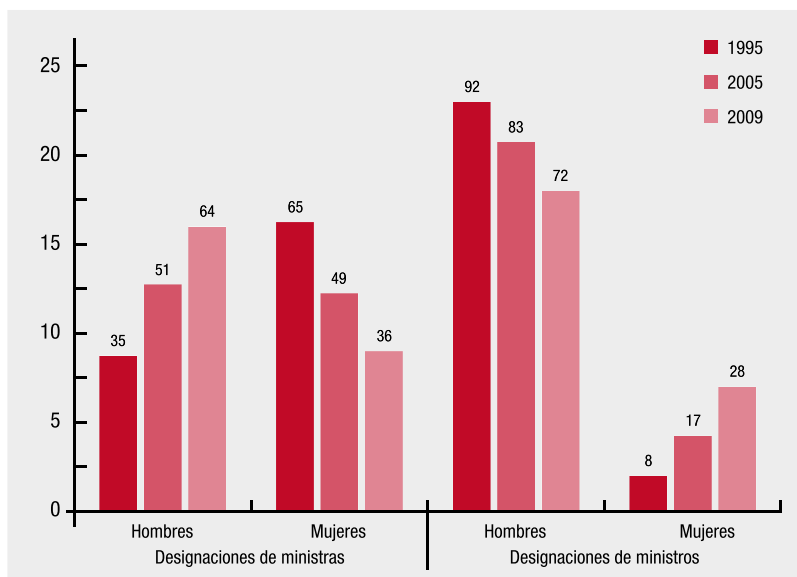
Fuente: Elaboración propia.

CUADRO 56
Designaciones de hombres y mujeres por ministros y ministras, años 1995 - 2005 - 2009

Años	Designaciones de las ministras		Designaciones de los ministros	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
1995	15	28	218	18
2005	44	43	249	50
2009	147	83	209	83

Fuente: Elaboración propia.

GRÁFICO 31
Autoridades designadas por ministras y ministros 1995 - 2005 - 2009 (porcentaje)

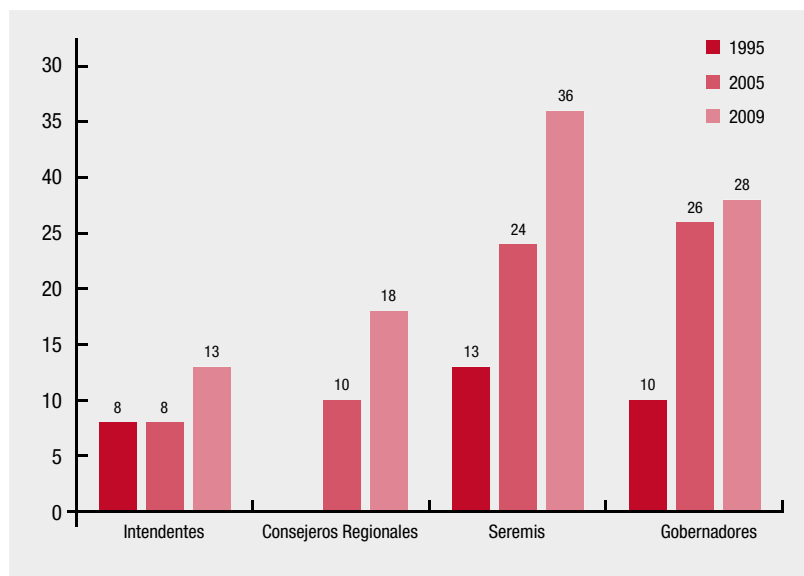


Fuente: Elaboración propia.

factor exclusivo al momento de las designaciones y que los varones han entendido y asumido un rol activo en la incorporación de mujeres.

GRÁFICO 32

Participación femenina en el Poder Ejecutivo, Nivel Regional 1995 - 2005 - 2009 (porcentaje)



* Consejeros Regionales s/d para 1995.

Fuente: Elaboración propia.

CUADRO 57

Alcaldesas y concejales 1995 - 2005 - 2009 (porcentaje)

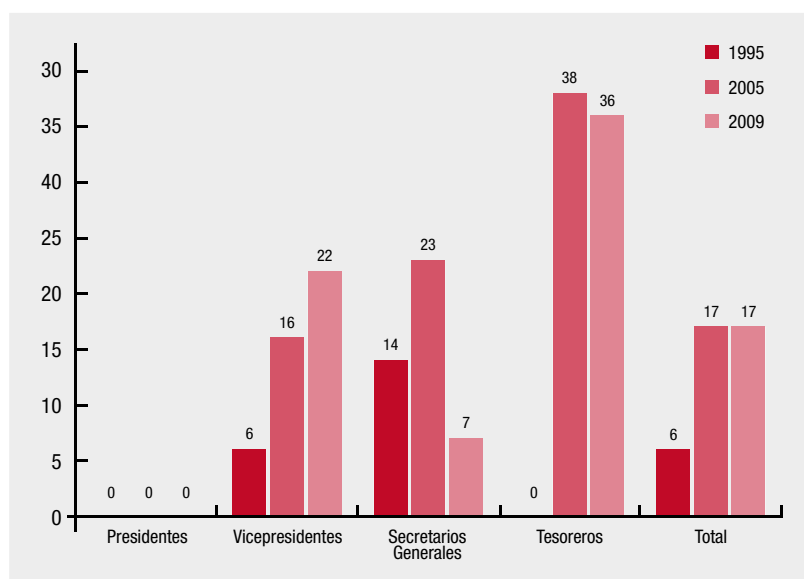
	1995	2005	2009
Alcaldes	8*	12	14
Concejales	13	21	23

* Se considera a todas las mujeres electas, independientemente de si fue por dos o cuatro años.

Fuente: Elaboración propia.

GRÁFICO 33

Directivas nacionales de partidos políticos (porcentaje)



Fuente: Elaboración propia.

REGIONES Y PODER LOCAL

En los organismos gubernamentales regionales se puede observar un comportamiento dispar. Por una parte, la cantidad de intendentes mujeres ha variado muy poco entre 1995 y 2010, de una a dos. Es importante considerar que el presente Mapa registra un momento de cada año y no refleja, por lo tanto, las fluctuaciones dentro de cada período. El punto de mayor presencia de intendentas ocurrió durante el gobierno de Ricardo Lagos en que se llegó al 31%, pero la mayor parte del tiempo ha habido solo una o dos mujeres ejerciendo como tales. En el nivel provincial, en 1995 había mujeres en un 10% de las gobernaciones, y en la actualidad constituyen el 28%.

Las secretarías regionales ministeriales (SEREMI) son el sector del gobierno local donde más notorio ha sido el incremento de la presencia femenina. Como se observa en el Gráfico 32, la designación de secretarios o secretarías regionales ministeriales ha variado de la siguiente manera: de los 180 seremis registrados el año 1995, sólo 24 eran mujeres (13%), y para el año 2009, de los 248 contabilizados 88 lo eran, esto es, un 36%.

ALCALDES Y CONCEJOS MUNICIPALES

La presencia de mujeres como máximas autoridades municipales, electas por votación popular, se ha duplicado entre 1992 y 2009. En los primeros comicios donde se renovó la totalidad de los cargos se eligió a 28 mujeres y 334 hombres. En el año 2009 estaban en ejercicio 46 alcaldesas (14%) y 296 alcaldes (86%). En los concejos municipales la variación ha sido similar en términos porcentuales, partiendo de un 13% en 1995 y alcanzando un 23% en 2009 (ver Cuadro 57).

PARTIDOS POLÍTICOS

La poca presencia de mujeres en las directivas de los partidos políticos es un tema que aparece con frecuencia en la literatura. Los datos recopilados muestran que, considerando todos los partidos políticos constituidos y registrados en el Servicio Electoral, en los años que han sido analizados en este Mapa (1995, 2005 y 2009) ninguna mujer ocupaba una presidencia de partido (Gráfico 33).

Es importante recordar que el Mapa registró esos tres años como puntos en el tiempo y no abarca lo que sucede el resto del período. En efecto, desde el retorno a la democracia se registran cinco presidentas de partido: Laura Rodríguez (PH), Ángela Vivanco (PUCC), Gladys Marín (PC), Soledad Alvear (PDC) y Marilén Cabrera (PH).

Por lo demás, la presencia de mujeres en las directivas varía según el partido del que se trate. El partido con mayor presencia de mujeres en su directiva para el año 2009 es el Partido Humanista, con cinco de sus dieciséis integrantes. Luego están la UDI, la DC y el PPD, con dos mujeres cada uno.

Esto es relevante porque son los partidos políticos los que proponen las ternas para los nombramientos de autoridades y definen las plantillas de candidatos para las elecciones, actuando como “porteros” de otros espacios de poder político como el Poder Legislativo o incluso el gabinete. La escasa presencia femenina en las directivas probablemente influye en las propuestas de ternas y plantillas, y así, impide que la política sea un espacio para que hombres y mujeres puedan ejercer todos sus derechos en igualdad de condiciones.

RECUADRO 10

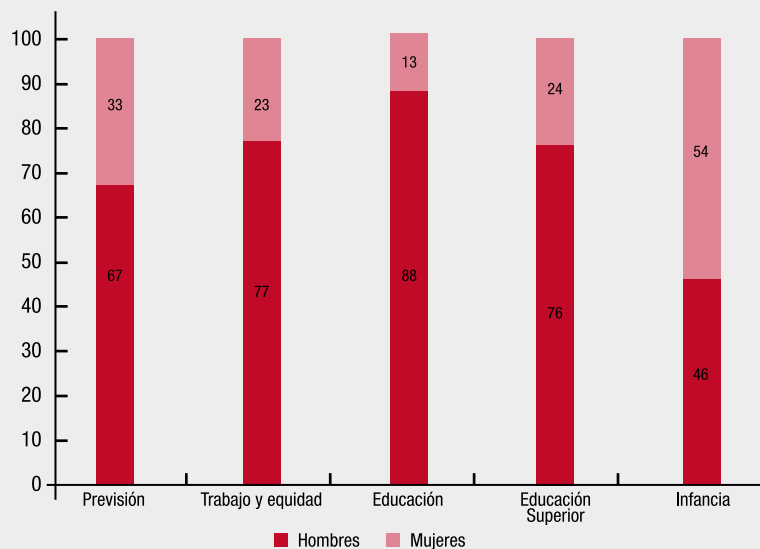
COMISIONES ASESORAS PRESIDENCIALES 2006 - 2010

Las Comisiones Asesoras Presidenciales (CAP) buscaron cristalizar el sello participativo del gobierno de la Presidenta Bachelet (Aguilera 2009). Son instancias no institucionalizadas legalmente; su composición, funcionamiento y duración son decisiones discrecionales de la Presidenta. Todas han incorporado la participación de diversos actores sociales: representantes de organizaciones no gubernamentales y gremiales, técnicos y expertos en los distintos temas.

El desequilibrio de género en el resto de las Comisiones Asesoras no es sorprendente si se considera que están integradas en buena medida por expertos de centros de estudios y de la sociedad civil organizada, que también se caracterizan por un predominio de hombres en los cargos de mayor jerarquía. En ese sentido tienden a reproducir la desigualdad distributiva en la escala social.

Para un estudio realizado por la FLACSO se analizaron seis experiencias: Consejo de Previsión Social, Consejo de la Infancia, Consejo de Educación, Consejo de Probidad y Eficiencia de la Gestión Pública, Consejo de Educación Superior y Consejo de Equidad. La distribución de hombres y mujeres en estas instancias muestra una importante participación femenina comparada con otros sectores explorados, pero lejos aún de la paridad, salvo el caso del Consejo de la Infancia, en que hay una mayoritaria presencia femenina, la que en todo caso reproduce la representación de género dominante que asocia a las mujeres con los temas relativos a la infancia.

Participación de hombres y mujeres en Comisiones Asesoras Presidenciales 2006 - 2010* (porcentaje)



* Los datos del Consejo de Probidad no están disponibles.

Fuente: Elaboración propia.

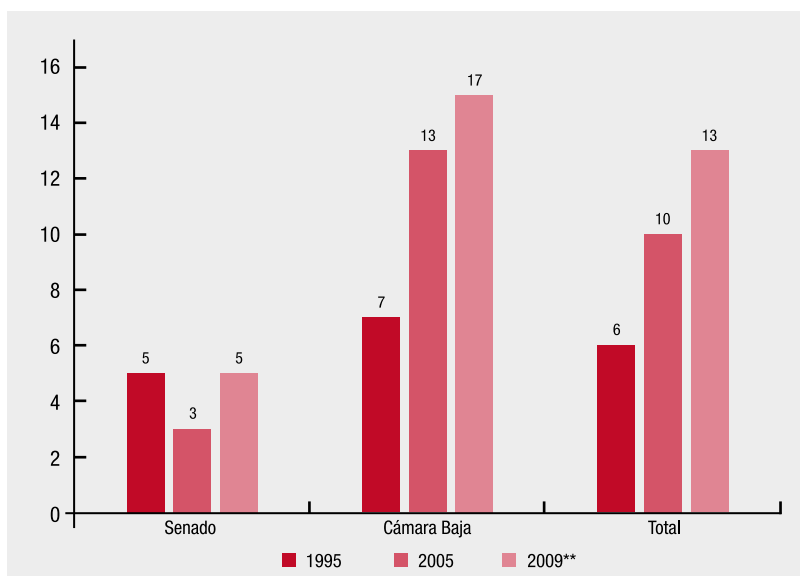
PODER LEGISLATIVO

El incremento de mujeres en el Parlamento ha sido lento, pero sostenido: para el año 1995, diez de 158 parlamentarios electos eran mujeres; el año 2005 había dieciséis, para llegar a veintidos luego de las elecciones realizadas en diciembre de 2009 (Gráfico 34). Si se mira por separado la cantidad de diputadas y senadoras, se observa que en 1995 las primeras eran ocho y el 2009 llegaban a diecinueve, más que duplicándose. En las recientes elecciones se perdieron dos. Las cifras de senadoras estuvieron estancadas desde 1989 hasta las últimas elecciones parlamentarias, que rompieron la tendencia de nunca haber

sido electas más de dos senadoras en un mismo período. Esta situación cambió en diciembre de 2009, al ser elegidas tres senadoras más, con lo cual la representación de mujeres en la Cámara Alta pasa de un 5% a un 13%. En cualquier caso, del total de candidatos presentados por el conjunto de coaliciones políticas a los comicios parlamentarios de diciembre de 2009, sólo el 17% fueron mujeres.

A este ritmo, el objetivo sancionado en Beijing en 1995 de lograr un 30% de representación femenina en el Poder Legislativo está lejos de alcanzarse, sobre todo considerando que el número de candidatas a la Cámara Alta nunca ha excedido el 20%.

GRÁFICO 34
Participación femenina en el Poder Legislativo (porcentaje)



Fuente: Elaboración propia.

* Sólo se considera parlamentarios electos.

** Datos según las elecciones 2009.

CUADRO 58
Desempeño electoral de candidatos y candidatas a la Cámara Baja 1989 - 2009

Elección	Candidatas mujeres	Mujeres electas	% mujeres electas según n° de mujeres candidatas	% hombres electos según n° de hombres candidatos	Diferencia
1989	33	7	21	29	8
1993	49	9	18	33	15
1997	83	13	16	30	14
2001	55	15	27	32	5
2005	62	17	27	32	4
2009	71	17	24	29	5

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Servicio Electoral.

El comportamiento electoral de los chilenos en las últimas décadas ha mostrado que en general no discriminan a las mujeres como candidatas. Al analizar las tasas de electividad, es decir la proporción de candidatas y candidatos electos sobre el total de los presentados a la elección, un estudio de la Corporación Humanas (2005) muestra que los niveles de electividad promedio de hombres y mujeres son similares, siendo de 49% para las elecciones del año 2004. A este desempeño similar hay que agregarle el hecho de que las candidatas presentan cifras menores de gasto electoral respecto de sus compañeros varones, lo que lleva a preguntarse por qué los partidos nominan a pocas candidatas si éstas logran salir electas con menos gasto electoral.

En cuanto a la electividad de los candidatos a la Cámara Baja, la brecha entre hombres y mujeres se acorta hasta llegar a los cuatro puntos el año 2005. En 1989 un 21% de las mujeres que se presentaron a la elección la ganaron; en los años 2001 y 2005 el porcentaje fue 27%. Sin embargo, en la reciente elección parlamentaria el desempeño de las candidatas bajó a un 24%, incrementando la brecha respecto del desempeño masculino en un punto porcentual (5%), tal como se aprecia en el Cuadro 58.

PODER JUDICIAL

En el Poder Judicial las cifras también muestran un avance: considerando la Corte Suprema, las Cortes de Apelaciones y el Tribunal Constitucional, entre 1995 y 2009 la presencia de mujeres ha variado entre un 20% y 35%.

La presencia de mujeres como integrantes de la Corte Suprema ha variado sobremanera en los años estudiados; en 1995 ninguna era miembro del máximo tribunal, en 2005 había una y en 2009 se registran cinco. A los integrantes de la Corte Suprema los designa la Presidencia de entre una propuesta de cinco candidatos confeccionada por el Poder Judicial. Las cinco ministras que integran la Corte Suprema fueron nominadas durante el Gobierno de la Presidenta Bachelet.

En el mismo período se observa una mayor presencia de mujeres como integrantes de las Cortes de Apelaciones: pasaron de 27 a 67 entre 1995 y 2009. A pesar de ello, en el período no se observa una variación en la presidencia de estos tribunales (Gráfico 35).

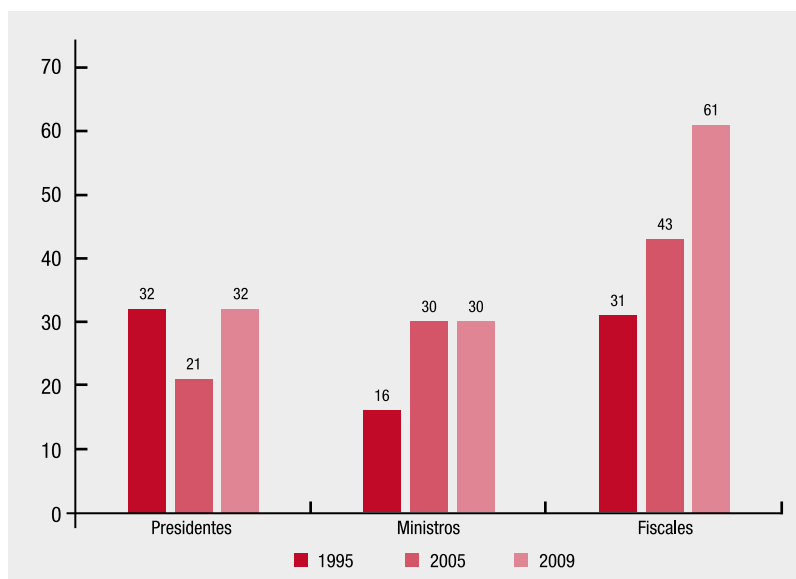
PODER ECONÓMICO

Desde la perspectiva de este Informe se entiende el poder económico como la capacidad de control de recursos y participación en el mercado por parte de ciertos actores, que permite influenciar el proceso económico. Entre los campos de poder explorados, éste muestra la más baja presencia de mujeres. Partiendo de un piso muy bajo, ha aumentado desde mediados de la década de 1990, pero ello no se ha reflejado en una diferencia significativa en términos absolutos ni en relación con los demás campos estudiados.

Considerado en su conjunto, en el poder económico la presencia de mujeres en los más altos puestos llega a un 5,2% el año 2009; bajo en relación con otros campos descritos por el Mapa (Gráfico 36). Diversos estudios, con otras muestras de empresas, confirman esta baja representación femenina en el poder económico.

GRÁFICO 35

Participación femenina en el Poder Judicial 1995 - 2005 - 2009 (porcentaje)



* La categoría Fiscales corresponde sólo a Corte Suprema y Cortes de Apelaciones.

Fuente: Elaboración propia.

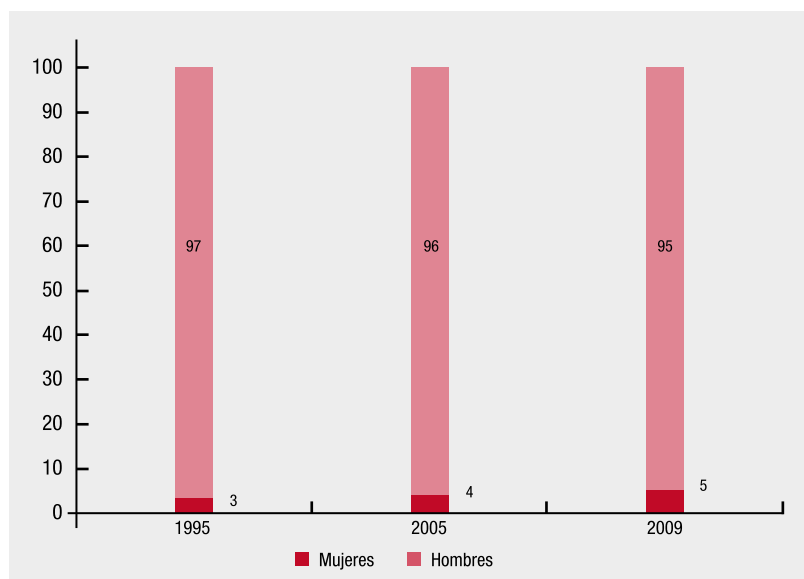
Según datos de la Corporación Humanas (El Mercurio 2008), en ninguna empresa del Índice General del Precio de Acciones (IGPA) hay más de una directora: de los 1.016 directores, sólo 19 son mujeres (2%). De las cuarenta principales empresas que se transan en la bolsa (IPSA), sólo el 7,5% cuenta con mujeres en su directorio. Un estudio de Seminarium (2007) arroja cifras similares: si se consideran los directorios y las gerencias generales, la participación femenina alcanzaría un escaso 3% en las empresas más grandes. Estas cifras no son privativas de nuestro país, como lo muestra el mismo estudio de Seminarium: en las cien empresas más grandes de Estados Unidos, por ejemplo, sólo cinco tienen como principal ejecutivo a una mujer.

En el presente Mapa de Género y Elite se incluyeron otras organizaciones, además de las grandes empresas, que también influyen en el proceso económico, tales como las agrupaciones de intereses y los asesores estratégicos.

Para las grandes empresas se exploró la composición de sus directorios —es decir su estructura de propiedad— y sus gerencias generales y de área. Se seleccionaron las más importantes empresas de cada sector y subsector económico en razón de su patrimonio bursátil y participación de

GRÁFICO 36

Hombres y mujeres de altos cargos en el poder económico total* 1995 - 2005 - 2009, distribución porcentual

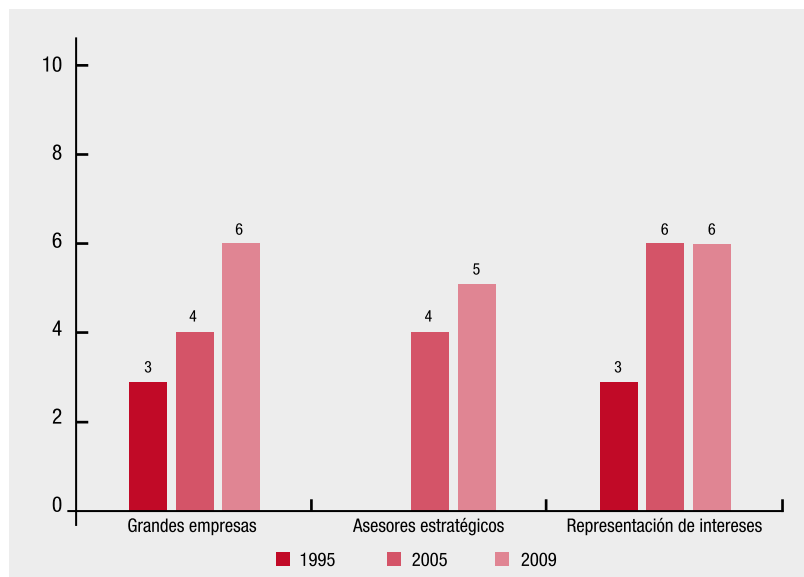


* Considera todos los cargos observados para el poder económico.

Fuente: Elaboración propia.

GRÁFICO 37

Participación de mujeres de altos cargos en el poder económico por actores económicos, 1995 - 2005 - 2009 (porcentaje)



* Asesores estratégicos s/d para 1995.

Fuente: Elaboración propia.

mercado, principalmente a partir de una triangulación entre el ranking de patrimonio bursátil disponible en la Superintendencia de Valores y Seguros y el ranking de empresas exportadoras de ProChile.

En el caso de las asociaciones de interés se observa un leve incremento de la presencia femenina

entre los años 1995 y 2005. Un incremento similar, pero más tardío, se observa en las grandes empresas entre el 2005 y el 2009, la presencia de mujeres en directorios y cargos ejecutivos varió de 4% a 6% (Gráfico 37).

Por lo demás, se observa que en el ámbito económico hay sectores más “masculinizados” que otros, tanto en términos de su distribución porcentual como de su evolución en el tiempo. La mayor presencia de mujeres en altos puestos, para cada año, se encuentra en los sectores de servicios, comercial y financiero; en los dos primeros también se aprecian los mayores incrementos, mientras que los sectores de transporte, construcción y productivo son los más masculinizados en términos de la composición de los cargos de poder.

La presencia de mujeres en los directorios es muy baja; en las 122 empresas estudiadas para 2009 alcanza a un 2,9%. El comportamiento según sector económico es disímil y también muy fluctuante dado el escaso número de mujeres. Si para el año 1995 alcanzaba un 3,2%, entre 2005 y 2009 se registra una fluctuación total de 1,5% a 2,9%.

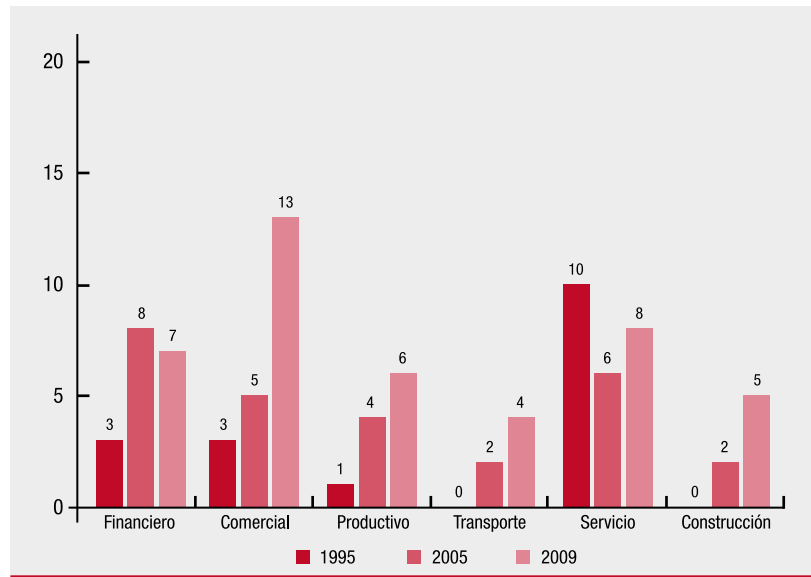
La participación es levemente mayor al considerar los principales cargos ejecutivos (gerencias generales y gerencias de área): en todos los sectores se ha experimentado un aumento de participación femenina, siendo el sector comercio donde las mujeres ocupan más cargos gerenciales, superando el 13%, seguido del sector de servicios y el financiero (Gráfico 38).

La literatura de género en ámbitos organizacionales y administrativos ha mostrado que la presencia femenina tiende a concentrarse en determinadas áreas gerenciales y a ser prácticamente ausente en otras. Como se verá en el próximo capítulo, esta segmentación de los cargos guarda relación con un tipo de representación de género que asocia ciertas posiciones a habilidades y características del liderazgo femenino. La empresa Seminarium Penrhyn Internacional (2009) muestra que el área de recursos humanos es la que aglutina la mayor presencia de mujeres (23%), seguida de

las áreas comercial (9%) y finanzas (7%). Los datos recopilados para la elaboración de este Mapa confirman tal tendencia: ciertas áreas son más permeables a la incorporación de mujeres, destacando el área de recursos humanos, que alcanza un 19% para el año 1995, un 24% para 2005 y un 23% para el año 2009. También existe una concentración importante de mujeres en las áreas legal, contabilidad, comercial, marketing y desarrollo organizacional (Gráfico 39). Estos hallazgos son coincidentes con la realidad corporativa en otros contextos nacionales (Dezsö y Gaddis 2008, Mc Kinsey & Company 2008).

Es en los gobiernos corporativos, es decir en la estructura de propiedad de las empresas, donde se manifiestan las mayores ausencias. No se encontró a ninguna mujer ocupando el cargo de presidenta de directorio en la muestra de empresas considerada por el Mapa y en los tres años explorados. En cuanto a las gerencias generales, el cargo ejecutivo de mayor importancia en las empresas chilenas, el panorama es similar: se encontró a sólo dos mujeres ocupando esa posición para el año 1995 (una de ellas corresponde a una empresa estatal) y sólo a una mujer en ese puesto, tanto para 2005 como para 2009. Es importante recordar que se trata de las empresas de mayor

GRÁFICO 38
Participación femenina en gerencias generales y de área por sectores económicos 1995 - 2005 - 2009 (porcentaje)

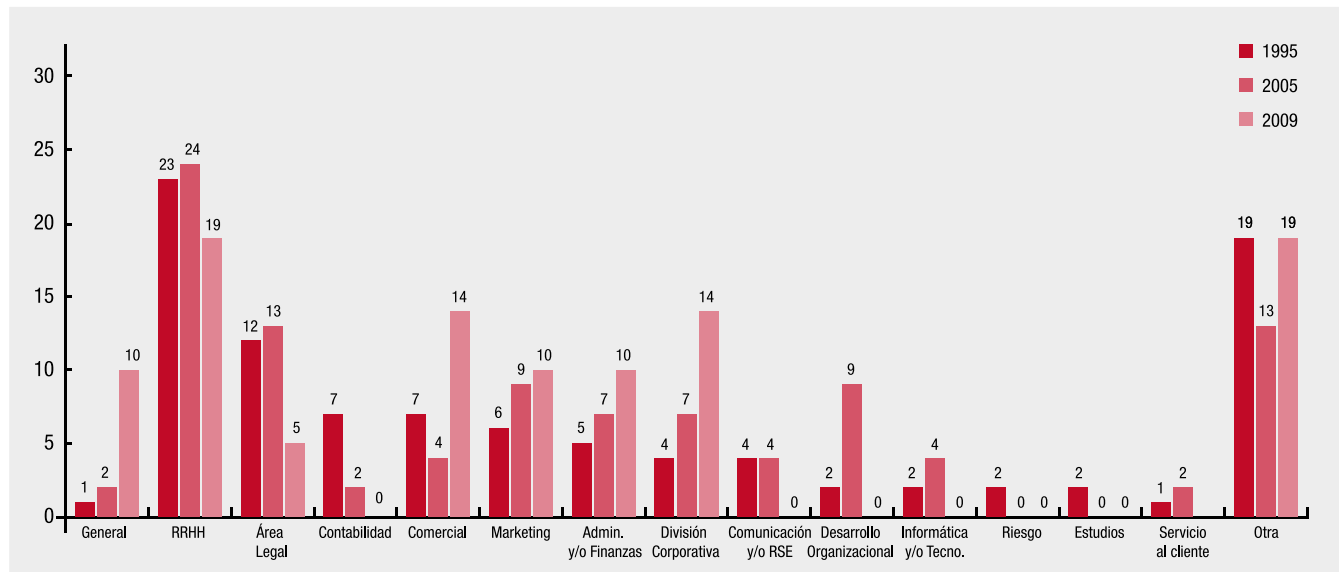


Fuente: Elaboración propia.

poder económico, considerando su participación en el mercado y su patrimonio bursátil.

La presencia femenina en las empresas públicas difiere de lo que ocurre en las empresas privadas. Analizando los cargos directivos y ejecutivos en conjunto se aprecian diferencias: mientras que la participación femenina en empresas estatales

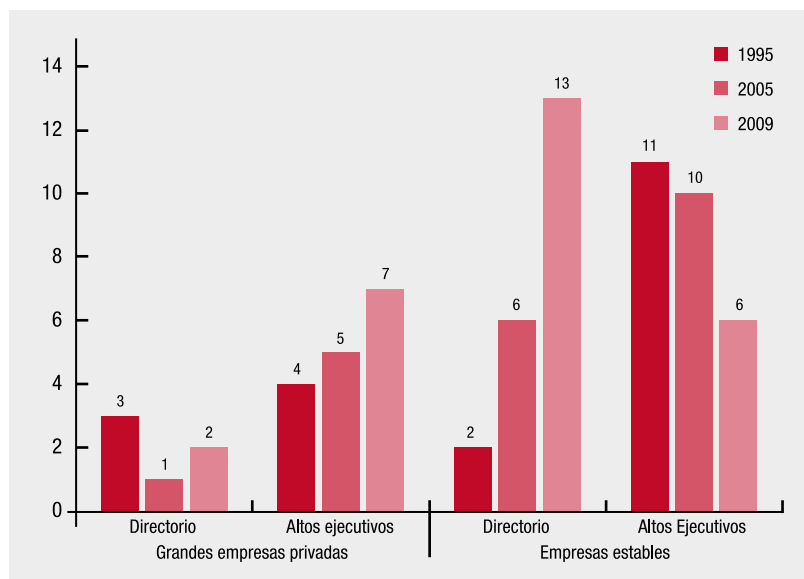
GRÁFICO 39
Distribución de la participación femenina en áreas gerenciales 1995 - 2005 - 2009 (porcentaje)



Fuente: Elaboración propia.

GRÁFICO 40

Participación femenina en directorio y gerencias en grandes empresas privadas y empresas estatales 1995 - 2005 - 2009 (porcentaje)



Fuente: Elaboración propia.

CUADRO 59

Consejos de las Artes 2005 - 2009 (porcentaje)

		2005		2009	
		Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Consejo Nacional de la Cultura y las Artes	Directorio nacional	73	27	60	40
	Comité consultivo	80	20	55	45
Consejo de la Música	Consejeros	87	13	60	40
Consejo Nacional del Libro	Consejeros	67	33	50	50
Consejo del Arte y la Industria Audiovisual	Consejeros	81	19	53	47
Total consejeros		78	22	54	46

Fuente: Elaboración propia.

alcanzaba un 7% para el año 1995, ya en 2009 llega a un 11%, mientras que en las empresas privadas su presencia varía de un escaso 3% a un 5% para los mismos años.

Al considerar directorios y plantas ejecutivas por separado (Gráfico 40), también se presentan diferencias en la participación femenina en relación con la propiedad de las empresas. Prácticamente en todos los años observados la presencia femenina es notoriamente mayor en las empresas estatales (salvo 1995, cuando es levemente menor), porcentaje que se dispara para el año 2009 (13%). Cabe destacar hoy la presencia de mujeres en la presidencia de directorios (5 de 23), situación completamente

nueva. Esta evolución está claramente asociada a la política de la Presidenta Bachelet de promover activamente la designación de mujeres en cargos de alta dirección pública durante su período.

En cuanto a las plantas ejecutivas, si bien se observa una disminución progresiva de la participación femenina en las empresas estatales observadas, al compararlas con empresas privadas de todos modos el porcentaje es mayor para los años 1995 y 2005, y sólo levemente menor para el año 2009. Tal como en el caso anterior, destaca la escasa presencia femenina en las gerencias generales para todos los años observados, que en la actualidad alcanza sólo a dos titulares.

PODER SIMBÓLICO

Este Informe entiende por poder simbólico la capacidad de algunas personas o instituciones de producir e imponer sentidos, orientaciones y valoraciones con influencia colectiva en la sociedad. Los medios de comunicación social, las iglesias, las universidades y los colegios de elite son algunos ejemplos de instituciones que tienen un poder simbólico. Atendiendo a esta definición amplia y dada la diversidad presente en esta área, la muestra se construyó utilizando fuentes y criterios de diverso origen: en algunos casos se trianguló información proveniente de rankings ya existentes, en otras se incluyó la totalidad de registros del sector, y se consideró además el juicio experto de informantes clave que dirimieron la inclusión de otras organizaciones o personas.

La presencia de hombres y mujeres en las instancias pertenecientes al poder simbólico ha variado en general positivamente, aunque sin duda es aún insuficiente si el objetivo es conseguir una relación más equilibrada. Para el año 1995 la presencia de mujeres en la totalidad del poder simbólico llega a un 13%, valor que se incrementa a un 16% el año 2005, alcanzando un 22% para el año 2009.

Destaca el caso de los Consejos de las Artes, en

cuanto a sus miembros de directorios y consejeros. Como se muestra en el Cuadro 59, si bien tienen pocos miembros, para el año 2009 la presencia de hombres y mujeres estaría dentro de la zona de paridad (40-60%), situación distinta de lo que ocurría el año 2005, cuando existía mayor presencia masculina en todos los cargos analizados. Es interesante porque la elección o designación de estos integrantes es “mixta”: algunos son designados por autoridades del Ejecutivo y otros son representantes de gremios.

UNIVERSIDADES

En una muestra de las veinte universidades mejor clasificadas en las principales clasificaciones de universidades nacionales, en ninguno de los años estudiados (1995, 2005 y 2009) había una mujer ejerciendo como rectora. Si se considera la totalidad de universidades (57), en 2009 había cuatro rectoras (7%).

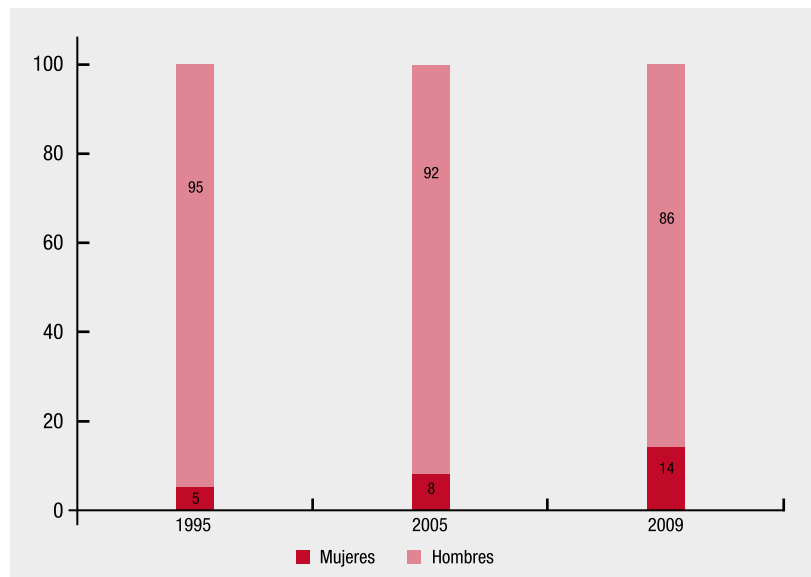
En los decanatos y principales institutos universitarios se ha producido una variación positiva. En 1995 tan sólo el 5% eran encabezados por mujeres, mientras que llegan al 14% en 2009. Esta evolución se observa en el Gráfico 41.

MEDIOS DE COMUNICACIÓN

En los medios de comunicación la presencia de mujeres también ha experimentado un aumento en términos relativos. Tal como muestra el Gráfico 42, en 1995, 51 mujeres (14%) ocupaban altos cargos en un total de 359 medios escritos, radiales y televisivos. Para el año 2009 ese número ha crecido de modo importante: 93 mujeres en 480 medios (19%).

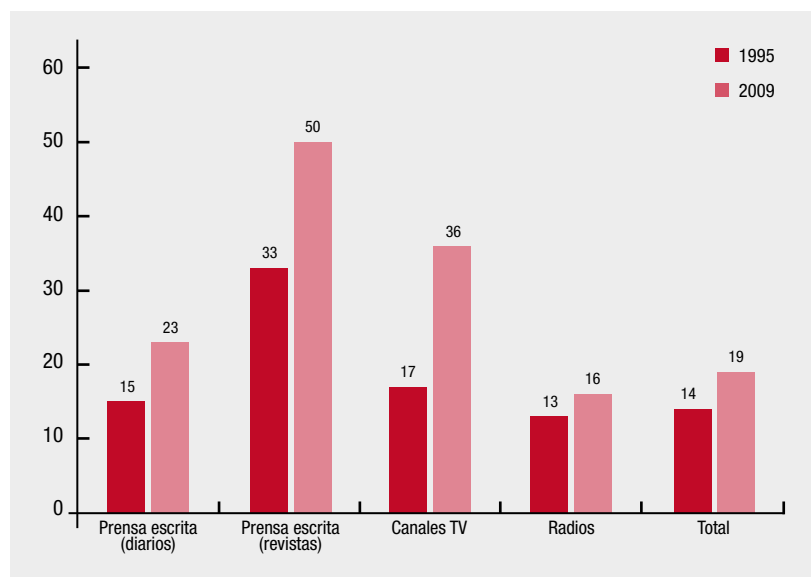
En los medios escritos—periódicos de circulación nacional y revistas—, la presencia de mujeres alcanza en la actualidad el 29%, aumentando diez puntos porcentuales desde 1995. Hay una menor presencia de mujeres como presidentes y directores de periódicos; para el conjunto de años considerados sólo se registra una mujer ocupando el año 2009 el cargo de directora de un diario de circulación nacional. Este dato contrasta con la alta presencia en 2009 de mujeres como editoras de periódicos (29%), directoras

GRÁFICO 41
Decanos, decanas y directores de institutos de las principales universidades del país (porcentaje)



Fuente: Elaboración propia.

GRÁFICO 42
Mujeres en altos puestos en medios de comunicación, 1995 - 2009 (porcentaje)



Fuente: Elaboración propia a partir de información entregada por ARCHI y recopilada de Guía Silber.

de revistas (50%) y en cargos de dirección en los canales de televisión (36%).

La presencia de mujeres en los altos cargos de las radios de frecuencia modulada ha variado de un 13% a un 16% entre 1995 y 2009.

PODER SOCIAL

Desde este Informe se entiende poder social como la capacidad de actores sociales y agrupaciones de la sociedad civil para instalar temas en la opinión pública y articular algún tipo de acción colectiva; y comprende agrupaciones tales como organizaciones no gubernamentales, agrupaciones estudiantiles y sindicales, entre otras.

CUADRO 60

Participación de hombres y mujeres en las presidencias de organizaciones sociales por ámbito de acción

Organizaciones	Hombres (%)	Mujeres (%)	Número de organizaciones
Ambientales	75	25	8
Sexualidad	80	20	5
Acción solidaria	67	33	3
Reivindicación étnica	71	29	7
Consumidores	83	17	6
Vivienda	0	100	2
DDHH	0	100	2
Otras	33	67	6
Total	61	39	39

Fuente: Elaboración propia, ver detalle de muestra en Anexos 8 y 9.

El campo del poder social es difícil de abarcar por su complejidad, movilidad y escasez de registro, razón por la cual se exploraron instancias sólo para el año 2009 y principalmente mediante el criterio de jueces especializados para dirimir la muestra final.

De un total de 230 cargos del poder social analizados, el 17% corresponde a mujeres, un valor que se encuentra por debajo de los campos de poder político y simbólico, pero bastante más arriba que en el caso del poder económico.

No obstante, al distinguir el poder social por tipos de agrupaciones se aprecian notables diferencias en la participación femenina. En una muestra de 39 cargos de presidente y/o director de ONG, la participación de las mujeres resulta bastante alta, bordeando la zona de paridad con un 39%, tal como se muestra en el Cuadro 60.

En el caso de las organizaciones de trabajadores, al considerar centrales nacionales, federaciones, confederaciones y agrupaciones de carácter na-

RECUADRO 11

OTRAS POSICIONES DEL PODER SIMBÓLICO

En el presente mapa no es posible dar cuenta de un conjunto de personas que tienen ocupaciones relevantes en la determinación de contenidos a los que están expuestos cotidianamente las personas, tales como directores de películas, directores de programas televisivos y Premios Nacionales, entre otros. Sin embargo, se hizo el ejercicio de observar algunas áreas específicas para intentar dar cuenta del poder simbólico más ampliamente.

- Directores de películas chilenas entre 1980 y 2009: 109 películas en total; 102 dirigidas por hombres, 7 por mujeres.
- Premios Nacionales entre 1942 y 2009: 196 en total; 173 otorgados a hombres, 23 a mujeres.
- Sólo dos de los directores de los diez programas de televisión abierta más vistos durante agosto de 2007 eran mujeres. Cantidad que sube a cuatro al considerar los programas más vistos de 2009, según datos de TIME IBOPE.
- Al considerar el total de Premios Altazor, pero excluyendo aquellos entregados a agrupaciones artísticas, de los 346 otorgados desde el año 2000 a la fecha, sólo 96 han recaído en mujeres de diversas disciplinas. Considerando las áreas artísticas, aquella que presenta mayor participación femenina es el área de artes escénicas (42%), mientras que las áreas musical y literaria son las con más baja presencia (18% y 17%). En cuanto a los colegios de premiación de los Premios Altazor, la participación de hombres y mujeres se acerca a la zona de paridad. Del total de miembros un 39% son mujeres.
- De acuerdo al Ranking Brand Asset Valuator (www.thelabyr.cl), de 10 "rostros" y celebridades de nuestro país, sólo 2 son mujeres.
- Al considerar la totalidad de columnistas de 8 de los periódicos de mayor circulación nacional, sólo el 22% corresponde a mujeres.

cional, el panorama es que en 66 organizaciones sólo hay siete mujeres que ejercen como presidentas (un 11%). En las directivas de las mismas organizaciones la distribución es similar, con un 12% de mujeres. Por su parte, al considerar la presidencia de 99 sindicatos nacionales, la participación femenina alcanza un 15%. Compárese estos porcentajes con el 34% de los obreros y empleados que son mujeres, según la Encuesta CASEN 2006.

En el caso de las federaciones de estudiantes universitarios, sólo tres de las registradas son encabezadas en la actualidad por una mujer (15%); en contraste, según el anuario estadístico del Consejo de Rectores (2008) el 49% de la matrícula de pregrado corresponde a mujeres. Finalmente, el caso de los colegios profesionales rastreados muestra la menor participación femenina en este campo de poder; en ninguno de los seis colegios emblemáticos observados había una mujer ocupando el cargo de presidente.

REFLEXIONES FINALES

La presencia de mujeres en puestos de poder ha aumentado en los últimos quince años. Sin embargo, este incremento no ha sido homogéneo para todos los campos sociales considerados. El mayor avance se constata en las organizaciones públicas, particularmente en aquellas que integran el campo político. En el extremo opuesto, con la peor distribución del poder entre hombres y mujeres y con la menor tasa de variación, se encuentran las organizaciones del campo económico.

Al observar transversalmente los campos estudiados, el Mapa de Género y Elite constató la existencia de un efecto vertical sobre la distribución de posiciones entre hombres y mujeres. La llegada de mujeres al tope de las jerarquías favorece nombramientos más equilibrados en las posiciones subalternas. Esto se observó en

la composición de los ministerios, en los que el nombramiento de una ministra generaba una distribución que propendía a la paridad. Se puede conjeturar que este efecto podría mejorar el equilibrio de género en la distribución del poder en otros ámbitos que se han caracterizado por la poca presencia de mujeres, como es el caso de las dirigencias de los partidos políticos, las universidades o las cúpulas de las federaciones estudiantiles.

Es posible que los avances hacia una distribución del poder más equitativa en los ámbitos públicos se deban a que son campos más visibles para el escrutinio ciudadano y más sensibles a las orientaciones normativas. La sociedad espera de estos ámbitos una acción ejemplar en términos de equidad y justicia social, en general y en materia de género en particular, lo que puede ejercer una mayor presión en favor de cambios distributivos. Por el contrario, la estructura del poder en los ámbitos más privados, como el campo económico, es menos visible y los nombramientos se subordinan a criterios de eficiencia y competitividad. También hay que reconocer el importante efecto de las voluntades políticas y las medidas de acción positiva que se han desarrollado formal e informalmente en el ámbito político durante la última década, y que parecen ausentes en los ámbitos económico y social. Sin una voluntad y una política clara desde la Presidencia de la República es difícil imaginar los avances tan drásticos que ha tenido la presencia de mujeres en la alta dirección pública durante los últimos años.

Los capítulos siguientes de esta parte estarán dedicados a explorar algunos de los factores que explican la realidad de los campos económico y político en Chile; factores que se rastrean en las representaciones, en las instituciones y en las relaciones de género que conforman las lógicas y dinámicas que los caracterizan.



capítulo 16

La construcción social de la demanda: el mercado de las altas ejecutivas

EL DISCURSO DE LA AUTODISCRIMINACIÓN: ELLAS PONEN EL FRENO

Como mostró el Mapa de Género y Elite 2009, en las empresas chilenas las mujeres siguen ocupando una pequeña minoría de los altos puestos de poder: así, el ámbito económico es la esfera social con la peor distribución de género en Chile, respecto del poder. Apenas un 5% de mujeres ocupan posiciones de alta responsabilidad en la gestión de las principales empresas chilenas,

y sólo un 3% participa de la propiedad. Estas cifras no sólo son preocupantes desde un punto de vista distributivo y de la igualdad de género, sino que tienen efectos sustantivos en el modo en que se conforma el campo económico en Chile, pues se constata que las mujeres no están accediendo a las posiciones desde las cuales es posible incidir en la gestión de las empresas, en la generación de empleo y en la construcción de mercados que brinden a la sociedad bienes y servicios de calidad.

¿Cómo explican los agentes económicos una distribución del poder organizacional tan desigual? Dos son los argumentos que suelen esgrimirse, y ambos centran el foco en la “oferta” del mercado laboral, es decir del lado de las propias ejecutivas. El primer argumento, sostenido por empresarios y reclutadores de ejecutivos, es de índole estructural, y alude a la escasez de mujeres con el capital humano requerido para tales posiciones. Según esta tesis, no habría suficientes mujeres con las credenciales y experiencia necesaria para desempeñarse como gerentes, gerentes generales o miembros de directorios de grandes empresas.

“... yo creo que hay una base objetiva donde tú tienes menos donde elegir hoy, en ciertos ámbitos, pero con la entrada de mujeres a la universidad eso va a cambiar en diez años más o quince años más...”

(Presidente de grupo económico, hombre. En OSUAH 2009)

Este argumento tiene un cariz evolutivo; confía que en el mediano plazo las instituciones encargadas de formar el capital humano irán proporcionando el contingente de mujeres profesionales que modifique los equilibrios del poder en la empresa, y por lo mismo no reconoce la existencia de barreras específicas para las mujeres. Sin embargo, en Chile las tasas de egresados de programas relacionados con el mundo corporativo, como es el caso de ingeniería comercial, mención administración, muestran que desde los años noventa la proporción de egresados hombres y mujeres prácticamente se ha equiparado. El Cuadro 61 muestra el porcentaje de hombres y mujeres egresadas de ingeniería comercial de las universidades de Chile y Católica entre 1980 y 2009.

Por la tanto, la teoría del paso directo de las aulas universitarias a la ruta hacia el poder organizacional parece no ajustarse a la realidad.

Un segundo argumento es aquel de la autodiscriminación. En esta tesis la explicación sigue del lado de la oferta, al sostener que son las propias ejecutivas las que rehúsan ascensos y se muestran menos proclives a incrementar sus responsabilidades. A diferencia de los ejecutivos varones, que manifiestan explícitamente desde el inicio de sus

trayectorias laborales su intención de avanzar en las posiciones de la organización, las ejecutivas, según esta tesis, muestran una mayor propensión a estabilizarse en posiciones intermedias.

“La verdad es que es un tema que se conversa mucho en las compañías, si son o no machistas, y yo te diría en mi experiencia que las empresas no son las machistas, te diría que de alguna manera la mujer se resta antes de querer dar la pelea o la competitividad por un cargo de mayor responsabilidad. Lo que tú ves cuando te toca tratar con profesionales hombres jóvenes: a los seis meses están pensando ¿dónde puedo saltar, dónde puedo ir, cuál es mi futuro, cuál es mi plan de carrera, dónde voy a llegar?, están preguntando con bastante vehemencia, y tú no ves eso en las mujeres”.

(Hombre, gerente, empresa grande)

Si la tesis de la escasez de ejecutivas capacitadas centraba el análisis en las instituciones formadoras de capital humano, la tesis de la autodiscriminación sitúa el problema en las propias mujeres profesionales y sus decisiones laborales, con lo cual el campo empresarial y sus lógicas de funcionamiento quedan como factores exógenos al problema. Para examinar la tesis de la autodiscriminación, sus supuestos y alcances, es necesario acompañar a las ejecutivas en sus itinerarios por la ruta hacia el poder organizacional. Será la tarea del próximo capítulo. En este capítulo se revisa lo que sucede con el otro lado del mercado: la demanda. ¿Son los agentes económicos y sus

CUADRO 61
Mujeres egresadas de ingeniería comercial, mención administración (porcentaje)

		1980-1984	1985-1989	1990-1994	1995-1999	2000-2004	2005-2009
Universidad de Chile	Mujeres	29	30	44	40	43	44
	Hombres	71	70	56	60	57	56
	Total	100	100	100	100	100	100
Universidad Católica de Chile	Mujeres	36	32	40	45	47	-
	Hombres	64	68	60	55	53	-
	Total	100	100	100	100	100	-

Fuente: Elaboración propia sobre datos de directorios de ex alumnos.

prácticas de demanda y contratación neutros a las consideraciones de género? ¿Es posible descolgar el análisis de la demanda de toda responsabilidad en la inequitativa distribución del poder en la empresa chilena?

Los estudios de género de los últimos veinte años han develado la existencia de mecanismos más o menos conscientes que operan en los distintos segmentos del mercado laboral, y que tienen consecuencias en el acceso de hombres y mujeres a industrias y puestos determinados. Diversas investigaciones han constatado dichos mecanismos en sectores específicos del campo empresarial chileno (Hola y Todaro 1992, Canales y Soto 1998, Mauro 2004).

En efecto, ni los empresarios ni los altos ejecutivos chilenos dudan en reconocer que los sesgos de género existieron en un pasado reciente. Sin embargo, opinan que ya no operan, debido a una toma de conciencia y a la propia lógica de funcionamiento del campo económico, donde la competitividad y la eficiencia no tendrían sexo.

“Yo no creo que a estas alturas se esté eligiendo gente porque son mujeres o porque no son mujeres. Estamos buscando productividad. Me lo hubieras preguntado hace treinta años atrás, te hubiera dicho que sí de todas maneras”.

(Presidente de grupo económico, hombre.
En Observatorio Social U.A.H. 2009)

Sin embargo, ¿han desaparecido los sesgos de género en los puestos de poder de la empresa chilena? Para aproximarse a una respuesta es necesario conocer más de cerca las representaciones y prácticas concretas de la demanda y contratación de altos ejecutivos.

¿DESDE DÓNDE SE CONSTRUYE LA DEMANDA? LAS REPRESENTACIONES DEL LIDERAZGO EN EL MUNDO CORPORATIVO

La investigadora Virginia Shein ha conducido estudios comparativos en distintos contextos

nacionales desde la década de 1970, midiendo, a través de un índice construido por ella y su equipo, la afinidad entre representaciones de género y las expectativas de lo que implica ser un gerente exitoso. La asociación “pensar en un gerente / pensar en masculino”, como ella lo ha denominado, sería una representación transversal en el mundo de los ejecutivos, que Shein y su equipo han comprobado para los casos de China, Japón, Reino Unido, Alemania y Estados Unidos.

En estos países la representación tradicional de vincular liderazgo corporativo y habilidades masculinas es dominante en ejecutivos varones y mujeres, incluso constatándose diferencias en la manera como definen qué significa ser hombre y qué significa ser mujer. En otras palabras, independientemente del contenido que se les asigne a las identidades de género, los agentes del mundo corporativo asocian liderazgo empresarial con masculinidad. Sólo en Estados Unidos, donde se han producido los mayores avances distributivos de género en posiciones gerenciales, se ha pesquisado un debilitamiento de esta representación dominante para el caso de las ejecutivas, manteniéndose fuerte en los ejecutivos varones (Shein 2001).

Según esta representación dominante, el liderazgo requiere de habilidades que son propias del carácter masculino, como la capacidad de mando –vinculada a una imagen autoritaria del ejercicio del liderazgo–, competitividad, capacidades analíticas, tolerancia al riesgo, toma de decisiones en contextos de incertidumbre y ambición por el poder. Como concluye Shein, “si se sostiene este punto de vista –como gran parte de los hombres lo hace, aparentemente–, no es de extrañar que en todo el mundo las mujeres tengan dificultades para ingresar y lograr avances en puestos ejecutivos” (Shein 2001: 683). El campo empresarial chileno sigue esta tendencia internacional: las opiniones de ejecutivos y empresarios rebosan de muestras de esta representación dominante.

“La única manera de sobrevivir en la empresa es siendo mucho más aguerrido

y mucho más competitivo, y en eso somos mucho más los hombres porque somos los cazadores y hay que buscar el animal para comerlo, y la mujer todavía sigue en una perspectiva, digamos, de mirada social. Puede que en otros países sea diferente, pero es una mirada que todavía en Chile..., como diciendo mira, la verdad no está mal que esté en la casa, no está mal que trabaje media jornada. Incluso lo buscan como un ideal..., yo encuentro que son mucho más inteligentes que uno”.

(Gerente, hombre, empresa grande)

Como se sostiene en la Parte 2 de este Informe, las representaciones de género son las imágenes de las relaciones entre hombres y mujeres que sirven de bisagra entre los sentidos sociales y el modo como los sujetos construyen sus identidades. Por ello es esperable que una representación muy difundida que asocia liderazgo a características masculinas tenga efectos en la manera en que las ejecutivas son vistas por sus compañeros, y en la manera en que ellas mismas se perciben.

“Yo trabajo como hombre, yo no me pongo a llorar, no tengo ataques, ¿me entendís?, yo soy como un hombre (...) tal vez hay otras personas que trabajan, que son más femeninas en el mal sentido de la palabra, de repente se enojan o se taiman, ¿entendís?, y eso es pésimo porque ah, ya, es mujer. Yo te digo que lo único en que se nota que yo sí soy mujer es que de repente tengo que llamar y decir oiga, sabe que no voy a ir porque se fue la nana, y ahí tú dices ah, soy mujer de nuevo, ¿viste?, estoy con los niños, ¿te fijai?”.

(Mujer, subgerenta, empresa grande)

A pesar de este predominio de representaciones tradicionales en la empresa chilena, recientemente ha emergido un fenómeno que complejiza el panorama de las representaciones corporativas. Se trata de una variante de esta representación tradicional que ha venido de la mano del discurso sobre el “liderazgo femenino”. El discurso se sus-

tenta en la idea de que existen atributos propios de una identidad femenina que pueden agregar valor en los procesos productivos y de gestión de la empresa (Deszo y Gaddis 2008, McKinsey Company 2008). Es el discurso al que se acoge la mayoría de las organizaciones y los centros de estudios que buscan promover el ingreso de más mujeres al mundo empresarial. Empresarios, ejecutivos y *headhunters* concuerdan en que el discurso del “liderazgo femenino” ingresó con fuerza en Chile en la década de 1990 de la mano de las empresas multinacionales, las que han puesto en práctica este discurso en programas y políticas que incentivan la contratación de ejecutivas (*diversity*), (ver Recuadro 12) y la promoción de éstas a posiciones de mayor poder organizacional (*mentoring*), generando un efecto imitativo en la industria nacional.

“Partió con las empresas multinacionales, ésas son las que partieron y después las empresas nacionales también; luego empezaron a darse cuenta de que había un aporte distinto, que era bueno tener una mujer (...) había una mentalidad en este país de que la gente elegía a sus iguales, que creía que sus iguales eran mejores”.

(Hombre, *headhunter*, empresa transnacional)

A pesar de los efectos positivos en el nivel distributivo, al hurgar más profundamente en el discurso del “liderazgo femenino” lo que aparece como soporte es una “exaltación de la diferencia”, según la cual aquellas características sexuadas de los individuos que otrora actuaban como criterios de exclusión se valorizan ahora como criterios de inclusión. Sin embargo, la exaltación de la diferencia no pone en discusión la naturalización y esencialización de identidades a partir de atributos como el sexo o la raza. En otras palabras, este discurso tiende a reforzar un orden de género marcando una nítida división sexual del trabajo: mujeres y hombres deben cumplir ciertos roles y tareas porque están innatamente capacitados para ellos.

Mientras en la representación tradicional, en su núcleo más duro, se negaba discursivamente la

entrada de mujeres a posiciones de poder porque “pensar en gerente era pensar en masculino”, en el nuevo discurso del liderazgo se promueve el acceso de mujeres exclusivamente a aquellas posiciones congruentes con una imagen naturalizada de lo femenino.

“Las mujeres tienden a tener un liderazgo distinto al de los hombres, su manera de actuar es un tanto menos agresiva, son más empáticas, son más conciliadoras, son más de contención, se preocupan de variables blandas que a nosotros se nos pasan a cinco mil kilómetros de altura, que nosotros no las vemos, no tomamos en cuenta; tienen una sensibilidad distinta”.

(Hombre, gerente, empresa grande)

En el campo empresarial chileno, la exaltación de la diferencia ha contribuido a la tipificación de cargos y posiciones como femeninos y masculinos, tanto en el núcleo operativo de las empresas como en sus líneas gerenciales. A las ejecutivas se les atribuyen habilidades interpersonales como la empatía y la capacidad de gestionar equipos de trabajo, habilidades que se simbolizan como “blandas” o “limpias”, y que se consideran afines a determinadas posiciones. Ello ha conducido a

la concentración de altas ejecutivas en las áreas de recursos humanos, como se constató en el Mapa Género y Elite 2009.

“... se van todas a recursos humanos y marketing porque recursos humanos son habilidades mucho más blandas, porque recursos humanos es el hermano chico de las empresas, el hermano pobre de las empresas, porque existe la sensación histórica de que recursos humanos es el área maternalista o paternalista de la empresa, donde todos van a llorar (...) Recursos humanos no es tan estratégico para la empresa, así que mandemos a una mujer a un lugar no estratégico y generalmente ellas tienen un liderazgo porque todos terminaron conversando con esta gerente (...) en el fondo es una caricatura pésimamente mal diseñada, pero lo es”.

(Hombre, *headhunter*, empresa nacional)

Los estudios que han permitido evidenciar las representaciones de género sobre los roles gerenciales han considerado exclusivamente a agentes del campo económico. La Encuesta Desarrollo Humano 2009 midió estas representaciones en

RECUADRO 12

PROGRAMA DIVERSITY DE UNA EMPRESA TRANSNACIONAL CON FILIAL EN CHILE

“Objetivo: Brindar igualdad de oportunidades en los conceptos de reclutamiento, contratación, entrenamiento y promoción, en todas las posiciones de la organización sin restricciones de raza, color, religión, sexo, edad, origen de nacimiento, discapacidad, estado civil u orientación sexual, promoviendo una fuerza de trabajo balanceada e integrada.

Acción: Recursos Humanos velará por que en cada proceso relacionado con el personal las medidas de no discriminación se respeten en forma permanente, dando igualdad de oportunidades, con el fin de asegurar que la acción que se tome vaya en directo beneficio de aquella persona que demuestre los mejores méritos para hacerse merecedora de la acción tomada.

Se asegurará que las consultoras con que se trabaje en procesos de reclutamiento y selección apliquen en todo momento el concepto de Igualdad de Oportunidades y Cero Discriminación.

Consideraremos lograda nuestra meta cuando alcancemos una proporción Hombre/Mujer similar a lo que muestran las estadísticas a niveles nacionales.”

Para el año 2008 esta empresa contaba con una participación femenina de 29% en las posiciones gerenciales, 36% en ventas y 14% en otras posiciones, lo que supone la mayor presencia de mujeres en posiciones de responsabilidad dentro de su industria.

la dimensión nacional, y encontró que las habilidades gerenciales que los chilenos y chilenas en general les atribuyen a las jefas mujeres no coinciden con las que aparecen “naturalizadas” en el campo empresarial. En efecto, las personas consideran que lo que mejor define a las mujeres que ejercen cargos directivos (con un 32%) es que “mandan con más firmeza”, y la segunda característica que mejor las define es “que son más decididas” (con un 29%).

Esto implica que la población no está adscribiendo a las representaciones dominantes en el campo empresarial: no niega a las mujeres el ejercicio del liderazgo, como en la representación tradicional, y tampoco les atribuye un liderazgo “blando”, como en la exaltación de la diferencia; en síntesis, ello refleja una relativa autonomía de la cultura corporativa.

En la siguiente sección se analizará de qué modo las representaciones del campo empresarial se traducen en prácticas de contratación. Pasar de las representaciones y los discursos a la práctica implica reconstruir los modos concretos a través de los cuales los empresarios atribuyen valor a la incorporación de una ejecutiva o una alta ejecutiva a la planta gerencial de sus firmas. Además es necesario mostrar cómo esa valoración toma forma empírica en el proceso de contratación. Para reconstruir ambas dimensiones de la demanda se efectuaron entrevistas a *headhunters* o reclutadores de ejecutivos, industria que tiene quince años de existencia en Chile. En su calidad de agentes mediadores los *headhunters* aseguran una cierta imparcialidad como observadores externos, y a la vez el conocimiento práctico de la lógica del campo empresarial.

A LA CAZA DE “ALTOS EJECUTIVOS”

LA DEFINICIÓN DEL PERFIL

El proceso de selección de un alto ejecutivo se inicia con el arribo del cliente –un gerente o empresario– al despacho del *headhunter* con el fin de definir el perfil del profesional requerido. En principio los perfiles no tienen sexo. Los perfiles son un conjunto de características, algunas

generales como tipo de formación profesional, y otras más específicas que tienen relación con habilidades técnicas y cualidades de personalidad que se avengan con la posición particular que el cliente busca llenar.

Sin embargo, en la práctica la definición del perfil es un proceso comunicativo entre cliente y *headhunter*, donde la “franqueza” es el principio rector. ¿Franqueza respecto de qué? De las preferencias y expectativas del cliente; si éstas no se confiesan en esa primera sesión, todo lo que sigue será pérdida de tiempo para el reclutador y para los candidatos.

“Anoche, en esta presentación, yo decía, a ver, dejemos los cinismos de lado, porque en realidad se trata de que yo provea lo que la empresa cree necesario. Yo soy neutro bajo el punto de vista de lo que la empresa define. ¿Hay alguna consideración social?, ¿hay alguna consideración de género?, ¿hay alguna consideración religiosa?, ¿hay alguna consideración política? Hagamos el cuento corto, para qué voy a estar presentando a alguien que al final me va a decir bien, pero que no quedó. Así que, como yo estoy acostumbrado a esto, en realidad no tengan asco en decírmelo. Claro, yo los conocía a todos, así que era una pregunta directa”.

(Hombre, *headhunter*, empresa nacional)

Los *headhunters* coinciden en que es poco frecuente que los clientes expliciten el género como atributo del perfil. Una de las entrevistadas estima que sólo uno de cada diez clientes manifiesta interesarse expresamente por una mujer. Sí es más habitual que el cliente advierta que una mujer en edad reproductiva puede contravenir los “requerimientos técnicos” del cargo.

“... él nos dijo que preferentemente, si estaba en edad de tener niños, iba a ser complicado, iba a ser complicado para él, porque él dependía fuertemente de esta área, él no conocía bien el tema y necesitaba un buen apoyo, entonces si

estaba en los treinta le iba a complicar, si estaba en los cuarenta no importaba”.

(Mujer, *headhunter*, empresa nacional)

Por lo general las preferencias del cliente no se discuten, aunque desde el punto de vista del *headhunter* no siempre sean congruentes con las necesidades de la empresa en cuestión o con la realidad del mercado. El consultor escucha, anota, y posteriormente, en el momento de la búsqueda y de la presentación de los candidatos, tiene cabida la contraoferta, en la que es posible poner en discusión las preferencias iniciales del cliente.

En esta contraoferta, las estructuras de expectativas del *headhunter* tienen un papel en la interpretación de las señales de su cliente y en la traducción de los requerimientos técnicos en eventuales sesgos de género. Por lo tanto, las representaciones de género a las que adhiere un individuo que ejerce el papel de mediador pasan a ser preponderantes al momento de generar incentivos positivos o negativos para seleccionar mujeres para cargos gerenciales.

“Soy yo el que infiero los sesgos para no comprometer al fulano..., cómo va a trabajar con una mujer, pa’ qué se la presente, o aquí no cabe un gallo que se ha separado dos veces, o aquí no cabe un gallo alternativo. Pero son lecturas que ya después de tantos años..., ya ni me enredo en complicarlos a ellos [a los clientes], porque las respuestas que me darían son tan tontas que prefiero, no”.

(Hombre, *headhunter*, empresa nacional)

COSTOS Y BENEFICIOS

A juicio de los *headhunters*, los beneficios estimados por aquellos clientes que explícitamente demandan una ejecutiva se asocian a la estabilidad que ella puede proporcionar al cargo. Las ejecutivas se mostrarían dispuestas a permanecer en un mismo cargo y con un mismo nivel de renta por más del tiempo promedio que un ejecutivo varón toleraría.

“Me gustaría que me dure más tiempo en ese cargo; incluso un analista, que quiere ser jefe, quiere tener gente a cargo luego, [en cambio] la mujer puede ser analista cuatro años en vez de dos, así que tiene que ver con el ascenso”.

(Mujer, *headhunter*, empresa nacional)

No es difícil inferir que lo que se describe del lado de la demanda como el beneficio de la estabilidad termina siendo un factor causal de trayectorias planas sin ascenso a posiciones de poder. Es necesario hacer la salvedad de que la valoración de la estabilidad es un rasgo asociado a ciertas culturas corporativas más tradicionales, o a momentos específicos de la empresa en los que la contingencia hace necesario reducir la incertidumbre y las expectativas de movilidad de sus ejecutivos.

“... a esta tipa no le voy a tener que subir el sueldo tan rápido como a un hombre, que va a querer más, más y más, y las empresas a veces no tienen ese espacio, ¿te fijas?, porque no todas las empresas crecen de la misma manera para poder ofrecer, y saben que perderían a ese ejecutivo siendo hombre”.

(Mujer, *headhunter*, empresa nacional)

Desde el discurso del liderazgo femenino, los clientes valoran la diversidad de estilos de gestión que puede aportar una ejecutiva o alta ejecutiva. Sin embargo, la novedad que resulta beneficiosa en una estructura demasiado masculinizada puede generar complicaciones a la empresa si rebasa la proporción adecuada.

“Cuando hay muchas mujeres trabajando, puede que estas fortalezas que aporta una, sumadas en un conjunto, puedan terminar siendo como el factor más dominante, esta sensibilidad, esta persona que ella ve que tiene un problema entonces voy a permitir que rinda menos, entonces la otra persona se puede aprovechar de esa condescendencia y se toma más permiso (...) los hombres pueden funcionar en un

mundo más racional, menos sensibilidad, las mujeres al aportar sensibilidad enriquecen, pero hay un riesgo, yo lo he visto pasar en ocasiones, nosotros tenemos acá muchas mujeres trabajando; cuando la sensibilidad llega a pisar el equilibrio de la racionalidad, se convierte en un problema”.

(Hombre, *headhunter*, empresa transnacional)

Paradójicamente, así como algunos de los beneficios de contratar a una mujer se asocian a la mayor estabilidad en la posición y en la renta, los riesgos se asocian a la supuesta incertidumbre que genera la mujer ejecutiva por sus eventuales interrupciones o abandonos. Este cálculo de riesgos tiene efectos en la manera en que la organización invierte a largo plazo en sus ejecutivos.

“... yo como empresa invierto en una persona y después de dos años me dice, ¿sabes?, yo quiero trabajo part-time, porque quiero dedicarme a mis niños, ¿a qué caballo prefieres apostar, hacer la inversión, al caballo que a los dos años tú sabes que lo vas a galopar más despacio o a un caballo que va a estar todo el tiempo tratando de ir más rápido? Una persona que dice yo voy a hacer un máster y cuando termine el máster me quiero ir a la casa a cuidar a los niños, ¿quién va a ser su sponsor que no sea ella o su papá?”.

(Hombre, *headhunter*, empresa transnacional)

A juicio de diversos reclutadores, este cálculo de riesgo no opera necesariamente en la capacitación regular de los recursos humanos, pero sí puede operar en el financiamiento de programas selectivos como MBA, que están orientados, precisamente, a formar futuros altos ejecutivos.

A LA CAZA DE LOS CANDIDATOS

Una vez que cliente y *headhunter* han definido la matriz a partir de los atributos que definen el perfil buscado, el consultor debe “salir” al mercado a llenar las celdillas. Salvo en aquellos casos en que se planteó explícitamente que no

se querían mujeres o que se pudo “leer” y “concluir” ese sesgo en el cliente, en el resto de los casos la búsqueda se hace, supuestamente, sin consideraciones de género.

La interpretación de los reclutadores, entonces, consiste en que las mujeres no aparecen en el proceso de búsqueda.

“Uno tira una red al mar y salen puros pescados machos, ningún pescado hembra, digamos, entonces ése es el problema”.

(Hombre, *headhunter*, empresa transnacional)

El problema sería que pocas mujeres cuentan con las credenciales requeridas por los clientes. Éstas tienen que ver con diplomas de MBA y fundamentalmente con poseer experiencia en posiciones similares. Se daría así un círculo vicioso que se observa también en otros segmentos del mercado laboral, donde la escasez de mujeres en posiciones gerenciales supone escasez de mujeres con experiencia, lo que, en el momento de la búsqueda, reproduce la falta de mujeres en posiciones gerenciales. Sin embargo, como ya se ha dicho, esta tesis no explica por qué los contingentes de ejecutivas que han egresado masivamente de programas universitarios no están alcanzando altos cargos y acumulando la experiencia necesaria para romper el círculo.

Pero no es el único argumento esgrimido por los *headhunters*. También ocurre, según ellos, que las mujeres que sí cuentan con la experiencia necesaria no aceptan el llamado, es decir, no muestran disposición a cambiarse de lugar de trabajo. El resultado es que pocas mujeres acceden a pasar al proceso de entrevistas y a negociar la oferta. Ésta sería la barrera que, a juicio de los entrevistados, explica el exiguo flujo de candidatas a las posteriores etapas del proceso.

“Pero también, a ver, no es que todos los hombres lleguen y acepten, no. Si tú tienes cincuenta personas, de las cincuenta cada diez que le hayas ofrecido ocho te dicen

que sí, que están dispuestos. Con las mujeres sucede que tienes tres o cuatro, es perfectamente probable que las cuatro te digan, sabes que no...”

(Hombre, *headhunter*, empresa transnacional)

Algunos reclutadores son más enfáticos en que no es sólo un tema de probabilidades dentro de un universo de candidatas más pequeño, sino que las ejecutivas tienen una responsabilidad activa al negarse, ya sea poniendo un umbral de condiciones que supera las posibilidades de la empresa o explícitamente manifestando su desinterés por aumentar la carga de responsabilidades laborales.

ENTREVISTAS Y NEGOCIACIONES

De manera paralela a la búsqueda en el mercado de los altos ejecutivos se inician las entrevistas con los candidatos. Por vez primera el ejecutivo no aparece como un perfil idealizado o como un set de credenciales plasmado en un currículum, sino como un sujeto real, una persona a la que el *headhunter* quiere conocer por medio de entrevistas en profundidad. Por lo general no hay tests psicológicos ni pruebas específicas en las entrevistas con altos ejecutivos: el candidato sólo debe sortear la prueba de la sinceridad y la congruencia entre lo que dicen las credenciales y lo que él es realmente capaz de hacer en el marco de la empresa que lo está requiriendo. Por lo mismo, en estas entrevistas los conocimientos y habilidades técnicas ocupan un lugar secundario; lo primordial es conocer la experiencia y los rasgos de personalidad y liderazgo del candidato o candidata.

Las entrevistas son momentos de alta carga emocional, pues es parte del trabajo del consultor ir despejando cada uno de los ropajes y de las ensayadas “fachadas” que cada ejecutivo pone en escena. Pequeños titubeos pueden esconder torrentes emocionales en un ejecutivo que pasa por dificultades en su actual empresa o en su vida familiar. El consultor debe considerar fríamente tales problemas en su selección. Un ejecutivo que se muestra demasiado vulnerable o que está pasando por un mal momento familiar no va a ser lo suficientemente eficiente en la curva de apren-

dizaje que la nueva posición le va a requerir.

“No es que les juegue en contra, pero, ahora, depende del caso, depende del cargo, ¿ya?, o sea depende si la persona está pasando un mal momento, yo no puedo esconderle eso a la empresa; no le voy a decir que se puso a llorar en la entrevista, pero le voy a decir, mira, esta persona hoy día está pasando por un momento complicado en su vida, se acaba de separar... Yo no puedo no decirle eso a mi cliente, o sea, yo trabajo pa’ mi cliente, sin perder cuidado de que somos todos humanos, somos todos frágiles, ¿ya?, pero hay ciertas cosas que ellos deben saber”.

(Mujer, *headhunter*, empresa nacional)

Los *headhunters* señalan que los desempeños varían dependiendo del género. Según su percepción, los ejecutivos varones son más estructurados, sus guiones se tejen sobre la base de los resultados que han ido obteniendo en sus trayectorias laborales. Con las ejecutivas es más fácil llegar a los temas familiares que son la principal fuente de evidencia para algunos de los asuntos en los que el reclutador necesita indagar. Los temas de la organización familiar permiten deducir la disponibilidad del candidato para algunos de los requerimientos definidos por el cliente, tales como libertad para viajar y posibilidades de prolongar la jornada cuando sea necesario.

Si bien la legislación señala que las entrevistas laborales, sean realizadas directamente por el empleador o por un profesional, tienen la prohibición de inquirir por aspectos de la vida íntima (art. 5 del Código del Trabajo), las empresas de selección de personal incurren normalmente en preguntas acerca del estado civil, las proyecciones familiares y la organización familiar. Según los *headhunters* se trata de preguntas que no violan explícitamente el espacio de la intimidad y que no tienen un sesgo discriminatorio, aunque por lo general en la práctica sí se introducen sesgos estructurados a partir de representaciones tradicionales de género: en definitiva, no se realizan las mismas preguntas a candidatos varones. De

esta forma, sus efectos sobre el resultado de la demanda no se pueden desconocer.

Por otra parte, algunas ejecutivas hablan sin problemas de su organización familiar, aun sin haber sido sometidas a un interrogatorio explícito. Otras, en cambio, se sienten intimidadas y juzgadas, sobre todo cuando la entrevistadora es también mujer.

“La mujer siente que la estamos mirando más, que te fijas en la moda, y que la estamos calificando más también, porque ella trabaja y tiene a sus niños botados, ¿te fijas? Al ser mismo género yo creo que sí hay un tema de evaluación que al principio las pone más tensas que el hombre, ¿ya?, que si fuera un hombre entrevistando, pero al final, por el contrario, hablan de temas, se logran abrir y hablar de temas que son ajenos a los hombres y logras que ellas sean muy sinceras”.

(Mujer, *headhunter*, empresa nacional)

Las preguntas que hacen los propios entrevistados a los consultores acerca de la empresa interesada en ellos son también diferentes según sean hombres o mujeres. Tanto ejecutivos como ejecutivas se interesan primordialmente por ingresos y por ciertas condiciones laborales como las vacaciones; cada vez más los ejecutivos varones empiezan a preguntar por la posibilidad de flexibilizar la jornada laboral. Sin embargo, a juicio de los *headhunters*, lo que en los ejecutivos varones es un factor más que se pone en la balanza de la decisión, en el caso de las ejecutivas es predominante. Junto a los ingresos, la flexibilidad de la jornada es el principal factor por el que preguntan.

“Ninguna mujer se quiere meter en algo que no pueda hacer, ¿ya?, o sea, ellas indagan primero que nosotros, en cambio en el hombre no. O sea, hay personas obviamente que valoran mucho más su calidad de vida, y no quieren trabajar hasta las ocho y media pm, sino que quieren irse a las siete, ¿ya? Pero si no es así lo van a

poner en la balanza, pero no es algo que no puedan hacer... En las mujeres es una condición, es el tema familia, no así las mujeres que no tienen niños, es un tema de los niños, de la familia”.

(Mujer, *headhunter*, empresa nacional)

Al igual que en las anteriores etapas del proceso, la mayoría de los *headhunters* sostiene que las entrevistas son opacas al sexo de los entrevistados. Los desempeños pueden ser distintos, la forma de desenvolverse de ejecutivos y ejecutivas puede variar, pero el seleccionador de personal se define como capaz de llegar a un resultado técnico en sus apreciaciones.

“... es como cuando uno sabe hablar dos idiomas, inglés, castellano, entonces, independiente de que me hablen en inglés o en castellano voy a llegar a las mismas conclusiones”.

(Hombre, *headhunter*, empresa transnacional).

Sin embargo, hay elementos que aparecen en la entrevista y que un *headhunter* avezado no puede obviar.

“Me ha pasado, que es impresionante, mujeres que están por ejemplo en la entrevista y de repente les suena el celular y me dicen espérate un minutito que tengo la lavadora mala y va a ir el gallo de la lavadora, entonces esto mismo le puede pasar en una reunión, ¿te fijas?, entonces yo creo que ese tema todavía es un tremendo tema”.

(Mujer, *headhunter*, empresa nacional)

No sólo se trata de velar por los intereses del cliente; también las propias expectativas y los sesgos del seleccionador se ponen en acción con un inevitable efecto sobre las objetivas conclusiones de la entrevista. El *headhunter* es portador, al igual que ejecutivos y empresarios, de representaciones de género que se actualizan y contribuyen con la comunicación con su cliente a construir la demanda.

“¿Cuándo empiezo a fijarme que tengo una mujer al frente? Cuando me fijo en que no sea complicada, porque en general las mujeres de alto nivel profesional son complicadas de personalidad, entonces tienen una cosa ahí como en sus áreas, en sus empresas, como que la secretaria es muy cercana, entonces en el fondo pasa a llevar al resto de los gerentes, ¿me entiendes o no? Hacen una cosa como un poquito enredada a nivel personal, como que hay una mujer, y perdónenme la expresión, va a quedar grabada, como muy cabrona. Eso, en eso yo me fijo mucho porque se da mucho. O sea, ahí uno detecta y cuando tú pides referencias, los gallos que trabajaron con ella te dicen esta mujer, o sea, si te tiene buena es genial, cuando te tiene mala... Entonces, y eso los hombres no son así, entonces ahí primera cuestión que yo me fijo”.

(Mujer, *headhunter*, empresa nacional)

Las representaciones de género permean la forma en que el reclutador se relaciona y evalúa a los postulantes de acuerdo a su sexo. Sus expectativas y juicios están permeados por los discursos sociales e ideologías respecto de la “esencia” de lo que constituye ser hombre o mujer en nuestra sociedad, de las habilidades de cada uno, de los roles que deben cumplir en el ámbito reproductivo y de sus expectativas en el ámbito laboral.

Uno de los ejemplos más paradigmáticos de cómo estas representaciones operan se relaciona con la maternidad. Ni clientes ni reclutadores son neutros en sus posiciones sobre quién debe asumir la carga fundamental en la crianza de los hijos, el cuidado de la familia. Como el cuidado de los hijos sigue siendo percibido culturalmente como una responsabilidad casi exclusiva de las mujeres, no se indaga en los planes o situación de paternidad de los varones porque no se entiende como un obstáculo para su carrera profesional. Todo lo contrario ocurre con las mujeres, pues la decisión de tener o no hijos y el número y situación de éstos se transforma en un tema central para el trabajo.

PRESENTAR PARA CONTRATAR

El proceso de selección culmina con la presentación de los candidatos al cliente y la decisiva contratación. Luego de las entrevistas el *headhunter* ha decantado una terna, esto es, tres ejecutivos con las mismas credenciales en términos de formación profesional, experiencia y referencias. La terna es, por lo tanto, neutra al género. No obstante, en los hechos son rarísimas las ternas sólo integradas por mujeres –tendrían que responder a una demanda exclusiva de mujeres por parte del cliente–, y pocas las que incluyen a alguna. Por lo mismo, se deduce que la proporción de ejecutivas efectivamente contratadas es también muy baja.

“¿Cuál es, finalmente, una vez entregada la terna, la proporción estimada que se inclina por seleccionar a la mujer? Yo diría que poco, menos del 20%, para casarme con una cifra entre el 10 y 20%. En todo caso, gran parte de las ternas no tienen mujeres”.

(Mujer, *headhunter*, empresa nacional)

En el momento de la presentación de los candidatos operan mecanismos adicionales que no es posible obviar. Efectivamente, es el momento esperado por el reclutador para hacer una contraoferta a su cliente, en relación con el perfil que habían definido en la primera reunión. Es el momento en que se le puede ofrecer a un psicólogo cuando el cliente había solicitado un ingeniero, o una ejecutiva cuando había demandado a un ejecutivo; además es el momento en el que el *headhunter* puede argumentar a favor o en contra de alguno de los “tres idénticos” de la terna, sobre la base del juicio formado y fundado en las entrevistas que él mismo condujo. La argumentación y la deliberación pueden ocupar gran parte de la presentación, y así, finalmente el cliente decide movido a veces por la intuición, el cansancio o algún presentimiento.

“Yo diría que es casi por un miedo, no sé, pero en general al final, al final deciden por una variable más dura, o sea, a ver, son todos buenos pero este gallo tenía más gente a cargo”.

(Mujer, *headhunter*, empresa nacional)

En los casos en que el cliente no tuvo la franqueza para manifestar sus aprensiones en la definición del perfil, la presentación de la terna es el momento de descubrir las cartas.

“Que es complicado una mujer en el nivel ejecutivo, que nosotros estamos acostumbrados a hablar en un lenguaje, como garabatos, nos complicaría, ese tipo de cosas, o si el día de mañana tiene que viajar, el viajar junto con una mujer, mi señora me va a decir oye, qué onda, no te vas a ir de viaje con... Entonces me complicaría... Aquí nos decimos huevón, ándate a la..., entonces cómo lo vamos a hacer con una mujer, esto se nos va a salir, nos vamos a sentir mal, vamos a andar como frenados”.

(Hombre, *headhunter*, empresa transnacional)

La reconstrucción del proceso de selección de ejecutivos que hasta aquí se ha hecho explica la baja proporción de contratación femenina en esos puestos. En cada una de las etapas en principio descritas como neutras y objetivas operan filtros que van reduciendo el flujo de ejecutivas que llega a la presentación final. La definición del perfil, el proceso de búsqueda y la evaluación que hace el *headhunter* de los desempeños en las entrevistas han ido dejando fuera de la selección a eventuales candidatas. No se trata de un proceso consciente ni menos conspirativo; los filtros operan a través de las estructuras de expectativas del cliente y del consultor, que actúa como mediador y como garante de la satisfacción de su cliente. Desde la autodescripción que hacen de su oficio el proceso aparece como aséptico y neutro a consideraciones que no sean técnicas; la única barrera que admiten es la escasa oferta de altas ejecutivas en el mercado laboral chileno y su negación a participar en el proceso de entrevistas. Sin embargo, en sus propias narraciones aparecen muestras palmarias de que la menguada oferta está preformada por una demanda que no es neutra a las consideraciones de género.

Culminado el proceso aún es posible un arre-

pentimiento, puesto que el cliente todavía no ha conocido a su futuro alto ejecutivo. Es en la entrevista con el candidato elegido de la terna donde se salda la contratación y termina el servicio del *headhunter*.

“Cuando él la entrevistó, la mujer le dijo, oye, todo bien pero quiero que sepas que yo a las seis de la tarde me voy, no cuentes conmigo después de las seis, nunca, y además, de viajes, yo no voy a viajar más de un 10% de mi tiempo. Entonces el gallo... le dio susto no más, en períodos de emergencia, ¿qué va a pasar? Si me pone una condición así, no voy a poder ni pedirle...”.

(Hombre, *headhunter*, empresa transnacional)

La reconstrucción de la práctica de selección de altos ejecutivos ha mostrado que existen sesgos de género en sus distintas etapas, sesgos que crean barreras de entrada para las mujeres y reproducen representaciones esencialistas sobre los roles y aptitudes de mujeres y hombres en el mundo corporativo. Sin embargo, y a pesar de que el análisis de esta práctica ha iluminado un aspecto no explicitado en el discurso de los agentes económicos, persiste la tesis de la auto-discriminación como una explicación posible.

Según este argumento, esgrimido por empresarios, ejecutivos y *headhunters*, las propias decisiones de las mujeres son lo que explica su escasa presencia en posiciones de responsabilidad.

¿Qué significa exactamente que la mujer se “autodiscrimine”? ¿Bajo qué circunstancias mujeres con alto capital cultural, con soportes adecuados, supuestamente deciden poner el freno a sus carreras profesionales? ¿La decisión de poner un freno a la carrera por el poder o de lisa y llanamente abandonar el mercado laboral la toman en la soledad de un soliloquio interno o es mediada por otras relaciones sociales? Estas preguntas requieren abandonar el terreno de los discursos y de las visiones de los empresarios y *headhunters*, y acompañar a las mujeres ejecutivas en lo que constituye un verdadero “laberinto” del poder organizacional.



capítulo 17 | El laberinto del poder

ALEJANDRA

Si no tenía su destino trazado, al menos a nadie le asombró que Alejandra decidiera estudiar ingeniería comercial. Hija de un economista y académico exitoso y de una ingeniera comercial, decidió estudiar la carrera de sus padres más por ósmosis familiar –como ella dice– que por vocación.

El verano del 96 fue especial para Alejandra, no sólo porque fueron tres meses de mochileo con sus mejores amigos de la universidad, sino porque sería su primer verano como ingeniera titulada en mención administración.

TRAYECTORIA CON ASCENSO CONTINUO

Educación básica: particular en el extranjero.

Educación media: particular en el extranjero.

Padre: ingeniero comercial, posgrado en economía /

Madre: ingeniera comercial, posgrado en economía

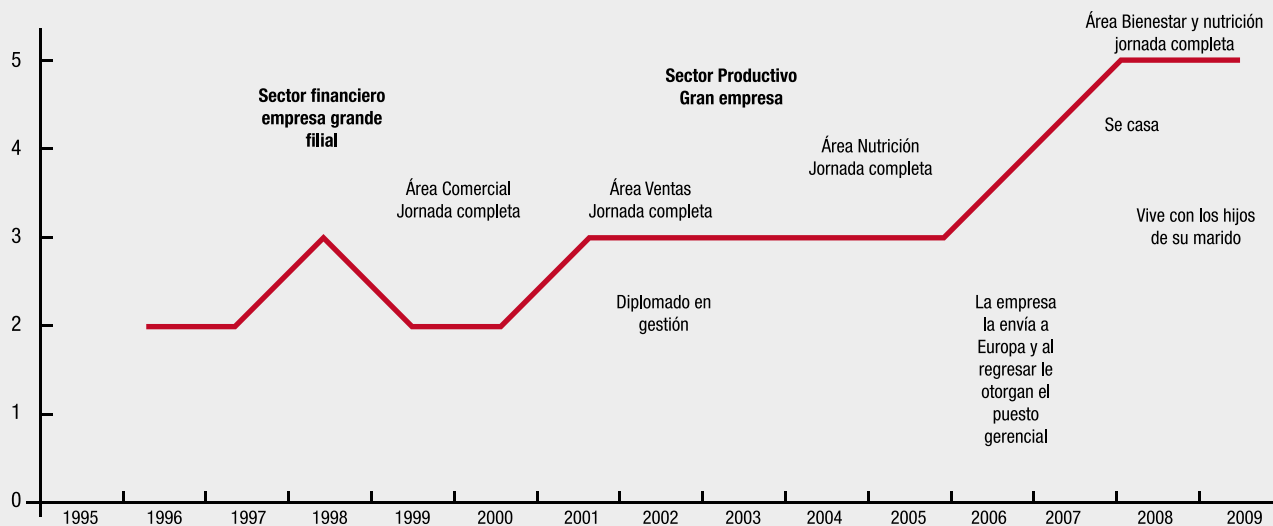
Marido: ingeniero civil industrial. Director de una compañía inmobiliaria

Hogar: entrevistada, marido, tres hijastros y nana puer-tas afuera.

El gráfico representa la trayectoria laboral de la ejecutiva. El eje vertical representa los niveles jerárquicos de las organizaciones en las que se ha desempeñado.

El número cero es teórico, el número 1 representa posiciones ejecutivas de base (analistas, ejecutivas de cuenta, vendedoras, etc.), el 2 representa posiciones intermedias (jefaturas de departamento de sucursales, operadores de mesas de dinero, etc.), el 3 representa subgerencias, el 4 gerencias de área, y el 5, gerencias generales o equivalentes. El eje horizontal representa los años desde el egreso de la universidad. Las discontinuidades en la línea representan interrupciones en la trayectoria. Por debajo de la línea se anotan los hitos personales mencionados por la ejecutiva en su relato, y sobre la curva se anotan los sectores económicos, áreas organizacionales y jornada laboral.

Alejandra



De regreso en Santiago, tras esos meses en trenes y hostales, Alejandra decidió que había que buscar trabajo. Estuvo poco más de un año en un banco, como analista, hasta que un tío le ofreció una excelente oportunidad: ser subgerente, no sabía muy bien de qué, en una empresa de servicios financieros. El cargo estaba poco definido, pero tenía que ver con marketing, que era el área que ella buscaba, y era una subgerencia, lo cual implicaba una gran responsabilidad para una ingeniera de veintiséis años. La experiencia, sin embargo, no resultó como Alejandra esperaba. Pronto se sintió frustrada al ver que las ideas que intentaba aportar no eran consideradas por sus

pares, y que la subgerencia era sólo un rótulo, ya que constantemente se veía obligada a probarle al resto sus capacidades de gestión y mando. A los seis meses renunció.

“Nunca vas a durar más de seis meses en un trabajo”, fue lo que Alejandra recibió como designio y advertencia de parte de su jefe. Hoy en día es gerenta de primera línea de una empresa transnacional de alimentos en la que ha trabajado por once años desde aquel ofrecimiento. De poco le sirvió allí su experiencia laboral anterior. Ingresó a la empresa de alimentos como si se tratara de una nueva práctica profesional. Fue

enrolada en un programa de *trainee*, donde su primera labor fue en terreno como vendedora de refrigerados, visitando almacenes del barrio comercial de Franklin en Santiago, anotando los pedidos de los pequeños distribuidores. Luego hizo un reemplazo de una ejecutiva con licencia de pre y posnatal en el área de marketing.

El año 2001 el gerente de marketing al que debía reportar la trasladó al área de ventas, como subgerente; el argumento de su jefe fue “porque te va a hacer bien para tu formación”. Cinco años permaneció en esa posición, hasta que sintió que su trabajo se estaba haciendo rutinario. Pensó en cambiarse, pero sus amigos se lo desaconsejaron. Finalmente decidió postular a un concurso interno de la empresa para la posición de gerente en el área de nutrición: era todo un desafío por la responsabilidad del cargo y porque era un área completamente diferente, que mezclaba la perspectiva comercial con la médica. La empresa le dio el cargo.

Su posición ha evolucionado hasta el punto de que hoy Alejandra le reporta exclusivamente al gerente general, residente en la casa matriz en un país europeo. Estos años han sido de intenso cambio en la vida personal de Alejandra. A los treinta y siete años se casó y súbitamente llegaron los hijos de su marido a su vida. Hoy Alejandra se siente feliz con su vida, “aprendiendo a ser mamá”, pero siente que su futuro laboral está en duda; un ascenso probablemente implicaría cambiarse de empresa.

PAMELA

Pamela era de esos jóvenes que en el colegio se interesan por todo; por lo mismo, no saben qué carrera estudiar. Ella optó por ingeniería comercial, una carrera en la que suponía podía desempeñarse en distintas cosas, y dentro de ella eligió la mención en administración: “Los economistas son más como los médicos, ellos sí tienen vocación”.

Una vez egresada, en 1995 ingresó al banco que sería su lugar de trabajo hasta el día de hoy. Entró

en un área comercial que se acababa de crear, el área inmobiliaria, con el cargo de analista, pero al cabo de pocos meses, y gracias a su capacidad de organizar esa división desde la nada, fue ascendida a jefa de productos inmobiliarios.

Pamela define esa época como una en la que “pensaba como hombre”; ella buscaba activamente las áreas en las que había mayores posibilidades de hacer carrera, y por lo mismo no le parecía estratégico quedarse estancada mucho tiempo en el la misma área.

El año 1997 Pamela se casó y dos años más tarde quedó embarazada de su primera hija. Pamela recuerda el momento en que se lo comunicó a su jefe. Él fue muy comprensivo, dice, incluso le hizo saber su propia visión acerca de la importancia de la familia. Además, Pamela siempre tuvo muy buena llegada con los niveles gerenciales: por su cargo le tocaba participar en las presentaciones y había desarrollado la confianza requerida para relacionarse con los ejecutivos de primera línea. Sin embargo, poco después la situación cambiaría. Pamela volvió a su trabajo después del posnatal, pero a los dos meses debió visitar nuevamente a su jefe, esta vez embarazada de su segunda hija.

En esa segunda visita la seguridad y la confianza se transfiguraron en un extraño sentimiento de culpa que Pamela nunca había experimentado: “Me quería morir... le dije, te tengo que contar algo terrible, se me cae la cara de vergüenza, no es algo que tuviera planificado”. El gerente de la división se asustó: “¿Te vas a la competencia?”, “No, estoy embarazada de nuevo”. Pamela recuerda la reacción de sus compañeros área: “No te explico la cantidad de tallas que me tiraron y la cantidad de veces que me tuve que quedar callada, que tómate la aspirina y todas esas cosas, y yo muda, me acuerdo”; pero su jefe fue nuevamente muy comprensivo.

Sin embargo, al regreso de su segundo posnatal Pamela encontró que su gerente había repartido todas sus funciones para resolver las urgencias del banco. Con cargo pero sin funciones, debió

TRAYECTORIA CON TECHO

Educación básica: particular pagado

Educación media: particular pagado

Padre: educación media completa, cargo administrativo en gran empresa / **Madre:** secretariado, secretaria gran empresa

Marido: contador auditor. Gerente de finanzas y administración de empresa química

Hogar: núcleo, nana puertas adentro

Pamela



convencerse de que había que partir nuevamente de cero, demostrar sus habilidades a los pares y empezar a armar su cargo: “Tuve que retroceder para poder volver a avanzar”.

Durante cinco años, hasta el 2006, permaneció en la misma posición; fue un período que define como de cambio de prioridades, como un período cómodo porque el área le permitía una cierta flexibilidad, a pesar de mantener la jornada completa. Pamela se define como “programada” y cree que no es sólo un atributo personal sino de las mujeres en general: “... tenemos la meta, que vamos a ser gerentes, pero no en tan corto plazo como les gusta a los hombres”. En 2007, Pamela aceptó un ascenso a subgerenta dentro del área. Sus niñas ya son mayores, y ella se siente capaz de continuar con su desarrollo profesional.

PATRICIA

Patricia ingresó a la universidad a estudiar ingeniería civil. Estuvo dos años y no le gustó; si bien sentía pasión por las matemáticas, la aridez de los ramos y la frialdad del entorno la hicieron seguir el camino de muchos de sus compañeros y se cambió a comercial, carrera en la que veía posibilidades de concretar dos de sus aspiraciones juveniles: ganar dinero y convertirse en gerenta de una gran empresa. Patricia ironiza con la remembranza de sus proyecciones de la época estudiantil. En efecto, egresó en 1983 y tuvo que aceptar el primer trabajo que le ofrecieron; los tiempos no estaban para regodearse con las ofertas laborales ni menos para darse un intervalo de descanso. Chile atravesaba por una profunda recesión económica, con inéditas cifras de

TRAYECTORIA DISCONTINUA SIN ABANDONO

Educación básica: liceo municipal

Educación media: liceo municipal

Padre: Empleado público / **Madre:** profesora

Primer marido: ingeniero civil, alto ejecutivo de compañía de teléfonos

Segunda pareja: técnico en administración. Gerente de operaciones de consultora

Hogar: entrevistada e hijo

Patricia



desempleo. Además era una mujer joven casada y con una hija, y su ex marido –ingeniero civil– ya le había advertido que no la iba a mantener, así que tenía que conseguir empleo.

Los primeros dos años deambuló por varios empleos, siendo el principal el de consultora en una empresa de capacitación a pequeñas empresas y cooperativas; cuando tuvo a su primera hija no dejó de trabajar, por miedo a perder el empleo. En 1986 la contrataron como gerente de administración en una empresa de plásticos; era una oportunidad fantástica que Patricia no dudó en aceptar, aunque implicaba jornadas diarias que podían alcanzar perfectamente las doce horas. Fueron años complicados, de mucho trabajo y de poco tiempo para pasar con su hija.

Conyugalmente también fueron años difíciles; en 1989 se separa e inicia una segunda relación de pareja con un técnico en administración a quien, unos años más tarde, trasladan a otro país de América Latina. A pesar de que Patricia estaba en una buena posición en su trabajo, optó

por seguir a su pareja, empezando una nueva vida en otro país. Los primeros años en ese país se dedicó al cuidado de su segundo hijo, pero luego, cuando su pareja quedó desempleada, consiguió un nuevo trabajo, también en una posición gerencial. Fue un cambio importante en el estilo de vida y en el estilo de trabajo al que se había acostumbrado: “En Chile yo trabajé doce, catorce horas diarias; un día me quedé hasta las cinco de la mañana haciendo informes, aprendí cualquier cantidad, me encantaba, pero a mi hija, a la primera, no la vi crecer. Entonces, cuando me fui al extranjero, aunque trabajaba en lo mismo, un profesional medio acá allá es una lumbrera, te va espectacular, me iba súper bien y a las seis y media de la tarde me iba a mi casa, iba a dormir siesta si quería a mi casa, o sea, iba a almorzar y dormía diez minutos”.

Sin embargo, los últimos años en el exterior tampoco fueron fáciles: murió su papá tras una larga enfermedad que la había obligado a hacer viajes regulares a Chile, y se separó de su segunda pareja, para quien nunca fue fácil de sobrellevar

el hecho de que Patricia fuera la principal fuente de ingreso del hogar. Así, después de siete años, Patricia decide volver a Chile. El retorno tuvo asimismo sus complicaciones: había perdido sus redes de contactos, y no le interesaba tener un empleo con condiciones laborales muy demandantes; su segundo hijo tenía cinco años y ella quería pasar más tiempo con él. Buscó compulsivamente trabajos de media jornada, pero no había, no al menos con un salario que le permitiera mantener su hogar. Consiguió un empleo en una consultora, pero no se sintió cómoda: “Había pura gente joven, y ahí yo no me sentí discriminada pero sí fuera de foco, me sentí media vieja, no sé, tenía cuarenta y tres años y había gente de veinticinco, de veintisiete, entonces... Y yo no tenía injerencia en las decisiones. Me costó un poco como orientarme a esa nueva forma de trabajar, ya no era la top, era perraje y además no cachaba nada lo que hablaban entre ellos; y además decidían afuera las cosas más importantes”.

Hoy Patricia trabaja como agente de seguros en una empresa aseguradora; tiene un salario que cubre las necesidades de su hogar y tiene la flexibilidad que buscaba; no es la gerenta que imaginaba cuando era estudiante de ingeniería comercial, ni la gerenta que había llegado a ser en más de una oportunidad en su historia laboral. Al principio le “dolió el ego”, confiesa, pero su visión de la vida ha cambiado, está más orientada hacia la espiritualidad –hacia el final de su estadía en el exterior se convirtió a una religión evangélica– y hoy ve el trabajo exclusivamente como una fuente de ingresos y no como el sentido de la vida.

FRANCISCA

Francisca fue scout desde su infancia hasta la universidad. Fue en esa experiencia que adquirió el gusto por la planificación y la gestión, y a ello atribuye su decisión de estudiar una carrera que la potenciara en dichas áreas. De sus cinco

TRAYECTORIA DISCONTINUA CON ABANDONO

Educación básica: particular pagado

Educación media: particular pagado

Padre: Abogado y economista con estudios de posgrado

Madre: profesora

Marido: ingeniero comercial. Gerente de área, empresa grande de alimentos.

Hogar: entrevistada, marido, un hijo y nana puertas adentro

Francisca



hermanas, todas profesionales, fue la única que estudió la profesión de su padre.

Al salir de la universidad no tuvo problemas para encontrar empleo. Había sido una buena alumna, y su práctica profesional en una inmobiliaria, una excelente experiencia. Fue en ese lugar que le ofrecieron hacerse cargo de un proyecto sumamente desafiante para una ingeniera de veintiséis años: llevar adelante la gestión financiera de un proyecto urbanístico. Dos años estuvo trabajando en ese proyecto, hasta que se dio cuenta de que las restricciones presupuestarias de la inmobiliaria y su estructura más bien plana no le aseguraban posibilidades de crecimiento profesional. Lo que en un principio se veía como un trabajo creativo corría el riesgo de convertirse en una gran frustración por las trabas administrativas y financieras con las que el proyecto topaba.

Fue entonces que decidió entrar en un programa de entrenamiento en la filial de una gran empresa europea. Su motivación era cambiar una pequeña estructura por una gran empresa y comenzar a hacer carrera en la línea del marketing. Su estrategia se fue dando y al cabo de un año Francisca era *product manager*; además, allí conoció a quien un año más tarde se convertiría en su marido.

El año 2000 la empresa le ofreció un cargo gerencial en la casa matriz en Europa. Las posibilidades de crecimiento en Chile se habían estrechado, pues las posiciones de marketing en la línea superior estaban ocupadas y había pocas probabilidades de que se produjeran movimientos. Saltar a Europa implicaba romper un techo y, como si fuera poco, se trataba de una excelente oferta en términos de incrementar su renta. Sin embargo, tras conversarlo con su marido decidiría quedarse en Chile y no aceptar la oferta. Las razones fueron variadas, pero en lo esencial la decisión atendió a no perjudicar la carrera del marido, para quien no existían oportunidades claras de desarrollo en Europa. Al mirar retrospectivamente su decisión, Francisca dice no arrepentirse, pero tiene la certeza de que esa negativa implicó que nunca más recibiera una oferta similar de su empresa. Una sensación

de malestar y frustración se percibe en su rostro con el recuerdo de ese momento de su historia laboral y de vida.

Tres años más tarde la historia se repite, pero con un vuelco. Esta vez su marido le comunica que le han ofrecido un cargo gerencial en Europa. Aceptan. Tras una negociación con la empresa el marido de Francisca consigue que a ella le mantengan la posición de *product manager* allí, pero con una remuneración inferior a la que recibía en Chile y, como no tardaría en descubrir, inferior a la de su homólogo. Con todo, los dos años que permanecen en Europa fueron de crecimiento profesional para ambos; Francisca comenzó a implementar exitosamente un área nueva en la empresa, proceso que se ve bruscamente interrumpido el 2005 por un nuevo traslado de su marido, esta vez a Centroamérica. Ya instalados en Europa la pareja había iniciado un proceso de fertilización asistida que continúa con dificultades después del traslado, donde Francisca toma la difícil decisión de abandonar el mercado laboral. Por primera vez se siente inútil, y molesta con su situación de desempleada y en el nuevo contexto social, en el que pasa a ser “la señora del gerente”. Un fuerte impulso por buscar trabajo nuevamente se suma a las ganas de reunirse con su familia, a quienes no ve, salvo breves e intermitentes vistas, desde hace cuatro años. A finales del 2007 viaja a Chile por algunos meses para realizar una asesoría y culminar su embarazo; se resiste a volver. Francisca tiene la firme convicción de que quiere ser nuevamente ella quien decida el derrotero de su vida.

El 2008, su marido negocia con la empresa su regreso a Chile, en una posición gerencial; ese mismo año nace su hijo.

CUATRO MODOS DE RECORRER EL LABERINTO

La literatura especializada ha descrito las dificultades de las trayectorias laborales femeninas a partir del concepto de “techo de cristal” (Morrison y Van Velsor 1987, OIT 2004). El concepto apunta a la existencia de barreras al

interior de las organizaciones que impedirían que las mujeres y ejecutivas puedan ascender hasta las cúpulas directivas. Se trata de una barrera de “cristal” pues opera a través de la invisibilidad de prejuicios y estereotipos incrustados en la cultura organizacional de las empresas, más que por mecanismos formales y visibles de exclusión o discriminación.

Pero la metáfora del techo de cristal no alcanza a explicar la diversidad de patrones que se observa en las trayectorias laborales de mujeres en el campo corporativo, ni todos los obstáculos que pueden intervenir en esos distintos itinerarios. Recientemente un estudio de la Universidad de Harvard acuñó la metáfora del “laberinto” para enfatizar la idea de que, si bien la ruta hacia el poder organizacional existe para las mujeres (el techo de cristal la ponía en duda), está llena de giros y recodos, muchos de ellos difíciles de anticipar (Eagly y Carly 2007). Se trata de giros y meandros que les salen al paso a las ejecutivas, aunque ellas tienen, por cierto, la capacidad de recular y buscar nuevas rutas.

En efecto, las historias relatadas por estas cuatro ejecutivas chilenas corresponden a trayectorias diferentes. Miradas por separado, cada una de ellas se explica por la singularidad de sus biografías. Sin embargo, representan también cada uno de los cuatro modos de recorrer el laberinto del poder que se pesquisaron en los dieciocho relatos de vida de ejecutivas chilenas que componen este estudio. Se trata de dieciocho mujeres pertenecientes a dos generaciones de egresados (1983 y 1995) de dos programas de ingeniería comercial con mención en administración. La descripción de los criterios para seleccionar a las participantes, así como del método para construir los relatos de vida, se puede encontrar en los anexos. Los nombres de las participantes han sido cambiados en este capítulo como resguardo de su privacidad.

Las dieciocho ejecutivas iniciaron la ruta por el laberinto desde el mismo punto de partida: todas ellas contaban, al momento de iniciar su trayectoria laboral, con una formación profesional y un desempeño universitario similar,

avalado por el hecho de haber egresado y obtenido su título. Sin embargo, mirados desde el año 2009, sus puntos de llegada son diferentes en cuanto al poder organizacional acumulado. Una de ellas es ejecutiva en la base operativa de su empresa, seis se desempeñan en posiciones medias como jefas de departamento o subgerentes, cinco ocupan posiciones gerenciales, dos abandonaron el campo corporativo y trabajan por cuenta propia, y cuatro abandonaron el mercado laboral.

Como se puede observar en la descripción de las participantes del estudio (ver anexo 11), sus familias de origen y su formación escolar no difieren considerablemente entre los distintos patrones de trayectoria. De las dieciocho ingenieras comerciales, diecisiete provienen de hogares en que el padre era profesional y ocho de hogares con ambos padres profesionales. Hay ejecutivas con madres profesionales –por ende con un modelo de mujer profesional– en todos los tipos de trayectoria. Se trata de mujeres con alto capital cultural, de colegios de elite, en su mayoría particulares.

En general las ejecutivas le atribuyen al padre un rol más activo en el hecho de haber estudiado la carrera de ingeniería comercial. Es lo que la literatura denomina el mandato paterno. La influencia materna no se menciona en los relatos o se considera pasiva. En todos los casos, más allá de la influencia del padre o algún otro referente masculino, se aprecia una notoria autodeterminación en la elección de la carrera, elección que suele responder a una proyección profesional. Se trata, pues, de mujeres con altos niveles de individuación.

De las once trayectorias que muestran interrupciones, diez de ellas están asociadas con el nacimiento de hijos; la misma asociación se ha constatado en trayectorias laborales de mujeres de un perfil profesional similar en otros contextos nacionales (ver, por ejemplo, Blanco y Pacheco 2001, Panaia 2001). En los relatos de todas las ejecutivas con hijos aparece con distintas intensidades la tensión entre la práctica de la maternidad y los requerimientos del trabajo.

¿Es la maternidad, en su calidad de fenómeno recurrentemente mencionado en los relatos de estas mujeres, el principal factor que explica las diferentes trayectorias de las ejecutivas? No es posible afirmar tal cosa, porque la maternidad es un hito presente en todas las ejecutivas participantes. Se encuentran ejecutivas con hijos que presentan trayectorias ascendentes que culminan en posiciones de alta responsabilidad, ejecutivas con hijos que presentan trayectorias con techo, y ejecutivas con hijos con trayectorias discontinuas o interrumpidas por el abandono del mercado laboral, por lo que no se puede sostener que la experiencia de la maternidad sea el principal y único factor que explica las diversas trayectorias. La experiencia misma de la maternidad está, en último caso, condicionada por otros elementos. Por otra parte, las dieciocho ejecutivas cuentan con soportes para las labores domésticas y el cuidado de niños, y doce de ellas cuentan con el apoyo de servicio doméstico que cohabita en el hogar (nanas puertas adentro).

¿Por qué entonces se dan trayectorias tan diferenciadas entre mujeres que al momento de egresar de la universidad contaban con condiciones y oportunidades similares, a la vez que privilegiadas? Una primera aproximación para recomponer las distintas rutas del laberinto del poder la constituyen las decisiones laborales de las ejecutivas. Se trata de decisiones tomadas desde la profunda y singular subjetividad, pero que se ven posibilitadas, condicionadas y en ocasiones obstruidas por los escenarios en los que esas trayectorias se desarrollan (Dubar 2001).

LOS TRES MOMENTOS DEL LABERINTO

Una primera mirada a las trayectorias laborales distingue la existencia de ciertos períodos o momentos con características distintivas, desde el punto de vista del tipo de decisiones que las ejecutivas tienen que tomar.

PRIMER MOMENTO: AUTONOMÍA Y BÚSQUEDA ESTÉTICA DEL TRABAJO

Un primer momento es aquel que se extiende los primeros siete u ocho años desde el egreso de la

universidad. Es el inicio de la trayectoria laboral, que está marcado por la elección de dónde trabajar y por frecuentes cambios de lugar de trabajo o de posiciones al interior de un mismo lugar de trabajo.

Los ascensos rápidos que muestran algunas ejecutivas se deben fundamentalmente al tipo de organizaciones a las que ingresaron en lo que fue su primer empleo. También hay una diferencia entre las generaciones: las egresadas de 1983 entraron a empresas que se podrían catalogar como tradicionales, con estructuras rígidas, escasa modernización de sus prácticas productivas y una estrategia basada en la contratación extensiva de trabajadores con bajos salarios; en cambio, buena parte de las egresadas de 1995 se encontraron con organizaciones de otro tipo, muchas de ellas transnacionales con estructuras flexibles que promueven la rotación de cargos, no sólo en la base y la estructura media de la organización, sino también en las gerencias (Ramos 2009).

A pesar de estas diferencias generacionales, durante esta etapa inicial de sus trayectorias las ejecutivas de ambas cohortes de egreso toman decisiones que dan cuenta de una gran autonomía. La resolución de cambiarse de lugar de trabajo o de área al interior de la organización se toma en función de criterios estratégicos para su desarrollo profesional; la principal, si no la única, referencia para esas decisiones son ellas mismas. Son elecciones que dan prueba de una alta tolerancia al riesgo, donde se puede llegar a abandonar un trabajo con buenas condiciones laborales si se torna rutinario o si las posibilidades de aprender y ascender se ven demasiado limitadas.

El gran temor de las ejecutivas en esta etapa es “encasillarse”, quedarse “estancadas” en un área que va condicionando el tipo de experiencia y de habilidades y, por ende, determinando la trayectoria futura.

“Ya me estaba especializando demasiado en industria, o sea, era súper bueno pero era demasiado industria, o sea, no tenía dónde más irme acá. Entonces dije no, necesito hacer un cambio. Y renuncié”.

(Ingeniera comercial, 1995, independiente)

Miradas en su conjunto, las decisiones de este período responden a lo que Zygmunt Bauman ha denominado una “apreciación estética del trabajo”, en contraposición con la “ética del trabajo” que habría caracterizado a las identidades laborales desde los albores del capitalismo hasta buena parte del régimen fordista. Si la ética del trabajo se fundaba en el deber de integrarse salarialmente a la sociedad y de reproducir las condiciones materiales del hogar, la estética del trabajo se funda en una representación donde el trabajo “ha de ser interesante: variado, excitante, con espacio para la aventura y una cierta dosis de riesgo (...) debe ofrecer también suficientes ocasiones de experimentar situaciones novedosas” (Bauman 1998). El trabajo no se concibe como deber sino como fuente de realización personal, individualización y obtención de gratificación. Este tipo de orientación no aparece en las trayectorias laborales de mujeres que se desempeñan en segmentos del mercado laboral que no son de elite, donde las decisiones sobre el trabajo continúan orientándose por un sentido del deber y la necesidad (Guzmán, Mauro y Araujo 1999), por lo que pareciera ser un rasgo distintivo de esta categoría de profesionales.

“En realidad a mí me interesaba, me interesaba mi desarrollo profesional, o sea, y la verdad que cuando... Yo me aburría rápido en realidad, cuando los temas ya eran como..., era un poco más de lo mismo. En esa etapa en uno tiene mucha movilidad profesional”.

(Ingeniera comercial, 1983, posición gerencial)

Lo interesante de la reconstrucción que hacen las ejecutivas de su historia laboral inicial es que derriba la representación que existe en el campo empresarial acerca de la baja ambición de las ejecutivas. Tanto ejecutivas como ejecutivos muestran en sus acciones una marcada orientación hacia el crecimiento profesional, fundada en una apreciación estética del trabajo, en un deseo de adquirir poder organizacional en la empresa y de incrementar sus ingresos.

SEGUNDO MOMENTO: DIFERENCIAS Y TENSIONES ENTRE EL TRABAJO Y LA MATERNIDAD

A diferencia del momento del despegue, el segundo momento de las trayectorias de las ejecutivas es más complejo de analizar porque no presenta rasgos tan homogéneos. Es en esta segunda etapa, cuando las ejecutivas tienen entre 30 y 40 años, cuando se hacen patentes las distintas e intrincadas rutas del laberinto del poder.

Desde la perspectiva de los modos de orientación de las acciones de las ejecutivas, aparece una diferencia fundamental que trae consecuencias para el proceso de toma de decisiones laborales, los tipos de relaciones y prácticas que las ejecutivas establecen con otros, y para su propia subjetividad. Comienza a manifestarse una tensión que todas las ejecutivas viven, aunque en distintos grados de intensidad, y que sólo en algunas implica un quiebre en sus itinerarios laborales. La estética del trabajo que orientaba sus acciones en el despegue de sus trayectorias entra en tensión con una ética de la maternidad.

Ahora las ejecutivas comienzan a tomar en consideración parámetros que ya no corresponden al ámbito del crecimiento profesional y de la obtención de un mayor poder organizacional y económico. En estos nuevos parámetros se expresa el costo de oportunidad de aceptar una posición de mayor responsabilidad.

Entre estas consideraciones están las posibilidades de mantener un cierto control de las responsabilidades familiares y de los soportes familiares, esto es, servicio doméstico u organizaciones de cuidado. Otro elemento que comienza a ser gravitante en la decisión de asumir o no una posición de mayor poder y responsabilidad es conseguir una jornada laboral con mayor flexibilidad. Un tercer parámetro de decisión es si se cuenta o no con otro ingreso familiar además del propio, y que permita no sólo cubrir las necesidades materiales básicas sino mantener el estilo de vida.

DOS TRAYECTORIAS MASCULINAS

No sólo las historias laborales de las ejecutivas se diferencian entre ellas, sino que también lo hacen respecto de las trayectorias de los ejecutivos varones. Para estas comparaciones se reconstruyeron las trayectorias de nueve ingenieros comerciales de las mismas generaciones que las ingenieras. Para detalles, ver los anexos.

En las trayectorias de ejecutivos varones se observa una prolongación de la orientación estética, sin que sea posible observar un cambio que permita afirmar la existencia de un momento sustancialmente diferente. Es en este momento, pasados siete u ocho años de egresados, las trayectorias de los compañeros y compañeras de universidad se diferencian ostensiblemente.

“Año 2005: A nivel de responsabilidades era muy distinto porque pasé de tener tres personas a mi cargo a tener 150 personas a mi cargo (...) me cambié de área por un desafío de trabajo, porque en la cuestión de sistemas

técnicos no había mucho que hacer, en cambio acá era todo un desafío, había un montón de cosas que reorganizar, que hacer, que levantar, digamos, echar a andar, era mucho más entretenido (...) Sí, yo muy rara vez me he cambiado a disgusto de un cargo, en general yo me cambio donde se ve que la pega es entretenida más que una cuestión de plata”.

(Ingeniero comercial, hombre, 1983, posición gerencial)

Educación básica: particular pagado

Educación media: particular pagado

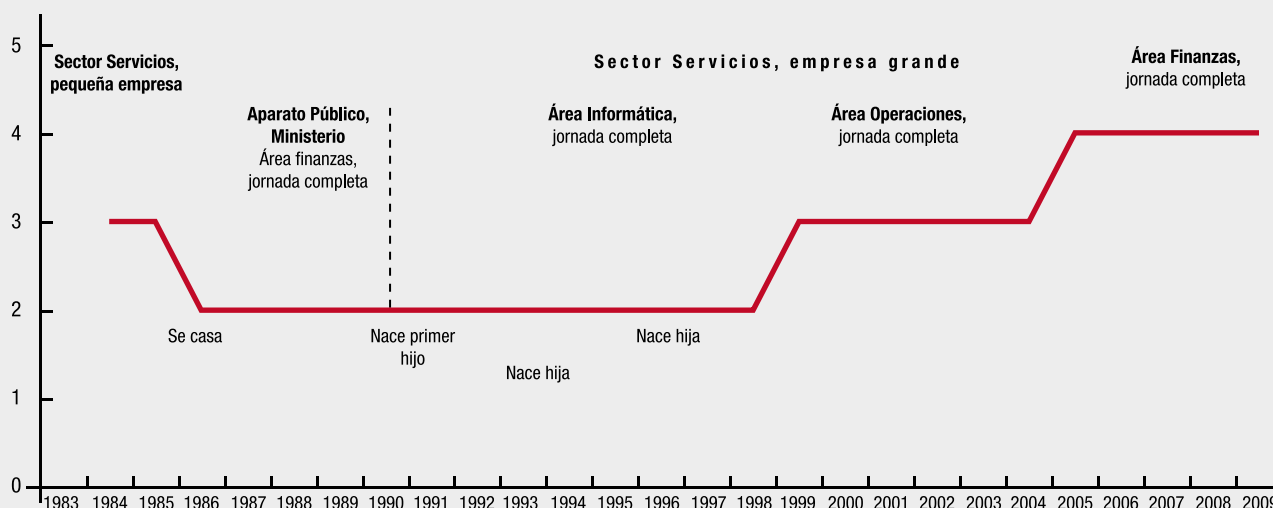
Padre: cuarto medio / **Madre:** segundo medio (extranjera, migró de Italia)

Esposa: secretaria bilingüe (vendedora en joyería)

Familiar con necesidades especiales de cuidado: suegros

Hogar: entrevistado, señora y cuatro hijas

Alberto



La persistencia de una orientación estética hacia el trabajo puede explicar que, de las nueve trayectorias de varones incorporadas como medio de contraste en este estudio, siete hayan mostrado un patrón en ascenso y sólo dos un patrón de trayectoria con techo. Ninguno de los ejecutivos presentó trayectorias con interrupciones

o con abandono del mercado laboral.

La visión de la paternidad y el impacto del nacimiento de los hijos sobre la propia trayectoria son también muy distintos del impacto de la maternidad en los relatos de las ejecutivas.

Educación básica: particular pagado

Educación media: particular pagado

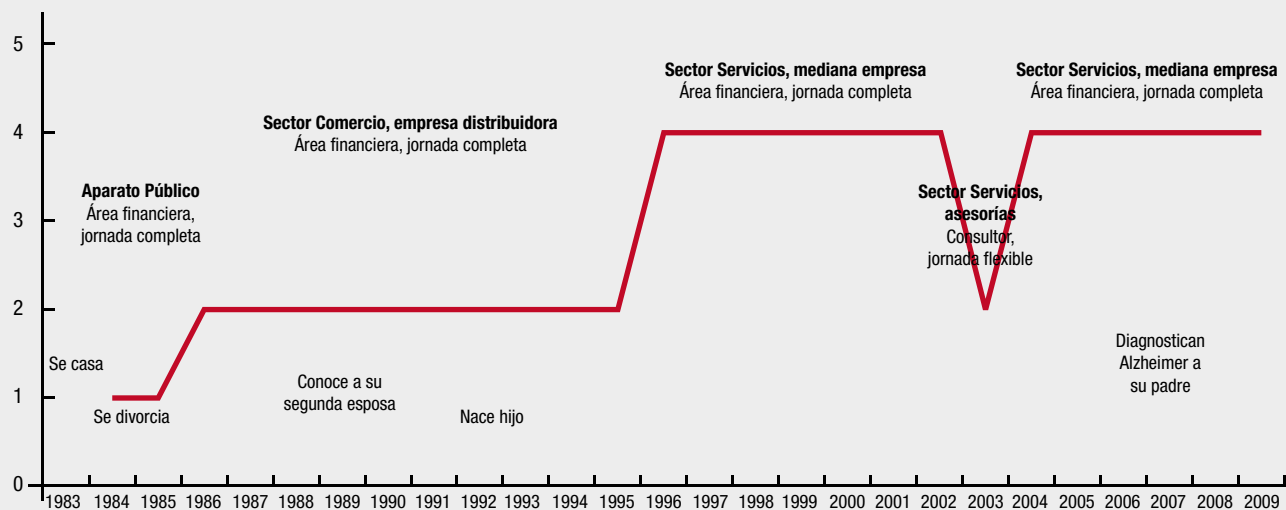
Padre: administrador de empresas

Madre: secretaria

Esposa: ingeniera comercial (dueña de casa desde el primer hijo)

Hogar: entrevistado, esposa, cuatro hijos y nana puertas adentro

Rodrigo



“El nacimiento de mi primera hija fue el 2001. Felicidad, motivación, me di cuenta ahí de que tú trabajas para tu familia, y no tienes derecho a morirte, me lo dijo una vez un amigo y se me quedó grabado. Ando más despacio, antes le metía chala al auto, después no tienes derecho a morirte porque hay una persona que depende de ti, y es indefensa, ellos no pidieron venir al mundo, eso me marcó a ser más responsable, no tan audaz”.

(Ingeniero comercial, hombre, 1995, posición gerencial)

SONIA Y JAVIER, UN MATRIMONIO

En los relatos de ejecutivos el nacimiento de los hijos es motivo de un aumento en la responsabilidad y del compromiso con la familia, pero no se le atribuye efecto sobre la trayectoria. De los nueve ejecutivos participantes del estudio sólo uno manifiesta haber rechazado un traslado de trabajo por las responsabilidades con su familia, hecho del cual se siente arrepentido.

Estas dos trayectorias laborales representan a dos ejecutivos que, además de haber sido compañeros de curso y de haber egresado en la misma generación, son marido y mujer. Como se observa en los gráficos, sus trayectorias son prácticamente idénticas en los primeros seis años, mostrando un itinerario de ascenso. Sin embargo, el nacimiento del segundo hijo y una enfermedad no grave de la primera hija inciden en que Sonia abandone el mercado laboral y paralelamente Javier acepte un ascenso a la

posición de gerente general. Hoy ambos trabajan en la misma empresa, pero en posiciones distintas.

Educación básica: Escuela municipal

Educación media: Liceo municipal

Padre: ingeniero mecánico

Madre: profesora básica

Primera esposa: profesora básica (profesora en un colegio)

Segunda esposa: dueña de casa

Familiar con necesidades especiales de cuidado: padre con enfermedad grave

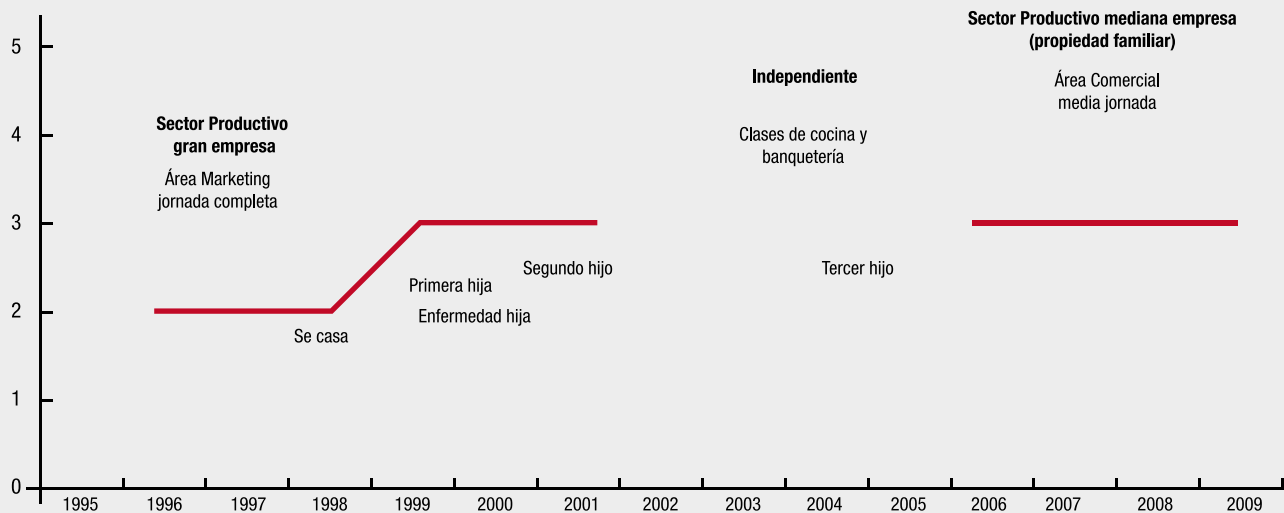
Hogar: esposa e hijo

“Cuando mi señora me dijo que estaba esperando un hijo, creo que no me alegré mucho, pero cuando nació ahí me provocó una revolución, me dio vuelta, me sacó de adentro pa’ fuera y de afuera pa’ dentro, me cambió totalmente. Yo creo que de ahí pa’ adelante fui otra persona en todo, porque yo tenía un grupo de amigos en ese tiempo que salíamos, tomábamos, jugábamos,

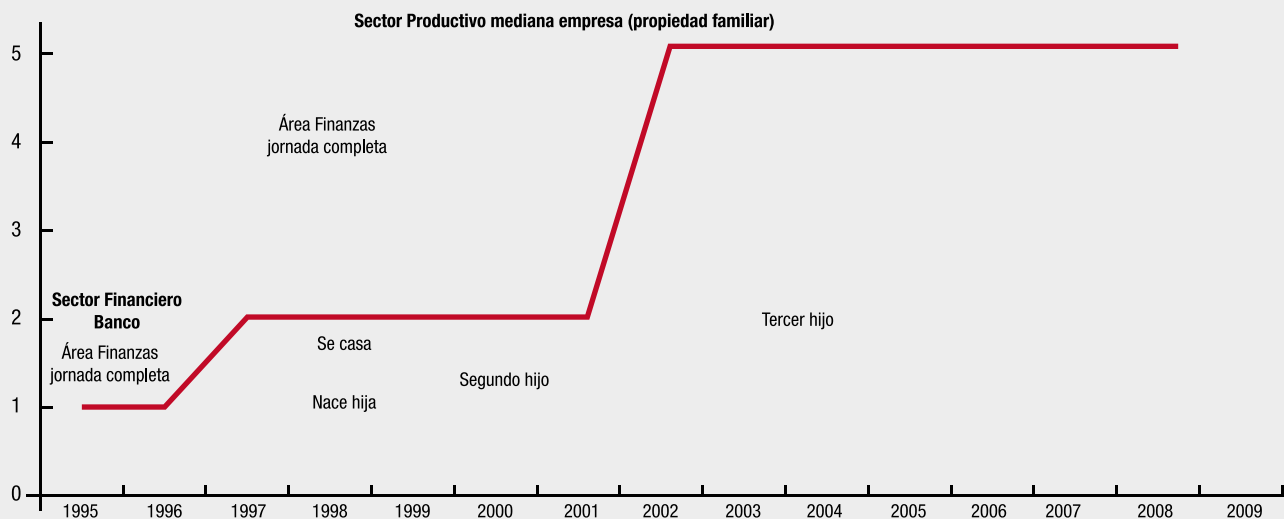
Sonia

juergueábamos, pero yo en ese tiempo dejé de tomar, tomo ahora prácticamente nada; o sea, ¿cómo lo voy a despertar en la mañana con un beso con olor a trago? Si te cambia la tolerancia, te hace ser más tolerante, o a mí me hizo ser más tolerante, me hizo ser más amistoso, más comunicativo”.

(Ingeniero comercial, hombre, 1983, posición gerencial)



Javier



“Mi proyección no era tanto de poder en la empresa sino poder en la casa. Yo tenía un marido que igual trabajaba él, ganaba más que yo, y entonces como que mi prioridad nunca fue ser gerente general de ninguna parte, tal vez eso me faltó, ¿te fijai?, pero no me arrepiento en realidad, porque fue

lo que se dio en la época, y claro, de repente tú dices ahora, ahora mis niños son grandes, podrían ofrecerme algo, que me busquen, pero la verdad es que no se ha dado no más y yo tampoco he querido”.

(Ingeniera comercial, 1983, subgerenta)

Cuando no se cuenta con esa posibilidad de otro ingreso, la alternativa de aceptar la mayor responsabilidad se baraja, y nuevamente aparece el parámetro “ingreso” y la apreciación estética del “trabajo entretenido”. Es el caso de esta ejecutiva separada.

(¿En este momento tú estarías dispuesta a asumir un cargo de mayor responsabilidad, que te demandara más tiempo?)

“Depende, el sucio y vil dinero podría hacer que yo tomara una decisión de ese tipo. Sí, si es que me dicen, si fuera todo lo que me guste, desafiante y que me guste, que sea algo del área que a mí me..., que yo me sienta que estoy sirviendo a la sociedad, eso es lo que me mueve, y que en remuneraciones fuera mejor que lo que estoy percibiendo hoy día, yo creo que sí lo evaluaría”.

(Ingeniera comercial, 1995, posición intermedia)

Lo que se observa en estas decisiones es que son mucho menos autónomas y autorreferidas en comparación con las de la etapa inicial. Existe, más bien, un fuerte componente de heteronomía, porque las decisiones se orientan en referencia a otros y porque el proceso mismo de decisión implica entrar en prácticas de negociación con esos otros significativos, fundamentalmente la pareja y los jefes. Estos procesos de negociación y el rol de pareja y jefes resultan cruciales para explicar las diferencias entre un tipo de trayectoria y otro, como se mostrará más adelante.

Las negociaciones de la pareja y en la empresa están cruzadas por las representaciones de género que orientan el deber ser de mujeres y hombres en cada espacio; la forma en que entienden lo que significa cumplir con ciertos roles de género, cómo interpretan las expectativas de su entorno respecto de lo que cada uno debe hacer. Las representaciones tradicionales de género tienen una fuerte carga normativa sobre el sentido de la maternidad y la responsabilidad de las mujeres en la esfera privada y de la familia, representaciones que difieren de cómo se concibe la paternidad.

Esta diferenciación afecta el tipo de negociaciones que las ejecutivas llevan adelante, así como sus resultados.

De cómo se resuelva esta tensión dependerá si la trayectoria laboral continúe con un ascenso en las estructuras organizacionales y en la acumulación de poder, con la permanencia en posiciones intermedias o bien con un abandono del mercado. Cuando se analiza esta etapa en las historias laborales de ejecutivas que hoy ocupan posiciones gerenciales, es decir que lograron continuar la ruta ascendente, se observan tres factores clave. El primero es el hecho de no vivir en pareja y, por ende, ser la única fuente de ingreso familiar. Se trata de mujeres que se separan cuando están en posiciones intermedias en sus empresas, como subgerencias, o que se han casado tardíamente, como en el relato de vida de Alejandra. Cuando se les ofrece la posibilidad de un ascenso o de un cambio a un trabajo nuevo, aceptan, y en ello el principal parámetro es la posibilidad de incrementar la renta.

Un segundo factor es la programación de la vida familiar y una postergación de la decisión de comprometerse con una pareja y tener hijos. Esto se asocia, como se vio en el relato de vida de Alejandra, con la posibilidad de aceptar un traslado a otro país que culmina en la obtención de un puesto gerencial de primera línea. Alejandra postergó su decisión de formar una familia, de modo que la tensión entre la estética del trabajo y la ética de la maternidad se desplazó al momento presente, cuando ella tiene cuarenta años de edad y uno de casada.

“Siempre me río, yo pasé de solterona a madrastra de la noche a la mañana, entonces también me cambió la vida bastante. Yo vivía sola en un departamento chico, ahora en mi casa hay ruido, hay peleas, hay gritos y cosas que yo no estoy acostumbrada, ¿te fijas?

(¿Piensas seguir ascendiendo en tu carrera a cargos de mayor responsabilidad?)

“No, porque llega un minuto que son demasiados los sacrificios y además que, en mi caso, como yo ya llegué a la cabeza de este negocio acá, ascender significa probablemente irse y yo no me puedo ir pa’ afuera, por los niños”.

(Ingeniera comercial, 1995, posición gerencial)

El tercer factor que aparece en las trayectorias de ejecutivas en posiciones gerenciales es haber conseguido un adecuado arreglo familiar con la pareja. Dentro de los relatos de vida analizados hay una mujer casada y con dos hijos que hoy ocupa un puesto de primera línea. En la etapa media de la trayectoria de Javiera se presentó la tensión en la orientación de sus decisiones laborales, lo que incluso se vinculó a un episodio de depresión posparto. Sin embargo, el factor que más influyó en que decidiera no abandonar el mercado, y por el contrario aceptar posiciones de mayor responsabilidad, fue un proceso de negociación exitoso con su pareja.

“A él le gusta que trabaje, incluso cuando yo tuve mis guaguas él no tuvo ningún problema en que yo siguiera trabajando; ahora, si en algún minuto a mí me diera por dejar de trabajar, él igual me apoyaría, ¿me entiendes? Claramente el ingreso familiar se vería disminuido porque yo hago un buen aporte a la casa. Él es gerente de desarrollo. (¿Y él tiene el ingreso más alto de los dos?) Yo diría que estamos parejos. Yo creo que igual podríamos vivir, pero habría un resentimiento económico. Igual, si yo le dijera, oye, sabes que voy a trabajar medio día, él tampoco va a tener problema. (Cuándo nacieron tus hijas, ¿él te planteó en algún minuto, oye, Javiera, prioriza?) No, no”.

(Javiera, ingeniera comercial, 1995, posición gerencial)

En el lado opuesto del laberinto se encuentran las ejecutivas que decidieron dejar el mercado laboral, decisión que se toma precisamente en esta etapa intermedia. La decisión de abandonar no aparece en ninguna de las historias laborales

como algo sencillo. Al igual que la decisión de aceptar un ascenso, dejar de trabajar no es una decisión autónoma, que la ejecutiva evalúe en relativa independencia de otros. En todos los casos la resolución tuvo que ver con una agudización de las responsabilidades familiares, ya fuera por partos seguidos o por necesidades especiales de cuidado de alguno de los hijos; sin embargo, esta decisión es mediada por procesos comunicativos con la pareja y con la empresa, representada por la relación con los jefes. Como se ha insistido, el modo en que se desarrollen dichos procesos incide en que el abandono se concrete o no.

LA VIVENCIA ÉTICA DE LA MATERNIDAD Y LOS EFECTOS SOBRE LA SUBJETIVIDAD

Como se ha enfatizado en este capítulo, la experiencia de la maternidad no explica por sí sola las diferencias en los patrones de trayectoria ni los distintos puntos de llegada de las mujeres ejecutivas. Su impacto sobre las trayectorias está mediado por otros factores, como lo ilustra el caso de Javiera, quien es mamá y ocupa un puesto de primera línea tras haber conseguido un arreglo exitoso con su pareja.

Sin embargo, en casi la totalidad de los relatos la vivencia de la maternidad aparece generando algún grado de fricción con la vida laboral, que se manifiesta con síntomas concretos en la subjetividad de las ejecutivas. A pesar de tratarse de mujeres con condiciones económicas y socioculturales bien particulares, en sus relatos se aprecian similitudes con la significación de la maternidad en el contexto chileno y latinoamericano (Montecino 2007).

La representación de la maternidad, con la figura de una madre dedicada y presente, se recrea en los relatos de las ejecutivas bajo la forma de una tensión entre una estética del trabajo –predominante en su inserción inicial en el mercado laboral– y una ética de la maternidad. Esta tensión implica que las ejecutivas pueden perder la capacidad de integrar el ascenso y el poder organizacional en sus proyectos biográficos.

Uno de los efectos subjetivos más evidentes de esta tensión es la vivencia de la culpa, ubicua en

prácticamente todos los relatos de vida. La culpa tiene dos características distintivas: siempre está vinculada a una relación con otro, y supone la ruptura de un deber o compromiso hacia ese otro íntimo. Por lo general son relaciones íntimas en un sentido amplio: relaciones de amistad, de pareja, o incluso un compromiso laboral. Por eso la culpa es un sentimiento a la vez íntimo y social: la ruptura o el incumplimiento provoca malestar o incluso dolor subjetivamente vivido, y a la vez socialmente sancionado; de ahí que revista la forma de una sanción moral.

“En el caso particular de esta niña era como la típica que te empiezan a contar, ah, sí, claro, le va regio, pero deja a los hijos botados y no sé qué... Esta cosa de que empiezan a pelarla que tiene la familia botada, en el caso de esa mujer parece que es cierto, le costó tener guagua, una de las niñitas nació con problemas y hoy día es una alta ejecutiva en una Gran Tienda, pero parece que ella es como así... ¿te fijai?

Como digo yo: como hombre”.

(Ingeniera comercial, 1995, independiente)

La culpa aparece cuando las ejecutivas anticipan que el compromiso de una maternidad físicamente presente e incondicional puede quebrantarse. Asociado a ese sentimiento está el miedo de que la ruptura de ese compromiso íntimo origine una futura sanción y un rechazo por parte de los hijos.

“Es que es más difícil, porque cuando son chicos, cuando construyes la relación con los hijos y en la adolescencia, cuando se hace difícil, echas mano a lo que sembraste antes para poder sortear los momentos más complicados. En cambio, cuando trabajas mucho y le das poco tiempo a tu hija, ya la relación no es tan fuerte”.

(Ingeniera comercial, 1983, posición de base)

Pero el quiebre de la relación íntima con los hijos no es la única fuente de culpa que aparece en los relatos. En algunas ejecutivas también se crea una relación íntima con el lugar de trabajo. En esta relación hay elementos propios de una

valoración estética del desarrollo profesional, que las lleva a sentir culpa al observar retrospectivamente una negativa a una propuesta de ascenso, por ejemplo. Las empresas contribuyen a la generación de esta relación íntima entre ejecutivos y organización como parte de una cultura de involucramiento e identificación con la organización, que se intensifica a medida que los ejecutivos alcanzan posiciones de mayor responsabilidad.

“Era como dejar algo botado, sentía una responsabilidad con el cargo, y eso no sé cómo la sociedad lo puede resolver. Por ejemplo, yo hoy día igual estoy en un cargo importante y me voy a tener guagua, no voy a dejar un reemplazo en mi cargo, igual es complicado”.

(Ingeniera comercial, 1995, posición gerencial)

TERCER MOMENTO: NUEVOS HORIZONTES DE SENTIDO, ¿UNA NUEVA AUTONOMÍA?

Antes de examinar más de cerca algunos de los factores que explican las trayectorias disímiles hay que mencionar un tercer momento, que se pudo observar exclusivamente en las historias de egresadas de la generación de 1983. Se trata del momento que viven mujeres de cincuenta años, muchas de ellas con hijos que ya han superado la adolescencia.

Las ejecutivas de esta generación que se mantuvieron en el mercado laboral parecieran compartir ciertos rasgos que las egresadas de 1995 aún no exhiben. Cuando las primeras relatan sus decisiones laborales y sus proyecciones, se observa en ellas un nuevo período de autonomía; sin embargo, sus acciones y aspiraciones se orientan menos hacia una apreciación estética del mundo del trabajo y del crecimiento profesional, como en la etapa inicial, y más a una estética del tiempo propio. Los hijos dejan de ser el referente predominante de sus acciones, y cuando la familia se menciona ya no aparece con el ropaje de un deber ético cuyo incumplimiento genera culpa, sino como un espacio de disfrute. En los términos del Informe de Desarrollo Humano

2009, se puede hablar del paso de una gestión del tiempo “para los otros” a una gestión de “un tiempo para mí” (PNUD 2009: 189-191).

Se produce una ruptura de la vivencia bidimensional del tiempo –tiempo de familia y tiempo laboral– y aparecen nuevas esferas que antes estaban latentes, o bien aplazadas a un futuro posible. No hay que olvidar que se trata de mujeres que cuentan con los soportes económicos y de sociabilidad requeridos para desenvolverse en estas nuevas esferas.

“Quiero más tiempo, no quiero trabajar tanto más, quiero más tiempo para desarrollar los otros ámbitos, otros intereses. A mí me gusta la meditación, quiero tener tiempo para meditar, quiero tener tiempo para desarrollar el lado de las cosas literarias, o puedo querer tener tiempo para hacer ejercicios..., disfrutar más la vida, ¿cachai? Porque te dai cuenta que en realidad putas que he trabajado... en realidad, ya, listo, ya he logrado cosas... Te separas, ya, entonces párate en la vida. Ahora, a ver, ¿cómo quieres vivir la vida de aquí en adelante? Entonces tú te paras en la vida en forma distinta. Con la experiencia que tienes, ¿qué priorizas?”.

(Ingeniera comercial, 1983, posición gerencial)

En algunas ejecutivas aparece incluso el impulso de abandonar el campo corporativo en el que se han desempeñado y convertirse en empleadoras y gestoras de sus propios emprendimientos. En ocasiones este deseo se expresa sólo como una aspiración, como un “futuro deseado” en el que reafirmar o recobrar una ansiada autonomía; en otros casos es un proyecto con posibilidades de realización. El que estas mujeres que cuentan con una vasta experiencia en gestión empresarial puedan convertir sus emprendimientos en realidad puede ser una vía alternativa para romper con la desigual distribución del poder entre hombres y mujeres (Amorós y Pizarro 2008).

LOS ESCENARIOS: ORGANIZACIÓN Y FAMILIA

LA EMPRESA

Un análisis de las decisiones laborales debe tener en cuenta los escenarios en los que dichas decisiones se toman. Si bien la orientación de las acciones de las ejecutivas se puede explicar por el momento biográfico, como se argumentó en el apartado anterior, son los contextos sociales –organizacionales y familiares– en los que esas acciones tienen su arraigo los que definen estructuras de oportunidades más o menos restrictivas para los cursos de acción.

Ya se mencionó que el tipo de estructura organizacional tiene efectos sobre las trayectorias. En sus etapas iniciales las ejecutivas se mostraban altamente sensitivas a los efectos adversos de una estructura demasiado burocrática sobre sus posibilidades de aprendizaje y ascenso. Las ejecutivas reconocen también la importancia de ciertos programas y políticas de la empresa, desde los más generales de conciliación trabajo/familia a programas de promoción (*mentoring*) y de inclusión (*diversity*) diseñados para las ejecutivas intermedias y altas, y que suelen aplicarse en empresas transnacionales.

Sin embargo, un factor decisivo en los giros del laberinto del poder son las relaciones laborales, las múltiples prácticas que se dan entre pares, entre jefes y subalternos y viceversa. La literatura académica ha ilustrado con datos empíricos de diversas industrias y naciones que estas relaciones están cruzadas por las relaciones de poder y de género. Tales representaciones de género sedimentan en mitos y estereotipos acerca de las relaciones entre jefas o entre subalternos varones y jefas, muchos de los cuales se han encontrado en las representaciones del campo empresarial chileno (Hola y Todaro 1992, Munduate 2003, Llaguno 2007).

Dentro de los diversos tipos de relaciones laborales, algunos elementos son mencionados por todas las ejecutivas y serían prácticamente ubicuos en los lugares de trabajo, donde se tejen entre todas las posiciones de la organización, sin importar su nivel jerárquico. En sus relatos

aparecen como parte de la cultura organizacional y en pocas ocasiones las ejecutivas los evalúan negativamente. La condescendencia, aparentar en el trato que el otro es un igual cuando se le considera inferior, y los piropos, halagar al otro principalmente por su apariencia física, son parte de la cotidianidad de las relaciones laborales y se viven como tales.

“Pero a mí nunca me han tratado a garabatos. El otro día nos reíamos de un jefe antiguo que teníamos, que a los otros los subía y los bajaba, qué sé yo, y a mí me decía ‘tiernecita’, en vez de decirme tontita. Yo me daba cuenta de que las estaba embarrando, pero nunca, súper caballero, o sea, era su manera de retarme, digamos, y a los otros podía decirles garabatos, alguna cosa más dura, y a mí ‘tiernecita’. Y yo le agradezco...”

(Ingeniera comercial, 1995, posición intermedia)

El piropo ha sido descrito por la literatura como una erotización de las prácticas laborales que puede desencadenar experiencias de acoso o abuso. Las ejecutivas entrevistadas lo perciben como una práctica naturalizada, aunque hay conciencia de que es unilateral: sólo los varones, sean jefes, pares o incluso subalternos de más edad, tienen el espacio ganado para decir piropos. Para una ejecutiva, “ser piropera” o más coqueta de lo esperable se considera una muy mala estrategia laboral.

“Hombres mayores que piropean, ¿te fijas?, pero lo hacen, digamos, con una ingenuidad y con buena onda detrás, ¿te fijas? ¡Ay, que está buenamoza hoy día!, ese tipo de cosas... Me pasa tanto con subordinados como con pares. Pero no es sexista. Pero en general la mujer no le dice al hombre oh, que estás buenmozo hoy día, tampoco. Pero nunca ha sido algo así en mala onda”.

(Ingeniera comercial, 1995, posición gerencial)

En las relaciones entre pares y en las relaciones con los jefes se da otra práctica que sí es evaluada negativamente por las ejecutivas, y que,

como se verá, constituye el origen de algunas de las estrategias desgastantes en las que deben incurrir las ejecutivas para alcanzar posiciones de poder. Se trata del desconocimiento, la falta de reconocimiento al desempeño de una persona, y la deslegitimación, el cuestionamiento a la autoridad y por lo tanto al ejercicio del poder de un ejecutivo.

“De repente te das cuenta como que te cuesta más dar la opinión y te cuesta más que te escuchen la opinión, entonces a veces se genera un círculo vicioso, porque a veces tú das tu opinión, después de darla un par de veces te das cuenta que no te pescan mucho, después te da lata darla, ¿te fijas? Y eso es un tema que al final está en uno, digamos, romper ese círculo...”

(Ingeniera comercial, 1995, posición gerencial)

¿Qué implican el desconocimiento y la deslegitimación en las trayectorias de las ejecutivas? No se observa un efecto directo, salvo que la deslegitimación se rutinice y dé paso a una relación conflictiva que pueda ocasionar el cambio de trabajo o un conflicto laboral. En la mayoría de los relatos las ejecutivas expresan que han logrado impedir que esto suceda a través de estrategias de legitimación constantes y permanentes. Pero la legitimación constante es un ejercicio desgastante y frustrante. Las ejecutivas deben legitimarse para ser vistas como iguales entre sus pares, aunque formalmente, por el cargo, ya lo sean; sólo al alcanzar ese primer piso, en el que los pares la reconocen como tal, es posible plantearse la posibilidad de ascender.

“... los niveles de autoexigencia que uno tiene y se pone son mucho mayores, obviamente que sí, son mucho mayores porque en el fondo siempre estaba el tema que tú tenías que demostrar, ya, que lo hacías mejor todavía por el hecho de ser mujer; o sea, tenías que destacarte, o sea, si tú querías acceder a los puestos.

Yo siempre fui bastante ambiciosa profesionalmente, o sea, era un cuento que a mí me interesaba, ya, pero los niveles de

autoexigencia son, son muy grandes”.

(Ingeniera comercial, 1983, posición gerencial)

Las estrategias de legitimación requieren aprender a manejar impresiones, a producir en el otro, el cliente, el jefe o el compañero de trabajo, la expectativa de que se es un igual. Las ejecutivas lo expresan como un trabajo de masculinización; y cuando la performance se exagera, el objetivo se distorsiona y son los propios ejecutivos varones los que lo detectan, reforzando la representación tradicional y machista de que los cargos gerenciales son masculinos.

“Terminan siendo caracteres muy masculinos en cuerpos de mujer, y uno ve al final, es un cuerpo de mujer y muy buenas mozas, pero muy masculino”.

(Gerente, hombre, empresa grande)

“Una mujer que se enoja en un comité de gerentes todos decimos que la mina es histérica, y si se enoja un compadre, este compadre tiene carácter. E histérica es poco, digamos, ‘parece que el marido no está haciendo bien la pega’, y empezamos con expresiones que son muy peyorativas hacia las mujeres; es muy fregado, y entonces la posición para validarse en la mesa..., se sobreactúan un poco y son más agresivas de lo que deben ser, y por lo tanto se quedan solteras o son llamadas como ‘perras’, o ‘las carabineras’, que las carabineras son peores que los carabineros, y justamente porque tienen que ejercer el rol masculino”.

(Gerente, hombre, empresa grande)

La figura de los jefes o jefas es central en todos los relatos de ejecutivas y ejecutivos. Muchas decisiones con efectos sobre las trayectorias se toman por un consejo del jefe, es decir por el traspaso de información acerca de una oportunidad que se avizora en alguna área de negocio dentro de la empresa. Los ascensos en su mayoría se gatillan por un ofrecimiento que viene del jefe directo. Pero también los jefes pueden ser un obstáculo,

e incluso la causa de un abandono.

Entre los relatos analizados, dos trayectorias laborales de ejecutivas manifiestan un giro importante debido a una experiencia de abuso de poder por parte de un jefe. Ambas experiencias se vivieron como situaciones de injusticia atribuidas a las características de personalidad de los jefes. Se trata, sin embargo, de experiencias minoritarias que no actúan aisladamente sino que en ambos casos van acompañadas de otros hitos en la vida de las ejecutivas. Por ello no parece correcto concluir que los abusos de poder vividos en la empresa sean el factor determinante de los abandonos o de las interrupciones.

NEGOCIACIÓN CON LA PAREJA

En todas las parejas son fundamentales los procesos para llegar a acuerdos, lo que se ha denominado “contrato conyugal” (Burín 2008). En el caso de las parejas de profesionales este contrato y las negociaciones que lo renuevan y actualizan son especialmente complejos, pues ambos cónyuges presentan altos grados de individuación y orientan sus acciones y aspiraciones hacia el desarrollo profesional o lo que aquí se ha llamado una estética del trabajo.

De las dieciocho ejecutivas, quince están casadas o estuvieron casadas con profesionales que se desempeñaban como ejecutivos en el campo empresarial; doce de ellos son ingenieros. Esta situación genera fenómenos bien específicos que, según los relatos, tienen efectos sobre las trayectorias.

En algunas de las historias laborales se observa una heteronomía casi completa: la pareja no sólo influye sino que conduce cada decisión. Es el caso de Francisca, cuyas vueltas en el laberinto están marcadas por el rechazo de un traslado para priorizar la carrera de su marido, y posteriormente por tener que acompañar a su cónyuge en sus propios traslados. En el fragmento siguiente se aprecia el papel rector de la pareja en una ejecutiva que también muestra una trayectoria más bien plana.

(¿Y qué rol jugó tu marido en estas decisiones?)

“Importante, porque si tú te fijai un poco define mi movimiento. Ahora, él es muy importante en mi vida, para mí es como muy trascendente, entonces... Además, siempre con una visión distinta, con un mundo diferente, entonces no sé cómo decirte pero él en el fondo fue definiendo mis tiempos, el lugar donde yo trabajaba”.

(Ingeniera comercial, 1983, posición intermedia)

En los relatos de ejecutivos varones aparecen también momentos de negociación en torno de sus propias trayectorias. Sin embargo, la conversación se instala sobre decisiones ya tomadas —es la política de los hechos consumados—, por lo que no se observa una heteronomía similar a la que aparece en los relatos de las ejecutivas.

“Lo conversé con mi señora, la oportunidad de poder tomar el desafío, de un mundo nuevo. Yo trabajo muy bien bajo presión y ser gerente general era un gran paso, sobre todo cuando veía que mis demás compañeros no tenían esa oportunidad, entonces dije ya, no va a haber otra oportunidad igual. (¿Diría que fue un acuerdo con su señora, ella lo empujó, cómo fue?) Fue más bien que yo la guié un poco y ella me dijo okey, te apoyo, démosle. No fue una votación, no fue un acuerdo. Dije, estoy en esta, creo que es mi oportunidad, me dijo ‘¿ves muchos riesgos, muchos problemas?’, le dije, no, ‘ya, entonces estoy contigo”.

(Ingeniero comercial, hombre, 1995, posición gerencial)

Pero, más allá del lugar atribuido a la pareja, ¿cómo se desarrollan concretamente las negociaciones cuando, por ejemplo, se debe tomar una decisión laboral de importancia? Algunos relatos muy reflexivos permiten un acercamiento a los distintos momentos de esta práctica.

La trayectoria de Ivette muestra un patrón de interrupción con abandono. Hasta el año 2002 se desempeñó como subgerenta en una filial de una empresa trasnacional de investigaciones de mercado. Tras una interrupción de dos años para

dedicarse a sus hijos, el 2005 debió enfrentar la decisión clave de aceptar una oferta de retorno a la misma empresa, y en una posición de mayor poder organizacional, o bien abandonar el mercado laboral.

“Me ofrecieron hacerme cargo de un grupo de trece personas, nunca había tenido tanta gente a cargo (...) eso me encantó, y eran cinco meses, entonces partía en septiembre y terminaba en enero. Y mi marido me pidió que en realidad no asumiera el cargo; ahí tuvimos una crisis matrimonial, me dijo que él se daba cuenta que lo que él quería en su vida era una esposa, madre, amante de sus hijos. (¿Y se dio cuenta en ese momento, no lo tenía tan claro antes?) Fue súper difícil porque yo creía que él sabía con quién se había casado, y se dio cuenta que en el fondo no era lo que él tenía proyectado para el resto de sus días”.

(Ivette, ingeniera comercial, 1995, fuera del mercado)

Así se entabla una negociación entre la pareja sobre la base de un contrato conyugal en el que, supuestamente, las expectativas de crecimiento profesional y responsabilidades familiares de cada uno ya han sido previamente explicitadas. Sin embargo, en la conversación el contrato se altera y hay que entrar en una negociación que permita concretar la decisión.

“Tuve una negociación con mi marido, le dije, mira, son cinco meses que yo tengo la oportunidad de manejar un grupo tan grande y son sólo cinco meses, pero necesito tu apoyo, necesito que tú llegues más temprano. Esto partió en septiembre y en diciembre estalló la bomba, porque él no estaba llegando más temprano y según él yo tenía a los niños abandonados. Y yo no los tenía abandonados, la verdad es que no los tenía abandonados. Entonces tuvimos una conversación, nos sentamos en esa escalera y yo estaba tan enojada, le dije, yo sé lo que comieron, yo sé lo que les pasó en el colegio, yo sé qué tareas

tienen para mañana, yo sé a quién van a invitar, a qué hora se van a bañar, o sea, sé mucho más de los niños que tú y tú dices que los tengo botados. Pero no estaba, la verdad es que no estaba”.

(Ivette, ingeniera comercial, 1995, fuera del mercado)

La negociación se rompe e Ivette comienza a cuestionar el principal argumento de su marido —el abandono presencial de los hijos—, pues no pareciera ajustarse a sus verdaderas aprensiones. A pesar de este cuestionamiento del alegato de su pareja, el argumento de la ausencia se impone y, en un complejo proceso, Ivette va incorporando la culpa y normalizando la relación de manera de evitar el quiebre. Este punto tan cotidiano y tan íntimo, que acaso ocupa un par de días o a lo más una semana en la historia de vida de esta ejecutiva, es el hito decisivo que explica su trayectoria laboral desde entonces; trayectoria que, en efecto, se interrumpe definitivamente.

“Comenzó cuando vio de repente que no estaba más en la casa, cuando lo dejé botado a él. Porque cuando él me decía los niños están botados, lo que me estaba diciendo, y lo que yo le discutía, perdón, los niños no están botados, tú sí. Sí, él estaba botado, yo lo tenía botado. (¿Y él lo reconoció?) No, él siguió diciendo que eran los niños, pero en el fondo la queja era que yo a él no le dedicaba tiempo. (...) No existe una mujer que tenga una familia feliz y tenga un puesto de importancia... (¿Pensaste separarte en algún minuto?) No, no lo quiero pensar. Pero pensé, ¿qué voy a hacer? ¿Qué vamos a hacer, cómo lo vamos a solucionar? Nunca como con quiebre sino... y por qué me tengo que sacrificar yo, o sea, bueno, ya, está bien, soy mujer, me costó mucho asumir el ser mujer si yo cuando chica quería ser hombre, con lo polola y coqueta y todo, pero encuentro que era mucho más fácil ser hombre”.

(Ivette, ingeniera comercial, 1995, fuera del mercado)

Finalmente la negociación se cierra con la imposición de un argumento recubierto de lógica y, por esta razón, aparentemente irrefutable.

“Él es muy lógico, o sea, me dijo, ¿quién gana más?, ¿tú con tu sueldo puedes mantener a la familia? No, entonces listo. Yo me rebelé porque yo sentí como que en el fondo, no sí... La verdad es que me di cuenta de que a mí no me seguirían, yo no le podría pedir a mi familia un cambio de país, o sea como que me sentí la esposa, no en igualdad de... Para resumir, no hay igualdad de género, porque el hombre y la mujer no son iguales y el rol que tú juegas en la familia no es igual, entonces como que no te puedes escapar, o sea, no sé si yo podría trabajar como, o sea, como un hombre, con ese nivel de obsesión y estar tranquila de que mis niños tienen todo lo que necesitan”.

(Ivette, ingeniera comercial, 1995, fuera del mercado)

La singularidad del caso de esta ejecutiva no impide aprehender elementos recurrentes en los procesos de negociación con la pareja expresados en otros relatos de vida. El hecho de ceder y aceptar el argumento del otro se acompaña de un sentimiento de frustración o malestar. Ceder y aceptar significa interrumpir o abandonar la trayectoria laboral, con su promesa estética de crecimiento profesional, desarrollo personal y autonomía; pero significa además una fisura en el proyecto biográfico que requiere de un intenso trabajo de articulación, de búsqueda de un nuevo sentido y de construcción de una justificación adecuada para seguir adelante: invocar el irrevocable destino sacrificial de la maternidad suele ser el recurso y la razón más a la mano. Las mujeres que participaron de este estudio y que debieron abandonar el mercado del trabajo han levantado proyectos biográficos alternativos, sin embargo la herida queda abierta y persiste la duda de si la historia pudo haber sido distinta.



Paridad: enfrentar los viejos nudos del poder político

capítulo 18

La primera elección de una mujer como Presidenta de la República en enero del 2006 marcó un hito histórico en el largo proceso vivido por las mujeres chilenas en busca de espacios de participación y representatividad.

Más de medio siglo después de conquistado el derecho al sufragio, Chile ha dado un salto cualitativo y cuantitativo en la presencia de mujeres en las altas esferas del

poder político. La primera mujer Presidenta inauguró su gobierno asumiendo el principio de paridad de género como base para designar sus equipos ministeriales. Tal como se muestra en el Mapa de Género y Elite, la implementación de este principio reflejó un avance inmediato en la representación política de las mujeres en el Poder Ejecutivo.

Este capítulo se propone revisar la experiencia

de instalación de un gobierno paritario desde la perspectiva de sus protagonistas y de los efectos simbólicos sobre la elite y la ciudadanía. Primero revisa el debate en torno a las barreras que enfrentan las mujeres para acceder al poder político, para luego describir la instalación y la trayectoria de la política de paridad entre los años 2006 y 2009, y su recepción entre las elites políticas. A continuación, a partir del análisis

de treinta entrevistas cualitativas a las más altas autoridades que tuvieron un papel relevante en la incorporación de la paridad en el último gobierno, incluyendo a la Presidenta, se retratan las dinámicas que facilitaron y obstaculizaron la implementación de esta política. Por último, se analiza el efecto simbólico y político que ha tenido en la sociedad chilena la figura de una mujer en la Presidencia.

Género y representación política

Los estudios de género internacionales han identificado una diversidad de factores que contribuyen a mantener barreras de entrada, objetivas y subjetivas, para que las mujeres puedan ingresar al ámbito político en igualdad de condiciones.

Estos factores no sólo aparecen en el acceso a los cargos de toma de decisiones, sino también para aquellos puestos de poder que tienen mayor relevancia pública, una vez que ya ingresan mujeres en los campos del poder. Además, hay evidencia de que en términos simbólicos se mantiene un fuerte cuestionamiento a la capacidad de las mujeres para ejercer liderazgo, y para que se les reconozca autoridad (Paxton, Kunovich y Hughes 2007, Ríos 2008, Wängnerud 2009).

Al igual que en la esfera del poder económico, en la política no existe un único factor que explique la subrepresentación femenina. Se trata por el contrario de un conjunto de variables que inciden en mayor o menor medida dependiendo del contexto social y político, y del momento histórico. Los factores identificados con mayor frecuencia como relevantes pueden ser agrupados en tres dimensiones:

Variables macro, tales como los imaginarios y representaciones culturales, las oportunidades inequitativas en el sistema educativo, las desigualdades del sistema económico (participación o brechas de ingreso) o el tipo de organización estatal. Todas ellas inciden cuando favorecen y

sedimentan la división entre un mundo privado femenino y un mundo público asociado al poder masculino.

Sociedades en que sistemas religiosos o ideologías conservadoras promueven la incapacidad de las mujeres de hacer el “trabajo de los hombres” son importantes trabas “macro” al acceso de las mujeres al poder. Ingelhart y Norris (2003), basados en la Encuesta Mundial de Valores, han mostrado una fuerte correlación entre la presencia de mujeres en cargos de poder político y culturas más igualitarias respecto de las relaciones de género. Otras investigaciones muestran que, en la medida en que se avanza en igualdad de género en lo educativo y económico, y cambian los sistemas tradicionales de género, se facilita la incorporación de las mujeres a la política, al modificarse el modelo de la mujer relegada al espacio de lo privado (Saltzman 1992). También el tipo de Estado y su grado de promoción de un sistema de bienestar social inciden en la participación política de las mujeres. Mientras más fuerte sea el apoyo para que las mujeres puedan compatibilizar su rol de trabajadoras con el cuidado de la familia, mayor es la probabilidad de que participen en política.

Variables de orden normativo-institucional, vinculadas a las instituciones que rigen el ordenamiento y la actividad política, como los sistemas electorales y los partidos.

Los factores políticos e institucionales median

en forma más directa los procesos de inclusión y permanencia de las mujeres en el poder político. Las normas e instituciones que estructuran el sistema político generan incentivos que actúan sobre los actores de este sistema (como los partidos) y regulan la competencia por el poder. La estructura institucional no es neutra en términos de género. Por el contrario, puede contribuir a reproducir estereotipos y exclusiones imperantes en la sociedad, o puede crear incentivos positivos o negativos para la inclusión de mujeres. Además, las representaciones tradicionales de las relaciones de género refuerzan las inercias y las resistencias dentro de una institución a los cambios intencionales que se quieren favorecer.

Los sistemas electorales son particularmente significativos a la hora de estructurar oportunidades y barreras para la igualdad de género en el acceso a cargos de elección popular. Mientras los sistemas proporcionales ofrecen incentivos positivos para la nominación de candidaturas femeninas, los sistemas mayoritarios tienen el efecto contrario. Las magnitudes de los distritos electorales, los tipos de listas, los esquemas de financiamiento electoral y la regulación de partidos políticos también pueden colaborar o inhibir la representación femenina (Dahlerup 2006, Ríos 2008, Unión Europea 1997).

Las normas que rigen el funcionamiento interno de los partidos, su estructura organizacional, su ideología y las culturas políticas informales se han identificado como áreas clave para entender la persistente subrepresentación de las mujeres en este ámbito. Los partidos que han propiciado medidas internas de acción positiva para incentivar la presencia de mujeres, y los que han enfrentado sus dinámicas de funcionamiento desde un prisma de igualdad de género, han logrado incorporar masivamente a las mujeres a sus filas y han contribuido mucho a mejorar la representación formal de éstas en sus respectivos países. Ejemplos de ello son el Partido Verde alemán, los principales partidos en Noruega (Partido Socialista de Izquierda, Partido Laborista, Partido de Centro, Partido Liberal), el PSOE e Izquierda Unida en España, entre otros.

Variables relativas a los actores, tales como las capacidades, las motivaciones y el capital social de los individuos para participar en política.

El capital social expresado en la capacidad de movilizar y utilizar redes sociales y familiares facilita el acceso a los espacios del poder, ya que estas redes entregan soporte y protección a la hora de construir trayectorias políticas. Además, las redes tienden a visibilizar a las mujeres que son herederas del poder familiar, o porque el nombre de la familia es un pasaporte para hablar, para estar y para ser escuchadas inicialmente. Más allá de las redes familiares, también es posible desarrollar redes sociales a partir de una trayectoria social compartida, como las que se generan al haber estudiado en una misma universidad, trabajar en un mismo centro de pensamiento o ser parte de un mismo movimiento ciudadano. Si bien las barreras estructurales, las orientaciones culturales, los órdenes normativos institucionales y los sistemas de incentivos son una realidad, **las trayectorias de mujeres en política también están marcadas por sus aspiraciones individuales**, sus recursos o las redes que han sido capaces de construir y movilizar a lo largo de sus biografías.

En resumen, las variables que están en juego se mueven en distintos niveles de realidad y presentan mayores o menores posibilidades de cambio según su grado de sedimentación e influencia en el sistema político. La metáfora del techo de cristal, utilizada frecuentemente para dar cuenta de las barreras al ascenso de mujeres a cargos de poder, resulta restringida para dar cuenta del camino que deben seguir ellas para alcanzar el poder político. Como se señaló en el capítulo anterior, esta ruta puede pensarse nuevamente como un laberinto, con diversos giros y obstáculos, en el cual las mujeres deben tomar decisiones sobre sus trayectorias en distintos momentos de sus vidas.

LA EXPERIENCIA INTERNACIONAL CON LA PARIDAD Y OTRAS POLÍTICAS DE ACCIÓN POSITIVA

Organismos intergubernamentales, gobiernos nacionales y locales, partidos políticos y otras organizaciones han promovido políticas de acción

afirmativa para enfrentar la baja presencia de mujeres en la cima del sistema político (Recuadro 13). La Declaración de Atenas sostiene “la necesidad de realizar modificaciones profundas en la estructura de los procesos de decisión con el fin de asegurar la igualdad de participación de las mujeres y de los hombres en la toma de decisiones públicas y políticas” (en la Primera Cumbre Europea Mujeres en el Poder, 1992). El objetivo de estas políticas es la igualdad de condiciones en el punto de partida, tras reconocerse que, aun con la igualdad formal ya consagrada ante la ley, persiste una desigualdad real sustantiva (Osborne 2005).

Tanto las leyes de cuotas de género como las políticas de “democracia paritaria” intentan obtener un reparto equilibrado del poder público y político entre mujeres y hombres. Las propuestas de democracias paritarias sostienen que mujeres y hombres deben estar representados en forma equilibrada en todas las esferas de la sociedad. Los sistemas de cuotas electorales aseguran un porcentaje mínimo de presencia femenina o un cierto equilibrio de género en las listas de candidatos a cargos de elección popular, como

medida paliativa de la subrepresentación (Ríos 2009). Otras medidas de esta naturaleza incluyen incentivos a través del financiamiento electoral para promover la elección de candidatas. Las investigaciones internacionales muestran que las leyes de cuota son efectivas a la hora de asegurar una mayor igualdad en el campo político, porque no dependen de la voluntad de alguna coalición específica y sus mecanismos de exigibilidad los dispone la regulación legal.

Algunos ejemplos recientes de políticas tendientes a aumentar la presencia de mujeres se han producido en España, Bélgica y Francia. En el caso español, la Ley de Igualdad entre Hombres y Mujeres del año 2007 establece que las listas electorales de los partidos políticos deben respetar una proporción de no más del 60% ni menos del 40% del mismo sexo (Lombardo 2008). La misma ley establece un criterio similar para empresas privadas y para el Poder Ejecutivo.

En América Latina más de diez países han aprobado leyes de cuota desde 1991, cuando Argentina se convirtió en el primer país del mundo en impulsar una legislación que inter-

RECUADRO 13

LA PARIDAD MINISTERIAL EN EL CONTEXTO LATINOAMERICANO

“Hasta la fecha [2007], Chile es el único país latinoamericano en que un gobierno ha comprometido la paridad, como sucedió con la elección de la Presidenta Bachelet en 2006. Al asumir el gobierno, Bachelet designó un gabinete paritario, lo cual se ha extendido a las subsecretarías, las intendencias y otros servicios públicos. Asimismo, en los dos últimos años otros gobiernos latinoamericanos han nombrado mujeres en cargos ministeriales en números mayores a los acostumbrados. En Ecuador, el gobierno del presidente Correa eligió siete ministras en las carteras de Defensa, Bienestar Social, Salud Pública, Ambiente, Turismo, Relaciones Exteriores y Desarrollo Urbano y Vivienda, lo que equivale a una representación de mujeres en el gabinete ministerial del 42%. En Bolivia, el Presidente Morales incrementó la presencia de mujeres en su gabinete y en el Congreso se sancionó una ley de alternancia que permitió que la Asamblea Constituyente contara con un 30% de mujeres.

En este sentido, se puede comprobar que la evolución del número de mujeres en cargos de ministra en América Latina ha tenido un incremento. De acuerdo a los datos de la CEPAL, en los últimos tres periodos presidenciales el porcentaje de ministras ha pasado de un 13% en el primer periodo a un 27% en el tercero (CEPAL 2007). En Chile, Guatemala, México, Nicaragua, Paraguay y Perú la tendencia muestra un aumento del número de ministras más o menos regular. En Brasil, Ecuador, Honduras y Uruguay el incremento se da sólo en el último periodo. En tanto, la participación de las mujeres en carteras ministeriales de Argentina, El Salvador y Panamá baja en el tercer periodo.”

Alina Donoso y Teresa Valdés, “Participación política de las mujeres en América Latina. Informe regional”, Alop, octubre de 2007. En: www.alop.or.cr.

venía directamente el proceso electoral para asegurar la representación de mujeres en las listas de candidatos al Parlamento. Los otros países de la región que han aprobado leyes de cuota son México, Costa Rica y Paraguay en 1996; Bolivia, Brasil, Ecuador, Panamá, República Dominicana, Brasil y Perú en 1997; Venezuela

en 1998 y Honduras en el 2000 (Ríos 2009). Al mismo tiempo, diversos partidos políticos han establecido cuotas internas para mujeres en forma voluntaria en Chile, Nicaragua, El Salvador, Brasil, Costa Rica, Paraguay, Venezuela y Uruguay (www.quotaproject.org).

Instalación de la política de paridad en Chile 2006 - 2009

En un país con un sistema presidencial, el gabinete ministerial tiene una importancia de primer orden en la conducción del Gobierno y, por lo tanto, los ministros y ministras tienen la capacidad no sólo de encauzar directamente programas y proyectos de gran envergadura, sino también de aumentar su liderazgo, su visibilidad y su poder simbólico ante la sociedad. En efecto, **la visibilidad del Poder Ejecutivo tiene como consecuencia que los gabinetes paritarios potencien fuertemente el efecto simbólico de la presencia de mujeres en cargos políticos.**

Al terminar su primer discurso público tras resultar electa el domingo 15 de enero del 2006, la Presidenta Michelle Bachelet dijo: “Mi Gobierno será un gobierno paritario de los mejores y las mejores”. Reconocía así uno de sus compromisos de campaña. El 30 de enero dio a conocer su primer gabinete, compuesto por diez ministras y diez ministros, en lo que sería el primer gobierno paritario en la historia de Chile.

Este equilibrio inicial constituye un avance no sólo en términos numéricos, sino también en la significación histórica de la designación de mujeres en áreas clave para la conducción del país. Una mujer lideraría por primera vez en la historia un ministerio en el área política (SEGPRES), y otra sería la segunda en la historia a cargo de Defensa. El ingreso de una mujer al área política fue especialmente relevante ya que este cargo implica estar en el comité político, que reúne a las carteras con mayor poder estra-

tégico (Interior, Secretaría General de Gobierno, Secretaría General de la Presidencia, Hacienda y Justicia).

La novedad también es relevante a escala internacional, pues el incremento de las mujeres en el Ejecutivo suele relacionarse directamente con carteras de carácter “femenino”, como las del área social, de bienestar y salud (Lemmon & Taylor-Robinson 2004). El primer gabinete de la Presidenta Bachelet rompe este esquema al nominar a mujeres en cargos tradicionalmente masculinos (Economía, Defensa, Minería, SEGPRES).

En términos estrictamente numéricos, durante el período se buscó mantener un equilibrio de género lo más cercano posible al 50/50, sin embargo esa meta estricta sólo se mantuvo durante el primer gabinete.

En efecto, el año 2007 se efectuó un cambio de gabinete que dejó al área política compuesta sólo por varones. La nueva composición implicó un desbalance en la presencia y representación de las mujeres en el Gobierno, y la pérdida de la paridad absoluta fue resentida por parte de algunas mujeres en el gabinete tanto como por observadores externos. Se vio el hecho como un déficit del Gobierno y a la larga como una falta de profundización en el espíritu del principio de la igualdad de género. En 2009, con el nombramiento de Carolina Tohá en el Ministerio Secretaría General de Gobierno, nuevamente una mujer vuelve al comité político, circunstancia

que persiste el año 2010 con el nombramiento de Pilar Armanet en el mismo puesto.

Finalmente, el resultado general se mantuvo muy cercano al principio de la paridad enunciado inicialmente: el total de ministros designados por la Presidenta Bachelet entre el 11 de marzo de 2006 y el 30 de enero de 2010 fue de 25 hombres y 20 mujeres, y, **a pesar de los sucesivos cambios ministeriales, siempre se mantuvo en la zona de paridad (40/60).**

LAS REACCIONES AL GOBIERNO DE PARIDAD

Durante la campaña presidencial, la entonces candidata había enunciado su intención de abordar la igualdad de género como un objetivo central de su futuro gobierno. Poco a poco fue asumiendo un compromiso ya no sólo con una agenda de políticas públicas pro género, sino con la presencia de mujeres en el ejercicio del poder. Esta propuesta de campaña fue recibida con expectación y apoyo por parte de mujeres líderes y militantes de la coalición de gobierno, pero con un cierto escepticismo y desinterés por las elites masculinas, los partidos políticos y los medios de comunicación.

“Yo creo que en general en las mujeres políticas, las más invisibles, las que menos pertenecen a elites, se vivió con mucha alegría, pero con muchas expectativas. Y creo que en general, en los hombres y en los políticos, con mucha desconfianza, porque de alguna manera no creían que fuera importante que se hiciera, no creían además que fuera pertinente que ella tomara decisiones de este tipo porque les limitaba su poder”.

(Ministra del Gobierno de la Presidenta Michelle Bachelet)

Más allá del escepticismo, una de las principales críticas que se hicieron a la propuesta fue que contravenía el ideal meritocrático que se asume debería orientar la selección de directivos públicos. Éste fue uno de los argumentos más usados por los detractores de la política, tal como recuerdan las mujeres involucradas y los líderes

de opinión entrevistados.

“Se veía como que era una cosa un poquito forzada, como que la gente en vez de estar seleccionada por su mérito estaba seleccionada por su género. Entonces, yo creo, había crítica a eso”.

(Ministra del Gobierno de la Presidenta Michelle Bachelet)

“La Alianza fue muy escéptica de antes y bastante crítica, digamos, por considerarla rígida, porque consideraban que tenían que estar los mejores, como un concepto bastante genérico”.

(Dirigente político de la Alianza)

La discusión sobre los méritos apareció con frecuencia en la prensa escrita durante el período de instalación de la política.

“Las medidas que tienden a forzar la paridad de género, tanto a nivel público como privado, terminarían por perjudicar más a las mujeres ya que habrá la duda de que si realmente aquellas contratadas se merecen el cargo al cual accedieron o sólo están ahí por la presión de lograr paridad”.

(La Tercera, 26 de mayo de 2006)

El debate sobre los méritos interpela las diversas explicaciones que se esgrimen para la subrepresentación política de las mujeres. Quienes no reconocen la existencia de barreras estructurales de ningún tipo —esto es, sesgos de género en los procesos de selección y nominación de candidatos— tienden a mostrarse contrarios a la intervención explícita para incentivar el ingreso de mujeres a cargos de poder, y asumen la defensa de los mecanismos tradicionales que han estructurado el ingreso a la esfera política.

La propia Presidenta respondió a este cuestionamiento en sus intervenciones públicas al cuestionar el trasfondo de la crítica y el sesgo sexista que implicaba la sospecha acerca de los méritos y trayectorias de los nominados a altos cargos, que sólo se convertían en tema de debate cuando se trataba de mujeres.

“Sabemos la mayoría de las mujeres que estamos aquí que nosotras hemos debido redoblar nuestros esfuerzos para ser reconocidas en nuestros ámbitos de acción, superando prejuicios y desconfianzas. Por tanto, no es un problema de falta de méritos, porque la verdad es que mujeres talentosas y meritorias hay miles, así como hay miles de hombres talentosos y meritorios; sino que es la desigualdad de la distribución de las oportunidades para las mujeres lo que frena su acceso a los puestos de responsabilidad”.

(Intervención de S.E. la Presidenta de la República, Michelle Bachelet, en la inauguración de la 1era Conferencia Iberoamericana “Género y Cohesión Social”, Santiago, 11 de octubre de 2007)

Si bien, en estos años nunca se concretó un apoyo para una ley de cuotas, dentro de los sectores que inicialmente se mostraron contrarios a la paridad se puede observar una evolución hacia posiciones más favorables; muchos reconocen que la política paritaria logró visualizar y legitimar la necesidad de incorporar a más mujeres en espacios políticos.

“Para ser absolutamente sincero, lo que pasa es que si tú me hubieras preguntado si se justificaba una política en ese momento, yo creo que hubiera contestado no o no creo, probablemente hubiera tenido como concepto central que acá deben gobernar los mejores, por lo tanto si los mejores son hombres o los mejores son mujeres, ése es el parámetro. Pasa que, como muchas otras cosas, la Presidenta lo que hizo, (...) desde una posición política muy distinta como la mía a la de ella, y la respeto, es porque cambió, cambió la cancha en la que se jugaba. (...) Con el correr del tiempo e insistiendo en el punto, que me parece demasiado rígido, me parece que fue una buena decisión de política para el país”.

(Dirigente de la Alianza)

Sin embargo, tanto en la coalición oficialista como en la de oposición hubo grupos masculinos que se resistieron. Y las mujeres políticas de la centroderecha, aun admitiendo la existencia de obstáculos a la participación de las mujeres, se mostraron más dispuestas a confiar en sus capacidades personales de liderazgo para remontar dichas barreras, primando en ellas una visión individual y liberal del mérito. Además, consideraron que la paridad o las leyes de cuotas situaban a las mujeres como víctimas del sistema, identidad y posición social que no deseaban compartir y con las cuales no se sentían representadas, por lo que fueron reticentes a apoyar este tipo de medidas.

“Yo no estoy de acuerdo con la propuesta. O sea, un tema es que yo le concedo a la Concertación, y con mucha fuerza y con mucho reconocimiento, el avance que se produjo respecto de las posiciones de la mujer en el... en lugares de poder, [pero] en general, la visibilidad de una mujer como un ser igual al hombre, por lo menos en materia de inteligencia y en el uso, en la ubicación de cargos de poder, yo no estoy de acuerdo que eso tenga que ser por cuotas, por el hecho de ser mujer. De partida el Gobierno, cualquier cosa paritaria a mí me parece un techo para la mujer, en el sentido de por qué la mitad, si los hombres fueron durante mil años el 100%, el 90%, el 95%”.

(Académica vinculada a la Alianza)

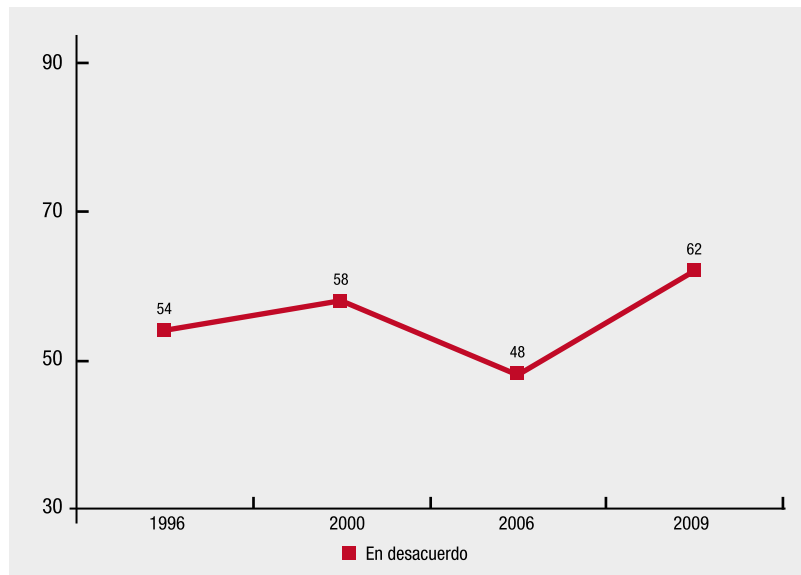
“De la paridad, bueno, es que los partidos de la Alianza nunca han sido favorables a la paridad en número, como tampoco lo son a las cuotas, entonces en ese sentido siempre hubo una oposición porque hay una oposición al concepto, que es una cosa ideológica, uno podría clasificarla de ideológica, porque si tú te sales del tema mujer, también hay temas de cuotas étnicas, por ejemplo, que uno podría discutir y que también hay una discusión desde la Alianza respecto al tema. Entonces

yo te diría que por eso es que hubo una oposición y probablemente la haya hasta el día de hoy”.

(Dirigenta política de la Alianza)

En términos generales, los actores vinculados con la centroderecha política realizaron la evaluación más negativa de la política de paridad. Su principal argumento fue que la presencia de mujeres no aseguraba tener a los mejores en los respectivos puestos. En cambio, todos los actores vinculados al movimiento de mujeres mostraron un fuerte apoyo a la iniciativa de la Presidenta. La misma tendencia se observa entre dirigentas políticas afines a la coalición de gobierno: tanto aquellas que se habían movilizado para apoyar medidas de acción positiva como quienes habían expresado sus reparos apoyaron la instalación de una política de paridad. Las voces feministas, independientemente de su sustentación ideológica, vieron en ella un gran aporte a la renovación discursiva y práctica de la institucionalidad democrática, a través de la apertura de espacios para las mujeres y de la modificación de la agenda del Gobierno.

GRÁFICO 43
En términos generales los hombres son mejores líderes políticos que las mujeres, evolución del indicador en Chile (porcentaje)



Fuente: Encuesta Mundial de Valores 1996, 2000, 2006 y Encuesta PNUD 2009.

LA PARIDAD VISTA POR LA CIUDADANÍA

También para la ciudadanía el gobierno paritario fue una novedad, y probablemente para muchos llegó a ser una de las grandes fortalezas del Gobierno de la Presidenta Michelle Bachelet. En efecto, en la Encuesta Desarrollo Humano 2009, al pedir que se mencionen los ámbitos donde más se ha avanzado en superar la desigualdad entre hombres y mujeres, la segunda mención, con un 25%, es el acceso a los cargos de poder (la primera es el acceso al trabajo, con un 38%).

Probablemente al igual que las elites, muchas personas al principio tuvieron dudas de lo que significaría para el Estado tener como líderes a mujeres. Al principio del gobierno paritario, en mayo de 2006, la Encuesta Mundial de Valores presentó una baja significativa en la pregunta que mide igualdad en términos de liderazgos políticos (comparada con los años 1996 y 2000). Sin embargo, como muestra la Encuesta Desarrollo Humano 2009, esa baja es temporal y para el año 2009 **un 62% está en desacuerdo con la afirmación de que los hombres son mejores líderes políticos** (Gráfico 43).

Diversos estudios de opinión concluyen que existe un fuerte apoyo a la política de paridad por parte de la ciudadanía, y muy en especial entre las mujeres. Por ejemplo, Corporación Humanas (2009b) muestra una alta valoración femenina a la gestión de las ministras y una opinión positiva sobre los avances en materia de igualdad de género, y los reconocen como un esfuerzo colectivo del Gobierno.

Esta aprobación se refleja en que la gente está de acuerdo con que se promulguen leyes que obliguen a tener igual o similar cantidad de hombres y mujeres en los cargos de poder político. El año 2008 un 75% de la población hizo esta afirmación (CIEPLAN y otros 2008), y en la Encuesta de Desarrollo Humano 2009, un 77% está de acuerdo; la aprobación sube a 84% en el grupo C3 y en las mujeres de la muestra. El grupo que menos aprueba esta medida es el ABC1 con un 67%.

Sin embargo, a pesar de la aprobación de los cambios en los últimos años, y del deseo de tener una ley de cuotas más decidida, la incorporación de las mujeres al poder ha estado llena de obstáculos. En el campo político han sido muchas más las trabas que la aceptación práctica de su incorporación. Para profundizar

en estas dificultades, que conforman el laberinto de las dinámicas del poder femenino, la siguiente sección utiliza las entrevistas a las ministras del Gobierno de la Presidenta Michelle Bachelet y a parlamentarias de todo el espectro político, en ejercicio durante su administración.

La dinámica del poder

¿Cuál es la explicación de las resistencias y los obstáculos a la política de paridad, aparentemente legitimada y ratificada por sectores amplios de la sociedad? ¿Por qué se verifican en ambas coaliciones políticas?

La explicación está inscrita en la propia lógica de funcionamiento del campo político, a la que están sujetos los actores y organizaciones políticas de todo el espectro ideológico. La decisión de constituir un gobierno paritario se pone en práctica en un campo ya normado, tanto por reglas formales de funcionamiento como por convenciones y prácticas de sus agentes, y por la propia historia del campo. Así, la instalación de la paridad de género como decisión política depende de su capacidad para alinear y alinearse con las lógicas ya existentes y rutinizadas del juego político. Por otro lado, en la medida en que esta decisión no está avalada por ley y carece de exigibilidad, su permanencia dependerá de la voluntad de los futuros actores políticos y de su convicción acerca de la legitimidad y eficacia política de un gobierno paritario. Gran desafío, porque, a pesar de la notoriedad y el impacto de los cambios introducidos por la política de paridad, su profundización y arraigo no están asegurados.

“Creo que es un legado de ella [la Presidenta], que espero no se vaya con ella. Nos asusta un poco (...) no hablar de la profundización en un gobierno de cualquier ideología que llegue a partir del 2010”.

(Ministra del Gobierno de la Presidenta Michelle Bachelet)

a confrontar el orden que ha gobernado la política chilena a lo largo de toda su historia republicana. De ahí el desafío, y de ahí las resistencias. En efecto, la paridad viene a ser un criterio adicional para la designación de cargos: vinculación a la coalición, capital político y género. El problema, como lo muestra la experiencia de las mujeres entrevistadas, radica en que entre estos tres criterios se dan múltiples contradicciones.

La acumulación de capital político, entendido como la influencia que tiene un agente en el campo político y la adhesión ciudadana fuera de él, está directamente relacionada con la longitud y visibilidad de su trayectoria. Como el escenario de la política ha sido un espacio social eminentemente masculinizado, el capital acumulado de las mujeres políticas es, en promedio, inferior del de sus camaradas varones. Ellas tienden a estar fuera de los grupos de poder que manejan las nominaciones y candidaturas, no son percibidas como auténticas representantes de las estructuras partidarias, lo que las hace invisibles en momentos de búsqueda de candidatos.

“Cuando ves en los hechos quiénes tienen la mayor representación en la actividad del partido, quiénes tienen la toma de decisiones, ves que esto no pasa por las mujeres de manera considerable y menos representativa”.

(Ministra del Gobierno de la Presidenta Michelle Bachelet)

“Veamos un ejemplo objetivo. Los partidos

se resisten profundamente a votar una ley de cuotas tanto para la participación parlamentaria cuanto para los cargos de elección popular, viendo [que] la dificultad, que es conocida ya a esta altura por todo aquel que se diga líder de opinión, de las mujeres de llegar a un cargo de elección popular es mayor que la de un hombre. Si no hay una representación obligatoria no se cambia sustancialmente su proporción”.

(Ministra del Gobierno de la Presidenta Michelle Bachelet)

No obstante, el menor capital político de las mujeres es subsanado y también complementado con otros recursos. Uno de ellos es el capital social, es decir, la capacidad para movilizar redes de lazos fuertes –parentesco, amistades, compadrazgos– y de lazos débiles –conocidos, contactos fuera de la coalición– con propósitos diversos, como protección, expansión de las redes, obtención de financiamiento para una campaña, etc. (Atria 2003, Granovetter 1995, PNUD 2000). El capital social es un factor de reconocimiento, pues “da a conocer” a la mujer, sea como heredera de una familia con trayectoria política o por ser considerada parte de “la familia”, de la clase política. Puede traducirse en capital político en la medida en que aumenta la visibilidad y la influencia de las mujeres en las estructuras partidarias.

“Con los parlamentarios que tenían influencia en estos temas traté de crear algún tipo de complicidad, transversalmente, de todos los colores políticos, y eso fue y ha sido importante, una fuente de apoyo en algunas dificultades que he tenido. Yo te diría que en eso he tenido que ser un poquito más masculina, en preocuparme de hacer redes u operaciones políticas para mantener tranquilidad, para mantener equilibrio, porque sé a lo que me arriesgo si no”.

(Ministra del Gobierno de la Presidenta Michelle Bachelet)

No sólo el capital social actúa como sucedáneo y complemento del capital político. También operan otros mecanismos sociales que permiten

destacarse públicamente, ganar popularidad y a la larga influencia política. Mediante recursos tales como las encuestas de opinión y la aparición en medios de comunicación, los políticos adquieren el reconocimiento que les permite un mayor margen de maniobra, en términos de negociaciones con los actores políticos tradicionales, porque su construcción reside en factores más personales, la “forma de ser”, las habilidades comunicacionales, la conexión entre el personero y la ciudadanía, la empatía con la población o la defensa de causas de relevancia ciudadana, entre otros.

Traducir el capital social y el reconocimiento público en utilidades políticas es una estrategia frecuente en la actualidad, y entre las mujeres resulta especialmente relevante para paliar los obstáculos que derivan de su ausencia histórica en las arenas del poder público. No obstante, su éxito no depende exclusivamente de sus habilidades personales, sino que está muy mediado por quienes definen las ternas y los candidatos: los partidos.

En la práctica, los partidos históricamente han sido y siguen siendo una barrera de entrada para las mujeres. Como mostró el Mapa de Género y Elite, se trata de una de las instituciones con menor presencia de mujeres en sus posiciones dirigentes. La literatura de género ha estudiado los partidos en distintos contextos nacionales y ha evidenciado el arraigo de códigos y lealtades entre hombres que obstaculizan el ascenso de mujeres, lo que los convierte en uno de los núcleos más duros de la desigualdad de género, teniendo en cuenta que la ausencia de apoyo partidario es un obstáculo casi insuperable para obtener y mantenerse en el poder.

“Yo creo que los partidos políticos oscilan entre una constatación de la realidad, de que esto es necesario y llegó para quedarse, tiene buena acogida ciudadana, es realismo y pragmatismo... todos andan preocupados de eso, sin cuestionarse mucho el por qué ni para qué. Hay una oscilación entre eso y unos hábitos de

hacer política y de resolver los conflictos, y de unos lenguajes, que se patean profundamente con esa otra intención”.

(Ministra del Gobierno de la Presidenta Michelle Bachelet)

“Donde menos mujeres en cargo de decisión ministerial tenemos es en las ‘seremías’. Son muy pocas, y esto tiene que ver con que los nombres te los dan los partidos. Si tú comparas, nosotros mantenemos lo que es la jerarquía del ministerio y los cargos de decisión; donde estamos más endeblés es en las ‘seremías’. Ahora, si yo les pido a los partidos que me manden mujeres... , ‘ya, no se ponga exquisita, aquí ya no alegue más, imposible?...”.

(Ministra del Gobierno de la Presidenta Michelle Bachelet)

A partir de la experiencia de las políticas entrevistadas es posible detectar diversas formas a través de las cuales los partidos limitan el acceso de las mujeres al poder político. En primer lugar, existen mecanismos de exclusión que operan en los procesos de nominación de candidatos para cargos de elección popular, en el diseño de las ternas y en el modo en que operan estas organizaciones, vale decir, en la manera de hacer las cosas en los partidos políticos. Para diseñar las ternas, por ejemplo, exigen la vinculación formal o militancia de los candidatos, lo que excluye a un número potencialmente alto de mujeres con vocación política y experiencia en el aparato público, pero sin trayectoria de militancia o con una trayectoria invisible para los dirigentes partidarios.

Además, cuando las mujeres tienen largas trayectorias de militancia se encuentran con que no pertenecen a las redes o “trenzas” que administran el poder al interior de los partidos, las cuales tienen las llaves para acceder a cargos de toma de decisiones en las esferas políticas. En otras ocasiones las ternas incluyen mujeres en cantidad variable, pero ninguna ocupa las primeras opciones.

“No, en la terna entiendo que había unos cincuenta nombres y yo era uno de

esos tantos, pero no estaba en un lugar privilegiado, ni en los diez primeros ni en los veinte primeros. Sé que iba ahí como nombre en las listas, pero no tenía ninguna esperanza, sé que era una cosa de hacer números simplemente”.

(Ministra del Gobierno de la Presidenta Michelle Bachelet)

A esto hay que sumarle los tiempos y espacios en que funcionan las instancias de toma de decisiones y las reuniones, que se realizan en horarios en que la mayoría de las mujeres no puede participar, y en espacios fuertemente masculinizados como restaurantes o bares. Mientras se mantengan las temporalidades y la alta sociabilidad masculina con que funcionan los partidos, difícilmente se podrá aumentar la presencia de las mujeres en el campo político, y menos su capacidad de toma de decisiones.

“Hay una forma de generar poder en los partidos políticos que se hace difícil para que participen las mujeres, desde las horas de las reuniones hasta el estilo de las reuniones. Hay algunos partidos, no todos, pero hay algunos partidos que deciden en una comida bastante regada y en lugares poco amables para que participen las mujeres, (...) y ahí sí que toman decisiones en las que no participan normalmente las mujeres; no todos pero hay. Tienes en general una forma de hacer política difícil [por] el tema de los horarios, por ejemplo”.

(Ministra del Gobierno de la Presidenta Michelle Bachelet)

“Las mujeres forman parte de la comisión política de un partido, pero finalmente resulta que cuando se reúne la comisión política que comenzaba a las nueve de la mañana y los hombres llegan a las once porque estuvieron el día anterior hasta las cuatro de la mañana en un restaurante, se pusieron de acuerdo sobre todo, por lo tanto lo que van a hacer no más es a rubricar lo que acordaron”.

(Ministra del Gobierno de la Presidenta Michelle Bachelet)

Según la experiencia de las mujeres entrevistadas, los partidos son espacios sociales donde se verifican grandes resistencias simbólicas a las mujeres. En ellos se pueden observar prácticas similares a las que se han observado en las empresas chilenas, pero más acentuadas y con mayores efectos sobre las trayectorias de las mujeres. No poner atención a las opiniones de mujeres en reuniones, no legitimar o dar crédito a sus propuestas, utilizar un lenguaje sexista, el humor y las bromas con carga sexual, son todos mecanismos habituales en las formas de relacionarse de los varones en el espacio partidario. Las mujeres que resisten estas prácticas en forma explícita son criticadas o tildadas de “graves”, “histéricas” y otros apelativos sexistas, produciéndose una fuerte presión para su aislamiento. **Se trata de prácticas de desconocimiento y deslegitimación, ante las cuales las mujeres políticas deben redoblar los esfuerzos para hacer visibles y audibles sus opiniones y demandas, lo que muchas veces les produce desaliento y frustración.**

“Esos hábitos se traducen en que en la práctica cuesta mucho más que en los espacios de los partidos las mujeres sean tomadas en serio, que sean respetadas en sus opiniones, en sus puntos de vista, en sus diferencias”.

(Ministra del Gobierno de la Presidenta Michelle Bachelet)

A pesar de ser organizaciones formales, los partidos poseen muchas de las características de las comunidades primarias. Son grupos más bien cerrados que funcionan por códigos de lealtad, compadrazgo y una ideología difundida entre sus integrantes. Además, son organizaciones patrimoniales y patriarcales. Es esta condición lo que explica la facilidad con que se dan fenómenos de violencia simbólica contra jóvenes o mujeres que aspiran a cargos asociados a largas trayectorias y al mundo masculino. En ocasiones la violencia simbólica puede transmutarse en violencia explícita, si se viola una lealtad o se pasa por alto a la autoridad.

“Yo no era la candidata de ellos, y me lo hicieron sentir; no me lo hicieron sentir, me

lo vomitaron, durante varias oportunidades. Fueron muy duros conmigo. Casi te diría, algunos de ellos, groseros... Yo era una usurpadora, además llegué sin que se les preguntara a ellos, fue muy difícil... Los primeros golpes yo no los recibí de la ciudadanía, porque he recibido hartos golpes, pero fueron de mi partido, fueron súper duros”.

(Ministra del Gobierno de la Presidenta Michelle Bachelet)

LOS TRES PERFILES DE LA MUJER POLÍTICA EN CHILE

La compleja dinámica del juego del poder hace que la evaluación del desempeño de la política de paridad deba necesariamente hacer algunas distinciones. En primer lugar es necesario distinguir entre el efecto de inserción y el efecto de permanencia. Al afectar los mecanismos de nominación, la política de paridad ha facilitado el acceso de más mujeres a cargos de alta dirección pública. Sin embargo, no asegura por sí sola la permanencia en dichos cargos. Nuevamente es el juego del poder político el que actúa. Si la mujer no consigue legitimarse, hacerse visible y acceder a las redes partidarias, es probable que no pueda mantenerse en el puesto.

La política de paridad tiene, además, efectos diferenciados dependiendo de la trayectoria de la mujer en el campo. En ese sentido, es importante destacar que no existe un perfil unitario de las mujeres políticas. Los relatos de las entrevistadas, entre ellas miembros de alguno de los gabinetes paritarios de la administración de la Presidenta Bachelet, revelan tres perfiles distintos, cada uno caracterizado por dispositivos de inserción y trayectorias diferenciados.

El primer perfil es la **mujer de la elite partidaria**. Pertenece a ella por una larga trayectoria como militante visible o por redes de parentesco con alguno de los núcleos centrales del poder político. Por lo general son líderes con un fuerte apoyo partidario, reconocidas como dirigentes. Tienden a ser un grupo muy pequeño de las mujeres en los partidos. Su dispositivo de inser-

ción es el capital político que han acumulado o que han traducido del capital social que poseen. Este grupo fue minoritario dentro del universo de mujeres que llegó a ocupar un cargo en el Gobierno durante los últimos cuatro años, pero fue el único perfil presente en los gabinetes de las anteriores administraciones.

“Creo que a mí en lo personal me ha tocado un recorrido donde ha habido muchos baches que suele enfrentar la gente que hace una carrera como la mía, y que yo no he tenido que enfrentar. Por el punto de partida que tuve tenía un conocimiento de este medio que me fue como dado, que me vino dado familiarmente, por el hecho de que de muy chica haya tenido visibilidad por distintas cosas, y que por lo tanto este trabajo de decir yo me quiero dar a conocer, y cómo lo hago para darme a conocer, no lo tuve que hacer nunca, entonces eso ya es una diferencia abismante, abismante”.

(Ministra del Gobierno de la Presidenta Michelle Bachelet)

El segundo perfil es el de **la mujer técnica**. A diferencia del perfil anterior, no posee una trayectoria de militancia, tiende a ser independiente, pero con una trayectoria profesional destacada. Su dispositivo de inserción es el saber experto con que cuenta y, por cierto, algún vínculo informal o lazo débil con los partidos de la coalición. Las redes sociales con otros líderes con perfil técnico constituyen un activo importante para este grupo de mujeres.

“No soy militante, no pertenezco a ningún partido aunque ocupo un cupo como si lo fuera; pero no milito por opción personal, y por lo tanto no tenía ninguna expectativa de ingresar al Gobierno. Cuando me nombraron me llamó el ex subsecretario, con quien había trabajado, y se reía; me contó que lo llamaron personeros políticos para preguntarle quién era yo, no me conocía nadie del mundo político. A la Presidenta tampoco la conocía, la había

visto una vez en una ceremonia en que éramos ochenta personas. Pero conocía a quien nombraron de ministro en esta cartera, había desarrollado un trabajo más bien académico, publicaciones en una fundación, tenía como un círculo de gente más profesional”.

(Ministra del Gobierno de la Presidenta Michelle Bachelet)

Finalmente, es posible reconocer un tercer perfil, aquel de **la militante invisible**. Son mujeres que no pertenecen a la elite política y no disponen de capital social; a pesar de que tienen una trayectoria política, ésta ha tenido un carácter menos visible. Por lo general han ocupado posiciones de segundo o tercer rango en los partidos, porque sus dirigencias no las han promovido. Su dispositivo de inserción es contar con la confianza personal de la Presidenta, quien las ha seleccionado de las últimas filas de las listas presentadas por los partidos. Algunas han logrado acumular un capital simbólico importante que se traduce en posicionamiento público y popularidad.

“Sí, mi partido me puso en el listado. Me puso yo creo que a regañadientes. A ti no te ven..., como no has estado antes en otros cargos, y eres muy joven, no tienes experiencia. Es lo que les pasa un poco a los jóvenes cuando postulan a trabajos, entonces, claro, tal como me dijo un dirigente de mi partido, tú podrías ser una buena directora de un servicio [pero no ministra]”.

(Ministra del Gobierno de la Presidenta Michelle Bachelet)

Las políticas de paridad han facilitado el acceso al poder sobre todo de las dos últimas categorías. La Presidenta Bachelet buscó de modo deliberado abrir las cúpulas ministeriales, así como otros cargos de la alta dirección pública, a mujeres jóvenes con un perfil técnico o con una trayectoria política no necesariamente ligada a las elites; mujeres que probablemente no habrían llegado nunca al poder de otro modo, bloqueadas por los mecanismos formales de designación de sus propios partidos.

“Llegué al comando de la Presidenta después que ella hizo el anuncio del gobierno paritario, como en junio o julio del año 2005. Esto produjo muchas expectativas de parte de las mujeres que hemos participado en política y que no pertenecemos a la elite, no somos parientes de familias relevantes”.

(Ministra del Gobierno de la Presidenta Michelle Bachelet)

“Creo que ella ha logrado buscar cualidades diferentes a las que buscan los políticos tradicionales, que son personas con influencias, con capacidad de hablar y de dar opiniones políticas más que de hacer su trabajo. Ella fue capaz de observar esas cualidades de una manera distinta. En mí vio la capacidad de trabajo, se me ocurre a mí, o de ser más silenciosa, de no hacer aspavientos”.

(Ministra del Gobierno de la Presidenta Michelle Bachelet)

Sin embargo, una vez nominadas, las nuevas autoridades de perfil técnico o de militancia invisible se ven sometidas nuevamente a la lógica del campo político. Si no consiguen tejer redes con los núcleos centrales de los partidos, o incrementar su capital simbólico, es probable que no logren permanecer en el cargo. En el Gobierno de la Presidenta Bachelet varias de las ministras del primer gabinete permanecieron al mando de sus carteras, pero muchas de ellas –vinculadas a áreas conflictivas– salieron del gabinete. Durante casi dos años estuvieron ausentes del gabinete político, lo que fue percibido como un retroceso del criterio de paridad.

En general la tendencia a nominar gabinetes más técnicos e independientes, en desmedro de un sistema de nominación político o generalista, ha mostrado ser más amigable para las mujeres, ya que las redes políticas pierden importancia en la designación (Siaroff 2000). La experiencia técnica en las materias de responsabilidad de la cartera permite visualizar a las mujeres en tanto expertas, ya sean académicas o activistas sociales. También las potencia como líderes de opinión,

y en tercer lugar contribuye a situar la discusión en el dominio técnico-profesional de la ministra, lo que le permite administrar mejor su propia gestión ministerial y política. Los sistemas de nominación basados en criterios de pertenencia partidista se han mostrado menos inclusivos con las mujeres justamente porque ellas siguen teniendo una pertenencia marginada en las estructuras y la toma de decisiones, así como una inserción más precaria en las redes que contribuyen a sostener liderazgos en el tiempo.

TENSIÓN ENTRE EL ESPACIO DOMÉSTICO Y LA POLÍTICA

Como se ha visto a lo largo del Informe, las dificultades para conciliar las demandas laborales con las responsabilidades familiares continúan siendo un núcleo duro de la desigualdad de género en Chile. Los efectos prácticos, así como las consecuencias subjetivas en las mujeres, de esta tensión trabajo-familia se aprecian transversalmente a lo largo de las categorías del mercado laboral, tanto en trabajadoras de clase media como en altas ejecutivas del mundo corporativo, como se vio en los capítulos anteriores. Los recursos y soportes son distintos, pero la tensión es similar, pues está anclada en representaciones culturales, identidades de género y prácticas que no han cambiado en la magnitud necesaria.

Las mujeres que se dedican a la política no son una excepción; más aun, varias particularidades de esta actividad agudizan la tensión entre familia y trabajo para estas mujeres. En términos de jornada laboral, por ejemplo, el trabajo de una parlamentaria, una ministra o la Presidenta no tiene límites. Un político es político las veinticuatro horas del día y los siete días de la semana.

“La política hoy día es una profesión, tú no puedes ser amateur en esto y menos si estás pensando en una carrera política.

No puedes entrar y salir como lo hace eventualmente la mujer en la participación en el mundo laboral, según las mayores necesidades de la crianza de los hijos. Acá necesitas estar veinticuatro horas los siete

días de la semana disponible, y si haces un paréntesis, te retiras cinco años y vuelves a insertarte de nuevo, es prácticamente imposible”.

(Ministra del Gobierno de la Presidenta Michelle Bachelet)

Las trayectorias de las mujeres políticas rara vez exhiben un patrón discontinuo. El costo “político” de abandonar la actividad es muy superior al costo de oportunidad que debe pagar cualquier otra trabajadora por interrumpir su trayectoria laboral. Como señala una de las entrevistadas, esta situación se agudiza cuando una mujer decide postularse a un cargo de elección popular, pues las campañas se transforman en una barrera de entrada.

“Tienes que aceptar una campaña que no tiene jornada, que significa además disponer del tiempo no sólo por el tema del hogar sino que tienes que dejar de trabajar para dedicarte a esto, y más aun tienes que financiar una campaña; por lo tanto, eventualmente sacar la casa, vender el auto. Y también las mujeres, por un rol histórico, normalmente somos muy conservadoras en eso, no vamos a arriesgar el presupuesto familiar por participar en una campaña política, eso es mucho más difícil, y además somos más difíciles como objeto de crédito que los hombres”.

(Ministra del Gobierno de la Presidenta Michelle Bachelet)

Las entrevistadas reconocen que con la tensión trabajo-familia no resuelta es prácticamente imposible ejercer el oficio político. Esta tensión se incrementa para las mujeres en la etapa media del ciclo reproductivo, con niños pequeños que deben dejar al cuidado de familiares o personal doméstico.

“Yo tengo a todos mis hijos grandes, tengo todo el tiempo disponible, entonces para mí no ha sido una barrera. Mi mamá la tenía viviendo conmigo, nos tuvimos que separar, está viviendo solita, cuidada. No tengo carga. Ahora, con carga familiar estos cambios no sé cómo los viven,

honestamente, no sé cómo se pueden vivir. Porque en ese sentido yo soy como un hombre, no tengo responsabilidades familiares”.

(Ministra del Gobierno de la Presidenta Michelle Bachelet)

“A mí me encantaría, me encanta la labor parlamentaria, pero siento que no puedo plantearme el hecho de competir por una candidatura, porque eso significaría descuidar absolutamente el cuidado de mi hijo”.

(Ministra del Gobierno de la Presidenta Michelle Bachelet)

Las mujeres en esta situación experimentan culpa, tal como se ha podido constatar en otras mujeres a lo largo de este Informe. El peso de representaciones de género tradicionales y machistas en el entorno familiar y político de estas mujeres, así como sus propias ambivalencias respecto de cómo cumplir simultáneamente con sus roles, contribuyen a fomentar esta sensación.

“Porque yo cómo me las he arreglado, no me las he arreglado, un desastre, lleno de tensiones, de dificultades, de cosas que están a medio camino, de niños que reclaman. No podría decir que hay un equilibrio y yo creo que nadie lo tiene. Tú puedes llegar a administrar la cotidianidad y la rutina y llegar a encontrarle algún equilibrio, pero tienes claro que es un ritmo personal, y que no está bien”.

(Ministra del Gobierno de la Presidenta Michelle Bachelet)

“Me encontré a una parlamentaria en el baño llorando porque tenía que estar tres días fuera de la casa, y los niños la llamaban llorando, y ella lloraba, o sea, eso no tiene solución ninguna. Yo por lo menos, que era de Santiago, corría todas las noches a Santiago”.

(Ministra del Gobierno de la Presidenta Michelle Bachelet)

La vivencia de la culpa se potencia por la recriminación implícita en el tono con que la prensa califica la ausencia en el espacio doméstico. Esto ha ocurrido, por ejemplo, cuando hijos

adultos de ministras cobran alguna notoriedad por su participación en movimientos sociales o casos judiciales. Un estudio de la Corporación Humanas (2009a) muestra que la construcción cultural de la mujer madre ha sido uno de los estereotipos para situar la inclusión de las mujeres en el gabinete y evaluar su desempeño, extrapolando lo doméstico hacia lo político. La capacidad de algunas ministras para controlar o no a los hijos, de acuerdo a dicho estudio, se asimila a su capacidad política.

La pareja es un factor importante en las carreras políticas de las mujeres. La decisión de dedicarse a esta actividad implica, en su familia, un reordenamiento de las relaciones de género, es decir un cambio en la relación entre producción y reproducción familiar. Los varones no siempre apoyan este reordenamiento. Otros contribuyen activamente en la corresponsabilidad de las tareas domésticas y de cuidado, factor que las entrevistadas destacan como un facilitador de sus carreras. Al decir de una de ellas, cuando se llega a puestos muy relevantes ya se tienen resueltas las negociaciones de pareja en este plano, y tu pareja te apoya o te has separado o eres viuda, pero en ningún caso se puede participar de manera plena con un conflicto latente de este tipo.

Caso diferente es el de las mujeres cuyas parejas participan también del campo político y tienen cargos públicos relevantes. En estas situaciones operan otras compensaciones de prestigio y estatus, y se podría decir que el éxito de uno contribuye a la acumulación de poder del otro. Las negociaciones de pareja determinantes ocurren en el análisis de las proyecciones de la carrera política de cada uno de los miembros de la pareja.

“Yo no pensé nunca que me iba a resultar [la designación en el cargo]; entonces me imaginé a mi marido frustrado porque no me resultaba esta cosa. Creo que él no iba a entender, lo iba a tomar como una afrenta”.

(Ministra del Gobierno de la Presidenta Michelle Bachelet)

¿Cuáles son las posibles respuestas a esta tensión entre hogar y política que emanan desde el propio campo político? Las entrevistadas dan algunas alternativas. Se menciona, por ejemplo, la modificación de las prácticas de los partidos, fundamentalmente adaptando las dinámicas partidarias a temporalidades que hicieran más fácil la participación de mujeres con responsabilidades familiares.

“Si a mí se me enferma un niño, yo me voy para la casa, no tengo problemas (...) El otro día estábamos en una reunión política y a las seis de la tarde yo dije, perdonen, disculpen, pero tengo que ir a leer un cuento, entonces me dicen al lado, pero cómo puedes decir eso. Cómo no puedo decir eso, eso es lo que tengo que decir. Entonces un senador de mi partido me dijo no, yo tengo súper claro que aquí los que estamos mal somos nosotros, no ustedes, porque si no nunca vamos a poder tener mujeres”.

(Dirigenta política de la Alianza)

Esta estrategia tiene el peligro de reintroducir la división sexual del trabajo, asociando las responsabilidades familiares exclusivamente a las mujeres. Por ello parece más adecuado incrementar la masa crítica de mujeres que participan en política y de hombres que asumen la corresponsabilidad de las tareas de cuidado y domésticas.

“La manera en que en realidad se va a terminar conciliando va a tener que ver con la existencia de muchas personas que están en tu misma situación y roles, hombres pero que tienen algún grado de cercanía respecto de tus preocupaciones. O sea, hombres que tienen la idea de que tienes una familia, de que tienes unos niños, de que a alguna hora de la jornada hay que aparecerse en la casa”.

(Ministra del Gobierno de Michelle Bachelet)

Impacto simbólico de la figura de la Presidenta Bachelet

“... lo más importante para mí es el cambio cultural que se genera en la mujer, incluso en aquellas que dicen no haber votado por mí y ser del otro lado, como dicen ellas. Es esa sensación de que las mujeres tienen oportunidades que antes no tenían. ¿Y sabe lo que últimamente he percibido, que es bien impresionante? Que yo siento que lo cultural va a ser uno de los legados más importantes. Tal vez no se pueda medir, pero el mayor legado tendrá que ver con la sensación de orgullo de las mujeres, de ser mujeres...”

(Presidenta Michelle Bachelet)

Reconocer los cambios culturales no es tarea fácil. Menos medirlos. A diferencia de los cambios institucionales, cuyos efectos se plasman en elementos objetivos como leyes o políticas, la sintomatología del cambio cultural es difusa, se expresa en forma subterránea en aquello que cotidianamente se denomina una “sensación”, un “sentimiento”, un “nuevo aire”.

Hay ocasiones, sin embargo, en que los impactos simbólicos sorprenden por su evidencia. Se trata de fenómenos que son a la vez síntoma de cambios culturales más profundos, pero también, y de manera especial, catalizadores y revitalizadores de esos mismos cambios. Eso ocurre con la llegada de una mujer a la Primera Magistratura de la República en Chile.

Tanto la Encuesta de Desarrollo Humano 2009 como las múltiples entrevistas individuales y grupales con actores de distintos ámbitos de la sociedad y del espectro ideológico muestran el efecto cultural de este acontecimiento, cuya característica más notoria ha sido la sensación de “empoderamiento” de las mujeres chilenas.

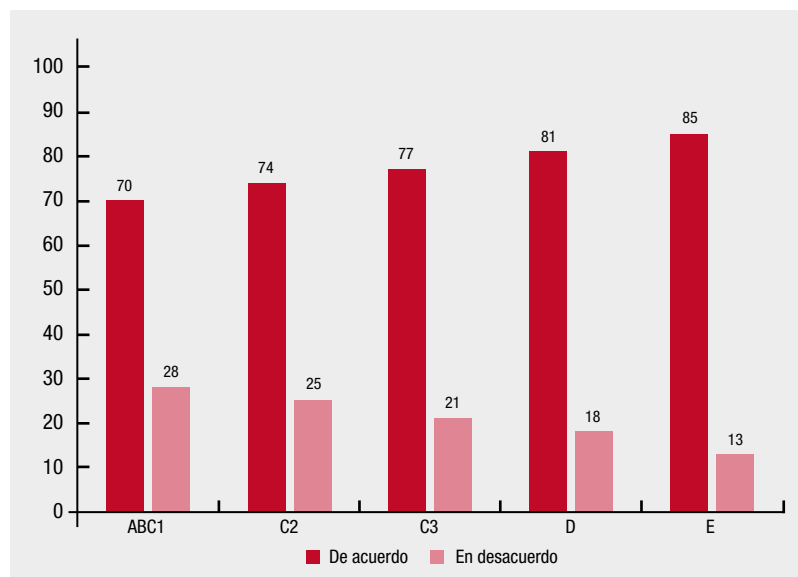
Como muestra el Gráfico 44, los chilenos están de acuerdo en una alta proporción con que las mujeres sienten que tienen más poder desde que asumió la Presidenta Bachelet.

Y es en el sector más vulnerable de la población, donde las condiciones socioeconómicas son más adversas para las mujeres, donde la distribución de trabajo doméstico es más desigual y coexisten las representaciones tradicionales más fuertes, donde se percibe con mayor fuerza que las mujeres han experimentado la sensación de poder en el período Bachelet. Esta imagen la comparten los políticos entrevistados.

“Yo creo que a contar de su gobierno las mujeres se han parado de una manera distinta. Yo creo que cuando uno habla de mujeres incluso que participan menos en el mercado laboral, tienen menos autonomía económica, mujeres de sectores populares, este discurso pro mujer que a lo mejor no se puede concretar –aunque, claro, tenemos la reforma, un bono por hijo, la igualdad salarial–... ha sido tan persistente que esto se hizo para las mujeres... Entonces las mujeres hoy día sienten ese mayor

GRÁFICO 44

Porcentaje de acuerdo y desacuerdo con empoderamiento femenino en el período de la Presidenta Bachelet



Fuente: Encuesta Desarrollo Humano 2009.

empoderamiento, que hace que se paren de una manera distinta: mira, éste es el gobierno de las mujeres, mira cómo se ha avanzado”.

(Ministra del Gobierno de la Presidenta Michelle Bachelet)

“Uno de los aportes más grandes del Gobierno de la Presidenta Bachelet para la mujer ha sido ella misma. Como ejemplo. Porque en el fondo está mostrando que las mujeres pueden llegar ahí. Y mujeres que también son una suerte de *outsider* político y que pueden terminar un gobierno con un 76% de aprobación, ¿te fijas? Entonces yo creo que, más que cualquier política, al final lo que más sirve, lo que más llega y lo que yo he sentido, es el ejemplo de ella”.

(Dirigenta política de la Alianza)

Asimismo, el Gobierno de la Presidenta Bachelet ha tenido un efecto cultural sobre las representaciones del liderazgo.

Uno de los obstáculos más complejos que debió sortear su administración fue, precisamente, la dura corteza de la representación tradicional del liderazgo político. Su gestión, su imagen y hasta las más mínimas acciones eran evaluadas por los políticos del oficialismo y la oposición, por los medios de comunicación y a través de ellos por la opinión pública, según el parámetro de una representación cultural según la cual ser líder –y sobre todo ser Presidente– implica ser severo, distante, impositivo y, en última instancia, ser varón.

A pesar de que esta representación tradicional del liderazgo perdura, la opinión mayoritaria de los entrevistados provenientes de los ámbitos político, empresarial y académico es que la Presidenta Bachelet desarmó varios mitos en esta materia.

“La llegada de la Presidenta Bachelet es notable, es notable la forma como ella se plantea, cómo ella encontró el lugar donde, aprovechando sus habilidades, que tienen un componente femenino muy fuerte, las

puso al servicio de las actividades de gobierno. Aquí no se trata de puramente decorativa o puramente discursiva, no, se trata de una persona que está contratada para gobernar, la elegimos para gobernar. Y si ella cree que las mujeres son buenas para gobernar, tiene que ponerlo al servicio de su pega, y lo puso al servicio y lo puso al servicio bien”.

(Académico vinculado a la Alianza)

Su mandato no sólo mostró que una mujer puede encabezar el Estado de manera exitosa, sino que lo puede hacer con un estilo distinto del de mandatarios anteriores. Para muchos actores, el liderazgo de la Presidenta marca una segunda generación en cuanto a la presencia femenina en el poder. A partir de ella la “masculinización” del liderazgo, que caracterizó a las primeras mujeres jefas de Estado del siglo pasado, dejó de ser la estrategia necesaria de legitimación para que una mujer pudiera ejercer un cargo de alta responsabilidad de manera eficaz.

“Es tremendamente inteligente, pero tiene una habilidad para concertar, para empatizar, tiene...; yo creo que ella es un ejemplo de liderazgo femenino efectivo. Yo, en las empresas, a niveles como de gerentes medios, veo todavía a mucha mujer como agresiva, muy oye, huevón, a mí no me venís a..., ese tipo”.

(Académica vinculada a la Alianza)

En su estilo de liderazgo, la Presidenta consiguió aunar características como la autoridad, la cercanía, el rigor y el afecto, que otrora se veían no sólo escindidas sino naturalizadas como atributos de cada género. En ese sentido su efecto va más allá de las propias mujeres: hoy los hombres saben que se puede ser líder más allá de la tradicional representación del padre autoritario. Esto podría constituir un primer paso para separar las representaciones del poder y del liderazgo de lo masculino, y para separar los atributos de empatía o preocupación de la imagen de lo femenino. Sería un cambio cultural crucial para facilitar una distribución más equilibrada del poder en la sociedad.

LA INSTALACIÓN CULTURAL DE LA PARIDAD Y LA AGENDA DE GÉNERO

El cambio en la percepción y evaluación de la norma de paridad, es decir su aceptación como un principio legítimo en el juego del poder, se debe en buena medida a la persistencia, tenacidad y convicción mostradas por la Presidenta. Así lo reconocen los miembros de su gabinete y varios políticos de oposición.

Tanto es así que el principio de paridad se instaló en el imaginario de la ciudadanía a pesar de no haberse formalizado como una norma jurídica. **La Encuesta Desarrollo Humano 2009 mostró que, para el 65% de los chilenos, el que Chile tuviera una primera Presidenta mujer y que hubiera más ministras es un cambio profundo que llegó para quedarse.**

No sólo la política de paridad se ha instalado en la opinión pública (Cuadro 62), también lo ha hecho la agenda de género, marcando un cambio cualitativo en comparación con anteriores administraciones. En diversas entrevistas se reconoce que fue la Presidenta la que impulsó y propició el tema en las más altas instancias de coordinación y formulación de políticas –como el Consejo de Ministros–, como también instruyó que se sumaran más mujeres en puestos de alta dirección, para afirmar la paridad no sólo en los ministerios sino en los diversos puestos del Estado.

“A nosotros, en la primera etapa del SERNAM, nos costaba que nos recibieran los alcaldes. O sea, hacíamos antesala en las municipalidades para que los alcaldes nos dieran espacio. La Presidenta nos sentó en el comité de ministros. Le dio un salto a la institución sin hacer cambios estructurales, porque ésa es una pregunta para la próxima etapa, qué va a pasar con tu institución (...) la influencia que se ha logrado en este período con las políticas de género, que por cierto no es efecto del SERNAM, digámoslo, eso ha sido mucho por el respaldo, las espaldas, el piso que nos ha puesto la Presidenta. La Presidenta

CUADRO 62

Según su opinión, que Chile tenga una primera mujer Presidenta y que haya más ministras mujeres (porcentaje)

Es más bien una excepción que no traerá grandes cambios en el acceso de las mujeres al poder	29
Es un cambio profundo que significa que de ahora en adelante habrá cada vez más mujeres en el poder	65

Fuente: Encuesta Desarrollo Humano, PNUD 2009.

relevó el tema y nosotros teníamos este instrumento de la institución para poder operativizar estas decisiones políticas que son las políticas públicas. Y yo creo que el salto ahí ha sido bien, bien notorio”.

(Ministra del Gobierno de la Presidenta Michelle Bachelet)

“Ellos han partido del esquema tradicional de la política, que consideran temas importantes la delincuencia, la seguridad, la reunión con los partidos políticos, estos temas de la mujer qué van a ser importantes, de dónde esta señora, cómo se le ocurre que es importante las salas cuna, como que al principio decían está leseando, esto es importante, pero después se ubicaron y se rindieron, porque la Presidenta fue tan persistente en la colocación de los temas que a ellos no les quedó otra alternativa. Entonces tú me dices, ¿es importante que haya mujeres?, pero sin duda alguna, porque al final ellos dejan sus temas de lado y logran ubicarse en los temas que también a las mujeres les interesan; no estoy diciendo que se hayan convertido en defensores, pero por último se han quedado callados y eso ha permitido que estos temas hayan avanzado”.

(Ministra del Gobierno de la Presidenta Michelle Bachelet)

Así, pues, los actores del campo político ya no perciben la agenda de género y la política de paridad como asuntos exclusivamente de mujeres; no obstante, hay un entendimiento tácito de que para profundizar en estos temas en los próximos gobiernos es necesario que se incorporen más y nuevas mujeres a la política. Existe además consenso en la vital importancia de mantener la voluntad política que se requiere para que la

paridad de género se mantenga en el futuro.

El análisis de la instalación de una política de paridad en el mandato de la Presidenta Bachelet ha mostrado que para **enfrentar la persistente subrepresentación de las mujeres en las esferas de poder se requiere voluntad política y liderazgo**. La convicción y el apoyo de la mandataria son el mejor ejemplo de ello, puesto que resultaron clave para asegurar la mantención de la política de paridad en el tiempo. Por último, la propia imagen de la Presidenta sirvió como modelo y gatillador de una transformación simbólica en la forma de entender el liderazgo y el ejercicio del poder.

La percepción de las protagonistas y de actores políticos relevantes de gobierno y oposición indica que la paridad fue fuertemente resistida por las elites en un comienzo, para terminar siendo valorada y reconocida por vastos sectores al final del período. En el futuro será necesario evaluar

si la amplia legitimidad que ha adquirido este mecanismo de acción positiva, y la presencia de mujeres ejerciendo cargos de poder, perdura en el tiempo.

La paridad logró modificar momentáneamente los procedimientos habituales de acceso a cargos de poder político. Abrió una rendija en el laberinto del poder, permitiendo que mujeres con las capacidades y voluntad necesarias para ejercer liderazgo fueran reconocidas y nominadas en la alta dirección pública. Sin embargo, el solo ingreso a las esferas de poder no elimina los múltiples obstáculos y desafíos que las líderes deben enfrentar a lo largo de sus trayectorias políticas. Las complejidades de conciliar la esfera pública con la privada, así como la resistencia de los partidos a modificar en forma significativa sus prácticas, siguen siendo obstáculos que se deben enfrentar para avanzar hacia un mayor equilibrio de género en el campo político.



PARTE 6

Conclusiones. Las relaciones de género en Chile: motores y obstáculos del cambio

En las cinco partes anteriores de este Informe se han revisado distintas dimensiones de las relaciones de género en Chile, y el diagnóstico ha revelado su gran complejidad y la amplitud de ámbitos de la vida social en que ejercen su influjo. Las relaciones socialmente organizadas entre hombres y mujeres no son un hecho puntual, restringidas a un solo aspecto de la realidad; tampoco se explican por una causa única ni tienen un solo efecto sobre la vida de las personas o de los grupos. La multidimensionalidad, complejidad y diversidad de causas y efectos son un rasgo característico de las relaciones de género. También el que se construyen socialmente, pero esto no implica que sean fácilmente modificables: son maleables pero resistentes al cambio. Reconocer estas características es un paso muy importante para apreciar adecuadamente los avances, los obstáculos y desafíos que exhiben las relaciones de género en Chile vistas en clave de igualdad.

Este realismo, junto con una decidida voluntad para alcanzar la igualdad de género y una clara apelación a los actores sociales a comprometerse con ella, es la mirada que aporta el Informe sobre Desarrollo Humano 2010.

En esta última parte se ofrece una mirada sintética de los resultados del análisis en las distintas dimensiones que cubre el Informe. Sin intentar reducir la complejidad de las relaciones de género a unas pocas fórmulas, aquí se muestra la estrecha imbricación de las dinámicas que las caracterizan en Chile. La exposición siguiente ordena los hallazgos sobre la base de tres preguntas: ¿qué caracteriza hoy a las relaciones de género en Chile y cuánto de ellas es fruto de los cambios recientes? ¿Cuáles son los factores sociales que han provocado los cambios? ¿Cuáles son los obstáculos para avanzar a una mayor igualdad entre hombres y mujeres?

Relaciones de género hoy: cambios y continuidades

LAS REPRESENTACIONES CULTURALES

Las representaciones culturales que orientan las relaciones de género han cambiado en muchos sentidos, sin embargo en amplios sectores de la población su definición tradicional aún tiene un peso importante. En las representaciones mayoritarias subyace la imagen de que el hombre es el principal encargado de proveer los recursos económicos mediante el trabajo y de asegurar el orden mediante su participación en el poder, y de que la mujer es la encargada de las tareas domésticas, la crianza de los hijos y las labores de cuidado de otros. Esta división del trabajo se corresponde en muchos casos con una diferencia de jerarquías, poderes y prestigios, donde la mujer ocupa el lugar inferior. Muchas veces ese núcleo es criticado, sometido a revisión y modificado en sus consecuencias más injustas, pero aún permanece como un principio que organiza las representaciones y justificaciones de las relaciones entre hombres y mujeres. Incluso un porcentaje no despreciable de la población

defiende explícitamente la tradición: el machismo es una fuerza que aún ejerce un influjo importante en la sociedad chilena.

Pero eso no niega las tendencias de cambio que se aprecian con fuerza, especialmente entre los más jóvenes. Hay una imagen muy positiva de las capacidades de las mujeres para desempeñarse en cualquier ámbito de la sociedad, como el trabajo o la política. Igualmente, el discurso de la igualdad entre los sexos y el rechazo de la discriminación hacia las mujeres se ha expandido de manera significativa. **La sociedad chilena se ha vuelto más sensible a las desigualdades de género.** Han sido las mujeres quienes, a través de la elaboración crítica de sus propias representaciones, han impulsado estos cambios. Así, ellas se caracterizan por desplazar crecientemente el núcleo de sus identidades desde los roles familiares hacia los proyectos personales, y desde los vínculos domésticos hacia una sociabilidad más abierta. Como consecuencia de ello, los cambios comienzan a tocar la representación que se hace

de los hombres y sus roles. Si por una parte se ha extendido notoriamente el rechazo a las expresiones más visibles de la masculinidad tradicional, como la violencia y su falta de cooperación en el hogar, por la otra tímidamente comienzan a formularse y a aceptarse roles alternativos para los hombres, como es su participación en la formación afectiva de los hijos.

Estos cambios no son lineales, más bien dibujan trayectos que van en diversas direcciones y a distintas velocidades. Ello crea a veces situaciones paradójicas y obstáculos a mayores avances. Así, por ejemplo, muchos pueden propiciar una mayor igualdad mediante la apertura de la mujer hacia el mundo del poder y del trabajo, pero no promueven al mismo tiempo la transformación de las relaciones en el espacio privado que haría más fluidos esos cambios en los roles de las mujeres. O se critica discursivamente la discriminación hacia ellas, pero no se afirma con igual decisión la igualdad de derechos individuales entre hombres y mujeres. O como ocurre con las imágenes de género que transmiten los medios de comunicación, mientras algunos de ellos se transforman en la punta de lanza de la construcción de identidades igualitarias y tolerantes a la diferencia, otros reafirman y masifican la imagen de la mujer como objeto erótico o de promoción del consumo.

Una fuente principal de asincronía en los cambios culturales en las relaciones de género es la incorporación de lo público en la identidad de la mujer, que no se corresponde con la incorporación de lo privado en la identidad de los hombres, así como la formulación de un discurso de igualdad sin una idea de igualdad de derechos. El resultado es que las representaciones culturales de las relaciones de género en el Chile de hoy dibujan un mapa con importantes incoherencias internas.

Un hallazgo empírico de primera importancia es que las representaciones tienen efectos sobre las prácticas de las personas. No son meras idealizaciones morales o formulaciones discursivas desconectadas de la organización de las relaciones efectivas. En cada persona hay un vínculo im-

portante entre las imágenes que porta acerca de las identidades y los roles de hombres y mujeres y la forma en que despliega sus relaciones con unos y otras. Esto hace que las ambivalencias y las heterogeneidades de las representaciones se proyecten conflictivamente sobre los vínculos reales.

Debido a las asincronías del cambio, en Chile las relaciones de género se han vuelto problemáticas para muchas mujeres y muchos hombres. Uno de los síntomas más visibles de ello es la irritación que se percibe en las imágenes y actitudes recíprocas de ambos sexos. Hay un cierto malestar de las mujeres hacia los hombres, y viceversa. Pero no se trata del mismo sentimiento ni tienen ambos las mismas razones. Un número significativo de mujeres están muy molestas con los hombres porque sienten que han debido hacer solas el tránsito, sin que los hombres realicen cambios en sí mismos, y peor, muchas veces con la oposición de éstos. Ello las empuja hacia un sentido muy acentuado de su autonomía, que pone en cuestión el sentido de los vínculos con los hombres. Por su parte, grupos significativos de hombres, aunque no mayoritarios, perciben que las transformaciones en las identidades y prácticas de las mujeres los han dejado desprovistos del apoyo concreto y simbólico que ellas le conferirían a su identidad tradicional. Eso les produce desconcierto respecto de su propia identidad y su lugar en el mundo, y muchas veces incide en un refuerzo del machismo y en el uso de medios violentos para intentar restablecer la identidad tradicional de la mujer.

LAS RELACIONES DE GÉNERO EN EL TRABAJO

La inserción en el mundo laboral es un ámbito de especial importancia para la observación del estado actual y de las transformaciones de las relaciones de género y de las identidades de las mujeres. Por una parte, el trabajo remunerado es un modo central de participación en el ámbito público; en las sociedades modernas es aquello que tradicionalmente se ha opuesto al ámbito doméstico. La exclusión del trabajo remunerado fuera del hogar ha sido uno de los pilares de la identidad tradicional de la mujer. Por otra

parte, el desarrollo de una trayectoria laboral y la obtención de ingresos propios es una de las fuentes de autonomía personal. La incorporación de la mujer al trabajo impacta positivamente sobre un conjunto de otras capacidades, desde aquellas objetivas como la formación de capital humano, o el aumento de su capital social, hasta las capacidades subjetivas como el sentimiento de empoderamiento y la capacidad para formular proyectos de vida propios. De esta manera, observar los cambios en la relación entre hogar y trabajo para hombres y mujeres, y el despliegue de biografías laborales, tiene sentido por sí mismo y como síntoma de transformaciones en el conjunto de la organización social de las relaciones entre los sexos.

El cambio más importante en este ámbito es la creciente incorporación de las mujeres al trabajo remunerado fuera del hogar. Si bien Chile había mostrado un rezago de larga data en este proceso, comparado con países de similares características, desde hace algunos años se aprecia un importante avance, aun cuando todavía existe un retraso significativo. El tránsito más acelerado hacia el empleo remunerado lo han protagonizado mujeres de clase media, por lo que su impacto específico debe evaluarse teniendo en cuenta la particularidad de las relaciones sociales y familiares de estas mujeres, como la no disponibilidad de servicio doméstico o el relativo menor acceso a servicios sociales.

El proceso de incorporación de las mujeres al mercado laboral ha sido acompañado de importantes avances paralelos. Por un lado, **existe una evidente mayor legitimidad cultural para la incorporación de la mujer al trabajo, lo que está en sintonía con la percepción de su igualdad de capacidades y con la crítica hacia la discriminación. Por otro, la brecha de salarios entre hombres y mujeres se ha reducido significativamente. Todo ello indica un cambio central: la mujer no sólo está incorporándose al mundo del trabajo, sino que lo hace en condiciones cada vez menos desiguales.** Nuevamente es en los grupos más jóvenes donde estas condiciones muestran su efecto en mayor medida, y los empujan a aumentar su participación en el mundo del trabajo.

Aun cuando en el ámbito de las representaciones la imagen de que la mujer se debe al hogar tiene todavía un peso importante, se ve cada vez más desmentida por la experiencia.

De todas formas, estos cambios tienen ciertos límites. Persisten las diferencias en las remuneraciones. Además, se sigue pensando que el hombre es el principal responsable de proveer los recursos económicos del hogar, y en el caso de hogares biparentales efectivamente es así, pues el hombre es el principal proveedor de ingresos en tres de cada cuatro parejas que viven juntas. Al mismo tiempo, si las tareas del hogar o de la crianza lo exigen, normalmente es la mujer la que interrumpe su vínculo laboral.

Esto apunta a un hallazgo muy importante. **La caracterización de la inserción laboral de la mujer no puede hacerse con categorías excluyentes, como estar o no estar en el mundo del trabajo.** Para casi la mitad de las mujeres, el vínculo laboral no tiene la forma de un sí o un no, sino que sigue trayectorias diversas, con diferentes intensidades horarias, con entradas y salidas, abandonos temporales o permanentes, ascensos y descensos en responsabilidades e ingresos, a veces con un solo ciclo de inserción y salida y otras veces con muchos ciclos a lo largo de la vida.

Esas trayectorias no dependen tanto de decisiones que las mujeres toman pensando sólo en sí mismas, o de las oportunidades del momento económico, sino más bien de las necesidades de cuidado de otros en el hogar o de las oportunidades laborales de los cónyuges. También dependen, como se ha visto en el caso de las mujeres profesionales y de nivel ejecutivo, de los prejuicios de género vigentes en el entorno masculino en que se desenvuelven. Así, las trayectorias de inserción laboral de las mujeres dependen fuertemente de la forma de las relaciones y negociaciones de género que se establecen en el hogar y en el lugar de trabajo. Por esta razón, las trayectorias laborales de las mujeres son uno de los puntos de condensación de la compleja constelación de factores que definen el sistema de género predominante en una sociedad.

En esta situación, **las mujeres de menores recursos, educación y capital social están en desventaja**. La calidad de los empleos a los que pueden aspirar suele ser precaria y más incierta en términos de continuidad, tienen mayores demandas de cuidado provenientes de un mayor número de hijos, los salarios a los que pueden aspirar son bajos, enfrentan normas culturales más adversas a la inserción laboral, y cuentan con menos cooperación en las tareas del hogar por parte de sus parejas.

Así, las necesidades de conciliación del trabajo, la crianza de los hijos y las labores domésticas están en el centro de los problemas de inserción laboral de las mujeres, aunque no son el único factor gravitante. En el último tiempo las políticas públicas han buscado resolver esta tensión expandiendo la atención de salas cuna, especialmente entre los estratos de menores ingresos. Conspiran contra esta política normas culturales adversas, como las resistencias masculinas y la convicción femenina de la conveniencia de que los niños pequeños estén con la madre. Aquí hay un desajuste entre las aspiraciones y las políticas que debe resolverse, ya que la interrupción del vínculo laboral tiene consecuencias en otras capacidades sociales y deteriora las posibilidades de inserción laboral futura.

Las diferencias de ingresos entre hombres y mujeres se han reducido, en parte debido a la mayor participación relativa de mujeres con mayor educación, pero también para cada uno de los niveles educacionales. Parte de la brecha parece deberse a que las mujeres eligen carreras donde los salarios son menores, pero también la feminización de carreras y ocupaciones parece disminuir los salarios. Al mismo tiempo, alrededor de un 20% de la diferencia de ingresos se explicaría por discriminación para iguales características. Recientemente se ha aprobado una ley de igualdad de remuneraciones que constituye un primer avance formal para intervenir en esta realidad.

Una política pública que ha sido exitosa en corregir las diferencias de ingresos ha sido la reforma previsional. El Informe muestra cómo

esta política redistributiva, que se ha hecho cargo de parte de las diferencias atribuibles a la mayor responsabilidad en el cuidado de los hogares, ha impactado positivamente en la proporción de mujeres que reciben pensiones y en los montos promedio de jubilación, reduciendo las diferencias de género en materia de ingresos. Además comienzan a observarse los efectos simbólicos de este reconocimiento a las mujeres que dedicaron la mayor parte de su vida a sostener a su familia.

EL ESTADO Y LA INSTITUCIONALIDAD PÚBLICA

El Estado no sólo ha sido un actor de primer orden en la promoción de los cambios en las relaciones de género, sino que en su propio ámbito se han experimentado importantes transformaciones. La primera y más importante de ellas es el desarrollo, en los últimos veinte años, y respondiendo a las demandas de los movimientos de mujeres de fines de la dictadura, de una política explícita de promoción de la igualdad entre hombres y mujeres y no sólo de un mejoramiento de las condiciones de vida de éstas. Todos los programas de los gobiernos desde 1990 en adelante han dado relevancia a este objetivo, con el apoyo de otros actores y fuerzas políticas. Así la igualdad de género se ha dotado de una legitimidad política en el conjunto del Estado de la que no disponía apenas una década atrás. Los cambios en la composición de género del gabinete presidencial o del Poder Judicial son un buen ejemplo de ello.

Esto se ha expresado en un fuerte aumento de las iniciativas legislativas y de las leyes aprobadas que apuntan, directa o indirectamente, a la igualdad de género.

Los avances más significativos han apuntado a la eliminación de discriminaciones formales en contra de las mujeres en razón de su sexo (por ejemplo en los ámbitos de familia y trabajo), y en menor medida a promover la igualdad explícita de género. Se ha avanzado también en el reconocimiento en el campo de los derechos y en el plano simbólico. En cuanto a los pendientes, el comité de la Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW por sus siglas en inglés) ha

recomendado a Chile impulsar cambios legales para asegurar igualdad de derechos y obligaciones en la administración de propiedad dentro del matrimonio, mejorar la representación femenina en cargos de elección popular mediante una ley de cuotas, y revisar las normas que sancionan el aborto.

Así, los avances revelan al mismo tiempo algunos de los límites de las reformas. Ha sido más fácil eliminar arcaísmos jurídicos en el ámbito familiar –como la distinción entre los derechos de los hijos nacidos dentro y fuera del matrimonio civil– que hacerlo en el plano de los derechos individuales que otorgan plena autonomía a las mujeres –como en lo relativo a la salud sexual y reproductiva– o revisan los poderes masculinos. Se sabe que la formulación de leyes no opera en el vacío sino que es expresión de las orientaciones ideológicas, los intereses y las correlaciones de poder entre los actores con capacidad para influir sobre los cambios institucionales; y ha habido grupos que han ejercido su influencia en instancias formales como el Congreso, o informales como los medios de comunicación, para obstruir las transformaciones institucionales.

Hay asimismo una fuerte resistencia a deliberar públicamente acerca de asuntos “privados”, los que se aspira a recluir como temas morales y regidos por las instituciones respectivas. En este campo los gobiernos recientes han privilegiado la lógica de evitar los conflictos políticos, sea porque las divisiones normativas atraviesan también la coalición gobernante como por una anticipación de que no existirían los votos suficientes para que las iniciativas prosperen. Tanto las resistencias desplegadas en distintos escenarios como las formas de hacer política se refuerzan mutuamente para hacer de la política de género un área donde suelen darse “acuerdos de mínimos”, es decir, situaciones de mutua contención más que de cooperación. A veces el statu quo se sostiene en parte porque existen mecanismos informales que flexibilizan las normas, como el recurso a las nulidades antes de que se aprobara la ley de divorcio. Tampoco la sociedad civil ha demostrado una capacidad de movilización y deliberación que permitiese

destrabar esta situación. Todo ello indica que en el análisis y diseño de políticas de género debe considerarse siempre “la economía política de las políticas de género”.

A pesar de estos bloqueos, el Estado, especialmente el Ejecutivo, ha podido avanzar en su propio espacio. El Ejecutivo ha implementado una política de igualdad de género que ha escalado desde programas sociales dirigidos a grupos de mujeres vulnerables hacia iniciativas que aspiran a “transversalizar” la perspectiva de género en todas las políticas públicas, eliminando las discriminaciones al interior del Estado, en sus políticas y en los productos que entrega a la ciudadanía.

LOS ESPACIOS DEL PODER Y DE LAS ELITES

Un aspecto clave en la producción y reproducción de las relaciones de género imperantes en una sociedad es el grado de presencia de las mujeres en las instancias formales e informales donde se toman las decisiones que conforman el orden social. No se trata de si acaso las mujeres tienen un estilo distinto y mejor para ejercer el poder en las instancias de representación ciudadana, sino de la posibilidad de representar por sí mismas sus propios intereses en esos espacios.

En este ámbito el país también ha experimentado cambios. **Hay una creciente legitimidad y demanda de que las mujeres estén tan presentes en los puestos de poder como los hombres, que recibió un impulso decisivo con la elección de una mujer a la Presidencia de la República.** Los datos han mostrado que las mujeres, especialmente las más pobres, sienten que gracias a su presencia ellas tienen ahora más poder. También, como mostró el Mapa de Género y Elite, hay un leve aumento del porcentaje de mujeres ocupando puestos de poder en los distintos ámbitos de la toma de decisiones.

Aun así, es en este aspecto donde los cambios parecen más parsimoniosos. En términos generales las mujeres continúan excluidas del ejercicio del poder en las organizaciones formales tradicionales, y su incorporación en los últimos quince

años ha sido lenta y segmentada. **Si bien en las esferas política o simbólica hay pequeños avances, en el ámbito de la gestión económica ese progreso es casi nulo: el poder empresarial ha sido el más refractario a la participación femenina.** Además, la visibilidad de estas discriminaciones es muy desigual. En el campo de la política y del Estado la sociedad está más vigilante, en buena parte porque ha sido el Estado uno de los promotores de la igualdad. En el ámbito económico, por el contrario, la situación se caracteriza por su opacidad. La diferencia entre ambas esferas respecto de la presencia de mujeres también evidencia la importancia de la voluntad política para enfrentar inercias y promover cambios.

En relación con ello, cabe señalar que la incorporación de la igualdad de género en los discursos y orientaciones públicos no ha ido a la par con las transformaciones de las prácticas de las relaciones de género. Es decir que, a pesar de la creciente legitimidad de que las mujeres ejerzan el poder, de la positiva evaluación general de las capacidades con que cuentan para hacerlo y de los ejemplos recientes de mujeres ejerciendo muy eficazmente el liderazgo, ello no se ha traducido aún en cambios nítidos en la distribución efectiva del poder. Esto se debe en parte a fenómenos normales en la transformación de las estructuras profundas de la sociedad: los cambios normativos anteceden en mucho a la transformación de las realidades, y no está en el interés de los actores con poder cederlo fácilmente.

Por lo demás, y al igual que en el caso de la incorporación de la mujer al trabajo, en este ámbito

las realidades no quedan bien descritas usando categorías en blanco o negro. No se trata de que las mujeres estén completamente excluidas del ejercicio del poder, ni que aquellas que acceden a él lo hagan plena y definitivamente. El acceso a las decisiones de alto nivel es para las mujeres un trayecto largo, difícil y escarpado. El “techo de cristal”, ese límite invisible pero real a su ascenso al poder, se parece más bien a un laberinto. Uno que es perfectamente visible para aquellos que participan en los espacios de las elites, como han mostrado los antecedentes de este Informe, aunque opere en las vías informales de los pasillos y de las conversaciones en voz baja. Además, el laberinto tiene idas y vueltas, desvíos, zonas nebulosas, oscuridades y silencios, todo ello oculto tras las declaraciones políticamente correctas. Las mujeres deben sortear permanentemente toda suerte de obstáculos tanto en sus trayectorias públicas como en sus esferas domésticas, familiares y afectivas para acceder a las decisiones que las afectan, y lo logrado no queda nunca plenamente asegurado.

Una política de paridad emprendida en el Estado, que tiene más que ver con la voluntad política en la cúspide que con reformas legales, ha permitido el acceso al poder de un nuevo sector de mujeres, y ello ha tenido varios efectos positivos. Por la vía de su mayor presencia pública y comunicacional ha permitido un empoderamiento simbólico de las mujeres; ahora es más difícil afirmar que no están capacitadas para mandar. Pero ha mostrado también que esa mayor participación no es el efecto automático de mayores méritos de las mujeres, sino de la voluntad política por incorporarlas.

Los factores del cambio

Los cambios descritos no son el resultado de una evolución natural. Nada hay en las leyes de la sociedad que diga que se avanzará inexorablemente hacia la igualdad de género. Son el resultado de fuerzas sociales específicas e históricas. Pero, como se ha dicho también a lo largo del Informe,

ninguno de esos factores explica los cambios por sí solos. Las relaciones de género son uno de los núcleos definitorios más importantes de la organización de la vida social. Por lo mismo, un sinnúmero de factores muy diversos, situados en niveles y ámbitos distintos de la estructura

de la sociedad, contribuyen simultáneamente a su gestación así como a sus transformaciones. En este capítulo se ordenarán aquellos que han tenido un rol significativo en los cambios recientes en las relaciones de género en Chile. Aun cuando se presentan por separado, estos factores se codeterminan y refuerzan entre sí.

Históricamente, uno de los factores clave de los cambios recientes en Chile fueron las **organizaciones de mujeres** que, hacia fines del régimen militar, supieron instalar en la agenda pública la idea de que no era posible una democratización real del país sin promover al mismo tiempo la igualdad de la mujer. Esta demanda tuvo una traducción inicial en la institucionalidad de Estado y en algunas iniciativas legales. Posteriormente, si bien persiste una gran diversidad de organizaciones de mujeres vigentes en el país, la heterogeneidad de formas organizativas, estrategias y agendas que las caracterizan ha inhibido que se articulen como un actor político homogéneo con el poder suficiente para incidir en el debate público.

Otro de los factores principales es **la incorporación creciente de la mujer al trabajo remunerado fuera del hogar**. Este hecho no alude sólo a la posibilidad de disponer de un ingreso, sino que pone en cuestión uno de los principios básicos sobre los que se organizan las relaciones de género: la división tajante y jerárquica entre lo doméstico y lo público. Este proceso tiene a la vez un carácter de causa y efecto. Por una parte, como se ha visto, la mujer que trabaja desarrolla capacidades, sociabilidades y formas de conciencia que impactan fuertemente sobre los distintos ámbitos en que despliega su vida: familia, formas de ocio, consumo y relaciones de pareja e intimidad. Por la otra, para que una mujer pueda incorporarse a la fuerza de trabajo y mantenerse en ella ha sido necesario un conjunto de cambios culturales, políticos, institucionales y de negociaciones con la pareja o la familia.

Uno de los procesos que ha hecho posible la incorporación de las mujeres al mundo del trabajo proviene del sistema económico, con **tendencias como la intensificación del sector**

de servicios, la flexibilización de jornadas, la aceleración de la movilidad laboral y el debilitamiento de las identidades laborales únicas, la remoción de trabas y discriminaciones legales, y las iniciativas que favorecen la conciliación y la demanda laboral creciente producto del crecimiento económico, que permite simultáneamente aumentar el empleo y mejorar los salarios. Esto ocurre por la pérdida de valor de la fuerza física como factor productivo y la menor importancia de la dedicación exclusiva al trabajo, pero también porque permite acoplar mejor las labores domésticas con las tareas remuneradas. Estos cambios en el sistema productivo permiten la incorporación de las mujeres porque no son contradictorios con sus roles tradicionales, aunque generen la tensión conocida como “doble jornada”.

Importante ha sido **el aumento del valor real de las remuneraciones** como efecto del crecimiento económico sostenido en las últimas dos décadas. En efecto, la incorporación de la mujer al mercado laboral tiene que ver con los incentivos económicos que ofrece el trabajo en comparación con otras ocupaciones, como las labores domésticas o la dedicación exclusiva a la crianza. Si bien no alcanzan en todos los casos a compensar los costos de la salida de las mujeres del hogar, los mayores ingresos se han transformado en un poderoso incentivo que ha impactado especialmente en las mujeres de los estratos medios.

Otro factor de impacto son los **cambios sociodemográficos**. Las mujeres han retrasado el matrimonio, tienen notoriamente menos hijos que hace unas décadas y han postergado la edad de su primer embarazo. El efecto de estos cambios no se restringe a la liberación de tiempo y responsabilidades que pueden dedicarse al trabajo remunerado. Los cambios en la demografía de la reproducción tienen un efecto subjetivo de largo alcance, pues rompen otro de los ejes milenarios sobre los que se ha constituido la identidad social de la mujer, cual es su asociación casi exclusiva a la maternidad y a la crianza. Éstas no desaparecen, pero se sitúan ahora junto a otras identidades, cuya elección se somete a evaluaciones cada vez más autónomas

y menos marcadas por los mandatos sociales. La creciente disposición de las mujeres sobre su cuerpo es uno de los factores con mayores consecuencias sobre la transformación de las relaciones de género.

Este desarrollo, tal como la incorporación de la mujer al trabajo, a su vez ha sido estimulado por cambios más generales en el plano cultural e institucional. Sin lugar a dudas un factor cultural de primer orden ha sido el **proceso de individualización** que suele acompañar, más o menos estrechamente, a la modernización de la sociedad. Significa que las personas se perciben a sí mismas y diseñan sus proyectos de vida cada vez más en función de sus propias elecciones y menos acorde a los mandatos institucionales y de su posición en la estructura de la sociedad. Si bien en Chile las mujeres tienen un menor nivel de individualización que los hombres, su avance ha sido muy acelerado, como lo muestran los Informes de Desarrollo Humano que han abordado este tema. El Informe 2010, por su parte, ha mostrado que los niveles de individualización están estrechamente relacionados con el tipo de representaciones de género que portan las personas.

Otro factor cultural de importancia es la **circulación de imágenes diversas de las relaciones de género debido a los procesos globales de comunicación**. No sólo se instalan como deseables modelos provenientes de los países que dominan la comunicación global, sino que promueven la experiencia de que las identidades de hombre y de mujer son variables y dependen del lugar y del momento. El intercambio global de imágenes tiene un fuerte efecto desnaturalizador de las identidades de género predominantes en una sociedad determinada.

Los anteriores cambios, todos operando en la escala del tiempo largo, se han visto acompañados, potenciados, frenados u orientados por las decisiones de los diversos órganos del Estado. **La voluntad política tanto del Ejecutivo como de una parte de los legisladores ha sido en esto un factor crucial**. Validaron la legitimidad política de la demanda por igualdad de género,

llevaron a cabo las negociaciones que permitieron destrabar algunos cambios, y en ese espacio se produjeron las leyes que significaron avances hacia la igualdad. Esta voluntad política se ha reflejado también en los instrumentos de promoción y defensa de los derechos de las mujeres, y sobre todo en las políticas de transversalización de género en el aparato estatal. Así, el Estado ha modificado el orden normativo institucional, ha incidido en la legitimidad simbólica de la igualdad y ha mejorado el equilibrio de género en la distribución de los recursos.

Es probable que sin esta voluntad política las transformaciones demográficas y económicas en curso también hubiesen provocado importantes cambios en la posición de la mujer en la sociedad, pero ha sido esa decisión del Estado la que ha permitido orientar los cambios o complementarlos para asegurar que signifiquen mayores capacidades y no más precariedades para las mujeres. Ejemplo de ello son **los efectos de las reformas** a los sistemas de protección social, como la reforma previsional o el sistema Chile Crece Contigo, que mejoran los ingresos o los soportes de inserción de las mujeres en el mercado del trabajo.

Un papel destacado han tenido también las **campañas comunicacionales** emprendidas por agencias del Estado, como las campañas contra la violencia y el acoso de género, de salud sexual y reproductiva, “Sonrisa de Mujer” o de emprendimiento femenino. Todas ellas han contribuido a visibilizar la condición de las mujeres y a posicionarlas como ciudadanas con derechos y como protagonistas del desarrollo del país.

Referido también al rol del Estado, hay que tomar en cuenta los **efectos secundarios sobre el empoderamiento y la igualdad de políticas e iniciativas públicas** que no estaban diseñadas con ese fin. La jornada escolar completa, los requisitos de postulación al subsidio habitacional, la reforma de la salud o el nuevo sistema de transporte urbano han tenido en muchos casos efectos transformadores no intencionales. Aunque a veces algunos pueden ser contraproducentes, como la acentuación del rol de las mujeres

como encargadas de los asuntos domésticos que producen algunas políticas públicas al hacerlas sus interlocutoras privilegiadas.

Finalmente, otro importante impulsor del cambio han sido **los convenios internacionales** referidos a los derechos de las mujeres y a las políticas de promoción, firmados por Chile. Por una parte, estos tratados han ampliado el rango de los derechos específicos de las mujeres, y con ello han contribuido a generar un debate interno

y a proporcionar legitimidad a las posiciones en favor de la igualdad. Por otra, el carácter de compromisos de Estado de muchos de esos convenios ha servido de instrumento de presión para intentar alterar las correlaciones de fuerzas y los bloqueos que surgen en el sistema político chileno al discutirse estos temas. Aunque, como lo muestra la ausencia de ratificación del Protocolo Facultativo del CEDAW, el consenso internacional no siempre es suficiente para romper los bloqueos internos.

Los núcleos duros que frenan el avance hacia la igualdad

Las relaciones de género en Chile no evolucionan de modo uniforme hacia la igualdad de mujeres y hombres. Hay obstáculos que frenan esa evolución, que la limitan, redefinen o contribuyen a crear respuestas adaptativas. Entre ellos están las inercias propias que empujan a la reproducción de aquellas estructuras y relaciones sociales que por su antigüedad cuentan con una legitimación de hecho y con la fuerza de lo conocido. Pero también están las posiciones ideológicas y las acciones estratégicas de actores concretos. Dentro de los factores que obstaculizan el cambio hay algunos más superficiales, circunstanciales, y otros que forman parte de la estructura básica de las relaciones tradicionales de género: éstos son los “núcleos duros”. Aquí se exponen aquellos que ha develado el presente Informe; su orden de aparición no indica mayor o menor importancia.

En el plano de la cultura y la subjetividad, se opina mayoritariamente que las mujeres tienen pleno derecho y capacidades para participar activamente en el mundo público, a través del trabajo remunerado y del acceso al poder, así como derecho a realizar su proyecto de vida mediante la afirmación de su autonomía y de sus derechos individuales. A pesar de ello, **aún existe un grupo que adhiere a representaciones machistas y autoritarias**, las que se fundan en la afirmación de una natural desigualdad entre los sexos, y que asocian a la mujer a la familia y

al cuidado de los demás, y al hombre al trabajo y al poder. Son hombres quienes sostienen estas representaciones en mayor medida; entre las mujeres existe una proporción relativamente más elevada que rechaza la injusticia de la distribución de oportunidades y las prácticas que privilegian a los hombres. También, una proporción importante de individuos de ambos sexos que aceptan la necesidad de inserción laboral de las mujeres lo hacen por razones pragmáticas, sin modificar sustancialmente su noción tradicional de las identidades de género.

El mayor acceso de las mujeres al espacio público en general y al mercado laboral en particular no se ha traducido plenamente en un **cambio en su posición tradicional en el ámbito doméstico**. Allí siguen cargando con la mayor parte de las responsabilidades —lo que muestra la rigidez de las prácticas que se resisten a los cambios culturales—, si bien es preciso reconocer que se aprecian cambios tenues, asociados a las representaciones más igualitaristas de los jóvenes.

Así, tanto la mantención de representaciones tradicionales de género como los cambios adaptativos en el plano cultural permiten una transformación en la división entre lo público y privado para que las mujeres transiten entre ambas esferas; sin embargo, eso no se traduce en una **modificación de las jerarquías o de los roles e identidades de los varones**. Esta adaptación sin cambio

constituye uno de los núcleos más duros de la resistencia a la igualdad de género.

La violencia en contra de las mujeres sigue siendo una realidad que afecta a un grupo significativo de personas, aun cuando se la cuestiona y denuncia cada vez más. No se trata sólo de la inercia de prácticas antiguas, sino del surgimiento de una violencia motivada precisamente por los cambios recientes en las relaciones de género. La violencia es también una amenaza latente que inhibe la expresión de demandas y limita las posibilidades de negociación que podrían modificar las prácticas en las relaciones entre mujeres y hombres.

La plena participación laboral de la mujer en condiciones de igualdad enfrenta un núcleo duro en las **fuerzas de la discriminación que condicionan sus trayectorias en el mercado de trabajo**. Entre ellas destacan las exigencias —culturales, económicas y relacionales— que las hacen responsables de las tareas domésticas y del cuidado de otros en el hogar. Los hombres han sido reacios a modificar su comportamiento y las responsabilidades que asumen en el hogar para permitir una mayor autonomía femenina, y la inercia de esta situación lleva a que las exigencias y oportunidades en los entornos laborales (la esfera pública) asuman y cristalicen esta desigualdad en la esfera privada, limitando el desarrollo de capacidades de la mujer (en la esfera individual). Entre las prácticas de los entornos laborales que terminan entabando las trayectorias de las mujeres, especialmente si tienen pareja e hijos o están en edad fértil, se incluye la insuficiencia de iniciativas relacionadas con la conciliación, los costos asociados al trabajo *part-time*, y las exigencias horarias entre otras.

Los actores con poder han sido reticentes a abordar el tema de la división de las tareas domésticas y la crianza de los hijos, que suelen catalogar como un asunto “privado” y, por lo mismo, vetado para las decisiones del Estado. Las políticas públicas han reproducido esta inhibición. Existe una resistencia ideológica y cultural en buena parte de las elites a la hora de promover iniciativas respecto de la división

sexual del trabajo, por tratarse de un tema de la “vida privada” de las personas.

Durante las últimas décadas la correlación de fuerzas en las instituciones políticas formales ha limitado el campo de las transformaciones —e incluso de las discusiones— posibles. El trámite de las iniciativas legales que inciden en las desigualdades de género parece haber sido más difícil en los temas normativos e ideológicos, especialmente cuando involucran aspectos de la “moral privada” o las distribuciones de poder, donde intervienen diferentes visiones sobre los derechos y la autonomía de los sujetos. La necesidad de llegar a acuerdos debido a los contrapesos de poderes ha llevado a que en la justificación de iniciativas en este plano predomine un **discurso de fortalecimiento de la familia tradicional, lo cual supone la subordinación de la mujer a su papel predominantemente doméstico**. Ello ha dejado menos espacio y restado legitimidad a la promoción de los derechos y libertades individuales de las mujeres, con el consiguiente efecto sobre los contenidos de las iniciativas y el reforzamiento de una inserción tradicional de la mujer en la matriz institucional. Las divisiones al interior de la coalición gobernante, las formas de hacer política y los elevados costos de transacción asociados a la defensa de cambios normativos habrían llevado a no priorizar ciertos temas potencialmente conflictivos.

En asuntos más técnicos y económicos los avances se han visto facilitados por el lenguaje técnico común y por una argumentación en términos de eficiencia y equidad, entendida como igualación de oportunidades y remoción de discriminaciones formales entre sujetos que de otro modo se asumen como equivalentes. **Esta estrategia permite consensos relativos pero no aborda las causas más profundas de la desigualdad** ni avanza en cambios estructurales, como los propuestos en el CEDAW o en algunas áreas de la Plataforma de Beijing.

Entre los factores que obstaculizan el camino de las reformas se cuentan el doble discurso y los mecanismos informales que permiten sortear las normas rígidas (mecanismos que no suelen estar

disponibles para los grupos de menos recursos), la existencia de múltiples puntos formales de veto, el poder (incluyendo reglas formales e informales que incrementan su influencia) y la voluntad de movilización de actores contrarios a los cambios.

Pese a los enormes avances, **el ejercicio del poder continúa siendo una práctica fundamentalmente masculina**: las mujeres siguen estando subrepresentadas entre las elites del poder económico, político, simbólico y social. Muchos miembros de la elite, tanto hombres como mujeres, parecen oponerse a medidas de discriminación positiva para modificar esta situación, como la ley de cuotas, porque son contrarias a sus intereses inmediatos o por una falta de comprensión del enfoque de género. Argumentan que esas medidas atentarían contra la igualdad de oportunidades y la meritocracia.

Complementa lo anterior **el modo tradicional de gestionar los asuntos públicos**. Allí se refleja el cuasi monopolio que poseen los hombres en el campo del poder y de las decisiones públicas. No se trata sólo de la distribución porcentual de los cargos, sino de la “manera de hacer las cosas” en esos ámbitos. Los lenguajes, los temas, los horarios, las formas de sociabilidad y el uso de los espacios, las estrategias de alianza, el manejo de los conflictos y los estilos de liderazgo, todo ello reproduce –a veces abiertamente, a veces de manera imperceptible– el predominio masculino.

Al respecto, **los partidos políticos siguen teniendo un papel refractario a la igualdad de género** en la representación política, la que obstaculizan a través de su control de los procesos de nominación, de su cultura interna, sus prácticas orgánicas de funcionamiento o el sistema de incentivos para permanecer en ellos.

Entre los factores que dificultan el acceso de las mujeres al poder se halla una construcción cultural que “esencializa” los roles, habilidades e intereses de mujeres y hombres. Este esencia-

lismo tiene como consecuencia que las mujeres logren acceder con mayor fluidez sólo a ciertas posiciones y cargos donde, se cree, podrían hacer un mayor aporte de acuerdo a sus supuestas características y capacidades especiales y distintivas de los hombres. Normalmente esas posiciones son inferiores o menos valoradas que las tradicionalmente masculinas. El problema de valoración se manifiesta también en que la feminización de ocupaciones o profesiones parece estar asociada a una menor remuneración.

La cultura de las elites empresariales, los modos de gestión en la empresa privada y las formas de representación en las dirigencias de este sector han limitado severamente el acceso de las mujeres a posiciones destacadas en el poder económico. **Allí la invisibilidad de los mecanismos de discriminación formales y simbólicos constituye un fuerte obstáculo para la igualdad**. Es en este ámbito donde las mujeres están menos presentes y donde menos variaciones ha habido en los últimos años.

Los medios de comunicación y la educación formal, pese a los grandes cambios que se han emprendido para evitar la reproducción y masificación de los prejuicios de género, continúan en ocasiones sirviendo de soporte simbólico y de legitimación para imágenes arcaicas de hombres y mujeres. La dificultad para intervenciones de política en estos campos, como en otros que afectan la igualdad de género, se relaciona con la posibilidad de hacer exigibles las normas, comenzando por la dificultad de especificar las conductas que contravienen su espíritu.

Finalmente, **hay una notoria ausencia de una perspectiva para promover la incorporación de los hombres en los cambios en las relaciones de género**. Las identidades masculinas y lo que han experimentado los hombres con ellas este último tiempo no ha sido elaborado públicamente, ni en el discurso ni en las políticas públicas.

Igualdad de género: una constelación compleja y multidimensional

La descripción de las características actuales de las relaciones de género en Chile, de sus factores de cambio y de los núcleos duros de resistencia resultaría incompleta si no se consignara uno de sus rasgos principales, que es la interrelación de todos esos factores y dinámicas. Las relaciones de género son una constelación compleja y multidimensional de fuerzas objetivas y subjetivas, institucionales e informales; políticas, económicas y culturales; que operan en el cuerpo, el lenguaje y la psiquis. Todas esas dimensiones son dinámicas, están permanentemente cambiando, adaptándose, reconstruyéndose. Pero lo hacen a distintas velocidades, unas de manera abrupta y otras de manera casi imperceptible. Y cada una de ellas es a la vez causa y efecto de las demás.

Enfatizar este hecho tiene importancia no sólo para describir adecuadamente el fenómeno, sino por sus consecuencias para las políticas de promoción de la igualdad entre los sexos. Una de las dificultades para deshacer más decididamente los núcleos duros de la desigualdad de género es precisamente que el carácter complejo de esa realidad les otorga una enorme resistencia. Por ejemplo, la escasa participación femenina en puestos de poder se relaciona tanto con las leyes y los mecanismos de exigibilidad prevalecientes, con las representaciones culturales de los participantes en ese campo, con las prácticas concretas en los espacios de poder (como los horarios o la masculinización y exclusión de los espacios de toma de decisiones) como también con las negociaciones que se dan con las parejas en los espacios privados. Para superar los núcleos duros se requiere pensar al mismo nivel de complejidad que exhibe el fenómeno, y se requiere actuar en forma multidimensional.

De todos modos, las correlaciones mencionadas no hacen de las relaciones de género un mundo cerrado que se autorrefuerza y reproduce automáticamente; más bien conforman un escenario para la acción. No puede olvidarse que las relaciones de género descansan finalmente en la forma de las prácticas de personas reales. En su acción cotidiana, gracias a muchas pequeñas resistencias o innovaciones, las personas agregan poder a las fuerzas de la reproducción o del cambio. Ello indica que **el cambio de las relaciones de género exige un trabajo en varios planos: el de las reformas institucionales, el de la cultura y el de la acción cotidiana**. Producir cambios significativos en toda la constelación de las relaciones de género supone acciones multidimensionales y transversales sostenidas a lo largo de períodos extensos de tiempo.

Como se ha visto en este Informe, Chile ha dado pasos muy significativos hacia la igualdad de género, pero ese avance ha topado con núcleos duros que resisten las transformaciones. Los núcleos duros no desaparecerán por sí solos gracias a la inercia de algún factor, tampoco debido al efecto no intencional y acumulado de fenómenos dispersos, como el cambio demográfico o el crecimiento económico. El cambio que se requiere hoy demanda voluntad política, deliberación social, innovación en los instrumentos de política y cambios en las prácticas. Así como el concepto de género es inseparable del horizonte normativo de la igualdad, su realización práctica es inseparable de la política democrática. Este Informe se ofrece como un estímulo y un fundamento sólido para ese trabajo que compromete al conjunto de la sociedad.

ANEXO 1

Ficha técnica de la Encuesta de Opinión 2009

El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) suscribió un contrato con la empresa Statcom Estadísticos Consultores, para que ésta llevase a cabo el diseño de una muestra y el trabajo de campo de una encuesta de opinión pública de cobertura nacional. El instrumento aplicado fue elaborado por el equipo a cargo del Informe. El trabajo de campo se realizó entre el 3 de julio y el 24 de agosto de 2009. Los cuestionarios se aplicaron mediante entrevistas cara a cara, en el domicilio de los encuestados. El PNUD supervisó externamente el desarrollo del trabajo de campo, tanto en terreno como en oficina.

CARACTERÍSTICAS DEL DISEÑO MUESTRAL

Universo del estudio: población de 18 años y más que habita en las quince regiones del país, la que alcanza a 12.180.403 personas, según

las proyecciones de población del INE al 30 de junio de 2009.

Marco muestral: población de 18 o más años, residente en áreas urbanas o rurales de las comunas de las quince regiones de Chile, según proyecciones censales para 2009.

Tamaño muestral: 3.150 casos, lo que significó seleccionar 630 UMP, cuyo error muestral máximo es de 1,9%, considerando varianza máxima, un nivel de confianza del 95% y un efecto de diseño estimado (deff) de 1,2 (el deff representa el incremento de la varianza de la estimación basado en un diseño muestral diferente al muestreo aleatorio simple, el que corresponde al tipo de muestreo más básico, en el que se seleccionan directamente desde el universo los individuos que serán consultados, por lo que no existen etapas en la selección).

Los tamaños de muestra de cada una de las agrupaciones de interés y el error muestral máximo se incluyen en los Cuadros 1a, 1b y 1c.

Tipo de muestreo: el diseño muestral correspondió a uno estratificado por conglomerados en tres etapas. La estratificación estuvo dada por la región y la zona urbana-rural, y se usó asignación fija para contar con una muestra mínima a nivel de macrozona (agrupación de regiones), cada una de ellas definida de la siguiente forma:

- Unidad de Muestreo Primaria (UMP): manzanas o entidades (según definición del INE, manzana corresponde a conglomerado de viviendas en zonas urbanas).
- Unidad de Muestreo Secundaria (UMS): hogar (según definición del INE, grupo de

CUADRO 1A

Macrozonas	n	Error muestral
Norte (I a IV, incluye XV)	545	4,6%
Centro (V, VI y RM)	1600	2,7%
Sur (VII a XII)	1005	3,4%
Total	3150	2,8%

CUADRO 1B

Ciudades	n	Error muestral
Gran Santiago urbano	1025	3,4%
Regiones y resto RM urbano	2125	2,6%
Total	3150	2,1%

CUADRO 1C

Zona	n	Error muestral
Urbana	2740	2,1%
Rural	410	5,3%
Total	3150	1,9%

CUADRO 2

	Universo			Muestra					
	Zona (U/R)		Total	Urbana		Rural		Total	
Región	Urbana	Rural		UMP	UMS/UMT	UMP	UMS/UMT	UMP	UMS/UMT
I	205.294	8.956	214.250	15	75	1	5	16	80
XV	123.242	8.638	131.880	9	45	1	5	10	50
II	385.293	11.896	397.189	29	145	1	5	30	150
III	174.437	18.996	193.433	14	70	1	5	15	75
IV	401.406	101.520	502.926	30	150	8	40	38	190
Subtotal NORTE	1.289.672	150.006	1.439.678	97	485	12	60	110	545
V	1.170.663	105.336	1.275.999	55	275	5	25	60	300
VI	442.626	182.744	625.370	21	105	8	40	29	145
RM Solo Gran Stgo.	4.388.331	0	4.388.331	205	1025	0	0	205	1025
RM excluye Gran Stgo.	403.403	155.997	559.400	19	95	7	35	26	130
Subtotal CENTRO	6.405.023	444.077	6.849.100	300	1500	20	100	320	1600
VII	477.805	238.557	716.362	25	125	12	60	37	185
VIII	1.208.410	245.430	1.453.840	62	310	13	65	75	375
IX	459.777	218.100	677.877	24	120	11	55	35	175
XIV	186.256	84.543	270.799	10	50	4	20	14	70
X	406.639	178.032	584.671	21	105	9	45	30	150
XI	59.197	12.649	71.846	3	15	1	5	4	20
XII	106.720	9.510	116.230	6	30	0	0	6	30
Subtotal SUR	2.904.804	986.821	3.891.625	151	755	50	250	200	1005
Total	10.599.499	1.580.904	12.180.403	548	2740	82	410	630	3150

personas que habitan la misma vivienda y cocinan juntas).

- Unidad de Muestreo Terciaria (UMT): persona de 18 años y más.

La muestra se distribuyó finalmente en 230 comunas, con la distribución que aparece en el Cuadro 2.

En cada región se escogieron las UMP en cada uno de los estratos de manera proporcional a su tamaño en términos de población (ppt). Esto garantiza que las UMP de mayor tamaño (las que concentran más población) tendrán mayor probabilidad de ser escogidas. La selección se realiza mediante un sistema computacional diseñado para estos efectos, lo que garantiza la aleatoriedad del proceso.

En cada UMP se escogen cinco hogares, número que se ha comprobado proporciona buenos resultados operacionales y estadísticos. Además,

en cada UMS se escoge a una persona de 18 y más años, mediante un procedimiento aleatorio. Para ello se realiza un empadronamiento de los hogares existentes en cada una de las UMP o entidades, seleccionándose en oficina los hogares que serán entrevistados mediante un procedimiento aleatorio computacional, obteniéndose un máximo de cinco hogares. Finalmente, en cada hogar se selecciona al individuo que será entrevistado mediante una tabla de Kish.

Se estableció un procedimiento de reemplazo en caso de rechazo o imposibilidad de entrevista, a través de la selección de nuevos hogares, con la misma metodología considerada para los hogares originales.

Finalmente se aplicó un factor de ponderación por región, zona urbana/rural, sexo y grupo etario para corregir eventuales desviaciones respecto de datos paramétricos poblacionales y para restaurar la distribución original.

ANEXO 2

Encuesta Desarrollo Humano, PNUD 2009. Estadísticas univariadas Sobre habitantes de las quince regiones de Chile, de 18 años o más

3.150 entrevistados

3 de julio y 24 de agosto de 2009

La base de datos estará disponible en: www.pnud.cl

A. Edad (porcentaje)

18-24	25-34	35-44	45-54	55 y más años
16,6	19,1	19,5	20,4	24,4

B. Sexo (porcentaje)

Hombres	Mujeres
48,9	51,1

C. Nivel socioeconómico (según AIM) (porcentaje)

ABC1	C2	C3	D	E
11,7	20,5	20,9	32,7	14,2

D. Localidad (porcentaje)

Urbana	Rural
86,9	13,1

3. ¿Podría decirme cuál es su estado civil actual? (porcentaje)

Casado(a) por primera vez	Casado(a) por segunda vez o más	Casado(a) legalmente, pero separado de hecho	Divorciado(a)	Soltero(a), pero con un matrimonio legalmente anulado	Soltero(a), nunca se ha casado	Viudo(a)	NS-NR
41,9	1,8	8,1	1,7	2,9	37,1	6,3	0,2

4. ¿Cuál es el nivel de educación que usted alcanzó? Si está estudiando, ¿qué nivel de educación cursa actualmente? (porcentaje)

Educación básica incompleta o inferior	16,3
Básica completa	12,1
Media incompleta	14,7
Media completa	27,3
Instituto profesional o centro de formación técnica incompleta	3,6
Instituto profesional o centro de formación técnica completa	8,7
Universitaria incompleta	7,3
Universitaria completa	9,2
Posgrado (máster, doctorado o equivalente)	0,7
NS-NR	0,1

5. ¿Cuál de las siguientes alternativas representa mejor la actividad en la que usted ocupa la mayor parte de su tiempo? (porcentaje)

Estudia	6,4
Estudia y trabaja	3,9
Trabaja de manera permanente	41,3
Dueño/a de casa	21,5

Jubilado/a o rentista	12,2
Cesante y busca trabajo	6,2
Hace trabajos esporádicos, ocasionales o de temporada	8,0
Otro	0,5
NS-NR	0,0

6. En su ocupación usted es... (no responden inactivos y cesantes) (porcentaje)

Patrón o empleador (tiene empleados)	2,0
Trabajador por cuenta propia (no tiene jefes ni empleados)	25,4
Empleado u obrero del sector público (Gobierno central o municipal, empresas públicas)	13,3
Empleado u obrero del sector privado	54,2
Servicio doméstico	3,8
Familiar no remunerado	0,1
FF. AA. y de orden	0,7
NS-NR	0,5

7. Pensando en su actual trabajo, ¿cuánta confianza tiene usted en que no lo perderá en los próximos 12 meses? (no responden inactivos y cesantes) (porcentaje)

Mucha confianza	45,3
Algo de confianza	28,0
Poca confianza	15,9
Nada de confianza	8,7
NS-NR	2,1

8. Si usted perdiera o dejara su actual fuente de trabajo, ¿cuán difícil cree usted que le resultaría encontrar una nueva fuente de trabajo aceptable para usted? (no responden inactivos y cesantes) (porcentaje)

Muy difícil	21,4
Difícil	42,6
Fácil	29,0
Muy fácil	4,4
NS-NR	2,6

9. Si hoy quisiera encontrar un trabajo aceptable para usted, ¿cuán difícil cree que le resultaría? (porcentaje) (sólo responden inactivos y cesantes)

Muy difícil	38,0
Difícil	40,9
Fácil	16,4
Muy fácil	2,5
NS-NR	2,2

10. Independiente de su situación actual, si usted pudiera elegir, preferiría... (porcentaje)

Trabajar	75,2
No trabajar	23,8
NS-NR	1,0

11. En general, pensando en las actividades que realiza habitualmente, usted diría que... (porcentaje)

Se siente realizado/a y contento/a con las cosas que hace	58,8
En realidad quisiera hacer otra cosa	40,2
NS-NR	1,0

12. Frente a las cosas que usted hace en su actividad principal, ¿con qué frecuencia siente que las exigencias son muy grandes y que no logra cumplir con todo? (porcentaje)

Muchas veces	15,1
Algunas veces	38,0
Pocas veces	30,5
Nunca	15,6
NS-NR	0,8

13. Pensando en que hoy en día la educación es muy importante, ¿siente que el nivel y tipo de estudios que usted tiene le permiten elegir libremente lo que quiere hacer? (porcentaje)

Mucho	21,8
Algo	26,8
Poco	25,2
Nada	25,3
NS-NR	0,9

14. ¿Cuán probable es que el ingreso total de su familia les permita a ustedes hacer realidad los proyectos que se han planteado? (porcentaje)

Muy probable	16,0
Algo probable	35,9
Poco probable	32,4
Nada probable	15,5
NS-NR	0,2

15. Si usted se planteara realizar un proyecto importante, ¿cuán probable sería para usted...? (porcentaje)

	Muy probable	Algo probable	Poco probable	Nada probable	NS-NR
a. Obtener un crédito en alguna institución financiera	19,0	21,2	24,5	34,2	1,1
b. Encontrar a alguna persona fuera de su hogar que le aconsejara u orientara	26,1	28,9	23,4	20,7	0,9
c. Encontrar a alguna persona fuera de su hogar que le prestara dinero	15,0	19,7	24,3	40,1	0,9

16. ¿Qué opina usted de las siguientes situaciones? (porcentaje)

	Tendría éxito	No tendría éxito	NS-NR
a. Al reclamar ante una mala atención en un servicio público	35,6	61,0	3,4
b. Al reclamar ante una mala atención en una empresa privada	39,0	57,0	4,0

17. ¿Cuánta independencia siente usted que tiene para decidir sobre sus gastos personales? (porcentaje)

Mucha independencia	44,3
Bastante independencia	24,6
Algo de independencia	17,3
Poca independencia	13,6
NS-NR	0,2

18. ¿Usted tiene hijos(as)? (porcentaje)

Sí	70,2
No	29,8

19. ¿Cuántos hijos tiene? (sólo responden aquellas personas que tienen hijos) (porcentaje)

1	26,1
2	31,7
3	20,8
4	10,6
5	5,0
6	1,8
7	1,6
8	0,5
9	0,4
10	0,4
11	0,1
12	0,1
NS-NR	0,9

20. ¿Podría usted decirme las edades de sus hijos/as, el sexo de sus hijos/as y si sus hijos/as viven o no con usted? (sólo responden aquellas personas que tienen hijos/as) (porcentaje)

Hijos	Edad	Sexo		Vive con usted	
		Hombre	Mujer	Sí	No
Hijo 1					
Hijo 2					
Hijo 3					
Hijo 4					
Hijo 5					
Hijo 6					
Hijo 7					
Hijo 8					
Hijo 9					
Hijo 10					

21. ¿Alguno de sus hijos(as) depende económicamente de usted? (sólo responden aquellas personas que tienen hijos/as) (porcentaje)

Sí	67,6
No	32,3
NS-NR	0,1

22. ¿Existen otras personas (pareja, familiares u otros) que dependan económicamente de usted? (porcentaje)

Sí	24,2
No	75,4
NS-NR	0,4

23. ¿Actualmente usted tiene pareja? (porcentaje)

Sí	67,7
No	32,2
NS-NR	0,1

24. ¿Y vive actualmente con su pareja? (sólo responden aquellas personas que tienen cónyuge o pareja) (porcentaje)

Sí	84,5
No	15,5
NS-NR	0,0

25. En relación a los ingresos que reciben usted y su pareja, elija por favor la alternativa que mejor represente su situación (sólo responden aquellas personas que viven con su cónyuge o pareja) (porcentaje)

Yo no recibo ingresos propios	31,6
Mi esposo/a o pareja no recibe ingresos propios	16,5
Yo recibo ingresos más altos que mi esposo/a o pareja	22,4
Mi esposo/a o pareja recibe ingresos más altos que yo	12,0
Recibimos ingresos parecidos	16,1
NS-NR	1,4

26. ¿Y cómo organizan usted y su cónyuge/pareja los ingresos que reciben uno de ustedes o ambos? Por favor, escoja la alternativa que más se aproxime a su situación (sólo responden aquellas personas que viven con su cónyuge o pareja) (porcentaje)

Usted administra todo el dinero y le da a su cónyuge/pareja una parte	27,4
Su cónyuge/pareja administra todo el dinero y le da a usted una parte	22,8
Hacen un fondo común con todo el dinero y cada uno toma lo que necesita	28,8
Hacen un fondo común con parte del dinero y se mantiene el resto separado	11,0
Cada uno mantiene su propio dinero por separado	7,3
NS-NR	2,7

27. ¿Podría decirme si usted vive con alguna de las siguientes personas? (porcentaje)

	Sí	No	NS-NR
a. Vive con su padre	14,1	85,8	0,1
b. Vive con su madre	22,8	77,0	0,2
c. Vive con algún otro familiar como tíos, abuelos, sobrinos, primos	29,5	70,4	0,1
d. Vive con alguna otra persona no familiar	8,7	90,7	0,6

28. ¿Y en total cuántas personas viven permanentemente en su hogar, incluido usted? (porcentaje)

1	7,2
2	17,6
3	22,0
4	24,4
5	13,7
6	7,8
7	3,5
8	1,4
9	0,8
10	0,6
11	0,2
12	0,1
13	0,0
14	0,1
NS-NR	0,6

29. ¿Participa usted activamente en alguna organización tales como club deportivo, grupo religioso, junta de vecinos, sindicatos, centro de padre o grupo cultural, u otro? (porcentaje)

Sí	33,8
No	66,1
NS-NR	0,1

30. De las organizaciones nombradas en esta tarjeta, ¿podría decirme en cuál de las siguientes participa usted? (sólo responden aquellas personas que participan activamente en alguna organización) (porcentaje)

	Participa	No participa	NS-NR
a. Club deportivo	29,7	70,3	0,0
b. Grupo religioso	36,0	64,0	0,0
c. Junta de vecinos	23,5	76,5	0,0
d. Centro de alumnos o de padres y apoderados	8,9	91,1	0,0
e. Grupo de voluntariado	4,4	95,6	0,0
f. Partido político	1,5	98,5	0,0
g. Colectivo político	0,4	99,6	0,0
h. Scouts	1,0	99,0	0,0
i. Grupo de música o cultural	5,4	94,6	0,0
j. Sindicato	4,6	95,4	0,0
k. Grupo de mujeres	5,8	94,2	0,0
l. Centro de madres	2,3	97,7	0,0
m. Colegios profesionales	1,6	98,4	0,0
n. Cooperativa	0,5	99,5	0,0
o. Grupos ambientalistas	1,0	99,0	0,0
p. Otra no mencionada aquí	11,9	88,1	0,0

31. ¿Con qué frecuencia realiza usted las siguientes actividades? (porcentaje)

	Habitualmente	Con cierta frecuencia	Sólo en algunas ocasiones	Nunca	NS-NR
a. Leer diarios	29,3	21,5	33,4	15,7	0,1
b. Escuchar programas de radio	37,7	28,5	22,9	10,8	0,1
c. Ver televisión abierta (canales nacionales)	60,7	24,1	12,5	2,6	0,1
d. Ver televisión por cable	30,1	14,1	13,9	41,7	0,2
e. Ver películas	24,5	26,1	29,7	19,5	0,2
f. Ir al cine, teatro o exposiciones	4,5	8,9	22,1	64,2	0,3
g. Leer libros	16,9	16,5	26,4	39,8	0,4
h. Escuchar música	59,6	25,3	11,0	3,9	0,2
i. Navegar en internet	23,3	10,5	10,3	55,4	0,5
j. Hacer deportes	12,9	10,2	17,3	59,1	0,5

32. ¿Podría decirme la religión o iglesia a la que usted se siente más cercano/a? (porcentaje)

Católica	67,3
Evangélica	16,5
Mormona	1,2
Otra iglesia cristiana	2,2
Judía	0,0
Otra religión	1,8
Ninguna	10,9
NS-NR	0,1

33. Aparte de ceremonias religiosas tales como casamientos, bautizos y funerales, ¿usted...? (porcentaje)

Asiste regularmente a servicios religiosos	21,8
Asiste de vez en cuando a servicios religiosos	36,3
No asiste a servicios religiosos	40,6
NS-NR	1,3

34. Sin considerar el tiempo que dedica a trabajar o a cumplir con sus tareas diarias, ¿diría usted que tiene tiempo libre durante la semana? (porcentaje)

Siempre	21,1
Casi siempre	23,8
Algunas veces	36,4
Casi nunca	18,4
NS-NR	0,3

35. Y de este tiempo libre, ¿cuánto diría usted que se lo dedica a...? (porcentaje)

	Mucho	Bastante	Algo	Poco	NS-NR
Su familia	42,0	35,2	14,5	7,7	0,6
A usted mismo	22,7	32,5	25,8	18,9	0,1

36. ¿Cuánto diría usted que descansa en su tiempo libre? (porcentaje)

Descansa mucho	11,2
Descansa bastante	31,2
Descansa poco	49,3
No descansa	8,2
NS-NR	0,1

37. ¿Con cuánta frecuencia diría usted que hace cosas por mantener o mejorar su aspecto físico? (porcentaje)

Siempre	18,8
Casi siempre	21,8
Algunas veces	32,6
Nunca	26,5
NS-NR	0,3

38. ¿Y cuán conforme diría usted que se siente con su aspecto físico? (porcentaje)

Muy conforme	27,5
Bastante conforme	41,3
Algo conforme	23,8
Casi nada conforme	7,1
NS-NR	0,3

39. Si usted tuviera los medios económicos, ¿se haría una cirugía para cambiar algún aspecto de su cuerpo? (porcentaje)

Sí lo haría	30,8
No lo haría	67,0
Sí, ya lo he hecho	0,4
NS-NR	1,8

40. Con respecto al tema de la amistad, usted diría que... (porcentaje)

Tiene muchos amigos	28,0
Tiene pocos amigos	54,2
No tiene amigos, sólo conocidos	17,7
NS-NR	0,1

41. En el último mes, ¿cuántas veces ha sido invitado/a a la casa de amigos o invitado/a a salir? (porcentaje)

Más de una vez por semana	16,1
2 ó 3 veces al mes	30,2
Sólo una vez	21,3
Nunca	31,4
NS-NR	1,0

42. Usted diría que sus amigos son... (porcentaje)

La mayoría hombres	24,3
La mayoría mujeres	18,8
Hombres y mujeres por igual	41,4
No tiene amigos	14,9
NS-NR	0,6

43. Existen distintos elementos que las personas utilizan para definirse a sí mismas o para decir lo que son. ¿Cuál de las siguientes alternativas serían las tres más importantes para definir quién es usted? (porcentaje)

	Primera	Segunda	Tercera
Su familia (pareja, padres, parientes)	44,6	13,5	7,7
Su trabajo o profesión	5,6	9,9	6,4
Su clase o posición social	1,5	1,3	1,9
Sus valores	12,2	17,5	14,0
Su personalidad	6,3	9,9	8,0
El lugar donde vive	2,7	5,5	5,5
Sus hijos	12,0	18,1	12,2
Su lugar de nacimiento (ciudad, región)	1,3	1,6	1,8
Ser hombre/mujer	2,0	3,0	5,3
Alguna época que marcó su vida	1,3	1,6	3,3
Su vida sentimental y amorosa	0,8	1,7	3,1
Su proyecto de vida	1,8	4,7	8,2
Sus convicciones religiosas	1,4	2,7	3,4
Sus actividades de tiempo libre	0,2	0,7	1,8
Su estilo de vida/gustos/hábitos	1,1	1,6	3,3
Su origen cultural	0,8	0,6	1,5
Su condición física y su salud	1,8	1,5	2,4
Su educación y conocimientos	1,3	1,8	3,8
Su nacionalidad	0,3	0,7	0,9
Sus amigos	0,4	1,2	2,5
Sus ideas políticas	0,1	0,1	0,5
Ninguna	0,2	0,3	1,1
NS-NR	0,3	0,5	1,4

44. Generalmente las personas como usted... (porcentaje)

Se ponen metas para el futuro	60,0
Viven el presente, tomando las cosas como vienen	39,5
NS-NR	0,5

45. Cuando usted piensa que está en lo correcto, ¿está dispuesto/a a ir en contra de lo que piensan...? (porcentaje)

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Nunca	NS-NR
a. Sus padres	24,6	16,2	32,7	25,6	0,9
b. La iglesia	20,3	13,8	26,0	37,1	2,8
c. Su pareja	22,9	17,7	37,1	21,0	1,3

46. ¿Cómo le gustaría ser recordado/a? (porcentaje)

Como alguien que se entregó a los demás y fue querido por ellos	27,0
Como alguien que salió adelante contra viento y marea	28,9
Como alguien que fue fiel a sus sueños y vivió de acuerdo a lo que se propuso	20,0
Como alguien que siempre supo cumplir con su deber	22,5
NS-NR	1,6

47. Mirando el rumbo que ha tomado su vida, usted cree que ese rumbo ha sido principalmente el resultado de... (porcentaje)

Sus decisiones personales	52,7
Las circunstancias que le ha tocado vivir	46,7
NS-NR	0,6

48. ¿Con qué frecuencia siente que, al tomar decisiones o al planificar su tiempo, piensa primero en las necesidades de los demás que en las suyas? (porcentaje)

Siempre	32,6
Casi siempre	38,8
A veces	23,5
Nunca o casi nunca	4,7
NS-NR	0,4

49. Usted diría que en general... (porcentaje)

Se puede confiar en las personas	38,3
No se puede confiar en las personas	58,2
NS-NR	3,5

50. Pensando en las siguientes relaciones, ¿usted siente que recibe a cambio más, menos o lo mismo que entrega? (porcentaje)

	Más	Menos	Lo mismo	NS-NR
a. En la relación con su familia	33,9	13,9	51,8	0,4
b. En la relación con sus amigos	12,8	21,5	64,2	1,5
c. En la relación con su pareja	37,7	10,2	51,3	0,8
d. En la relación con sus hijos	45,9	8,9	44,4	0,8
e. En su trabajo	15,3	27,0	55,4	2,3

51. Considerando todos los aspectos de su vida, ¿usted diría que se siente...? (porcentaje)

Totalmente satisfecho/a	19,1
Bastante satisfecho/a	44,9
Medianamente satisfecho/a	28,4
Poco satisfecho/a	7,6
NS-NR	0,0

52. Pensando en su salario y el ingreso total de su familia, usted diría que... (porcentaje)

Les alcanza bien, pueden ahorrar	12,6
Les alcanza justo, sin grandes dificultades	50,7
No les alcanza, tienen dificultades	28,7
No les alcanza, tienen grandes problemas	7,6
NS-NR	0,4

53. ¿Con cuál de las siguientes afirmaciones se siente usted más identificado/a? (porcentaje)

En general, mi familia y yo vivimos mejor hoy que hace diez años	66,1
En general, hace diez años mi familia y yo vivíamos mejor	29,7
NS-NR	4,2

54. ¿Cómo cree usted que será la situación económica de su familia en 5 años más? (porcentaje)

Mejor que la actual	51,9
Igual	34,0
Peor que la actual	8,6
NS-NR	5,5

55. En general, ¿cuán satisfecho/a o insatisfecho/a está usted con la situación del país? (porcentaje)

Muy satisfecho/a	9,5
Algo satisfecho/a	46,2
Poco satisfecho/a	30,0
Nada satisfecho/a	13,2
NS-NR	1,1

56. En general, cree usted que en los próximos 5 años la situación del país... (porcentaje)

Va a mejorar	40,1
Va a seguir igual	44,7
Va a empeorar	10,0
NS-NR	5,2

57. Pensando en Chile, ¿con cuál de las siguientes afirmaciones está usted más de acuerdo? (porcentaje)

La diferencia de intereses y opiniones representa un obstáculo para la unidad del país	43,5
La diferencia de intereses y opiniones expresa la diversidad y riqueza del país	48,2
NS-NR	8,3

58. En todas las sociedades se producen conflictos. Cuando éstos se producen, ¿qué debiera hacerse? (porcentaje)

Dejar que se muestren los conflictos para que aparezcan los problemas	43,8
Tratar de evitar los conflictos para que las cosas no pasen a mayores	52,4
NS-NR	3,8

59. En una escala de 1 a 10, donde 1 significa nada importante y 10 significa muy importante, ¿qué tan importante le parece a usted que Chile concentre sus esfuerzos en superar las desigualdades entre hombres y mujeres? (porcentaje)

Nada importante					Muy importante					NS/NR
0,8	0,4	0,9	1,7	6,8	5,8	9,6	15,4	10,3	47,6	0,7
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	

60. ¿Cuán de acuerdo está usted con las siguientes afirmaciones...? (porcentaje)

	Muy de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo	NS/NR
a. Hoy las leyes protegen mucho más que antes a las mujeres	46,5	46,7	5,2	0,9	0,7
b. Por proteger a las mujeres, hoy las leyes están perjudicando a los hombres	6,5	20,0	50,6	21,1	1,8

61. Del siguiente conjunto de medidas que buscan mejorar la situación de las mujeres en Chile, por favor dígame cuál le parece más importante y ¿cuál le parece la segunda más importante? (porcentaje)

	Primera	Segunda
Facilitar el ingreso de la mujer al mercado del trabajo	35,9	21,3
Garantizar la presencia de mujeres en cargos políticos	7,6	10,0
Combatir la violencia en contra de las mujeres	37,6	31,5
Garantizar igualdad de sueldos entre hombres y mujeres	18,1	35,2
Ninguna	0,2	0,8
NS-NR	0,6	1,2

62. Cuando usted piensa en la palabra “mujer”, ¿cuáles son las primeras palabras que se le vienen a la cabeza? Dígame hasta tres palabras, por favor (porcentaje)

Primera:	
Segunda:	
Tercera:	

63. Cuando usted piensa en la palabra “hombre”, ¿cuáles son las primeras palabras que se le vienen a la cabeza? Dígame hasta tres palabras, por favor (porcentaje)

Primera:	
Segunda:	
Tercera:	

64. ¿Cuánto diría usted que el hecho de ser hombre/mujer ha influido en las cosas que ha hecho en su vida? (porcentaje)

Ha influido mucho	32,4
Ha influido bastante	32,4
Ha influido algo	16,8
No ha influido	17,6
NS-NR	0,8

65. Algunos dicen que, en términos generales, ser hombre tiene más ventajas que ser mujer. Otros dicen que ser mujer tiene más ventajas. ¿Cuál de las dos posiciones lo representa mejor a usted? (porcentaje)

Ser hombre tiene más ventajas	42,4
Ser mujer tiene más ventajas	15,8
Ninguna tiene más ventajas que la otra	41,0
NS-NR	0,8

66. Y, pensando en el mundo que les tocó vivir a sus padres, usted diría que antes ser hombre era... (porcentaje)

Más fácil que hoy en día	34,3
Más difícil que hoy en día	45,4
Ni más fácil ni más difícil que hoy en día	18,3
NS-NR	2,0

67. Y usted diría que antes ser mujer era... (porcentaje)

Más fácil que hoy en día	15,1
Más difícil que hoy en día	74,0
Ni más fácil ni más difícil que hoy en día	9,9
NS-NR	1,0

68. Pensando en la relación que ha tenido con su padre y su madre a lo largo de su vida, usted diría que... (porcentaje)

Su padre ha estado más presente que su madre	9,9
Su madre ha estado más presente que su padre	36,5
Ambos han estado igualmente presentes	51,5
NS-NR	2,1

69. Asumiendo que todas estas cosas componen una familia, cuál diría usted que es la más importante ¿en primer lugar?, ¿y en segundo lugar? Elija dos, por favor (porcentaje)

	En primer lugar	En segundo lugar
El vínculo sanguíneo	23,7	10,4
El cariño y la preocupación	54,8	27,9
El compartir gastos económicos	3,3	8,0
El pasar tiempo juntos	15,8	45,8
El compartir tradiciones	2,1	7,4
Ninguna	0,1	0,2
NS-NR	0,2	0,3

70. Usted diría que en la actualidad las familias en Chile son más bien... (porcentaje)

Un lugar en el cual encontrar descanso y apoyo	74,6
Una fuente de tensiones y problemas	23,0
NS-NR	2,4

71. Pensando en cómo debieran afrontarse los conflictos al interior de la familia, ¿cuál de las siguientes afirmaciones lo representa mejor...? (porcentaje)

Por difíciles que sean, todos los temas deben ser conversados	86,0
A veces hay temas de los que es mejor no hablar	12,9
NS-NR	1,1

72. En su hogar, ¿qué tan importante es o ha sido su opinión a la hora de...? (porcentaje)

	Su opinión es muy importante	Su opinión es bastante importante	Su opinión es algo importante	Su opinión es poco importante	NS-NR
a. Poner las reglas de convivencia (horarios, quién hace cada cosa, etc.)	53,5	28,5	12,9	4,8	0,3
b. Cómo y en qué se gasta la plata	53,2	27,5	11,7	7,2	0,4
c. Cómo se educa a los hijos	67,6	24,0	5,3	2,6	0,5

73. Y en el hogar en que usted se crió, ¿quién diría usted que tomaba generalmente las decisiones más importantes? (porcentaje)

Un hombre o varios hombres (padre, abuelo, tío, hermano, etc.)	29,9
Una mujer o varias mujeres (madre, abuela, tía, hermana, etc.)	31,9
Un hombre y una mujer, o varios hombres y varias mujeres	36,6
NS-NR	1,6

74a. En general, en su hogar, ¿quién es la persona que con mayor frecuencia realiza las siguientes tareas? (porcentaje)

	Usted	Su cónyuge o pareja	Su padre	Su madre	Otro familiar o habitante del hogar	Servicio doméstico	Todos los adultos del hogar	Nadie del hogar	Todos los demás	NS-NR
a. Ordenar y hacer el aseo	50,9	22,2	0,4	11,5	5,5	5,7	3,6	0,1	0,1	0,0
b. Hacer las camas	51,9	22,3	0,3	10,3	5,4	5,2	4,3	0,1	0,2	0,0
c. Cocinar	50,0	22,7	0,7	14,1	4,9	4,5	2,9	0,2	0,0	0,0
d. Hacer las compras del hogar (supermercado, almacén, etc.)	55,1	20,2	1,3	11,5	5,3	1,9	4,5	0,1	0,1	0,0
e. Lavar y planchar la ropa	48,4	23,7	0,3	12,2	5,3	6,2	3,3	0,6	0,0	0,0
f. Pagar las cuentas	56,5	20,1	4,1	9,7	4,9	0,6	3,9	0,2	0,0	0,0
g. Hacer arreglos en la casa	52,0	19,7	7,6	3,8	6,4	1,0	3,4	6,0	0,1	0,0
h. Ir a dejar y buscar a los niños al colegio (responde sólo si vive con niños)	36,1	17,9	0,7	4,4	10,9	0,8	1,5	27,6	0,1	0,0
i. Llevar a los niños al doctor (responde sólo si vive con niños)	50,1	25,4	0,4	7,4	14,1	0,1	1,8	0,6	0,1	0,0
j. Hacer las tareas con los niños (responde sólo si vive con niños)	45,3	22,0	0,4	6,0	15,2	0,1	3,4	7,5	0,1	0,0
k. Hacer deporte y jugar con los niños (responde sólo si vive con niños)	48,2	18,2	1,2	3,0	14,1	0,0	5,1	10,1	0,1	0,0

74b. Y, ¿existe alguna otra persona en su hogar que con cierta frecuencia realice alguna de estas actividades? ¿Quién? (porcentaje)

	Usted	Su cónyuge o pareja	Su padre	Su madre	Otro familiar o habitante del hogar	Servicio doméstico	Todos los adultos del hogar	Nadie del hogar	Todos los demás	NS-NR
a. Ordenar y hacer el aseo	16,1	10,1	0,7	3,7	14,5	1,5	7,2	44,4	1,8	0,0
b. Hacer las camas	14,5	9,0	0,5	3,8	15,1	1,5	6,9	46,4	2,3	0,0
c. Cocinar	13,9	9,8	0,7	3,2	13,1	1,4	5,3	51,4	1,2	0,0
d. Hacer las compras del hogar (supermercado, almacén, etc.)	17,0	17,3	2,5	4,3	10,9	1,0	5,4	40,2	1,4	0,0
e. Lavar y planchar la ropa	10,3	7,0	0,4	3,7	12,6	1,2	4,8	58,7	1,3	0,0
f. Pagar las cuentas	14,2	16,2	2,5	4,4	9,8	0,4	4,8	46,7	1,0	0,0
g. Hacer arreglos en la casa	11,4	11,7	1,7	2,9	9,2	0,3	4,5	57,4	0,9	0,0
h. Ir a dejar y buscar a los niños al colegio (responde sólo si vive con niños)	13,0	17,2	1,2	3,5	7,1	0,3	2,6	54,1	1,0	0,0
i. Llevar a los niños al doctor (responde sólo si vive con niños)	15,3	17,1	1,1	3,3	6,3	0,0	1,4	55,0	0,5	0,0
j. Hacer las tareas con los niños (responde sólo si vive con niños)	15,4	18,3	0,7	3,1	6,6	0,0	3,1	52,1	0,7	0,0
k. Hacer deporte y jugar con los niños (responde sólo si vive con niños)	15,9	21,4	1,2	2,5	7,2	0,0	4,1	46,3	1,4	0,0

75. ¿Viven niños en su hogar? (porcentaje)

Sí	54,3
No	45,6
NS-NR	0,1

76. En promedio los hombres realizan menos tareas domésticas que las mujeres, ¿cuál diría usted que es la principal razón por la que los hombres, en general, realizan menos tareas domésticas? (porcentaje)

Porque las mujeres no los dejan	9,0
Porque no se les exige	24,8
Porque no saben cómo hacerlas	11,7

Porque no les corresponde	4,0
Porque son cómodos	31,1
Porque ellos se hacen cargo de otras cosas	18,2
NS-NR	1,2

77. ¿Y cuál diría usted que es la principal razón por la que las mujeres realizan más tareas domésticas que los hombres? (porcentaje)

Porque les gusta	10,7
Porque se les exige	12,9
Porque nadie más las hace	32,7
Porque piensan que los demás las hacen mal	18,7
Porque es su responsabilidad	15,3
Porque tienen más tiempo para hacerlas	8,6
NS-NR	1,1

78. Pensando en el hogar donde usted se crió, del siguiente listado de actividades, ¿cuáles le pedían frecuentemente que hiciera? (porcentaje)

	Sí	No	NS-NR
a. Hacer la cama	77,1	22,9	0,0
b. Poner la mesa	73,0	26,9	0,1
c. Cocinar	44,4	55,6	0,0
d. Lavar la loza	64,4	35,5	0,1
e. Ir a comprar	77,5	22,4	0,1
f. Hacer arreglos en la casa	44,2	55,5	0,3
g. Sacar la basura	72,1	27,8	0,1

79. Indique cuán de acuerdo se encuentra con las siguientes afirmaciones: (porcentaje)

	Muy de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo	NS-NR
a. A veces siento que por el hecho de ser hombre/mujer debo hacer cosas que no siempre quiero hacer.	13,8	39,9	38,1	7,3	0,9
b. En última instancia, la responsabilidad de mantener económicamente a la familia es siempre del hombre.	14,9	31,8	43,8	8,9	0,6
c. En última instancia, la responsabilidad de cuidar la casa y los niños es siempre de la mujer.	11,9	32,4	46,5	8,6	0,6

80. Pensando en la forma como se educa a niños y niñas, ¿cuál de las siguientes afirmaciones representa mejor su opinión...? (porcentaje)

A los niños y a las niñas hay que educarlos de la misma manera	73,5
A los niños y a las niñas hay que educarlos de manera diferente	26,0
NS-NR	0,5

81. Si alguien dice que un niño necesita de un hogar con ambos padres, el papá y la mamá, para que pueda crecer feliz, ¿usted tendería a estar de acuerdo o en desacuerdo? (porcentaje)

Tiendo a estar de acuerdo	76,4
Tiendo a estar en desacuerdo	22,5
NS-NR	1,1

82. Si una mujer quiere tener un hijo siendo madre soltera, pero no quiere una relación estable con un hombre, ¿usted lo aprueba o lo desaprueba? (porcentaje)

Aprueba	70,9
Desaprueba	24,4
Depende	3,3
NS-NR	1,4

83. ¿Cuán dispuesto(a) estaría usted a postergar sus proyectos personales para apoyar los proyectos de su pareja? (porcentaje)

Muy dispuesto	25,9
Bastante dispuesto	27,1
Algo dispuesto	27,3
Nada dispuesto	13,3
NS-NR	6,4

84. ¿Cuán dispuesto(a) cree usted que estaría su pareja a postergar sus proyectos personales por apoyar los suyos? (porcentaje)

Muy dispuesto	24,0
Bastante dispuesto	25,4
Algo dispuesto	23,2
Nada dispuesto	14,1
NS-NR	13,3

85. ¿Y usted ha tenido que postergar sus proyectos personales por apoyar los proyectos de su pareja? (porcentaje)

Sí	37,2
No	57,8
NS-NR	5,0

86. ¿Cuán de acuerdo se encuentra usted con las siguientes afirmaciones? (porcentaje)

	Muy de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo	NS-NR
a. Para realizarse como persona es fundamental vivir en pareja gran parte de la vida	17,1	41,1	34,5	6,6	0,7
b. Las mujeres necesitan un hombre que las cuide	10,8	32,9	44,2	11,5	0,6
c. Para realizarse como persona es fundamental tener hijos/as en algún momento de la vida	23,5	52,3	19,6	3,3	1,3
d. Los hombres necesitan una mujer que los cuide	23,9	45,4	24,4	5,6	0,7

87. Muchas veces hombres y mujeres que quieren separarse no se atreven a hacerlo. ¿Por cuál de las siguientes razones diría usted que es más común que mujeres que quieren separarse no se atrevan a hacerlo?, ¿y en segundo lugar? (porcentaje)

	Primer lugar	Segundo lugar
Por las presiones familiares o sociales	21,9	14,0
Por miedo a quedarse solas	20,7	14,7
Porque no les conviene económicamente	16,3	20,2
Por miedo a perder a sus hijos	11,5	19,7
Por evitar que sus hijos sufran	29,0	28,4
NS-NR	0,6	3,0

88. Muchas veces hombres y mujeres que quieren separarse no se atreven a hacerlo. ¿Por cuál de las siguientes razones diría usted que es más común que hombres que quieren separarse no se atrevan a hacerlo?, ¿y en segundo lugar? (porcentaje)

	Primer lugar	Segundo lugar
Por las presiones familiares o sociales	15,4	11,0
Por miedo a quedarse solos	31,6	17,6
Porque no les conviene económicamente	16,2	17,3
Por miedo a perder a sus hijos	19,5	26,9
Por evitar que sus hijos sufran	16,0	24,2
NS-NR	1,3	3,0

89. Pensando en la vida de los hombres y las mujeres que se separan, ¿con cuál de las siguientes afirmaciones está usted más de acuerdo? (porcentaje)

La vida de una mujer separada es más difícil que la de un hombre separado	60,7
La vida de un hombre separado es más difícil que la de una mujer separada	14,4
Para ambos es igualmente difícil	23,5
Para ninguno es difícil	0,7
NS-NR	0,7

90. ¿Cuán común cree usted que, en las relaciones de pareja, las mujeres dejen de hacer cosas que quisieran hacer por temor a que su pareja se enoje? (porcentaje)

Muy común	37,6
Bastante común	36,0
Algo común	19,4
Nada común	5,2
NS-NR	1,8

91. ¿Cuán común cree usted que, en las relaciones de pareja, los hombres dejen de hacer cosas que quisieran hacer por temor a que su pareja se enoje? (porcentaje)

Muy común	10,0
Bastante común	18,5
Algo común	37,8
Nada común	32,0
NS-NR	1,7

92. En la vida cotidiana es común que hombres y mujeres tengan conflictos, ¿dónde cree usted que hombres y mujeres tienen más conflictos entre ellos? En primer lugar y en segundo lugar (porcentaje)

	Primer lugar	Segundo lugar
En el trabajo	29,7	19,8
En las relaciones de pareja o conyugales	46,7	22,4
En las relaciones familiares	12,7	27,2
En las relaciones con sus vecinos y gente de su barrio	3,2	7,0
En las relaciones con los amigos	2,8	7,7
En la vida sexual	4,1	13,6
En ninguno	0,3	0,7
NS-NR	0,5	1,6

93. En el último tiempo, ¿ha sabido usted de alguna persona cercana que haya sufrido de violencia física por parte de su pareja? (porcentaje)

Sí	27,8
No	71,4
NS-NR	0,8

94. Le voy a poner un caso: una señora era golpeada habitualmente por su marido; todas sus vecinas lo sabían, pero algunas decían “hay que llamar a los carabineros” y otras decían “no tenemos nada que meternos porque es cosa de ellos”. ¿Con cuál de las dos opiniones estaría usted más de acuerdo? (porcentaje)

Llamar a los carabineros	79,9
No meterse en el caso	17,0
NS-NR	3,1

95. De las alternativas que le voy a leer, para usted, ¿qué es principalmente la sexualidad?, ¿y en segundo lugar?

	Primer lugar	Segundo lugar
Una experiencia de placer	22,0	38,7
Una expresión de un sentimiento hacia la pareja	67,9	21,3
Una forma de tener hijos	7,7	34,6
NS-NR	2,4	5,4

96. Se dice que hay personas que cuando tienen relaciones sexuales se preocupan más por obtener su propio placer que por brindarle placer a su pareja. ¿Usted diría que esto es algo que...? (porcentaje)

Hacen más frecuentemente los hombres	48,8
Hacen más frecuentemente las mujeres	5,9
Lo hacen tanto hombres como mujeres	33,4
Ni hombres ni mujeres lo hacen	6,3
NS-NR	5,6

97. Frente al hecho de que un hombre fuerce a su pareja o esposa a tener relaciones sexuales contra su voluntad, usted considera que... (porcentaje)

Esto debe ser considerado como una violación	82,2
Aunque no es correcto, esto no puede ser considerado como una violación	14,6
NS-NR	3,2

98. Y para cerrar este bloque, pensando en la relación de pareja que usted tiene o que ha tenido, en general, ¿quién toma (o tomaba) la iniciativa para tener relaciones sexuales? (porcentaje)

Siempre usted	9,4
Más veces usted	16,1
Más veces su pareja	15,3
Siempre su pareja	8,2
Ambos	38,9
NS-NR	12,1

99. Muchas veces se dice que hombres y mujeres tienen capacidades diferentes para realizar ciertas actividades. Con respecto a las siguientes actividades, diría usted que... (porcentaje)

	Los hombres tienen más capacidad	Las mujeres tienen más capacidad	Hombres y mujeres tienen la misma capacidad	NS-NR
a. Ocuparse de los niños	1,3	56,4	42,2	0,1
b. Mantener económicamente a la familia	30,7	8,9	60,2	0,2
c. Ocuparse de las labores domésticas	0,8	55,1	43,8	0,3
d. Administrar la plata	11,4	32,6	55,8	0,2
e. Cuidar las relaciones familiares	2,2	32,3	65,0	0,5
f. Cuidar a familiares que estén enfermos	1,1	55,0	43,2	0,7

100. Frente a cada una de las profesiones (trabajos, cargos) que le leeré, dígame si usted considera que lo desempeñaría mejor un hombre, una mujer o ambos por igual (porcentaje)

	Hombre	Mujer	Ambos por igual	NS-NR
a. Médico cirujano	21,8	5,4	72,5	0,3
b. Piloto de avión comercial	54,9	2,0	42,1	1,0
c. Gerente de una empresa	20,6	5,8	73,2	0,4
d. Profesor	4,5	12,5	82,7	0,3
e. Presidente de la República	13,4	9,4	76,4	0,8

101. Pensando en el ámbito laboral, ¿con cuál de las siguientes afirmaciones está usted más de acuerdo? (porcentaje)

Generalmente los hombres son mejores jefes que las mujeres	21,8
Generalmente las mujeres son mejores jefas que los hombres	14,8
Ninguno es mejor ni peor jefe que el otro	62,2
NS-NR	1,2

102. Algunas personas opinan que a las mujeres, cuando ejercen cargos de poder, no se les exige de la misma manera que a los hombres cuando ejercen cargos de poder. Pensando en esta idea, ¿con cuál de las siguientes afirmaciones está usted más de acuerdo? (porcentaje)

A las mujeres cuando están en el poder se les exige más que a los hombres	40,1
A las mujeres cuando están en el poder se les exige menos que a los hombres	11,9
A las mujeres cuando están en el poder se les exige lo mismo que a los hombres	44,3
NS-NR	3,7

103. Para cada una de las siguientes frases, ¿podría usted decirme si está muy de acuerdo, de acuerdo, en desacuerdo o muy en desacuerdo? (porcentaje)

	Muy de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo	NS-NR
a. Ser dueña de casa es tan satisfactorio como tener un empleo pagado	9,4	31,3	44,6	11,9	2,8
b. En términos generales los hombres son mejores líderes políticos que las mujeres	7,6	29,5	49,7	10,0	3,2
c. Tener una educación universitaria es más importante para un hombre que para una mujer	4,4	13,8	52,9	27,5	1,4

104. ¿Cuán de acuerdo está usted con la siguiente afirmación: “Cuando existe escasez de trabajo, los hombres debiesen tener mayor prioridad que las mujeres para conseguir trabajo”? (porcentaje)

De acuerdo	27,2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	24,7
En desacuerdo	46,2
NS-NR	1,9

105. En las siguientes circunstancias que le voy a mencionar, ¿usted cree que las mujeres deberían trabajar fuera del hogar a jornada completa, parcial o quedarse en el hogar? (porcentaje)

	Las mujeres deberían trabajar jornada completa	Las mujeres deberían trabajar jornada parcial	Las mujeres deberían quedarse en el hogar	NS-NR
a. Después de casarse y antes de tener hijos/as	55,2	32,2	11,2	1,4
b. Cuando se tienen hijos/as en edad preescolar	12,6	53,1	33,2	1,1
c. Después de que el hijo/a menor comenzó a ir al colegio	22,4	53,7	22,8	1,1
d. Cuando los hijos/as salieron del colegio o liceo	55,0	31,8	12,1	1,1

106. En las siguientes circunstancias que le voy a mencionar, ¿usted cree que los hombres deberían trabajar fuera del hogar a jornada completa, parcial o quedarse en el hogar? (porcentaje)

	Los hombres deberían trabajar jornada completa	Los hombres deberían trabajar jornada parcial	Los hombres deberían quedarse en el hogar	NS-NR
a. Después de casarse y antes de tener hijos/as	94,6	4,7	0,3	0,4
b. Cuando se tienen hijos/as en edad preescolar	87,3	11,4	0,9	0,4
c. Después de que el hijo/a menor comenzó a ir al colegio	91,9	7,2	0,4	0,5
d. Cuando los hijos/as salieron del colegio o liceo	93,5	5,2	0,9	0,4

107. Pensando en las desigualdades que existen entre hombres y mujeres, usted diría que éstas se deben principalmente a... (porcentaje)

Que hombres y mujeres son naturalmente distintos	35,4
Que hombres y mujeres tienen oportunidades distintas	52,1
No existen desigualdades entre hombres y mujeres	10,3
NS-NR	2,2

108. De las siguientes instituciones, ¿cuáles diría usted que son las principales responsables de las desigualdades entre hombres y mujeres en primer lugar?, ¿y en segundo lugar? (porcentaje)

	Primer lugar	Segundo lugar
Las escuelas	14,7	14,9
Las empresas	25,4	14,2
Las familias	31,7	18,2
El Gobierno	12,3	16,0
Los medios de comunicación	5,7	16,4
La iglesia	4,4	8,5
El Congreso	2,1	4,9
Ninguna	1,3	2,8
NS-NR	2,4	4,1

109. Si usted tuviera que evaluar la desigualdad entre hombres y mujeres hoy en Chile, usted diría que la relación entre hombres y mujeres es... (porcentaje)

Muy desigual	11,8
Bastante desigual	33,2
Algo desigual	48,3
Nada desigual	5,8
NS-NR	0,9

110. Y si piensa en 10 años atrás, usted diría que la desigualdad entre hombres y mujeres en la sociedad chilena... (porcentaje)

Ha aumentado	10,8
Ha disminuido	76,5
No ha aumentado ni ha disminuido	11,0
NS-NR	1,7

111.a. Y, ¿en cuál de los siguientes ámbitos diría usted que se ha avanzado más en superar la desigualdad entre hombres y mujeres? Elija dos (porcentaje)

111.b. ¿Y en cuál de estos ámbitos diría usted que se ha avanzado menos? (porcentaje)

	P111.a		P111.b
	Primero	Segundo	
En el acceso a la salud	14,4	7,6	14,3
En el acceso al trabajo	37,0	16,3	17,4
En el acceso a la educación	15,9	18,5	5,7
En el acceso a cargos de poder	14,0	24,6	13,0
En el acceso a la justicia	5,9	12,8	22,8
En el acceso al consumo	1,9	4,3	3,9
En el acceso a los beneficios del Estado	8,8	12,4	6,3
En ninguno	0,4	0,9	6,3
NS-NR	1,7	2,6	10,3

112. Pensando en superar la desigualdad en las relaciones entre hombres y mujeres en Chile, ¿cuál diría usted que es el principal problema que tenemos como sociedad para lograrlo? (porcentaje)

Que más allá de lo que se dice, no hay suficiente voluntad para solucionar estas desigualdades	41,9
Que aunque hay voluntad para solucionar estas desigualdades, en la práctica no sabemos cómo hacerlo	51,6
NS-NR	6,5

113. Y pensando en los próximos 10 años, usted diría que la desigualdad entre hombres y mujeres en la sociedad chilena... (porcentaje)

Va a aumentar	9,6
Va a disminuir	71,2
No va a aumentar ni a disminuir	15,8
NS-NR	3,4

114. Por favor, dígame para cada una de las siguientes acciones si usted cree que siempre pueden justificarse o nunca pueden justificarse, o si su opinión está en algún punto intermedio. De 1 a 10, donde 1 es “nunca se justifica” y 10 es “siempre se justifica”, usted diría que... (porcentaje)

	Nunca se justifica					Siempre se justifica					NS/NR
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
a. Divorcio	13,7	2,1	3,0	2,3	15,1	5,2	6,7	9,9	3,4	38,1	0,5
b. Aborto	64,1	6,9	4,3	4,0	8,3	2,0	2,1	2,5	0,6	4,8	0,4
c. Prostitución	55,6	8,0	6,9	4,2	12,3	2,7	2,3	1,6	0,7	4,9	0,8
d. Homosexualidad	37,6	5,2	5,8	4,5	19,9	4,8	3,3	4,7	1,4	11,2	1,6
e. Que hombres o mujeres casados tengan una aventura	58,2	7,6	6,6	4,2	10,7	3,1	2,1	1,6	0,6	4,8	0,5
f. Que las parejas convivan sin casarse	12,7	1,5	2,0	2,4	11,4	4,7	6,3	9,5	4,6	44,3	0,6
g. Usar la píldora del día después	24,1	3,9	3,2	3,1	13,1	4,7	5,2	6,6	2,5	31,2	2,4
h. Que un cónyuge deje de pagar la pensión de alimentos	77,9	5,7	3,3	1,4	4,5	1,2	0,7	1,0	0,4	3,3	0,6

115. ¿Cuán incómodas le resultan las siguientes situaciones? (porcentaje)

Situaciones	Nada incómodo	Algo incómodo	Bastante incómodo	Muy incómodo	NS-NR
a. Que dos hombres se besen en la boca	12,6	13,8	15,9	57,0	0,7
b. Que dos mujeres se besen en la boca	14,0	14,8	17,0	53,6	0,6
c. Que un niño juegue con muñecas	38,0	25,1	14,2	21,9	0,8
d. Que una niña juegue fútbol	68,0	17,5	5,3	8,7	0,5
e. Que una pareja de homosexuales o lesbianas se besen en la boca en frente de niños	4,6	6,4	13,3	74,8	0,9

116. Cuando usted piensa en la palabra “homosexual”, ¿cuáles son las primeras palabras que se le vienen a la cabeza? Dígame hasta tres palabras, por favor (porcentaje)

Primera:	
Segunda:	
Tercera:	

117. En su opinión la homosexualidad, tanto en hombres como en mujeres, es... (porcentaje)

Una condición con la que se nace	35,6
Una consecuencia de cosas que te pasan en la vida	34,2
Una elección personal	24,6
NS-NR	5,6

118. ¿Está usted de acuerdo con que la ley permita que las parejas del mismo sexo (gays o lesbianas) se casen? (porcentaje)

Sí	30,6
No	64,9
NS-NR	4,5

119. ¿Está usted de acuerdo con que la ley permita que las parejas del mismo sexo (gays o lesbianas) adopten hijos? (porcentaje)

Sí	17,5
No	78,7
NS-NR	3,8

120. Cuando usted piensa en la palabra “lesbiana”, ¿cuáles son las primeras palabras que se le vienen a la cabeza? Dígame hasta tres palabras, por favor (porcentaje)

Primera:	
Segunda:	
Tercera:	

121. ¿Cuán de acuerdo se encuentra usted con las siguientes afirmaciones: (porcentaje)

	Muy de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo	NS-NR
a. Cuando las mujeres son jefas, mandan y toman decisiones de una manera muy distinta a como lo hacen los hombres cuando son jefes	20,4	52,3	22,6	2,2	2,5
b. En política es muy distinto que las decisiones importantes las tome una mujer a que las tome un hombre	12,5	41,4	38,2	4,4	3,5

122. ¿Estaría usted de acuerdo con una ley que obligue a las grandes empresas privadas a tener igual o similar cantidad de hombres y de mujeres ejerciendo los cargos directivos? (porcentaje)

Sí, estaría de acuerdo	78,7
No, estaría en desacuerdo	16,0
NS-NR	5,3

123. Si es que hubiera igual número de mujeres y hombres en los cargos directivos de las grandes empresas privadas, ¿qué cree usted que pasaría? (porcentaje)

Aumentaría la eficiencia de las empresas privadas	48,1
Disminuiría la eficiencia de las empresas privadas	6,9
No habría ningún cambio en la eficiencia de las empresas privadas	38,8
NS-NR	6,2

124. Generalmente se dice que hombres y mujeres actúan de manera distinta cuando son jefes o ejercen cargos directivos en el trabajo. Del siguiente listado de características, ¿cuál diría usted que define mejor a las mujeres que son jefas o ejercen cargos directivos?, ¿y en segundo lugar? (porcentaje)

	Primer lugar	Segundo lugar
Mandan con más firmeza	31,9	10,6
Les cuesta más mandar	11,8	4,5
Trabajan mejor en equipo	21,4	19,6
No saben trabajar en equipo	2,6	4,5
Son más decididas	16,4	28,9
Son más inseguras	2,4	6,5
Se ponen más en el lugar del otro	9,1	17,2
No se ponen en el lugar del otro	1,2	2,5
Ninguna	0,8	2,1
NS-NR	2,4	3,6

125. ¿Estaría usted de acuerdo con una ley que obligue a tener igual o similar cantidad de hombres y de mujeres ejerciendo los cargos de poder político? (porcentaje)

Sí, estaría de acuerdo	77,4
No, estaría en desacuerdo	18,2
NS-NR	4,4

126. Si es que hubiera igual número de mujeres y hombres en cargos de poder político, ¿qué cree usted que pasaría? (porcentaje)

Mejoraría la forma de hacer política	50,8
Empeoraría la forma de hacer política	5,4
No habría ningún cambio en la forma de hacer política	38,1
NS-NR	5,7

127. Pensando en la elección presidencial pasada, ¿cuánto cree usted que influyó el que la Presidenta Bachelet fuera mujer en el hecho de que saliera elegida? (porcentaje)

Influyó mucho	36,2
Influyó bastante	28,2
Influyó algo	16,8
No influyó nada	17,5
NS-NR	1,3

128. Y pensando en la evaluación que hace hoy la gente de la Presidenta Bachelet, ¿cuánto cree usted que influye en esa evaluación el que sea mujer? (porcentaje)

Influye mucho	27,0
Influye bastante	28,2
Influye algo	20,7
No influye nada	22,8
NS-NR	1,3

129. ¿Cuán de acuerdo está usted con la siguiente afirmación: “Desde que asumió la Presidenta Bachelet, en general las mujeres sienten que tienen más poder”? (porcentaje)

Muy de acuerdo	33,1
De acuerdo	45,0
En desacuerdo	16,5
Muy en desacuerdo	4,1
NS-NR	1,3

130. Según su opinión, que Chile tenga una primera mujer Presidenta y que haya más ministras mujeres... (porcentaje)

Es más bien una excepción que no traerá grandes cambios en el acceso de las mujeres al poder	28,9
Es un cambio profundo que significa que de ahora en adelante habrá cada vez más mujeres en el poder	64,9
NS-NR	6,2

131. ¿Cuán probable cree usted que en los próximos 10 años Chile vuelva a tener una Presidenta mujer? (porcentaje)

Muy probable	33,8
Bastante probable	27,1
Algo probable	23,1
Casi nada probable	13,4
NS-NR	2,6

132. ¿En cuál de los siguientes ámbitos diría usted que sería más importante que hubiera más mujeres en cargos de poder?, ¿y en segundo lugar? (porcentaje)

	Primer lugar	Segundo lugar
En los medios de comunicación	14,3	9,3
En las grandes empresas privadas	17,5	14,7
En los tribunales de justicia	24,4	16,8
En la política	9,5	12,4
En el Gobierno	11,6	16,2
En las Fuerzas Armadas y de Orden	5,8	7,9
En las organizaciones sociales	12,5	16,5
Ninguno	0,9	1,4
NS-NR	3,5	4,8

133. ¿Con cuál de las siguientes frases está usted más de acuerdo? (porcentaje)

La democracia es preferible a cualquier otra forma de gobierno	65,0
En algunas circunstancias, es mejor un gobierno autoritario que uno democrático	12,8
A la gente como uno le da lo mismo un gobierno democrático que uno autoritario	17,9
NS-NR	4,3

134. ¿Cuán a menudo se interesa usted por informarse sobre temas políticos? (porcentaje)

Frecuentemente	18,7
Algunas veces	26,3
Pocas veces	21,4
Casi nunca	32,5
NS-NR	1,1

135. Si usted tuviera que elegir entre dos candidatos que tienen las mismas propuestas, que pertenecen al mismo partido o coalición política, y que se diferencian sólo en algunas características personales, ¿a cuál candidato preferiría usted? (porcentaje)

				Le da lo mismo	NS-NR
a) Al candidato más joven	41,6	Al candidato con más edad	34,3	20,4	3,7
b) Al candidato que haya sido elegido otras veces	22,8	Al candidato que no haya sido elegido nunca antes	53,1	19,8	4,3
c) Al candidato que sea hombre	30,6	Al candidato que sea mujer	20,8	43,8	4,8

136. Si las elecciones presidenciales fuesen el próximo domingo, usted votaría por... (porcentaje)

Jorge Arrate	0,8
Marco Enríquez-Ominami	16,6
Eduardo Frei	17,8
Alejandro Navarro	0,7
Sebastián Piñera	22,5
Adolfo Zaldívar	0,4
Nulo	7,7
Blanco	2,8
Está inscrito, pero no irá a votar	2,1
No está inscrito para votar, ni se inscribirá	10,7
NS-NR	17,9

137. Políticamente, usted está más cerca de... (porcentaje)

Derecha	10,9
Centroderecha	4,5

Centro	9,9
Centroizquierda	8,4
Izquierda	11,7
Ninguna	46,7
NS-NR	7,9

138. ¿Qué relación de parentesco tiene usted con la persona que aporta los mayores ingresos en su hogar? (porcentaje)

Es el mismo encuestado	47,9
Cónyuge o pareja	26,4
Hijo (a)	16,9
Padre - madre	3,5
Otro familiar	4,5
Otra persona no familiar	0,7
NS-NR	0,1

139. ¿Y cuál es el sexo del jefe de hogar? (porcentaje)

Hombre	75,4
Mujer	22,7
NS-NR	1,9

140. ¿Cuál es el nivel de educación que alcanzó la persona que aporta el ingreso principal de su hogar? (porcentaje)

Educación básica incompleta o inferior	17,4
Básica completa	14,8
Media incompleta	14,1
Media completa	27,8
Instituto profesional o centros de formación técnica incompleta	1,6
Instituto profesional o centros de formación técnica completa	8,8
Universitaria incompleta	2,0
Universitaria completa	11,1
Posgrado (máster, doctorado o equivalente)	1,0
NS-NR	1,4

141. ¿Cuál es la profesión o trabajo de la persona que aporta el principal ingreso de este hogar? (porcentaje)

Trabajos menores ocasionales e informales (lavado, aseo, servicio doméstico ocasional, "pololos", cuidador de autos, limosna)	4,0
Oficio menor, obrero no calificado, jornalero, servicio doméstico con contrato	12,9
Obrero calificado, capataz, júnior, microempresario (quiosco, taxi, comercio menor, ambulante)	28,5
Empleado administrativo medio y bajo, vendedor, secretaria, jefe de sección, técnico especializado. Profesional independiente de carreras técnicas (contador, analista de sistemas, diseñador, músico). Profesor primario o secundario	23,7
Ejecutivo medio (gerente, subgerente), gerente general de empresa media o pequeña. Profesional independiente de carreras tradicionales (abogado, médico, arquitecto, ingeniero, agrónomo)	7,5
Alto ejecutivo (gerente general) de empresa grande. Director de grandes empresas. Empresario propietario de empresas medianas y grandes. Profesional independiente de gran prestigio	1,1
Estudiante	0,1
Dueña de casa	1,3
Cesante, desempleado	1,8
Jubilado, pensionado, rentista, etc.	18,1
Fuerzas Armadas y de Orden	0,4
NS-NR	0,6

142. ¿Podría usted decirme si en este hogar existe...? (porcentaje)

	Sí	No	NS-NR
a. Refrigerador	94,3	4,0	1,7
b. Horno microondas	61,6	36,6	1,8
c. Videograbador	48,8	49,3	1,9
d. Ducha	92,8	5,4	1,8
e. Calefont u otro sistema de ducha caliente	77,0	21,2	1,8
f. Cámara de video filmadora	22,3	75,5	2,2
g. Lavadora automática	79,2	18,8	2,0
h. Televisor a color	96,1	1,9	2,0
i. Automóvil	38,0	59,9	2,1
j. Servicio de TV cable	47,9	50,0	2,1
k. DVD	70,4	27,5	2,1
l. Equipo de música	82,3	15,7	2,0
m. Conexión de internet	36,6	61,4	2,0
n. Computador	49,0	49,0	2,0

143. En este hogar, ¿hay servicio doméstico (empleada, nana, asesora del hogar)? (porcentaje)

La mayor parte de la semana	4,1
Algunos días a la semana	5,0
Ningún día a la semana	89,2
NS-NR	1,7

144. ¿Podría usted indicarme en cuál de los siguientes tramos de ingresos se encuentra este hogar? (porcentaje)

Menos de \$155.000	17,6
Entre \$155.001 y \$220.000	18,6
Entre \$220.001 y \$300.000	12,5
Entre \$300.001 y \$370.000	8,4
Entre \$370.001 y \$460.000	8,0
Entre \$460.001 y \$575.000	6,4
Entre \$575.001 y \$730.000	5,2
Entre \$730.001 y \$985.000	3,6
Entre \$985.001 y \$1.500.000	2,9
Entre \$1.500.001 y \$3.000.000	1,7
Más de \$ 3.000.000	0,5
NS-NR	14,6

ANEXO 3

Datos para el cálculo de la dimensión de acceso a ingresos del IPG para las regiones de Chile 2000 - 2009

2000		Población (1)	Proporción de hombres y mujeres en la población (2)	Ingresos percibidos por cada sexo. En dólares PPA (2005) (3)	EDEP Ingreso
Hombres	I	207.196	0,49	9.656	0,115
Mujeres	I	213.703	0,51	3.162	
Hombres	II	245.047	0,51	12.098	0,110
Mujeres	II	233.993	0,49	2.729	
Hombres	III	122.490	0,49	6.644	0,081
Mujeres	III	128.241	0,51	2.268	
Hombres	IV	301.666	0,50	7.184	0,097
Mujeres	IV	304.671	0,50	2.766	
Hombres	V	737.148	0,48	8.396	0,105
Mujeres	V	805.827	0,52	2.996	
Hombres	VI	387.858	0,49	6.881	0,083
Mujeres	VI	397.905	0,51	2.324	
Hombres	VII	454.081	0,50	7.718	0,088
Mujeres	VII	455.903	0,50	2.400	
Hombres	VIII	917.933	0,49	8.747	0,075
Mujeres	VIII	936.905	0,51	1.923	
Hombres	IX	421.050	0,49	7.256	0,076
Mujeres	IX	436.615	0,51	2.033	
Hombres	X	527.064	0,50	6.323	0,086
Mujeres	X	536.525	0,50	2.466	
Hombres	XI	44.741	0,51	9.213	0,112
Mujeres	XI	42.536	0,49	3.024	
Hombres	XII	66.657	0,48	14.797	0,213
Mujeres	XII	71.863	0,52	6.221	
Hombres	XIII	2.976.056	0,49	12.023	0,165
Mujeres	XIII	3.138.985	0,51	4.736	
Hombres	País	7.408.987	0,49	9.775	0,121
Mujeres	País	7.703.672	0,51	3.352	

Fuentes: (1), (2) CASEN 2000. (3) Elaboración propia sobre la base de los ingresos autónomos tomados de CASEN 2000.

2006		Población (4)	Proporción de hombres y mujeres en la población (5)	Ingresos percibidos por cada sexo. En dólares PPA (2005) (6)	EDEP Ingreso
Hombres	I	220.042	0,49	10.018	0,135
Mujeres	I	232.760	0,51	3.852	
Hombres	II	259.651	0,50	12.253	0,164
Mujeres	II	260.025	0,50	4.585	
Hombres	III	127.024	0,48	11.815	0,151
Mujeres	III	137.269	0,52	4.273	
Hombres	IV	331.078	0,50	8.583	0,108
Mujeres	IV	336.090	0,50	3.009	
Hombres	V	803.834	0,49	9.292	0,137
Mujeres	V	850.307	0,51	4.046	
Hombres	VI	413.406	0,49	9.195	0,116
Mujeres	VI	426.239	0,51	3.222	
Hombres	VII	474.714	0,49	7.843	0,116
Mujeres	VII	487.504	0,51	3.416	
Hombres	VIII	947.153	0,48	8.387	0,114
Mujeres	VIII	1.006.470	0,52	3.295	
Hombres	IX	444.181	0,49	7.996	0,110
Mujeres	IX	471.282	0,51	3.209	
Hombres	X	556.231	0,49	9.351	0,135
Mujeres	X	576.776	0,51	3.942	
Hombres	XI	45.005	0,50	10.766	0,149
Mujeres	XI	45.496	0,50	4.251	
Hombres	XII	68.166	0,47	13.657	0,206
Mujeres	XII	76.706	0,53	6.181	
Hombres	XIII	3.169.321	0,48	14.390	0,219
Mujeres	XIII	3.385.623	0,52	6.510	
Hombres	País	7.859.806	0,49	11.304	0,163
Mujeres	País	8.292.547	0,51	4.772	

Fuentes: (4), (5) CASEN 2000. (6) Elaboración propia sobre la base de los ingresos autónomos tomados de CASEN 2006.

Índice de potenciación de género, Chile regiones 2000 - 2009

2000																					
region	Alcaldes (1)		Concejales municipales (2)		Directores municipales (3)		Altos funcionarios gobierno regional (4)*		Ministros Corte Apelaciones (5)		Poder Legislativo senadores y diputados(6)		Directora y principales ejecutivos de empresa privada (7)		Profesionales (8)		EDEP * Cargos de representación popular	EDEP para la participación en gestión y toma de decisiones	Índice de ingreso igualmente distribuido **	IPG 2000	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres					
I	10,00	90,00	25,93	74,07	27,78	72,22	40,00	60,00	20,00	80,00	33,33	66,67	14,55	85,45	48,09	51,91	0,667	0,762	0,115	0,515	
II	33,33	66,67	17,02	82,98	23,68	76,32	7,69	92,31	50,00	50,00	33,33	66,67	10,71	89,29	35,69	64,31	0,788	0,663	0,110	0,520	
III	22,22	77,78	15,56	84,44	19,57	80,43	28,57	71,43	50,00	50,00	0,00	100,00	12,75	87,25	43,21	56,79	0,400	0,742	0,081	0,408	
IV	13,33	86,67	17,33	82,67	38,03	61,97	21,43	78,57	28,57	71,43	25,00	75,00	10,24	89,76	46,01	53,99	0,593	0,723	0,097	0,471	
V	5,26	94,74	14,43	85,57	30,64	69,36	22,22	77,78	25,00	75,00	6,25	93,75	10,00	90,00	46,45	53,55	0,299	0,696	0,105	0,367	
VI	15,15	84,85	13,94	86,06	40,15	59,85	14,29	85,71	33,33	66,67	10,00	90,00	8,49	91,51	50,21	49,79	0,447	0,695	0,083	0,408	
VII	6,67	93,33	13,82	86,18	25,53	74,47	26,67	73,33	0,00	100,00	0,00	100,00	8,06	91,94	50,26	49,74	0,241	0,603	0,088	0,311	
VIII	0,00	100,00	10,15	89,85	28,94	71,06	25,00	75,00	35,29	64,71	0,00	100,00	12,70	87,30	50,36	49,64	0,121	0,755	0,075	0,317	
IX	10,00	90,00	10,90	89,10	31,97	68,03	14,29	85,71	0,00	100,00	0,00	100,00	14,38	85,63	47,27	52,73	0,246	0,644	0,076	0,322	
X	9,52	90,48	9,72	90,28	34,39	65,61	6,25	93,75	18,18	81,82	6,25	93,75	7,32	92,68	49,76	50,24	0,308	0,615	0,086	0,336	
XI	0,00	100,00	12,24	87,76	16,67	83,33	26,67	73,33	25,00	75,00	0,00	100,00	3,03	96,97	44,86	55,14	0,146	0,606	0,112	0,288	
XII	10,00	90,00	17,31	82,69	44,00	56,00	18,75	81,25	50,00	50,00	0,00	100,00	14,56	85,44	46,72	53,28	0,303	0,779	0,213	0,432	
XIII	13,46	86,54	23,18	76,82	36,24	63,76	13,33	86,67	37,50	62,50	19,44	80,56	12,13	87,87	45,19	54,81	0,592	0,725	0,165	0,494	
Pais	9,41	90,59	14,89	85,11	32,03	67,97	20,51	79,49	27,93	72,07	10,26	89,74	11,95	88,05	46,87	53,13	0,399	0,759	0,121	0,427	

2009																					
region	Alcaldes (9)		Concejales municipales (10)		Directores municipales (11)		Altos funcionarios gobierno regional (12)*		Ministros Corte Apelaciones (13)		Poder Legislativo senadores y diputados(14)		Directora y principales ejecutivos de empresa privada (15)		Profesionales (16)		EDEP * Cargos de representación popular	EDEP para la participación en gestión y toma de decisiones	Índice de ingreso igualmente distribuido **	IPG 2009	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres					
I	90,909	9,091	25,71	74,29	25,30	74,70	35,48	64,52	40,00	60,00	33,33	66,67	17,35	82,65	48,50	51,50	0,651	0,810	0,135	0,532	
II	33,333	66,667	30,77	69,23	37,33	62,67	25,00	75,00	60,00	40,00	0,00	100,00	11,37	88,63	53,42	46,58	0,580	0,760	0,164	0,501	
III	25,000	75,000	31,48	68,52	32,94	67,06	37,50	62,50	25,00	75,00	0,00	100,00	10,00	90,00	42,33	57,67	0,529	0,722	0,151	0,467	
IV	33,333	66,667	24,47	75,53	39,26	60,74	43,75	56,25	42,86	57,14	25,00	75,00	16,74	83,26	52,01	47,99	0,790	0,842	0,108	0,580	
V	15,789	84,211	23,73	76,27	34,88	65,12	15,00	85,00	37,50	62,50	12,50	87,50	11,43	88,57	47,38	52,62	0,555	0,723	0,137	0,472	
VI	9,375	90,625	22,16	77,84	39,02	60,98	37,50	62,50	0,00	100,00	10,00	90,00	16,42	83,58	48,38	51,62	0,459	0,723	0,116	0,432	
VII	20,000	80,000	18,58	81,42	35,00	65,00	50,00	50,00	28,57	71,43	7,14	92,86	15,26	84,74	52,07	47,93	0,499	0,806	0,116	0,474	
VIII	3,704	96,296	18,62	81,38	38,23	61,77	22,22	77,78	22,22	77,78	5,56	94,44	29,69	85,16	52,87	47,13	0,313	0,877	0,114	0,435	
IX	12,50	87,50	22,16	77,84	37,87	62,13	25,00	75,00	0,00	100,00	0,00	100,00	17,58	82,42	53,82	46,18	0,369	0,708	0,110	0,396	
X	9,524	90,476	18,52	81,48	35,08	64,92	16,13	83,87	40,00	60,00	6,25	93,75	10,91	89,09	54,79	45,21	0,389	0,725	0,135	0,416	
XI	10,000	90,000	26,67	73,33	28,95	71,05	47,06	52,94	25,00	75,00	0,00	100,00	5,26	94,74	38,25	61,75	0,380	0,666	0,149	0,398	
XII	20,000	80,000	29,03	70,97	42,65	57,35	33,33	66,67	50,00	50,00	25,00	75,00	14,20	85,80	44,58	55,42	0,717	0,796	0,206	0,573	
XIII	13,462	86,538	28,12	71,88	43,86	56,14	11,76	88,24	41,67	58,33	25,00	75,00	14,34	85,66	45,30	54,70	0,663	0,751	0,219	0,544	
Pais	13,411	86,589	22,96	77,04	37,57	62,43	30,40	69,60	34,01	65,99	12,66	87,34	14,16	85,84	47,79	52,21	0,529	0,787	0,163	0,493	

Fuentes: (1) a (6) Guía Silber 2000, (7) Directorio Nacional de Empresas y ejecutivos, ITV editores 2000, (8) Encuesta CASEN 2000, (9) a (14) Guía Silber 2009, (15) Directorio Nacional de Empresas y ejecutivos, ITV editores 2009, (16) Encuesta CASEN 2006.

* Contiene los siguientes cargos: Intendentes, gobernadores y Secretarios Regionales Ministeriales. ** Ver anexo estadístico 2.

ANEXO 4

Indicadores de la Encuesta Desarrollo Humano, PNUD 2009

Indicador	VARIABLES COMPONENTES	Descripción	Categorías	Distribución (%)
Carga de responsabilidad	Pregs. 21(1), 22 (1), 24 (1), 138 (1)	Índice aditivo de indicadores dicotómicos (presencia-ausencia) de categorías asociadas a la carga de responsabilidad económica sobre la familia u otras personas	Nula	15,94
			Baja	25,78
			Media	29,33
			Media Alta	19,78
			Alta	9,17
Índice de individualización	Pregs. 45a (1-2), 45b (1-2), 45c (1-2), 46 (3), 47 (1)	Índice aditivo de indicadores dicotómicos (presencia-ausencia) de categorías asociadas al tema de individualización. El resultado de la adición es recodificado en tres tramos	Baja	35,70
			Media	44,53
			Alta	19,77
Educación (IPS)	Preg. 13	Recodificación de la pregunta en tres tramos (mucho, algo, poco-nada)	Bajo	50,43
			Mediano	26,83
			Alto	21,84
			No contesta	0,90
Ingreso (IPS)	Pregs. 14, 15a	Categorización resultante del cruce de las preguntas componentes y de su distribución en tres tramos de acuerdo al posicionamiento en el eje probable-no probable	Bajo	68,56
			Mediano	22,75
			Alto	8,57
			No contesta	0,11
Red interna (IPS)	Pregs. 15b, 15c	Índice aditivo de indicadores, recodificado en tres tramos	Bajo	64,52
			Mediano	23,42
			Alto	11,60
			No contesta	0,46
Índice de poder subjetivo (IPS)	Educación (IPS), Ingreso (IPS), Red interna (IPS)	Recodificación en terciles de la primera dimensión de un análisis de correspondencias múltiples realizado a partir de los índices componentes	Bajo	33,81
			Mediano	33,10
			Alto	33,09
Índice de consumo cultural	Pregs. 31a (1-2), 31b (1-2), 31c (1-2), 31d (1-2), 31e (1-2), 31f (1-2), 31g (1-2), 31h (1-2), 31i (1-2), 31j (1-2)	Índice aditivo de indicadores dicotómicos (presencia-ausencia), recodificado en tres tramos	Bajo	30,35
			Medio	46,43
			Alto	23,22
Índice de sociabilidad	Pregs. 29, 40, 49	Índice aditivo de indicadores, recodificado en tres tramos	Baja	33,98
			Media	37,11
			Alta	28,91
Representaciones de mujer	Preg. 62p	Clasificación de la primera mención de palabras de mujer en 8 categorías definidas en base a un análisis cualitativo del total de palabras de la muestra	Familia, hogar, maternidad	33,93
			Luchadora, esforzada, trabajadora	19,38
			Relación afectiva positiva	12,86
			Pareja	3,89
			Juicios, carácter y relaciones formales positivas	14,07
			Cuerpo	4,92
			Rasgos de carácter y relaciones negativas	2,50
			Otras	7,42
NS-NR	1,04			

Representaciones de hombre	Preg. 63p	Clasificación de la primera mención de palabras de hombre en 8 categorías definidas en base a un análisis cualitativo del total de palabras de la muestra	Familia	18,68
			Trabajo, economía y sustento económico	18,89
			Luchador	9,38
			Relaciones afectivas	9,16
			Relación y rasgos de carácter negativo	20,09
			Relación y rasgos de carácter positivo	12,44
			Pareja	2,53
			Otras	7,19
			NS-NR	1,65
Representaciones de homosexual	Preg. 116p	Clasificación de la primera mención de palabras de hombre en 6 categorías definidas en base a un análisis cualitativo del total de palabras de la muestra	Naturaleza enferma, carácter y relaciones negativas	34,65
			Lenguaje despectivo	13,20
			Carácter personal positivo	4,27
			Diferencia tolerable, hecho natural neutral	26,93
			Víctima, discriminados, emociones compasivas	7,57
			Otros	8,08
			NS-NR	5,30
Representaciones de lesbiana	Preg. 120p	Clasificación de la primera mención de palabras de hombre en 8 categorías definidas en base a un análisis cualitativo del total de palabras de la muestra	Naturaleza enferma, carácter y relaciones negativas	37,22
			Lenguaje despectivo	11,27
			Carácter personal positivo	4,81
			Diferencia tolerable, hecho natural neutral	23,19
			Víctima, discriminadas, emociones compasivas	8,45
			Otros	7,07
			NS-NR	7,98
Índice liberal-conservador	Pregs. 114a, 114b, 114c, 114,d, 114f, 114g	Índice aditivo de indicadores, recodificado en tres categorías	Conservador	30,62
			Algo conservador	34,35
			Liberal	35,03
Tipología de realización de actividades en el hogar	Pregs. 74aa, 74ab, 74ac, 74ad, 74ae, 74af, 74ag, 74ah, 74ai, 74aj, 74ak, 74ba, 74bb, 74bc, 74bd, 74be, 74bf, 74bg, 74bh, 74bi, 74bj, 74bk	Agrupaciones resultantes de un análisis de conglomerados realizado a partir de las primeras tres dimensiones resultantes de un análisis de correspondencias múltiples sobre las preguntas componentes, y de la interpretación de dichos grupos a partir de las similitudes observadas.	Unico realizador de actividades	24,07
			Principal realizador de actividades	25,64
			Realizador secundario de actividades	18,84
			Nulo realizador de actividades	31,46

Trayectoria en la división de tareas domésticas en el hogar	Tipología de realización de actividades en el hogar, Pregs. 78a, 78b, 78c, 78d, 78e, 78f, 78g	Tipología de 5 grupos resultantes de un análisis de conglomerados sobre los indicadores componentes, y de la interpretación de dichos grupos a partir de las similitudes observadas	Antes ayudábamos bastante, hoy somos los encargados	20,83
			Antes generalmente ayudábamos, hoy lo hacemos todo	12,17
			Antes ayudábamos algo, hoy cooperamos	31,28
			No hacíamos, no hacemos, no haremos nada	23,86
			Antes ayudábamos en todo, hoy lo hacemos todo sin apoyo	11,87
Índice de incomodidad con la masculinidad	Pregs. 60b, 66, 79a	Índice aditivo de indicadores, previamente dicotomizados de acuerdo al eje cómodo-incómodo con el rol masculino	Cómodo con el rol masculino	65,70
			Incómodo con el rol masculino	34,30
Índice de igualdad de género de Inglehart	Pregs. 104, 103b, 103c	Índice aditivo de indicadores (replicados a partir del cuestionario de la Encuesta Mundial de Valores) estandarizado en un puntaje de rango 0 - 100. El resultado es recodificado en 4 categorías	Muy discriminador	11,11
			Discriminador	20,35
			Igualitario	34,93
			Muy igualitario	33,60
Tipos de hogar	Pregs. 2,3,4, 5, 20, 23, 24, 27a, 27b, 27c, 27d, 28, 138	Clasificación resultante de la combinación de indicadores en función de los criterios que definen los distintos tipos de hogar	Familia nuclear simple	10,02
			Familia nuclear biparental	33,28
			Familia nuclear monoparental	5,51
			Familia extensa simple	2,36
			Familia extensa biparental	18,11
			Familia extensa monoparental	18,24
			Familia extensa (sin clasificación)	5,33
			Familia unipersonal	7,16
Peso de la familia en la identidad	Preg. 43	Corresponde a la recategorización de la primera mención de la pregunta componente de acuerdo a la presencia o ausencia de la familia como fuente de identidad	Familia	44,60
			Otras categorías	55,40
Fuentes de identidad	Preg. 43	Corresponde a la recategorización de la primera mención de la pregunta componente en tres categorías: 1) Familia e hijos 2) Opciones personales: su profesión o trabajo, sus valores, su personalidad, su vida sentimental y amorosa, su proyecto de vida, sus convicciones religiosas, sus actividades de tiempo libre, su estilo de vida/gustos/hábitos, sus amigos, sus ideas políticas 3) Adscripciones: su clase o posición social, el lugar donde vive, su lugar de nacimiento, ser hombre o mujer, alguna época que marcó su vida, su origen cultural, su condición física o salud, su educación y conocimientos, su nacionalidad	Familia e hijos	56,91
			Opciones personales	30,07
			Adscripciones	13,02
Tipología de representaciones culturales de las relaciones de género	Pregs: 64, 65, 79b y c, 86b, 86d, 99b, 99c, 100b, 101, 115b, 115c, 124p. Indicadores: Representaciones de hombre, Representaciones de mujer, Representaciones de homosexual, Representaciones de lesbiana, Fuentes de identidad	Tipología resultante de un análisis de conglomerados realizado mediante el procedimiento TwoStep Cluster contenido en el programa SPSS versión 16. Este procedimiento permitió identificar 5 grupos homogéneos de casos en función de los valores que asumen en las preguntas e indicadores componentes. Los grupos son interpretados y etiquetados de acuerdo a las similitudes y diferencias observadas	Tradicionalistas	18,35
			Machistas	18,24
			Pragmáticos	25,95
			Luchadoras	14,37
			Liberales	23,10

Estudio exploratorio. *Focus groups* con adultos mayores que reciben la pensión básica solidaria

Para indagar sobre el potencial efecto simbólico-cualitativo que la pensión básica solidaria de vejez ha tenido sobre la población de adultos mayores que la recibe, y su impacto en las relaciones de género dentro del hogar, se recurrió a la técnica cualitativa de los *focus groups* o grupos focales, en la que se recolecta información mediante una discusión sobre la temática que es objeto de la investigación.

Se realizaron cuatro grupos focales: dos grupos de mujeres y dos grupos de hombres. Ambos grupos de mujeres incluían sólo a receptoras de la pensión básica solidaria; la variable de segmentación fue si antes de la reforma previsional recibían o no pensiones asistenciales. Los grupos de hombres estuvieron conformados por hombres casados o con pareja. Uno de ellos fue de receptores directos de la pensión y el otro de receptores indirectos, es decir, aquellos cuyas esposas o cónyuges la recibían.

Los grupos focales se desarrollaron durante el mes de septiembre de 2009 y cada sesión fue grabada y transcrita. Los resultados fueron analizados por el equipo de Desarrollo Humano.

La conversación en cada uno de los grupos focales fue guiada y versó sobre los siguientes tópicos principales:

- Identificación de la persona: descripción del grupo familiar, de la situación laboral actual y de la que tenían antes de jubilarse.
- Gasto y administración de la pensión básica solidaria.
- Cambios percibidos en relación con la situación anterior en lo referido a la economía familiar.
- Cambios percibidos en relación con la situación anterior en lo referido a la dinámica familiar.
- Sentido y significado subjetivos que se le confieren a la pensión básica solidaria.

Grupo 1	Mujeres
	Receptoras de PBS hace mínimo seis meses
	Receptoras de PASIS de vejez antes de la reforma previsional
Grupo 2	Mujeres
	Receptoras de PBS hace mínimo seis meses
	No receptoras de PASIS de vejez antes de la reforma previsional
Grupo 3	Hombres
	No receptores de PBS
	Con esposas o parejas receptoras de PBS de vejez desde hace mínimo seis meses
	Con esposas no receptoras de PASIS de vejez
Grupo 4	Hombres
	Receptores de PBS de vejez desde hace mínimo 6 meses
	Con esposas o parejas (independientemente de si éstas reciben PBS)

Estudio exploratorio

Entrevistas a actores clave en políticas de educación sexual

Para indagar en los juicios, percepciones y evaluaciones de distintos actores involucrados en la formulación de políticas de educación sexual, se realizaron entrevistas semiestructuradas a funcionarios estatales y a observadores expertos en el tema.

La entrevista semiestructurada es un proceso de interacción dinámica de comunicación entre entrevistador y entrevistado, cuya finalidad es conseguir información lo más relevante posible sobre el objeto de análisis. Generalmente se usa cuando se requiere conseguir información muy compleja, confidencial o delicada, por ejemplo sobre un tema tabú.

Se entrevistó a dieciséis informantes calificados, entre ellos coordinadores y ex coordinadores de programas de educación sexual y salud sexual y reproductiva de los Ministerios de Educación y de Salud, sacerdotes católicos vinculados directamente con el tema, representantes de los medios de comunicación, expertos en educación sexual desde la perspectiva médica, jurídica y psicosocial, y representantes de la sociedad civil. Además se consideraron fuentes documentales.

Las entrevistas las realizaron integrantes del equipo de Desarrollo Humano entre los meses de julio y septiembre de 2009. Las entrevistas fueron grabadas y transcritas, y los análisis estuvieron a cargo del mismo equipo.

La entrevista fue guiada con la siguiente pauta:

1. Visiones sobre la sexualidad juvenil y la educación sexual: conocer las percepciones y posturas ideológicas de los actores definidos como clave en la discusión pública frente a esta temática.
2. Evaluación sobre las políticas de educación sexual: descripción, juicio evaluativo y racionalidad argumentativa que expresan los actores entrevistados sobre la política en educación sexual que se ha llevado a cabo en las dos últimas décadas.
3. Actores y participación en las definiciones de política de educación sexual: conocer la visión que tienen los actores de su propia participación y nivel de injerencia en la definición de la política en esta materia, y de los de otros actores. Asimismo, se indagó en las prácticas y los escenarios utilizados comúnmente por los actores para incidir en ella.

Estudio de la implementación del Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG) de Género

Con el propósito de analizar el modo en que se ha llevado a cabo el PMG de Género se realizó un estudio de carácter descriptivo y explicativo. Se utilizaron técnicas cuantitativas y cualitativas para identificar los obstáculos, los desafíos y los agentes facilitadores de esta implementación.

ENCUESTA A ENCARGADOS DE LOS PMG DE GÉNERO

La encuesta permite tener una visión de la posición y las opiniones de las personas que más se relacionan con el PMG de Género al interior de los ministerios/servicios. Respondieron el cuestionario 84 encargados. La encuesta –autoaplicada, *online*– indagó acerca de:

- Características personales de los encargados (sexo, educación, características de trabajo en el servicio y capacitaciones en género)
- Descripción del servicio en el que se desempeñan (presencia del enfoque de género, cantidad de encargados del PMG de Género desde su inicio, no aprobaciones y razones, medidas adoptadas ante la no validación)
- Descripción de la implementación del PMG de Género (facilitadores y obstaculizadores, percepción de resistencia en el servicio, medidas tomadas para la incorporación del enfoque de género en el servicio, descripción de las evaluaciones)
- Evaluación del PMG de Género (grado de incorporación del enfoque de género en el servicio, consideración del enfoque de género por parte de autoridades, jefes de servicio o encargados de programa y funcionarios; contacto y apoyo del SERNAM, principales logros y desafíos)

GRUPOS FOCALES

Se realizaron tres *focus groups* con funcionarios públicos que no fuesen los encargados del PMG de Género sino que se desempeñaran en distintas áreas de su ministerio/servicio.

	Composición	N° de participantes
Grupo 1	Mujeres	9
Grupo 2	Hombres	8
Grupo 3	Mixto	8

La conversación se centró en:

- Identificación de los integrantes (servicio en que trabajan, antigüedad en el cargo, sector en el que trabajan y relación con PMG de Género)
- Sentido del PMG de Género (qué es y cuál es su objetivo)
- Cambios en el servicio (trayectoria de la implementación del PMG de Género)
- Encargado del PMG de Género (tipo de relación y forma de coordinación que utiliza)
- Relación con el SERNAM (tipo de relación y evaluación de las capacitaciones)
- Incentivos (específicos del PMG de Género y comparación con otros PMG)
- Fiscalización (cómo se fiscaliza, con qué frecuencia y quién lo hace)
- Obstáculos y facilitadores (principales obstáculos, resistencias, facilitadores, personas clave, hitos o momentos clave)
- Evaluación (logros, utilidad, cambios internos, desafíos y evaluación general)

Además se entrevistó a tres expertos en el tema (SERNAM, DIPRES, SEGPRES) para profundizar en la formulación, creación y proceso de implementación del PMG de Género.

Metodología del Mapa de Género y Elite

El objetivo del estudio fue construir un mapa del poder en Chile desde la perspectiva del género, apuntando a establecer la distribución de hombres y mujeres en altos puestos en la sociedad chilena en tres momentos históricos: 1995, 2005 y 2009, con el fin de detectar cambios, inercias, tendencias, etc.

Como matriz analítica se utilizaron los ámbitos de poder definidos para el estudio de elite del IDH año 2004: poder económico, poder político, poder simbólico y poder social. El concepto de poder que se utiliza para esta exploración se circunscribe a su versión institucionalizada, es decir, como puestos de toma de decisiones relevantes para un conjunto social.

Indudablemente existen puestos de poder que por sí solos son de vital importancia para la institución de la cual forman parte, como altos ejecutivos de una empresa o directores de algún medio de comunicación social. Sin embargo, adquieren menor o mayor supremacía en relación con el lugar que ocupa la institución dentro del campo en cuestión. Para el caso de este mapeo interesan aquellos puestos de poder de las instituciones más importantes en cada campo. De este modo, la

exploración tuvo dos momentos metodológicos. En primer lugar había que establecer qué instituciones son más importantes en cada campo, atendiendo a las dinámicas de poder particulares. En segundo lugar, establecer aquellos puestos de poder más importantes en cada institución.

Para cada momento metodológico, así como para cada ámbito de poder, se utilizaron criterios y fuentes diferentes para recopilar la información. Este proceso se detalla a continuación.

RECOPIACION DE LA INFORMACION POR ÁMBITO DE PODER

PODER ECONOMICO

Poder económico se definió como la capacidad de control de recursos y participación en el mercado que permite a las instituciones clave en este campo, las grandes empresas, dirigir o influenciar el proceso económico. Existen otras instituciones que también influyen en el proceso económico, como son las agrupaciones de intereses empresariales y asesores estratégicos. Siguiendo esta definición se delimitaron los siguientes sectores del poder económico.

Sectores	Subsectores
Comercio	Cadenas, grandes tiendas, supermercados
Construcción e infraestructura	Grandes constructoras e inmobiliarias
Financiero	Banca, AFP, bolsa y seguros
Productivo	Empresas agropecuarias, manufactureras, mineras, pesqueras, silvícolas
Servicios	Empresas sanitarias, de electricidad, hidrocarburos, isapres, telecomunicaciones
Transporte	Empresas de transporte aéreo, marítimo y terrestre
Representación de intereses empresariales	Diversas organizaciones
Asesores estratégicos	Estudios de abogados y estudios de economistas

Para el caso de las grandes empresas se definieron alrededor de cinco por cada subsector económico. En algunos casos se prefirió contar con la totalidad de empresas en aquellos subsectores donde el total fuera razonablemente bajo, como el caso de las AFP, los bancos y las isapres.

Las fuentes de información para definir las empresas e instituciones como parte del poder económico fueron las mismas para todos los años en cuestión. En el caso de las grandes empresas fueron los rankings de patrimonio bursátil disponibles en el sitio web de la Superintendencia

de Valores y Seguros y el ranking de empresas exportadoras disponible en el sitio web de ProChile, los cuales permitieron identificar las principales empresas para luego clasificarlas por sectores y subsectores económicos. Se utilizaron otras fuentes de información más específicas en aquellos casos en que fue necesario.

Respecto de las organizaciones y agrupaciones empresariales, se definieron aquellas más representativas en los niveles nacional y sectorial. En cuanto a los asesores estratégicos, se definieron las cinco empresas de auditoría más importantes

de acuerdo a datos de la Superintendencia de Valores y Seguros.

Cabe precisar que este ejercicio de delimitación de las instituciones se replicó para cada año (2009, 2005 y 1995), de modo que la muestra no fue necesariamente la misma en cada momento. También es necesario precisar que el total de instituciones seleccionadas se validó ante un grupo de investigadores expertos en las áreas definidas.

A continuación se presenta el detalle de fuentes de información por sectores del poder económico para los años respectivos:

Sector	Subsector	Fuente de Información para selección
Comercio	Cadenas, grandes tiendas, supermercados	Ranking de Patrimonio Bursátil a diciembre de 2008, 2005 y 1995, Superintendencia de Valores y Seguros
Construcción e infraestructura	Grandes constructoras e inmobiliarias	Ranking de Patrimonio Bursátil a diciembre de 2008, 2005 y 1995, Superintendencia de Valores y Seguros
Financiero	Banca, AFP, bolsa y seguros	Totalidad de bancos, Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras
		Totalidad de AFP, Superintendencia de AFP
		Corredoras de bolsa de acuerdo a Ranking de Patrimonio Bursátil a diciembre de 2008, 2005 y 1995, Superintendencia de Valores y Seguros
		Aseguradoras de acuerdo a Ranking de Prima Directa a diciembre de 2008, 2005 y 1995
Productivo	Empresas agropecuarias, fabriles, mineras, pesqueras, silvícolas	Ranking de Empresas Exportadoras ProChile para los años respectivos
Servicios	Empresas de agua, electricidad, gas, isapres y telecomunicaciones	Ranking de empresas sanitarias por total de clientes. Listado de empresas sanitarias, Superintendencia de Servicios Sanitarios
		Ranking de Patrimonio Bursátil a diciembre de 2008, 2005 y 1995, Superintendencia de Valores y Seguros
Transporte	Empresas de transporte aéreo, marítimo y terrestre	Ranking de Patrimonio Bursátil a diciembre de 2008, 2005 y 1995, Superintendencia de Valores y Seguros
Representación de intereses empresariales	Diversas organizaciones	Delimitación por juicio experto
Asesores estratégicos	Estudios de abogados y estudios de economistas	Ranking de Auditores Externos, Superintendencia de Valores y Seguros

Una vez definidas las grandes empresas por cada sector y subsector económico, además de las agrupaciones empresariales más importantes y auditores externos, se procedió a la identificación de los cargos más pertinentes para explorar. En el caso de las grandes empresas agrupadas por sector económico se recopiló información sobre la composición de los directorios de cada empresa y las plantas ejecutivas y/o gerenciales respectivas. En el caso de las agrupaciones empresariales se recopiló información sobre la composición de sus mesas directivas, particularmente presidentes

y directores. Finalmente, en el caso de los auditores externos se recopiló información sobre los socios principales de cada empresa.

Las fuentes de información para obtener la distribución de hombres y mujeres en estos puestos de poder fueron de tres tipos:

- Memorias anuales de las empresas seleccionadas (años 1995, 2005 y 2008) disponibles en:
- Superintendencia de Valores y Seguros

- (sitio web y dependencias)
- Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras (sitio web y dependencias)
- Algunos de los sitios web de las empresas seleccionadas
- Directorio Nacional de Ejecutivos y Empresas (ITV: 1995, 2005 y 2009)
- Directorio de instituciones (Guía Silber: 1995, 2005 y 2009)

PODER POLÍTICO

La exploración del poder político se extendió a los puestos más importantes del Estado y el sistema político. El detalle de estos cargos se presenta a continuación:

Poder Político	Tipo de institución	Tipo de cargos
Poder Ejecutivo: Nivel Central	Ministerios y organismos gubernamentales	Ministros, jefes de gabinete, subsecretarios, jefes de división y jefes de organismos dependientes y/o vinculados a los Ministerios
Poder Ejecutivo: Niveles Regional y Local	Intendencias, Seremis, Consejos Regionales, Gobernaciones y Municipios	Intendentes, seremis, consejeros regionales, gobernadores, alcaldes y concejales
Instituciones públicas autónomas	Banco Central, Consejo de Defensa del Estado, Contraloría General de la República, Ministerio Público, Consejo Nacional de Televisión, Servicio Electoral y Tribunal Calificador de Elecciones	Principales autoridades a nivel nacional: presidencia, ministros, directores, jefes de departamento
Empresas estatales	Totalidad de empresas públicas agrupadas en el Sistema de Empresas Públicas (SEP)	Directorio, gerencias generales y de área
Poder Judicial	Corte Suprema, Cortes de Apelaciones y Tribunal Constitucional	Presidentes, ministros y fiscales
Poder Legislativo	Congreso Nacional	Senadores y diputados
Partidos políticos	Totalidad de partidos políticos registrados en Servicio Electoral	Directivas nacionales
Seguridad y defensa	Ejército, Armada, Fuerza Aérea, Carabineros y Policía de Investigaciones	Altos mandos

Una vez identificados se procedió a la recopilación de la información sobre los nombres de hombres y mujeres que ocupaban estos cargos en los años respectivos.

- En caso de no existir información en las fuentes anteriores, se procedió al contacto directo con las instituciones y con informantes calificados

Las fuentes de información fueron de tres tipos:

- Sitios web institucionales
- Estadísticas de SERNAM
- Directorio de instituciones (Guía Silber: 2009, 2005 y 1995)

PODER SIMBÓLICO

Poder simbólico se definió como la capacidad de algunas personas o instituciones de producir sentidos, orientaciones y valoraciones que influyen fuertemente en la sociedad. De acuerdo a esta definición se delimitaron los siguientes sectores con los respectivos cargos:

Poder Simbólico	Tipo de institución	Tipo de cargos
Alta cultura I: Saber	Principales centros de investigación	Directiva: presidencia, directores y/o miembros o investigadores
	Principales universidades	Rectores, vicerrectores, decanos y/o directores de sede o de institutos
	Principales institutos profesionales	Rectores
	Colegios de elite	Rectores y/o directores
Alta cultura II: Arte y cultura	Consejos Nacionales de la Cultura	Directorio, comité consultivo y consejeros nacionales
	Principales corporaciones y fundaciones culturales	Presidencia y director ejecutivo o similar
Iglesia	Iglesia Católica e Iglesia Metodista Pentecostal	Principales autoridades nacionales y regionales
Medios de comunicación	Empresas de prensa escrita, radiodifusión y televisión	Directores, editores generales y jefes de prensa
Asesorías	Agencias de publicidad, empresas de comunicación estratégica y empresas consultoras de marketing	Directores y principales ejecutivos

Tanto los criterios como las fuentes de información para delimitar y recopilar la información necesaria en cada uno de los sectores e instituciones del poder simbólico fueron variados.

Es importante precisar que para algunas categorías, frente a la dificultad de determinar las instituciones particulares para años anteriores, se exploraron las mismas delimitadas para el momento actual. A continuación se presenta el detalle:

Instituciones	Criterios de delimitación	Fuentes de información	Observaciones
Principales centros de investigación	Validación a través de un grupo de investigadores expertos	Sitios web institucionales	Delimitación para cada año explorado
		Directorio de instituciones Guía Silber 2009, 2005, 1995	
Principales universidades	Triangulación* del ranking de acreditación 2008 de universidades chilenas, el ranking publicado en revista Qué Pasa de TNSTIME (2008) y el ranking elaborado por El Mercurio (2006).	Sitios web institucionales	Total de instituciones definidas para 2009, replicadas para los años 2005 y 1995
		Directorio de instituciones Guía Silber 2009, 2005 y 1995	
Principales institutos profesionales	Totalidad de institutos profesionales acreditados por la CNA	Sitios web institucionales	Total de instituciones definidas para 2009, replicadas para los años 2005 y 1995
		Directorio de instituciones Guía Silber 2009, 2005 y 1995	
		Contacto directo con instituciones	
Colegios de elite	15 colegios arrojados por la encuesta de elite (PNUD, 2004) frente a la pregunta N° 17 "¿En qué colegio o colegios estudian o estudiaron sus hijos?"	Sitios web institucionales	Total de instituciones definidas para 2009, replicadas para los años 2005 y 1995
		Directorio de instituciones Guía Silber 2009, 2005 y 1995	
		Contacto directo con instituciones	
Consejos Nacionales de la Cultura	Total de Consejos	Sitios web institucionales	Total de instituciones definidas para 2009, replicadas para el año 2005. En 1995 no existían tales instituciones
		Directorio de instituciones Guía Silber 2009, 2005 y 1995	
		Contacto directo con instituciones	
Principales corporaciones y fundaciones culturales	Validación a través de un grupo de investigadores expertos	Sitios web institucionales	Delimitación para cada año explorado
		Directorio de instituciones 2009, 2005 y 1995	
Iglesia Católica e Iglesia Metodista Pentecostal		Sitios web institucionales	Total de instituciones definidas para 2009, replicadas para el año 2005
		Directorio de instituciones 2009, 2005 y 1995	
Empresas de prensa escrita, radiodifusión y televisión	Prensa escrita: medios con mayor circulación nacional según Asociación Nacional de Prensa (ANP)	Sitios web institucionales	Delimitación para cada año explorado
	Radiodifusión: total de emisoras FM a nivel nacional. Fuente: ARCHI	Directorio de instituciones 2009, 2005 y 1995	
	Total de canales de televisión		
Agencias de publicidad, empresas de comunicación estratégica y empresas consultoras de marketing	Publicidad y comunicación estratégica: ranking validado por grupo de expertos del mismo rubro	Sitios web institucionales	Total de instituciones definidas para 2009, replicadas para el año 2005
	Marketing: total de empresas asociadas a la Asociación Chilena de Empresas de Investigación de Mercado (AIM)	Directorio de instituciones 2009, 2005 y 1995	

* Este ejercicio de triangulación se realizó otorgando un puntaje de acuerdo al lugar de cada universidad en cada ranking, puntaje que fue sumado con la misma ponderación en los rankings para cada institución. De esa sumatoria se delimitaron las 20 universidades con puntaje más alto.

PODER SOCIAL

Poder social se definió como la capacidad de actores sociales y agrupaciones de la sociedad civil para imponer temas en la opinión pública y articular algún tipo de acción colectiva. Asumiendo la dificultad de registro en este ámbito, se recopiló información sólo para el año 2009, definiendo tipos de organización y temas en

torno a los cuales se desarrolla acción colectiva y se genera opinión pública por parte de estas instituciones.

El mecanismo para validar la muestra fue un grupo de investigadores expertos en las temáticas definidas. El detalle de temas, cargos y fuentes se presenta a continuación:

Tipo de organización	Temas y/o instituciones específicas	Cargos explorados	Fuentes de información
ONG y fundaciones	Ambientales, sexualidad, acción solidaria, reivindicación étnica, consumo, vivienda, DDHH y otras (sin tema de acción específico)	Presidentes y/o directores	Sitios web institucionales
			Directorio de instituciones Guía Silber 2009
Organizaciones gremiales	Colegios profesionales	Presidentes y/o directores	Sitios web institucionales
			Directorio de instituciones Guía Silber 2009
Organizaciones de trabajadores	Centrales nacionales, federaciones y confederaciones y agrupaciones de carácter nacional	Mesas directivas	Sitios web institucionales
			Directorio de instituciones Guía Silber 2009
Organizaciones estudiantiles	Federaciones de estudiantes universitarios	Mesas directivas	Sitios web institucionales
			Directorio de instituciones Guía Silber 2009

SISTEMATIZACIÓN DE LA INFORMACIÓN

Una vez recopilada la información se procedió a su organización y sistematización en bases de datos por cada ámbito de poder, en planillas Excel.

Dada la escasez de sistematización de los datos recopilados y el carácter de las fuentes utilizadas, se procedió a la construcción de las bases de datos incorporando los datos uno a uno, salvo con algunas categorías del poder político donde

se utilizaron datos agrupados por el SERNAM. A continuación se presenta una muestra de las bases de datos:

Una vez organizada y sistematizada la información de hombres y mujeres en los cargos definidos, se procedió a asignarle un valor a cada caso para poder realizar el tratamiento cuantitativo respectivo: 0 si es hombre; 1 si es mujer. Con los valores respectivos incorporados se procedió al tratamiento y análisis de la información.

Sector	Subsector	Institución	Cargo	Nombre	Valor

Mapa de Género y Elite

I. DATOS AGREGADOS POR TIPO DE PODER

Tipo de poder	Año 1995			Año 2005			Año 2009		
	Hombres (%)	Mujeres (%)	Total cargos	Hombres (%)	Mujeres (%)	Total cargos	Hombres (%)	Mujeres (%)	Total cargos
Económico	96,7	3,3	1.559	96,0	4,0	2.050	94,8	5,2	2.513
Político	88,0	12,0	3.301	81,0	19,0	4.326	78,0	22,0	4.498
Simbólico	87,0	13,0	777	84,0	16,0	754	78,0	22,0	1.261
Social	s/d	s/d	s/d	s/d	s/d	s/d	83	17	230

II. DATOS DESAGREGADOS POR TIPO DE PODER

1. PODER ECONÓMICO POR SECTORES, SUBSECTORES Y CARGOS

Sector financiero										
Subsectores	Cargos	Año 1995			Año 2005			Año 2009		
		Hombres (%)	Mujeres (%)	Total cargos	Hombres (%)	Mujeres (%)	Total cargos	Hombres (%)	Mujeres (%)	Total cargos
AFP	Directorio	97,4	2,6	38	97,9	2,1	47	91,5	8,5	47
	Ejecutivos	95,7	4,3	69	86,4	13,6	44	90,0	10,0	40
	Total	96,3	3,7	107	92,3	7,7	91	90,8	9,2	87
Bancos	Directorio	96,4	3,6	137	99,0	1,0	102	96,0	4,0	151
	Ejecutivos	98,0	2,0	100	93,8	6,2	145	94,4	5,6	197
	Total	97,0	3,0	237	96,0	4,0	247	95,1	4,9	348
Bolsa	Directorio	s/d	s/d	s/d	s/d	s/d	s/d	100,0	0,0	22
	Ejecutivos	s/d	s/d	s/d	s/d	s/d	s/d	100,0	0,0	16
	Total	s/d	s/d	s/d	s/d	s/d	s/d	100,0	0,0	38
Seguros generales	Directorio	95,0	5,0	20	95,2	4,8	21	96,6	3,4	29
	Ejecutivos	100,0	0,0	24	96,6	3,4	29	80,4	19,6	46
	Total	97,7	2,3	44	96,0	4,0	50	86,7	13,3	75
Seguros de vida	Directorio	96,7	3,3	30	94,1	5,9	17	100,0	0,0	28
	Ejecutivos	93,6	6,4	47	92,0	8,0	25	97,3	2,7	37
	Total	94,8	5,2	77	92,9	7,1	42	98,5	1,5	65
Total sector financiero	Directorio	96,4	3,6	225	97,9	2,1	187	96,0	4,0	277
	Ejecutivos	96,7	3,3	240	92,6	7,4	243	92,6	7,4	336
	Total	96,6	3,4	465	94,9	5,1	430	94,1	5,9	613

Sector comercial										
Subsector	Cargos	Año 1995			Año 2005			Año 2009		
		Hombres (%)	Mujeres (%)	Total cargos	Hombres (%)	Mujeres (%)	Total cargos	Hombres (%)	Mujeres (%)	Total cargos
Grandes tiendas	Directorio	85,2	14,8	27	97,2	2,8	36	97,4	2,6	38
	Ejecutivos	97,7	2,3	44	95,1	4,9	61	93,8	6,2	65
	Total	93,0	7,0	71	95,9	4,1	97	95,1	4,9	103

Cadenas de supermercados	Directorio	96,9	3,1	32	94,7	5,3	19	100,0	0,0	16
	Ejecutivos	69,6	30,4	23	100,0	0,0	17	95,7	4,3	23
	Total	85,5	14,5	55	97,2	2,8	36	97,4	2,6	39
Cadenas de farmacias	Directorio	100,0	0,0	5	100,0	0,0	9	100,0	0,0	12
	Ejecutivos	100,0	0,0	1	87,5	12,5	16	84,2	15,8	19
	Total	100,0	0,0	6	92,0	8,0	25	90,3	9,7	31
Total sector comercio	Directorio	91,7	8,3	48	96,9	3,1	64	97,6	2,4	82
	Ejecutivos	97,1	2,9	68	94,7	5,3	94	86,9	13,1	107
	Total	94,8	5,2	116	95,6	4,4	158	91,5	8,5	189

Sector productivo										
Subsectores	Cargos	Año 1995			Año 2005			Año 2009		
		Hombres (%)	Mujeres (%)	Total cargos	Hombres (%)	Mujeres (%)	Total cargos	Hombres (%)	Mujeres (%)	Total cargos
Agropecuario	Directorio	97,1	2,9	35	100,0	0,0	30	97,4	2,6	38
	Ejecutivos	100,0	0,0	34	88,1	11,9	42	85,4	14,6	48
	Total	98,6	1,4	69	93,1	6,9	72	90,7	9,3	86
Manufacturero	Directorio	96,9	3,1	65	99,4	0,6	159	98,7	1,3	156
	Ejecutivos	95,9	4,1	49	97,4	2,6	190	93,4	6,6	167
	Total	96,5	3,5	114	98,3	1,7	349	96,0	4,0	323
Minero	Directorio	100,0	0,0	19	100,0	0,0	14	100,0	0,0	26
	Ejecutivos	100,0	0,0	17	100,0	0,0	27	98,0	2,0	49
	Total	100,0	0,0	36	100,0	0,0	41	98,7	1,3	75
Pesquero	Directorio	96,7	3,3	30	100,0	0,0	12	100,0	0,0	39
	Ejecutivos	100,0	0,0	17	90,0	10,0	20	100,0	0,0	25
	Total	97,9	2,1	47	93,8	6,3	32	100,0	0,0	64
Silvícola	Directorio	100,0	0,0	23	100,0	0,0	23	100,0	0,0	30
	Ejecutivos	100,0	0,0	21	100,0	0,0	14	100,0	0,0	21
	Total	100,0	0,0	44	100,0	0,0	37	100,0	0,0	51
Total sector productivo	Directorio	97,8	2,2	179	99,6	0,4	238	98,9	1,1	282
	Ejecutivos	98,6	1,4	138	95,9	4,1	293	93,9	6,1	310
	Total	98,1	1,9	317	97,6	2,4	531	96,3	3,7	592

Sector transporte										
Subsectores	Cargo	Año 1995			Año 2005			Año 2009		
		Hombres (%)	Mujeres (%)	Total cargos	Hombres (%)	Mujeres (%)	Total cargos	Hombres (%)	Mujeres (%)	Total cargos
Aéreo	Directorio	100,0	0,0	9	100,0	0,0	8	100,0	0,0	9
	Ejecutivos	100,0	0,0	4	100,0	0,0	5	100,0	0,0	9
	Total	100,0	0,0	13	100,0	0,0	13	100,0	0,0	18
Marítimo	Directorio	100,0	0,0	29	100,0	0,0	37	100,0	0,0	39
	Ejecutivos	100,0	0,0	11	95,5	4,5	22	100,0	0,0	36
	Total	100,0	0,0	40	98,3	1,7	59	100,0	0,0	75
Terrestre	Directorio	100,0	0,0	15	92,9	7,1	14	100,0	0,0	14
	Ejecutivos	100,0	0,0	11	100,0	0,0	13	89,7	10,3	29
	Total	100,0	0,0	26	96,3	3,7	27	93,0	7,0	43
Total sector transporte	Directorio	100,0	0,0	53	98,3	1,7	59	100,0	0,0	62
	Ejecutivos	100,0	0,0	26	97,5	2,5	40	95,9	4,1	74
	Total	100,0	0,0	79	98,0	2,0	99	97,8	2,2	136

Sector servicios										
Subsectores	Cargos	Año 1995			Año 2005			Año 2009		
		Hombres (%)	Mujeres (%)	Total cargos	Hombres (%)	Mujeres (%)	Total cargos	Hombres (%)	Mujeres (%)	Total cargos
Servicios sanitarios	Directorio	94,4	5,6	18	96,7	3,3	30	91,4	8,6	35
	Ejecutivos	76,5	23,5	17	100,0	0,0	29	88,2	11,8	34
	Total	85,7	14,3	35	98,3	1,7	59	89,9	10,1	69
Electricidad	Directorio	97,5	2,5	40	100,0	0,0	38	97,0	3,0	33
	Ejecutivos	94,1	5,9	17	100,0	0,0	49	98,3	1,7	58
	Total	96,5	3,5	57	100,0	0,0	87	97,8	2,2	91
Hidrocarburos	Directorio	100,0	0,0	17	100,0	0,0	26	97,6	2,4	41
	Ejecutivos	100,0	0,0	10	90,9	9,1	33	88,4	11,6	43
	Total	100,0	0,0	27	94,9	5,1	59	92,9	7,1	84
Telecomunicaciones	Directorio	92,3	7,7	26	97,1	2,9	34	100,0	0,0	36
	Ejecutivos	92,6	7,4	27	90,3	9,7	31	95,7	4,3	46
	Total	92,5	7,5	53	93,8	6,2	65	97,6	2,4	82
Isapres	Directorio	100,0	0,0	20	100,0	0,0	22	96,4	3,6	28
	Ejecutivos	90,0	10,0	30	78,9	21,1	19	83,9	16,1	31
	Total	94,0	6,0	50	90,2	9,8	41	89,8	10,2	59
Total sector servicios	Directorio	96,7	3,3	121	98,7	1,3	150	96,5	3,5	173
	Ejecutivos	90,1	9,9	101	93,8	6,2	161	92,0	8,0	212
	Total	93,7	6,3	222	96,1	3,9	311	94,0	6,0	385

Sector construcción										
Subsectores	Cargos	Año 1995			Año 2005			Año 2009		
		Hombres (%)	Mujeres (%)	Total cargos	Hombres (%)	Mujeres (%)	Total cargos	Hombres (%)	Mujeres (%)	Total cargos
Grandes constructoras	Directorio	100,0	0,0	6	100,0	0,0	28	100,0	0,0	35
	Ejecutivos	100,0	0,0	13	100,0	0,0	29	97,3	2,7	37
	Total	100,0	0,0	19	100,0	0,0	57	98,6	1,4	72
Grandes inmobiliarias	Directorio	100,0	0,0	1	96,0	4,0	25	100,0	0,0	29
	Ejecutivos	100,0	0,0	4	95,2	4,8	21	90,5	9,5	21
	Total	100,0	0,0	5	95,7	4,3	46	96,0	4,0	50
Total sector construcción	Directorio	100,0	0,0	7	98,1	1,9	53	100,0	0,0	64
	Ejecutivos	100,0	0,0	17	98,0	2,0	50	94,8	5,2	58
	Total	100,0	0,0	24	98,1	1,9	103	97,5	2,5	122

Asesores estratégicos										
Asesores externos	Cargos	Año 1995			Año 2005			Año 2009		
		Hombres (%)	Mujeres (%)	Total cargos	Hombres (%)	Mujeres (%)	Total cargos	Hombres (%)	Mujeres (%)	Total cargos
	Socio principal	s/d	s/d	s/d	100,0	0,0	5	100,0	0,0	5
	Socios	s/d	s/d	s/d	95,1	4,9	41	95,0	5,0	60
	Total	s/d	s/d	s/d	95,7	4,3	46	95,4	4,6	65

Organizaciones empresariales										
Subsectores	Cargos	Año 1995			Año 2005			Año 2009		
		Hombres (%)	Mujeres (%)	Total cargos	Hombres (%)	Mujeres (%)	Total cargos	Hombres (%)	Mujeres (%)	Total cargos
Asociaciones gremiales empresariales	Presidente	96,8	3,2	31	100,0	0,0	30	96,8	3,2	31
	Directorio	96,8	3,2	155	94,9	5,1	156	93,2	6,8	161
	Total	96,8	3,2	186	95,7	4,3	186	93,8	6,3	192

Cámaras nacionales	Presidente	100,0	0,0	7	100,0	0,0	8	100,0	0,0	7
	Directorio	97,8	2,2	46	90,9	9,1	44	93,8	6,3	48
	Total	98,1	1,9	53	92,3	7,7	52	94,5	5,5	55
Confederaciones gremiales empresariales	Presidente	100,0	0,0	5	100,0	0,0	3	100,0	0,0	3
	Directorio	100,0	0,0	23	100,0	0,0	14	100,0	0,0	14
	Total	100,0	0,0	28	100,0	0,0	17	100,0	0,0	17
Consejos gremiales empresariales	Presidente	s/d	s/d	s/d	50,0	50,0	2	100,0	0,0	4
	Directorio	s/d	s/d	s/d	82,4	17,6	17	87,9	12,1	33
	Total	s/d	s/d	s/d	78,9	21,1	19	89,2	10,8	37
Corporaciones gremiales empresariales	Presidente	s/d	s/d	s/d	100,0	0,0	2	100,0	0,0	3
	Directorio	s/d	s/d	s/d	100,0	0,0	12	100,0	0,0	15
	Total	s/d	s/d	s/d	100,0	0,0	14	100,0	0,0	18
Federaciones gremiales empresariales	Presidente	100,0	0,0	4	100,0	0,0	5	100,0	0,0	6
	Directorio	100,0	0,0	9	80,0	20,0	25	90,2	9,8	41
	Total	100,0	0,0	13	83,3	16,7	30	91,5	8,5	47
Sociedades gremiales	Presidente	100,0	0,0	5	100,0	0,0	5	100,0	0,0	4
	Directorio	96,1	3,9	51	98,0	2,0	49	97,6	2,4	41
	Total	96,4	3,6	56	98,1	1,9	54	97,8	2,2	45
Total representación de intereses	Presidente	98,1	1,9	52	98,2	1,8	55	98,3	1,7	58
	Directorio	97,2	2,8	284	93,4	6,6	317	93,5	6,5	353
	Total	97,3	2,7	336	94,1	5,9	372	94,2	5,8	411

2. PODER POLÍTICO POR SECTORES Y CARGOS

Poder político										
Sectores	Cargos	Año 1995			Año 2005			Año 2009		
		Hombres (%)	Mujeres (%)	Total cargos	Hombres (%)	Mujeres (%)	Total cargos	Hombres (%)	Mujeres (%)	Total cargos
Ejecutivo nivel central	Ministros	90	10	20	81	19	21	55	45	22
	Jefes de Gabinete Min.	80	20	20	81	19	21	77	23	22
	Subsecretarios	89	11	28	69	31	32	78	22	32
	Jefes de gabinete Subs.	81	19	27	72	28	29	61	39	31
	Jefes de División	78	22	79	75	25	184	71	29	252
	Jefes de organismos	88	12	113	80	20	142	75	25	166
	Total	85	15	287	77	23	429	71	29	525
Ejecutivo niveles regional y local	Intendentes	92,3	7,7	13	92,3	7,7	13	86,7	13,3	15
	Consejeros regionales	s/d	s/d	s/d	89,6	10,36	251	82,0	18,0	289
	Seremis	86,7	13,3	180	76,2	23,76	202	64,5	35,5	248
	Gobernadores	90,0	10,0	50	74,5	25,5	51	71,7	28,3	53
	Alcaldes	92,6	7,4	432	87,8	12,2	344	86,5	13,5	342
	Concejales	86,9	13,1	1.650	78,9	21,1	2.130	77,1	22,9	2.145
	Total	88,0	12	2.325	80,6	19,4	2.991	78,0	22,0	3.074
Instituciones públicas autónomas	Máxima autoridad	83	17	6	71	29	7	100	0	7
	Otras autoridades	88	13	48	80	20	64	67	33	67
	Total	87	13	54	79	21	71	70	30	74

Empresas estatales	Presidencia	100	0	12	100	0	28	82	18	28
	Directorio	97	3	37	93	7	133	88	12	128
	Vicepresidencia ejec. y/o gerencia general	94	6	17	97	3	29	93	7	28
	Gerencias de área, fiscales y contralores	86	14	44	86	14	57	94	6	51
	Total	93	7	110	93	7	247	89	11	235
Poder Judicial	Presidentes	68	32	19	79	21	19	68	68	19
	Ministros	84	16	117	70	30	161	70	70	157
	Fiscales	69	31	26	57	43	35	39	39	33
	Total	80	20	162	69	31	215	65	65	209
Poder Legislativo Senado	Presidente	1	0	1	1	0	1	1	0	1
	Vicepresidente	1	0	1	1	0	1	1	0	1
	Secretario general	100	0	1	1	0	1	1	0	1
	Senadores	95	5,3	38	97	2,6	38	95	5,3	38
Poder Legislativo Cámara Baja	Presidente	1	0	1	1	0	1	1	0	1
	Vicepresidente	2	0	2	2	0	2	2	0	2
	Secretario general	1	0	1	1	0	1	1	0	1
	Diputados	93	6,7	120	88	12,5	120	85	15,0	120
Partidos políticos	Presidentes	100	0	14	100	0	13	100	0	14
	Vicepresidentes	94	6	53	84	16	49	78	22	37
	Secretarios generales	86	14	14	77	23	13	93	7	14
	Tesoreros	100	0	8	63	38	8	64	36	11
	Total	94	6	89	83	17	83	83	17	76
Fuerzas Armadas y de Orden	Máxima autoridad	100	0	5	100	0	5	100	0	5
	Generales (División, Aviación, Vicealmirantes, Inspectores, Prefectos)	100	0	20	100	0	28	100	0	28
	Generales (Brigada, Contralmirantes, Prefectos Inspectores)	100	0	91	99	1	103	98	2	114
	Total	100	0	116	99	1	136	99	1	147

3. PODER SIMBÓLICO POR SECTORES, SUBSECTORES Y CARGOS

Alta Cultura I: Saber										
Subsectores	Cargos	Año 1995			Año 2005			Año 2009		
		Hombres (%)	Mujeres (%)	Total cargos	Hombres (%)	Mujeres (%)	Total cargos	Hombres (%)	Mujeres (%)	Total cargos
Centros de investigación	Directiva	84	16	77	88	12	92	77	23	159
Universidades	Rectores	100	0	18	100	0	20	100	0	20
	Vicerrectores académicos	100	0	16	79	21	19	100	0	20
	Decanos y directores de institutos	95	5	143	92	8	196	86	14	214
	Total	96	4	177	91	9	235	88	12	254
Institutos profesionales	Rectores	80	20	10	91	9	11	91	9	11
Colegios de elite	Rectores y/o directores	76	24	17	82	18	17	82	18	17
Total Alta Cultura I: Saber		91	9	281	90	10	355	84	16	441

Alta Cultura II: Arte										
Subsectores	Cargos	Año 1995			Año 2005			Año 2009		
		Hombres (%)	Mujeres (%)	Total cargos	Hombres (%)	Mujeres (%)	Total cargos	Hombres (%)	Mujeres (%)	Total cargos
Consejo Nacional de la Cultura y las Artes	Directorio nacional	s/d	s/d	s/d	73	27	11	60	40	10
	Comité consultivo	s/d	s/d	s/d	80	20	15	55	45	11
Consejo de la Música	Consejeros	s/d	s/d	s/d	87	13	15	60	40	10
Consejo Nacional del Libro	Consejeros	s/d	s/d	s/d	67	33	12	50	50	10
Consejo del Arte y la Industria Audiovisual	Consejeros	s/d	s/d	s/d	81	19	16	53	47	15
	Total Consejeros	s/d	s/d	s/d	78	22	69	54	46	46
Organizaciones culturales	Presidencia	78	22	18	73	27	41	60	40	60
	Director ejecutivo o similar	71	29	42	70	30	56	57	43	76
	Total	73	27	60	71	29	97	58	42	136
Total Alta Cultura II: Arte		73%	27	60	74	26	177	57	43	192

Iglesia										
Instituciones	Cargos	Año 1995			Año 2005			Año 2009		
		Hombres (%)	Mujeres (%)	Total cargos	Hombres (%)	Mujeres (%)	Total cargos	Hombres (%)	Mujeres (%)	Total cargos
Iglesia Católica	Principales autoridades nacionales	100	0	34	100	0	24	100	0	24
Iglesia Metodista Pentecostal	Principales autoridades nacionales	100	0	26	100	0	31	100	0	21
Total Iglesia		100%	0	60	100	0	55	100	0	45

Medios de comunicación										
Subsectores	Cargos	Año 1995			Año 2005			Año 2009		
		Hombres (%)	Mujeres (%)	Total cargos	Hombres (%)	Mujeres (%)	Total cargos	Hombres (%)	Mujeres (%)	Total cargos
Prensa escrita (Periódicos)	Presidentes	100	0	4	100	0	7	100	0	8
	Representantes legales	100	0	8	100	0	8	100	0	9
	Directores	100	0	8	100	0	9	89	11	9
	Total dirección	100	0	20	100	0	24	96	4	26
	Editor general	100	0	4	71	29	7	83	17	6
	Editores	75	25	62	74	26	68	70	30	83
	Total edición	81	19	66	73	27	75	71	29	89
Prensa escrita (Revistas)	Directores	67	33	9	29	71	7	50	50	8
Canales de TV	Dirección ejecutiva	100	0	6	83	17	6	78	22	9
	Dirección de programación	83	17	6	100	0	4	57	43	7
	Dirección de prensa	67	33	6	50	50	6	50	50	6
	Total	83	17	18	75	25	16	64	36	22
Radios	Directores radios FM	87	13	359	s/d	s/d	s/d	84	16	335
Total medios de comunicación		86%	14	359	76	24	122	81	19	480

Asesorías										
Subsectores	Cargos	Año 1995			Año 2005			Año 2009		
		Hombres (%)	Mujeres (%)	Total cargos	Hombres (%)	Mujeres (%)	Total cargos	Hombres (%)	Mujeres (%)	Total cargos
Agencias de publicidad	Directores creativos	100	0	4	100	0	11	95	5	37
Comunicación estratégica	Directores	s/d	s/d	s/d	45	55	11	52	48	29
Consultoras de marketing	Ejecutivos (directores y/o gerentes)	54	46	17	78	22	23	65	35	37
Total asesorías		65%	35	17	76	24	45	72	28	103

4. PODER SOCIAL POR SECTORES AÑO 2009

Subsectores	Tipo de institución	Cargos	Hombres (%)	Mujeres (%)	Total cargos (%)	Hombres (%)	Mujeres (%)
Organizaciones gremiales	Colegios profesionales	Presidentes	6	0	6	100	0
Organizaciones de trabajadores	Centrales nacionales, Confederaciones, Federaciones	Presidentes	59	7	66	89	11
	Sindicatos nacionales	Presidentes	84	15	99	85	15
	Total organizaciones de trabajadores		143	22	165	87	13
Organizaciones estudiantiles	Federaciones universitarias	Presidentes	17	3	20	85	15
Sociedad civil	Medio ambiente	Presidentes y/o directores	6	2	8	75	25
	Sexualidad	Presidentes y/o directores	4	1	5	80	20
	Acción solidaria	Presidentes y/o directores	2	1	3	67	33
	Reivindicación étnica	Presidentes y/o directores	5	2	7	71	29
	Consumidores	Presidentes y/o directores	5	1	6	83	17
	Vivienda	Presidentes y/o directores	0	2	2	0	100
	Derechos humanos	Presidentes y/o directores	0	2	2	0	100
	Otras	Presidentes y/o directores	2	4	6	33	67
	Total sociedad civil	Presidentes y/o directores	24	15	39	61	39

La construcción social de la demanda: el mercado de las altas ejecutivas

GRUPOS FOCALES

Con el propósito de indagar la opinión de ejecutivos hombres en relación con las representaciones sobre el liderazgo femenino se realizaron dos *focus groups* con ejecutivos de grandes empresas con más y menos de cinco mujeres en cargos gerenciales. Se contó con muestras intencionadas de altos ejecutivos varones (de segunda y tercera línea). Los grupos fueron conducidos por miembros del equipo de Desarrollo Humano.

Las dimensiones de la pauta de los grupos focales fueron las siguientes:

- Evaluación del desempeño de las mujeres ejecutivas
- Representación del liderazgo femenino
- Relaciones de género en la empresa
- Estrategias de ascenso de mujeres ejecutivas

Como fuente adicional se utilizó el informe final del estudio “Voz de mujer: Los discursos de la elite chilena en materia de género y sus cambios en el campo político y económico”, realizado por el Observatorio Social de la Universidad Alberto Hurtado y Comunidad Mujer.

ENTREVISTAS A HEADHUNTERS

Para el análisis de las prácticas de contratación de altas ejecutivas se realizaron entrevistas semiestructuradas a cinco gerentes de empresas de *headhunting*. Las pautas de entrevista fueron diseñadas con el fin de reconstruir las etapas del proceso de selección de ejecutivos y fueron aplicadas por miembros del equipo de Desarrollo Humano.

La muestra fue intencionada; cubrió empresas nacionales y transnacionales y se enfocó en los segmentos de altas posiciones organizacionales, ocupadas por hombres y por mujeres.

	Criterio de segmentación	Posiciones de los participantes
Grupo 1	Empresas con más de cinco mujeres en puestos gerenciales	Gerente general corporativo
		Gerente zonal
		Gerente de desarrollo organizacional
		Subgerentes de Recursos Humanos
		Gerente de planificación y estudios
		Gerentes de Recursos Humanos
Grupo 2	Empresas con menos de cinco mujeres en puestos gerenciales	Gerente comercial
		Gerente de Recursos Humanos
		Gerente comercial
		Subgerente de Recursos Humanos
		Gerente de finanzas
		Gerente general
		Jefe de Departamento de Responsabilidad Social

	Propiedad nacional	Propiedad transnacional
Consultoras lideradas por hombres	Una empresa	Dos empresas
Consultoras lideradas por mujeres	Dos empresas	

Estudio exploratorio: relatos de vida de mujeres ejecutivas

Para describir las trayectorias laborales de algunas mujeres ejecutivas se utilizó el enfoque biográfico, específicamente la construcción de relatos de vida. El relato de vida, llamado así para distinguirlo de las “historias de vida”, es la historia de una trayectoria vital tal como la cuenta la persona que la ha vivido (Bertaux 1999). Se trata de un método de orientación sociológica más que psicológica, en la medida en que “a través de ellos los investigadores se proponen determinar los complejos de valores y representaciones que existen primero en el ámbito colectivo, antes de adueñarse más o menos totalmente de las subjetividades” (Bertaux 1999: 6). En los relatos de vida el sujeto se entiende menos como un objeto de estudio y más como un “informante”, mejor informado que el sociólogo acerca de una determinada realidad estructural y simbólica.

Los relatos de vida se construyeron a partir de entrevistas de un promedio de una hora y media de duración, que fueron conducidas por miembros del equipo de Desarrollo Humano. A pesar de haber acotado el segmento de vida a los años que van desde el egreso de la Universidad hasta el momento presente, por los objetivos de la investigación, se intentó ser lo menos directivo posible en la conducción de las entrevistas, para lo cual se procuró la “escucha atenta, pero no pasiva” y “la exploración de las lógicas contradictorias” entre los distintos ámbitos de la vida de los participantes (Bertaux, 1999: 8).

La muestra se conformó de mujeres egresadas de programas de ingeniería comercial con mención

en administración de empresas de dos universidades y de dos cohortes de egreso: 1983 y 1995. Se incorporaron dos generaciones para captar en presente distintos momentos del ciclo vital y, retrospectivamente, para conocer inserciones laborales en contextos socioeconómicos también diferentes.

La muestra incorporó a mujeres que estuvieran a la fecha en cargos gerenciales, en posiciones intermedias o de base, y mujeres fuera del mercado laboral. La etapa de entrevistas se interrumpió cuando se llevaban dieciocho relatos de vida y se manifestaron las primeras señales de saturación de la información. Al término de las entrevistas, se le aplicó a cada participante una ficha estructurada para llenar los datos de trayectoria, composición del hogar, y datos de la pareja y familiares cercanos. Además se solicitó los currículos de cada participante con el fin de proporcionar confiabilidad a los datos de trayectoria.

En el proceso de investigación el equipo a cargo estimó conveniente incorporar trayectorias de varones de los mismos programas y generaciones. Para ello se realizaron nueve entrevistas semiestructuradas a ingenieros comerciales, y se les aplicó la misma ficha estructurada.

El estudio arrojó cuatro tipos de trayectorias laborales para el caso de las ingenieras. Los ingenieros varones se concentraron en las dos primeras trayectorias.

1. Ascenso continuo

Posición 2009	Profesión padre	Profesión madre	Educación secundaria	Número de hijos	Situación conyugal
Gerente de área	Economista	Ingeniera comercial	Particular pagado	2 hijastros	Casada
Gerente de área	Administrador público	Profesora	Particular pagado	2	Casada
Gerente de área	Constructor civil	S/P	Particular pagado	2	Separada
Gerente general	Publicista	S/P	Municipal	1	Separada
Gerente de área	Agrónomo	S/P	Particular pagado	3	Separada

2. Ascenso con techo

Posición 2009	Profesión padre	Profesión madre	Educación secundaria	Número de hijos	Situación conyugal
Jefe de departamento	Odontólogo	S/P	Particular pagado	2	Casada
Subgerente	Abogado	S/P	Particular pagado	4	Casada
Subgerente	S/P	Secretaria	Particular pagado	2	Casada
Operadora de mesa de dinero	Ingeniero civil	Asistente social	Particular pagado	2	Casada

3. Discontinua sin abandono

Identificadores	Profesión padre	Profesión madre	Educación secundaria	Número de hijos	Situación conyugal
Subgerente	Ingeniero comercial	Asistente social	Particular pagado	3	Casada
Jefe de departamento	Contador auditor	S/P	Particular pagado	2	Casada
Independiente	Ingeniero civil	Profesora	Municipal	2	Casada
Agente de seguros	Empleado público	S/P	Municipal	2	Separada

4. Discontinua con abandono

Identificadores	Profesión padre	Profesión madre	Educación secundaria	Número de hijos	Situación conyugal
Fuera del mercado	Ingeniero civil	S/P	Particular pagado	5	Casada
Fuera del mercado	Abogado	Profesora	Particular pagado	1	Casada
Fuera del mercado	Abogado	S/P	Particular pagado	2	Separada
Fuera del mercado	Ingeniero civil	Abogada	Particular pagado	3	Casada
Independiente	Óptico	S/P	Particular pagado	2	Casada

Estudio exploratorio: política de paridad, experiencias y valoraciones

Con el propósito de conocer los significados, valoraciones, obstáculos y facilitadores de la participación femenina en el poder político se realizó un estudio descriptivo de carácter cualitativo a partir de entrevistas en profundidad a hombres y mujeres del ámbito político.

Las entrevistas en profundidad tienen la característica de ser conversaciones guiadas a partir de una pauta de preguntas abiertas, lo cual entrega mayor movilidad al entrevistador, quien dirige la conversación. De esta manera es posible conocer las opiniones y percepciones de la opinión de los entrevistados sobre los ejes desarrollados en la conversación.

Entrevistado/a	Hombres	Mujeres
Presidenta y ministros de Estado	2	12
Políticos dentro y fuera del gobierno	4	6
Intelectuales y académicos	2	4
Total	8	22

Los temas de las entrevistas fueron el significado general del Gobierno de la Presidenta Michelle Bachelet y las políticas de paridad, el proceso de implementación, su validez, los efectos políticos, sociales y culturales de las medidas, además de las posibilidades de continuación de esta política en los gobiernos posteriores. Otro de los grandes tópicos de las entrevistas fue el significado del carácter del liderazgo femenino en política, además de sus efectos en la sociedad en general.

La muestra total de entrevistas se estructuró de la siguiente manera:

Las entrevistas fueron realizadas por investigadores a cargo de la elaboración del Informe de Desarrollo Humano durante los meses de julio y noviembre de 2009. Las entrevistas fueron grabadas y posteriormente transcritas, para ser analizadas y discutidas por el equipo de investigadores encargados de la elaboración del Informe.

BIBLIOGRAFÍA

- Abdela, Lesley (2000), "From Palm Tree to Parliament: Training Women for Political Leadership and Public Life", *Gender and Development* 8(3).
- Abric, Jean-Claude (2001), *Prácticas sociales y representaciones*, Ciudad de México, Coyoacán.
- Acosta, Elaine, Marcela Peticara y Claudio Ramos (2005), "Oferta laboral femenina y cuidado infantil", *Revista de Educación* 320,.
- Acuña, María Elena (2006), "Dinámicas de clase y género en contextos escolares: Una mirada desde la sala de clases", tesis para optar al grado de doctor en estudios americanos, Santiago, Universidad de Santiago.
- ADIMARK (2004), "Estudio sobre educación sexual", para MINEDUC, Santiago.
- Agarwal, Bina, Jane Humphries e Ingrid Robeyns (2003), "Exploring the Challenges of Amartya Sen's Work and Ideas: An Introduction", *Feminist Economics* 9(2-3).
- Aguilera, Carolina (2009), *Las Comisiones Asesoras Presidenciales del Gobierno de Michelle Bachelet*, Santiago, FLACSO, Programa de Gobernabilidad.
- Aguirre, Ana María, y Manuela García (1997), "Violencia prematrimonial: Un estudio exploratorio en universitarios", *Última Década* 6,
- Ahumada, Claudia, Lidia Casas, Liliana Ramos, Alejandro Guajardo y Daniel Contreras (2008), "La convivencia escolar, componente indispensable del derecho a la educación. Estudio de reglamentos escolares", *Reflexiones Infancia y Adolescencia* 11, Santiago, UNICEF.
- Allan, Duncan y Christopher Giles (1996), "Should We Subsidise Pre-School Childcare, and If So, How?", *Institute for Fiscal Studies* 17(3).
- Allen, Sarah, y Alan Hawkins (1999), "Maternal Gate Keeping: Mothers Beliefs and Behaviors that Inhibit Greater Father Involvement in Family Work", *Journal of Marriage and the Family* 61, febrero.
- Álvarez, Sonia (1999) "Feminismos diversos y desplazamientos desiguales", en Erazo, Viviana, *Feminismos de fin de siglo: Una herencia sin testamentos*, Santiago, especial Fempress.
- Amar, Mauricio (2007), *Participación política y paridad de género en Chile*, Serie Estudios N° 11, Santiago, Biblioteca del Congreso Nacional.
- Amorós, Cecilia, y Ana de Miguel, eds. (2005), *Teoría feminista: De la ilustración a la globalización*, Madrid, Minerva.
- Amorós, José Ernesto, y Olga Pizarro (2008), *Mujeres y actividad emprendedora en Chile*, Santiago, Universidad del Desarrollo y Global Entrepreneurship Research Association.
- Amuchástegui, Ana (2002), "Masculinidad: una categoría en problemas. Memoria", *Revista de Política y Cultura del Centro de Estudios del Movimiento Obrero y Socialista* 155.
- (2007), "Ética, deseo y masculinidad: La difícil relación entre lo sexual y lo reproductivo", en Amuchástegui y Szasz, eds., *Sucede que me cansé de ser hombre... Relatos y reflexiones sobre hombres y masculinidades en México*, Ciudad de México, El Colegio de México.
- Anker, Richard (1997), "Theories of Occupational Segregation by Sex: An Overview", *International Labour Review* 136(3).
- Araujo, Kathya, Virginia Guzmán y Amália Mauro (2000), "El surgimiento de la violencia doméstica como problema público y objeto de políticas", *Revista de la Cepal* 70, Santiago.
- Aravena, Andrea (2009) "Imaginario juveniles de la violencia", *Observatorio de Juventud* 6(23), Santiago, INJUV.
- Arellano, José Pablo (1985), *Políticas Sociales y Desarrollo. Chile 1924-1984*, Santiago, CIEPLAN.
- Arenas, Guido, Regina Oyanedel y María Dolores Souza (2009), *Caracterización de estereotipos de género en telenovelas chilenas: El caso de Canal 13 y TVN*, Santiago, Consejo Nacional de Televisión.
- Arenas de Mesa, Alberto y Pamela Gana (2003), "Protección social, pensiones y género en Chile", en Bertranou, Fabio y Alberto Arenas de Mesa (eds.) *Protección social, pensiones y género en Argentina, Brasil y Chile*, Santiago, OIT.
- Atria, Raúl, y Marcelo Siles (2003), *Capital social y reducción de la pobreza en América Latina y el Caribe: En busca de un nuevo paradigma*, Santiago, CEPAL-Michigan State University.

- Baker, Michael, Jonathan Gruber y Kevin Milligan (2008), "Universal Child Care, Maternal Labor Supply, and Family Well-Being", *Journal of Political Economy* 116(4).
- Banco Mundial (2008), *Chile: Estudio de evaluación en profundidad del Programa de Mejoramiento de la Gestión*, en www.dipres.cl.
- Banco Mundial, SERNAM y Banco Interamericano de Desarrollo (2007), *Cómo capitalizar el potencial económico de Chile ampliando las opciones laborales de la mujer. Diagnóstico de género*, Lima, LEDEL SAC.
- Bandinter, Elisabeth (1993), *XY: La identidad masculina*, Madrid, Alianza.
- Barbero, Jesús Martín (2002), *Oficio de cartógrafo. Travesías latinoamericanas de la comunicación en la cultura*, Santiago, FCE.
- Barrientos, Armando y Luis Firinguetti (1985), "Planes de pensión de capitalización individual y beneficios previsionales para trabajadoras de bajos ingresos", *Estudios de Economía*, Santiago, Universidad de Chile.
- Barrig, Maruja (1996) "Mujer y desarrollo. Nosotras no éramos todas", en Narda Enríquez, ed., *Encrucijadas del saber. Los estudios de género en las ciencias sociales*, Lima, Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Bauman, Zygmunt (1998), *Trabajo, consumismo y nuevos pobres*, Barcelona, Gedisa.
- Bedregal, Paula (2006a), "Eficacia y efectividad en la atención de niños entre 0 y 4 años", *Publicación Expansiva* 79, en www.expansiva.cl.
- (2006b), "Intervenciones efectivas. Revisión sistemática de estudios de alta calidad metodológica", en Banco Interamericano de Desarrollo, *Estudio sobre alternativas de atención integral a la niñez menor de 4 años*, Santiago.
- Benavente, Cristina, Claudia Dides y José Morán (2009), *Diagnóstico de la situación del embarazo adolescente en Chile*, Santiago, MINSAL-UNFPA-FLACSO.
- Benavente, Cristina, Claudia Dides, José Morán y Soledad Pérez (2008), *Salud sexual y reproductiva en Chile 2007*, Santiago, FLACSO.
- Berrios, Felipe (2009), "El mal menor", *El Mercurio*, Revista Sábado.
- Berstein, Solange, y Andrea Tokman (2005), *Brechas de ingreso entre hombres y mujeres: ¿Perpetuadas o exacerbadas en la vejez?*, Documento de Trabajo N°334, Santiago, Banco Central de Chile.
- Berstein, Solange, Guillermo Larraín y Francisco Pino (2005), *Cobertura, densidad y pensiones en Chile: Proyecciones a 20 años plazo*, Documento de trabajo N°12, Santiago, Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones.
- Bertaux, Daniel (1999), "El enfoque biográfico: Su validez metodológica, sus potencialidades", *Proposiciones* 29.
- Bertranou, Fabio (2000), "Pension Reform and Gender Gaps in Latin America: What are the Policy Options?", *World Development* 29(5).
- (2005), "Pensions and Gender in Latin American Social Protection Systems: Where do we Stand in the Southern Cone?", en Neil Gilbert, *Gender And Social Security Reform: What's Fair for Women?*, Nueva Jersey, Transaction Publishers.
- Bertranou, Fabio, y Alberto Arenas, eds. (2003), *Protección social, pensiones y género*, Santiago, OIT.
- Bianchi, Suzanne, Melissa Milkie, Liana Sayer y John Robinson (2000), "Is Anyone Doing the Housework? Trends in the Gender Division of Household Labor", *Social Forces* 79(1).
- BID (2006), *Las políticas de las políticas públicas*, Washington, Planeta.
- Bittman, Michael, y Judy Wajcman (2000), "The Character of Leisure Time and Gender Equity", *Social Forces* 79(1).
- Blanco, Mercedes, y Edith Pacheco (2001), "Traectorias laborales en la Ciudad de México: Un acercamiento exploratorio a la articulación de las perspectivas cualitativa y cuantitativa", *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo* 7(13).
- Blofield, Merike (2006), *The Politics of Moral Sin. Abortion and Divorce in Spain, Chile and Argentina*, Nueva York, Routledge.
- Blofield, Merike, y Liesl Haas (2005), "Defining a Democracy: Reforming the Laws on Women's Rights in Chile, 1990-2002", *Latin American Politics & Society* 47(3).
- Boltanski, Luc, y Laurent Thévenot (1999), "The Sociology of Critical Capacity", *European Journal of Social Theory* 35(2).
- (2006), *On Justification: Economies of Worth*, Princeton, Princeton University Press.
- Borbón, Melissa (2009), "Análisis y justicia de género en los medios de comunicación masiva de América Latina", en Web System Communication.

- Bordón, Paola (2000), "El efecto de los jardines infantiles en la oferta laboral chilena. El caso chileno", Magíster en Economía Aplicada, Universidad de Chile, en www.cea-uchile.cl.
- Bourdieu, Pierre, y Loïc Waququant (1995) *Respuestas por una antropología reflexiva*, Ciudad de México, Grijalbo.
- Burguess, Zena, y Phyllis Tharenou (2002), "Board Directors: Characteristics of the Few", *Journal of Business Ethics* 37(1).
- Burín, Mabel (2008), "Las 'fronteras de cristal' en la carrera laboral de las mujeres. Género, subjetividad y globalización", *Anuario de Psicología* 39(1).
- Bustos, Luis, Lilian Fernández, Leonardo González, Sergio Muñoz, Damián Palma y Johanna Villagrán (2000), "Creencias, actitudes y conocimientos en educación sexual", *Revista Médica de Chile* 128(6).
- Butler, Judith (1990), *El género en disputa. Feminismo y la subversión de la identidad*, México, Paidós.
- Cámara de Diputados (2007), "Reforma constitucional que incorpora normas contra la discriminación y publicidad que atente contra la dignidad de las personas", Boletín N° 5193-07, Valparaíso, Congreso Nacional.
- Canales, Andrea, y Daniel Soto (1998), "Criterios que determinan las decisiones gerenciales acerca del empleo femenino: Un estudio de casos de empresas bancarias", Serie Talleres de Titulación, Santiago, Instituto de Sociología, Pontificia Universidad Católica de Chile.
- Canales, Manuel (1997), "Jornadas de Conversación sobre Afectividad y Sexualidad (JOCAS): Evaluación", apuntes de trabajo.
- Cancino, Bernardita (2007), "Introducir la igualdad de género en los medios de comunicación a partir de la acción política", ponencia presentada en el Centro de Formación de la Cooperación Española, Cartagena de Indias, 12 a 15 de junio, en ocasión del Seminario sobre Medios de Comunicación y Perspectiva de Género.
- Careaga, Gloria, y Salvador Cruz-Sierra, eds. (2006), *Debates sobre masculinidades: Poder, desarrollo, políticas públicas y ciudadanía*, Programa Universitario de Estudios de Género, Ciudad de México, UNAM.
- Casas, Lidia, Mauricio Duce, Felipe Marín, Cristián Riego y Macarena Vargas (2006), "El funcionamiento de los nuevos Tribunales de Familia: Resultados de una investigación exploratoria", Universidad Diego Portales, en www.derecho.udp.cl.
- Castiglioni, Rossana (2005), *The Politics of Social Policy change in Chile and Uruguay. Retrenchment Versus Maintenance, 1973-1998*, Londres, Routledge.
- CEM (2007), "Tiempos de paridad, tiempos de cambio", *Argumentos para el Cambio* 68, Centro de Estudios de la Mujer, en www.cem.cl.
- Centro de Estudios Públicos (2002) Encuesta Nacional de Opinión Pública. Tema Especial: Mujer, trabajo, familia y valores; en www.cepchile.cl
- CEPAL (2004), *Panorama social de América Latina 2002-2003*, Santiago.
- (2006), *Anuario estadístico de América Latina y el Caribe 2006*, Santiago.
- (2008), *Panorama social de América Latina 2008*, Santiago.
- (2009) *¡Ni una más! Del dicho al hecho: ¿Cuánto falta por recorrer?*, Santiago.
- Chicha, Marie-Therese (2006), "A Comparative Analysis of Promoting Pay Equity: Models and Impacts", Ginebra, OIT, *Working Paper* 49.
- (2008), *La promoción de la igualdad salarial mediante una evaluación no sexista de los empleos: Guía de aplicación*, Ginebra, OIT.
- CIEPLAN, Libertad y Desarrollo, PNUD, Proyecto America y CEP (2008), "Estudio nacional sobre partidos políticos y sistema electoral" en www.lyd.com
- Coltrane, Scott (2000), "Research on Household Labor: Modeling and Measuring the Social Embeddedness of Routine Family Work", *Journal of Marriage and the Family* 62(4).
- Comisión Europea (2006), *Gender-sensitive and women friendly public policies: A comparative analysis of their progress and impact*, Bruselas.
- CONACE (2003), *Quinto estudio nacional de drogas en población escolar de Chile, de 8° básico a 4° medio*, Santiago.
- (2006), *Observatorio Chileno de Drogas. Informe anual de la situación de las drogas en Chile 2006*, Santiago.
- (2008), *Octavo Estudio Nacional de Drogas en población general de Chile, 2008. Informe de principales resultados*, www.conace.cl.
- Connell, Robert (2001), "Educando a los muchachos: Nuevas investigaciones sobre masculinidad y estrategias de género para las escuelas", *Nómadas* 14.

- Consejo Asesor Presidencial para la Reforma Previsional (2006), *El derecho a una vida digna en la vejez. Hacia un contrato social con la previsión en Chile*, Santiago.
- Consejo de Ministros para la Igualdad de Oportunidades (2000), *Plan de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres 2000-2010*, Santiago.
- Contreras, Dante, y Gonzalo Plaza (2009), "Participación femenina en el mercado laboral chileno: ¿Cuánto importan los factores culturales?", Departamento de Economía, Universidad de Chile, en www.trabajoyequidad.cl.
- Contreras, María Eugenia (2004), *Educación y género. Un desafío a la organización magisterial*, Santiago, Colegio de Profesores de Chile/SERNAM.
- Corporación DOMOS-SERNAM-Universidad Bolivariana (2007), *Valorización del trabajo doméstico no remunerado. Encuesta de uso de tiempo*, Santiago.
- Corporación Humanas (2005), "Mujeres y elecciones 2005: Análisis de las elecciones parlamentarias y presidenciales", www.humanas.cl
- (2009a), *La experiencia del gabinete paritario y su impacto en los medios de comunicación escritos*, www.humanas.cl.
- (2009b), *Quinta Encuesta Nacional: Percepciones de las mujeres sobre su situación y condiciones de vida en Chile*, www.humanas.cl.
- (2009c), *Análisis de la estructura normativa en materia de equidad de género*, Santiago.
- Dahlerup, Drude, ed. (2006), *Women, Quotas and Politics*, Estocolmo, Routledge.
- Daly, Mary (2005), "Gender Mainstreaming in Theory and Practice", *Social Politics* 12(3).
- De la Garza, Enrique, Norbert Lechner y Virginia Guzmán (2002), "Trabajo y relaciones de producción. Conceptos en un mundo cambiante. El género como categoría de análisis", en Eugenia Holo, ed., *Cambios del trabajo. Condiciones para un sistema de trabajo sustentable*, Santiago, CEM.
- DeShazo, Peter (1983), *Urban Workers and Labor Unions in Chile, 1902-1907*, Madison, The University of Wisconsin Press.
- Dezsö, Cristian, y David Gaddis (2008), "Girl Power": *Female Participation in Top Management and Firm Performance*, Michigan, Universidad de Michigan.
- Dion, Michelle (2008), "Pension Reform and Gender Inequality", en Stephen Kay y Tapen Sinha, eds., *Lessons on Pension Reform in the Americas*, Nueva York, Oxford University Press.
- DIPRES (2002), "Sistema de control de gestión y presupuesto por resultados. La experiencia chilena", Ministerio de Hacienda, División de Control de Gestión, www.dipres.cl.
- (2004a), "Estudio de caso: Programa de mejoramiento de la gestión sistema de enfoque de género, caso Dirección de Bibliotecas, Archivos y Museos (DIBAM)", www.dipres.cl.
- (2004b), "Estudio de caso: Programa de mejoramiento de la gestión sistema enfoque de género", www.dipres.cl.
- (2008), "Evaluación de impacto programa mejoramiento de la gestión", www.dipres.cl.
- (2009), "Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG). Año 2010. Programa Marco Avanzado", www.dipres.cl.
- Donoso, Alina, José Olavarría y Teresa Valdés (2006), "Estudio de situación de maternidad y paternidad en el sistema educativo chileno", Santiago, MINEDUC.
- Donoso, Alina, José Olavarría, Julieta Palma y Teresa Valdés (2007), "Política de educación sexual, evaluación de los avances. Propuesta para la construcción de línea base a partir de las opiniones de estudiantes, padres y profesores. Reprocesamientos de base datos encuesta nacional de educación sexual", Santiago, CEDEM-UNFPA.
- Donoso, Alina, y Teresa Valdés (2007), "Participación política de las mujeres en América Latina. Informe regional", ALOP, en www.alop.or.cr.
- Dubar, Claude (2001), "El trabajo y las identidades profesionales y personales", *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo* 7(13).
- Dunning, Eric, y Norbert Elias (1992), *Deporte y ocio en el proceso de la civilización*, Madrid, Fondo de Cultura Económica.
- Dussillant, Francisca (2009), *¿Más salas cunas o permisos post natales más largos? Una comparación de alternativas de política para apoyar a la maternidad y a la primera infancia*, Documento de Trabajo 377, Santiago, CEP.
- Duveen, Gerhard (1993), "The Development of the Social Representations of Gender", *Papers on Social Representations* 2(3).

- Eagly, Alice, y Linda Carli (2007), "Women and the Labyrinth of Leadership", *Harvard Business Review* Septiembre, www.hbr.org.
- ECOSOC (2002), *Gender Mainstreaming. An Overview*, Nueva York, Naciones Unidas.
- Edwards, Verónica, Beatriz Micheli y Soledad Cida (1993), "Prácticas educativas y discriminación de género en la enseñanza media. Informe final", Santiago, Programa Interdisciplinario de Investigación en Educación (PIIE).
- Eichenbaum, Luise, y Susie Orbach (1988), *Agridulce: El amor, la envidia y la competencia en la amistad entre mujeres*, Barcelona, Grijalbo.
- El Mercurio (2 de julio de 2008) "Mujeres y Poder económico", http://www.airh.cl/act_003.php
- Encina, Jenny (2008), *Efecto de una mayor cobertura de salas cuna en la participación laboral femenina*, tesis de magíster en economía, Santiago, Universidad de Chile.
- Encuesta Mundial de Valores (1990, 1995, 2000, 2005), en www.worldvaluessurvey.org.
- England, Paula, George Farkas, Barbara Kilbourne y Thomas Dou (1988), "Explaining Occupational Sex Segregation and Wages: Findings from a Model with Fixed Effects", *American Sociological Review* 53(3).
- Escobar-Lemmon, María, y Michelle Taylor-Robinson (2004), "Women ministers in Latin America Government, When, Where and Why?", ponencia presentada en la Conferencia "Pathways to power, political recruitment and democracy in Latin America", Graylyn International Conference Center, Wake Forest University, Winston-Salem.
- FAO-Ministerio de Agricultura (2007), "Transversalización del enfoque de género en la institucionalidad del Ministerio de Agricultura. Período 2000-2006", Santiago.
- Fernández, Jaime (1996), *Las Jocas, la punta de un iceberg*, Santiago, Patris-Fundación Profamilia.
- FLACSO-Programa de Género y Equidad (2008a), *Salud sexual y reproductiva en Chile: Actualización de datos estadísticos*, Santiago.
- (2008b), *Estado de la vinculación de la salud sexual y reproductiva, VIH y Sida e ITS en Chile*, Santiago, OPS/FLACSO/UNFPA.
- Flores, Fátima (1997), "Representación social de la feminidad y la masculinidad en un grupo de profesionales de la salud", *Papers on Social Representations* 6(2).
- Fontaine, Arturo, Cristián Larroulet, Jorge Navarrete e Ignacio Walker, eds. (2008), *Reforma de los partidos políticos en Chile*, Santiago, Libertad y Desarrollo-CIEPLAN-ProyectoAmérica-CEP-PNUD, en <http://web.proyectamerica.cl>.
- Fuentes, Esther, y Christa Widmaier (1994), *Espacios e imagen de la mujer en la prensa*, Santiago, Instituto de la Mujer, Tierra Mía.
- Gallagher, Margaret (2005), *Proyecto global de monitoreo de medios 2005*, GMMP, Asociación Mundial para las Comunicaciones Cristianas (WACC).
- Galligan, Yvonne, y Sara Clavero (2008), "Prospects for Women's Legislative Representation in Post Socialist Europe: The Views of Female Politicians", *Gender and Society* 22(2).
- Gálvez, Thelma (1992), "Siete décadas de registro del trabajo femenino 1854-1920", *Estadística y Economía* 5.
- Gálvez, Thelma, y Francisca Sánchez (1997), "Prospectiva y mujer", www.mideplan.cl.
- Gillmore, David (1990), *Manhood in the Making: Cultural Concepts of Masculinity*, New Haven, Yale University Press.
- Gittel, Ross (2009), "Constrained Choices and Persistent Gender Inequity: The Economic Status of Working Women in a High-income, Low-poverty State with Lessons for Others", *American Behavioral Scientist* 53(2).
- Glenn, Evelyn Nakano (1992), "From Servitude to Service Work: Historical Continuities in the Racial Division of Paid Reproductive Labor", *Journal of Women in Culture and Society* 18.
- Gobierno de Chile (2008), *Los objetivos de desarrollo del Milenio. Segundo informe del Gobierno de Chile*.
- Godoy, Lorena, ed. (1995), *Disciplina y desacato: Construcción de identidad en Chile. Siglos XIX y XX*, Santiago, SUR/CEDEM.
- Goetz, Anne Marie (2004), *Advocacy Administration in the Context of Economic and Political Liberalization*, Roma, Naciones Unidas.
- Goldin, Claudia (1994) "The U-Shaped Female Labor Force Function in Economic Development and Economic History", *NBER Working Paper* 4704, Cambridge.
- González, María Luisa, y Patricia Rodríguez (2006), "Empoderamiento y liderazgo femenino. Sus efectos en las políticas públicas. Mujeres", *Derecho y Sociedad* 2(3), Federación Mexicana de Universitarias, en www.mdemujer.org.mx.

- Görlich, Dennis, y Andries de Grip (2009), "Human Capital Depreciation During Hometown", *Oxford Economics Papers* 61(1).
- Granovetter, Mark (1995) *Getting a Job: A Study of Contacts and Careers*, Chicago, The University of Chicago Press.
- Gray, Colette, y Helen Leith (2004), "Perpetuating Gender Stereotypes in the classroom: A Teacher Perspective", *Educational Studies* 30(1).
- Greenwood Jeremy, y Ananth Seshadri (2003), "Technological Progress and Economic Transformation", *Economie d'Avant Garde Research Report* 3.
- Güell, Pedro, y Rodrigo Aguirre (2002), *Hacerse hombres. La construcción social de la masculinidad. Un estudio sobre la identidad masculina y los riesgos psicosociales en 9 países latinoamericanos y del Caribe*, Washington, OPS/OMS/ASDI/UNFBA.
- Guerrero, Elizabeth (2006), *Estudios sobre buenas prácticas de gerencia social. El caso del Programa de Mejoramiento de la Gestión – Sistema de equidad de género (2001-2004)*, Estudio N° 8, Washington, Instituto Interamericano de Desarrollo Social (INDES - BID).
- (2005), "Transversalización de la perspectiva de género en Chile: En la búsqueda de la equidad", ponencia en X Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública, Santiago, 18 - 21 Oct. 2005
- Guerrero, Elizabeth, y Virginia Guzmán (1998), "El caso de Chile y del Cono Sur", en Virginia Vargas, ed., *Caminos a Beijing. IV Conferencia Mundial sobre la Mujer en América Latina*, Lima, UNICEF/ UNIFEM.
- Guerrero, Elizabeth, Patricia Provoste y Alejandra Valdés (2006), "Acceso a la educación y socialización de género en un contexto de reformas educativas", y "La desigualdad olvidada: Género y educación en Chile", en Patricia Provoste, ed., *Equidad de género y reformas educativas*, Santiago, Hexagrama Consultoras.
- Gustafsson, Siv, y Roger Jacobsson (1985), "Trends in Female Labor Force Participation in Sweden", *Journal of Labor Economics* 3(1).
- Guttmann, Matthew (2002), "Las mujeres y la negociación de la masculinidad", *Nueva Antropología* XVIII(61).
- Guzmán, Virginia (2001), "La institucionalidad de género en el Estado: nuevas perspectivas de análisis", *Serie Mujer y Desarrollo* 32, Santiago, CEPAL.
- Guzmán, Virginia, Eugenia Hola y Marcela Ríos (1999), *Interlocución Estado y sociedad en la implementación del Plan de Igualdad para las Mujeres*, Santiago, CEM.
- Guzmán, Virginia, Amalia Mauro y Kathya Araujo (1999), *Trayectorias laborales de mujeres. Cambios generacionales en el mercado del trabajo*, Santiago, CEM.
- Haas, Liesl (2006), "The Rules of the Game: Feminist Policymaking in Chile", *Política* 46.
- Habermas, Jürgen (2005), *Facticidad y validez*, Madrid, Trotta.
- Hardy, Clarisa (2005), *Elitización, liderazgos femeninos en Chile*, Santiago, Catalonia.
- Hirmas, María Eugenia (1990), "Comunicaciones", en S. Montecino y J Rossetti, eds., *Tramas para un nuevo destino. Propuestas de la Concertación de Mujeres por la Democracia*, Santiago.
- Hola, Eugenia, y Rosalba Todaro (1992), "Los mecanismos del poder. Hombres y mujeres en la empresa moderna", Santiago, CEM.
- Htun, Mala (2003), *Sex and the State: Abortion, Divorce and the Family under Latin American Dictatorships and Democracies*, Nueva York, Cambridge Press University.
- Hudnall, Amy (2001), "Women and Human Development: The Capabilities Approach/ Globalizing Concern for Women's Human Rights Book Review", *NSWA Journal* 13(3).
- Hutchinson, Elizabeth Quay (2001), *Labor Appropriation to Their Sex. Gender, Labor and Politics in Urban Chile 1900-1930*, Durham, Duke University Press.
- ICMER (2007), "Derechos sexuales y reproductivos en el contexto de los derechos humanos", Instituto Chileno de Medicina Reproductiva, en www.icmer.org.
- ILO (2004), *Breaking through the Glass Ceiling. Women in Management*, Ginebra.
- Inglehart, Ronald, y Pippa Norris (2003), *Rising Tide. Gender equality and cultural change around the world*, Nueva York, Cambridge University Press.
- Inglehart, Robert, Pippa Norris y Christian Welzel (2003), "Gender Equality and Democracy", *Comparative Sociology* 1(3-4).
- INJUV (1994), *Segunda Encuesta Nacional de Juventud. El rostro de los nuevos ciudadanos*, Santiago.

- (2007), *Quinta Encuesta Nacional de Juventud*, Santiago.
- INSTRAW (2005), “Género, gobernabilidad y participación política de las mujeres”, en www.un-instraw.org.
- Iñiguez, Javier (1998) “Desarrollo y experiencias de género. Apuntes desde la perspectiva de Sen”, en *Ediciones de las Mujeres 27*, Santiago, ISIS Internacional.
- ITV Editores (2009) *Directorio Industrial de Chile*, Santiago, SOFOFA.
- Iversen, Vegard (2003), “Intra-household Inequality: A Challenge for the Capability Approach?”, *Feminist Economics* 9(2-3).
- Jalazai, Farida (2008), “Women Rule: Shattering the Glass Ceiling”, *Politics & Gender* 4.
- James, Estelle, Alejandra Cox-Edwards y Rebeca Wong (2008), “The Gender Impact of Social Security Reform in Latin America” en Stephen Kay y Tapen Sinha, eds., *Lessons on Pension Reform in the Americas*, Nueva York, Oxford University Press.
- Jiménez de la Jara, Marcela (2007), “Situación de la mujer en Chile con una perspectiva de género. Resultados de la Encuesta CASEN 2006”, www.mideplan.cl.
- Karamessini, Maria, y Elias Loakimoglou (2007), “Wage Determination and the Gender Pay Gap: A Feminist Political Economy Analysis and Decomposition”, *Feminist Economics* 13(1).
- Kaufmann, Michael (1999), “Las siete P’s de la violencia de los hombres”, Fundación Mujeres, www.redfeminista.org.
- Kinnunen, Ulla, Sabine Geurst y Saija Mauno (2004), “Work-to-family Conflict and its Relationship with Satisfaction and Well-being: A One-year Longitudinal Study on Gender Differences”, *Work & Stress* 18(1).
- Kroska, Amy (2003), “Investigating Gender Differences in the Meaning of Household Chores and Child Care”, *Journal of Marriage and the Family* 65(2).
- Lagarde, Marcela (1990), *Cautiverios de las mujeres: Madresposas, monjas, putas, presas y locas*, Ciudad de México, UNAM.
- Lamadrid, Silvia, Carola Naranjo y Michelle Sadler (2006), “Sistematización del proceso Programa Mejoramiento de la Gestión (PMG), del Sistema de Género 2002/2006”, Santiago, Universidad de Chile, Facultad de Ciencias Sociales, CIEG.
- Lamas, Marta, comp. (1996), *El género: La construcción cultural de la diferencia sexual*, México, Programa Universitario de Estudios de Género, UNAM.
- (1999), “Usos, dificultades y posibilidades de la categoría género”, *Papeles de Población* 021.
- (2006), *Feminismo: Transmisiones y retransmisiones*, México, Taurus.
- Larraín, Soledad (2008), “La situación de violencia contra las mujeres en Chile. Legislación y políticas públicas”, consultoría nacional, Naciones Unidas, www.unesco.org.
- Larrañaga, Osvaldo (2003), “¿Dónde y cómo viven los chilenos?”, en Eugenio Tironi y otros, *Cuánto y cómo cambiamos los chilenos en una década*, Santiago, Cuadernos Bicentenario.
- (2006a), “Comportamientos reproductivos y fertilidad, 1960-2003”, en Samuel Valenzuela, Eugenio Tironi y Timothy Scully, eds., *El eslabón perdido. Familia, modernización y bienestar en Chile*, Santiago, Taurus.
- (2006b), “Participación laboral de la mujer. Chile 1958-2003” en Samuel Valenzuela, Eugenio Tironi y Timothy Scully, eds., *El eslabón perdido. Familia, modernización y bienestar en Chile*, Santiago, Taurus.
- Lehmann, Carla (2003), “Mujer, trabajo y familia: Realidad, percepciones y desafíos”, *Punto de Referencia* 269, www.cepchile.cl.
- León, Magdalena (1997) “El empoderamiento en la teoría y la práctica del feminismo”, en Magdalena León, ed., *Poder y empoderamiento de las mujeres*, Bogotá, Tercer Mundo Editores.
- Llaguno, Marta (2007), “La mujer en la industria publicitaria. La segregación vertical en la comunicación comercial: Cielo de cristal y suelo pegajoso”, *Zer. Revista de Estudios de Comunicación* 22.
- Lombardo, Emanuela (2008), “Gender Inequality in Politics”, *International Feminist Journal of Politics* 10(1).
- López, África (1999), “Amistades femeninas”, *Umbrales, Revista del Postgrado en Ciencias del Desarrollo* 6, CIDES.
- Lorber, Judith (1994), *Paradoxes of Gender*, New Haven, Yale University Press.
- Lundberg, Shelly, y Robert Pollak (1996), “Bargaining and Distribution in Marriage”, *Journal of Economic Perspectives* 10(4).

- (2001), “Noncooperative Bargaining Models of Marriage”, *American Economic Review*, Vol. 84(2).
- Lyon, Dawn, y Alison Woodward (2004), “Gender and Time at the Top: Cultural Construction of Time on High Levels Careers at Home”, *European Journal of Women’s Studies* 11(2).
- Marques-Pereira, Bérengère (2005), “La paridad, una nueva práctica de ciudadanía: Entre la individuación y la identidad suscrita”, *Estudios Sociológicos* XXIII(69).
- Mauro, Amalia (2004), “Trayectorias laborales en el sector financiero. Recorridos de las mujeres”, *Mujer y Desarrollo* 59, Santiago, CEPAL.
- Mauro, Amalia, Lorena Godoy y Virginia Guzmán (2001), “Trabajo y relaciones de género: Percepciones y prácticas de los varones”, Santiago, CEM.
- McGauran, Anne-Marie (2009), “Gender Mainstreaming and the Public Policy Implementation Process: Round Pegs in Square Holes?”, *Policy & Politics* 37(2).
- McKinsey & Company (2008), *Women Matter. Gender, Diversity, a Corporate Performance Driver*, París.
- McPhail Fanger, Elsie (2006a), “Ámbitos, temporalidad y espectros. Una investigación sobre tiempo libre y género”, *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales* XLVIII(197).
- (2006b), *Voy atropellando tiempos: Género y tiempo libre*, Ciudad de México, UNAM.
- Meece, Judith, Beverly Bower Glienke y Samantha Burg (2006), “Gender and motivation”, *Journal of School Psychology*, 44(5).
- MIDEPLAN (s/f), “Adolescentes y jóvenes que abandonan sus estudios antes de finalizar la enseñanza media: Principales tendencias”, www.mineduc.cl.
- (2000), *El sistema de pensiones administrado por el sector privado en Chile: un análisis institucional*, Santiago, Unidad de Estudios Prospectivos.
- (2002), “La situación de la mujer y las brechas de género: Análisis de la información de la Encuesta Casen 1990 y 2000”, www.mideplan.cl.
- (2008c), “Discriminación salarial y segregación en el mercado laboral: Un análisis de género”, www.mideplan.cl.
- MINEDUC (s/f), “Indicadores de la educación en Chile 2006” e “Indicadores de la educación en Chile 2007”, www.mineduc.cl.
- (s/f), “PISA 2006: Rendimientos de estudiantes de 15 años en ciencias, lectura y matemáticas”, www.mineduc.cl.
- (1993), “Política de educación en sexualidad”, www.mineduc.cl.
- (2000), “Evaluación de impacto: Jornadas de conversación sobre afectividad y sexualidad 1997: Resumen ejecutivo”, www.mineduc.cl.
- (2003), “Marco para la buena enseñanza”, Santiago.
- (2005a), “Análisis de las diferencias de logro en el aprendizaje escolar entre hombres y mujeres. Análisis y comunicación de resultados SIMCE”, www.mineduc.cl.
- (2005b), “Informe final. Comisión de Evaluación y Recomendación sobre Educación Sexual. Gobierno de Chile”, www.mineduc.cl.
- (2005c), “Plan de Educación en Sexualidad y Afectividad”, www.mineduc.cl.
- (2008), “Proyecto de armonización de políticas públicas de educación en sexualidad, afectividad y prevención de VIH y SIDA en el ámbito escolar-CHILE. Presentación de resultados”, www.mineduc.cl.
- MINEDUC–UDP (2006), *Discursos sobre la sexualidad en programas de alta audiencia de la televisión abierta*, Santiago, Ministerio de Educación, Facultad de Comunicación y Letras de la Universidad Diego Portales.
- Ministerio del Interior (2005), “I Encuesta nacional de violencia en el ámbito escolar”, en www.seguridadciudadana.gob.cl.
- (2007), “II Encuesta nacional de violencia en el ámbito escolar”, en www.seguridadciudadana.gob.cl.
- Moller, Michael (2007), “Exploiting Patterns: A Critique of Hegemonic Masculinity”, *Journal of Gender Studies* 16(3).
- Montecino, Sonia (2007), *Madres y huachos. Alegorías del mestizaje chileno*, cuarta edición ampliada y actualizada, Santiago, Catalonia.
- (1997), “Constructores del afuera y moradoras del interior. Representaciones de lo masculino y lo femenino en libros escolares chilenos” en Eyzaguirre y Fontaine, eds., *El futuro en riesgo: Nuestros textos escolares*, Santiago, Centro de Estudios Públicos.

- Montenegro, Claudio (2001), "Wage Distribution in Chile: Does Gender Matter? A Quantile Regression Approach", Banco Mundial, Policy Research Report on Gender and Development: Working Paper Series 20, www.worldbank.org.
- Morgade, Graciela (2009), *Aprender a ser mujer, aprender a ser varón. Relaciones de género y educación. Esbozo de un programa de acción*, Buenos Aires, Novedades Educativas.
- Morgan, Sue, ed. (2006), *The Feminist History Reader*, Nueva York, Routledge.
- Morrison, Anna, Randall White y Ellen Van Velsor (1987), *Breaking the glass ceiling*, Reading, Addison-Wesley.
- Moscovici, Serge (1984), "The Phenomenon of Social Representations", en Farr y Moscovici, eds., *Social Representations*, Cambridge, Cambridge University Press.
- Moser, Caroline (1995) *Planificación de género y desarrollo. Teoría, práctica y capacitación*, Lima, Flora Tristán/Red Entre Mujeres.
- Moser, Caroline, y Annalise Moser (2005), "Gender Mainstreaming since Beijing: A Review of Success and Limitations in International Institutions", *Gender and Development* 13(2).
- Muchnik, Eugenia, Isabel Vial, Andreas Strüver y Bettina Harbart (1991), "Oferta de trabajo femenino en Santiago", *Cuadernos de Economía* 85.
- Munduate, Lourdes (2003), "Género y liderazgo. Diferencias entre hombres y mujeres en el acceso a puestos directivos", *Revista de Psicología Social* 18(3).
- Munizaga, Giselle (1983), *La mujer, el vecino y el deportista en los micromedios de gobierno*, Santiago, CENECA.
- Munizaga, Giselle y Lilian Letelier (1988), "Mujer y régimen militar", en *Mundo de Mujer. Continuidad y Cambio*, Santiago, CEM.
- Muñoz C., Carolina (2007), *Al margen de los medios: La representación de las mujeres en los medios de comunicación*, Santiago, Mesa Agenda Pro Género, Fundación Chile XXI.
- Myck, Michal, y Howard Reed (2005), "A Review of Static and Dynamic Models of Labour Supply and Labour Market Transitions", Londres, Institute for Fiscal Studies, *Working Paper* 6(15).
- Naciones Unidas (1953), *Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer*, www.un.org/es/documents.
- (2009), *2009 World Survey on the Role of Women in Development. Women's Control over Economic Resources and Access to Financial Resources, including Microfinance*, Nueva York, Departamento de Asuntos Económicos y Sociales.
- North, Douglass (1990), *Institutions, Institutional Change and Economic Performance*, Nueva York, Political Economy of Institutions and Decisions.
- Nussbaum, Martha (2002a), "Capabilities and Social Justice", *International Studies Review* 4(2).
- (2002b), "Women's Capabilities and Social Justice", en Maxine Molyneux y Shahra Razavi, eds, *Gender Justice, Development and Rights*, Oxford, Oxford University Press.
- Observatorio de Equidad de Género en Salud (2009), *Informe 2007-2008*, Santiago, Letras y Monos.
- Observatorio Social, Universidad Alberto Hurtado (2009), *Estudio Voz de Mujer: Los discursos de la elite chilena en materia de género y sus cambios en el campo político y económico*, informe final, Santiago, Comunidad Mujer y Universidad Alberto Hurtado.
- OCDE (2004), "Employment and Labour Market Statistics", base de datos en línea, en www.oecd.org.
- (2006a), PISA 2006. Marco de evaluación. Conocimientos y habilidades en Ciencias, Matemáticas y Lectura, www.oecd.org
- (2006), *Starting Strong II: Early Childhood Education Care*, París.
- (2007), *Babies and Bosses – Reconciling Work and family life: A Synthesis of Findings for OECD Countries*, París.
- O'Connor, Pat (1992), *Friendships between women: A critical review*, Nueva York, Guilford Press.
- OIT (2003), *Conferencia Internacional del Trabajo N°91, La hora de la igualdad en el trabajo*, Informe I, Ginebra.
- (2004), *Igualdad de género y trabajo decente: Convenios y recomendaciones para la igualdad de género*, Viena.
- Olavarría, José (2003), "Los estudios sobre masculinidades en América Latina", *Anuario social y político de América Latina y el Caribe* 6, Caracas, FLACSO-UNESCO.
- (2004), "Modelos de masculinidad y desigualdades de género", en Carlos Loma, *Los chicos también lloran. Identidades masculinas. Igualdad entre los sexos y educación*, Barcelona, Paidós.

- O'Neill, June, y Dave O'Neill (2005), "What Do Wage Differentials Tell Us about Labor Market Discrimination?", NBER Working Paper Series W11240.
- Organización Mundial de la Salud (2005), *Informe sobre la salud en el mundo: ¡Cada madre y cada niño contarán!*, OMS, Ginebra.
- Ortner, Sherry (1974), "Is Female to Male as Nature is to Culture?", en Michelle Rosaldo y Louise Lamphere, eds., *Woman, Culture and Society*, Stanford, Stanford University Press.
- Ortner, Sherry y Harriet Whitehead (1981), *Sexual Meanings: The Cultural Construction of Gender*, Cambridge, Cambridge University Press.
- Osborne, Raquel (2005), "Desigualdad y relaciones de género en las organizaciones: diferencias numéricas, acción positiva y paridad", *Política y Sociedad* 42(2).
- Osnowitz, Debra (2005) "Managing Time un Domestic Space. Home Based Contractors and Household Work", *Gender and Society* 19(1).
- Pahl, Ray (2003), *Sobre la amistad*, Madrid, Siglo XXI.
- Panaia, Marta (2001), "Trayectorias profesionales y demandas empresariales de ingenieros en la Argentina", *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo* 7(13).
- Pardo, Lucía (1988), "Una revisión histórica a la participación de la población en la fuerza de trabajo. Tendencias y características de la participación de la mujer", *Estudios de Economía* 15(1).
- Parpat, Jane (1994), "¿Quién es el 'otro'? Una crítica feminista posmoderna de la teoría y la práctica de mujer y desarrollo", en *Propuestas: Documentos para el debate*, Lima, Red Entre Mujeres.
- Paxton, Pamela, Sheri Kunovich y Melanie Hughes (2007), "Gender in politics", *The Annual Review of Sociology* 33.
- Pérez Galán, Beatriz (2003), "Género y desarrollo", *Colección Pedagógica Universitaria* 40, Granada, Universidad de Granada.
- Peter, Fabienne (2003), "Gender and the Foundations of Social Choice: The role of situated agency", *Feminist Economics* 9(2-3).
- Pichler, Shaun, Patricia Simpson y Linda Stroh (2008), "The Glass Ceiling in Human Resources: Exploring the Link between Women's Representation in Management and the Practices of Strategic Human Resource Management and Employee Involvement", *Human Resource Management* 47(3).
- Plataforma de Acción de Beijing (2000), documento en www.un.org/spanish/conferences/Beijing/mujer2021.htm
- PNUD (1995a), *Informe sobre Desarrollo Humano. La revolución hacia la igualdad en la condición de los sexos*, Ciudad de México.
- (1995b), *Gender and Human Development. Human Development Report 1995*, Nueva York.
- (1996), *Economic Growth and Human Development. Human Development Report 1996*, Nueva York.
- (1997), *Human Development to Eradicate Poverty. Human Development Report 1997*, Nueva York.
- (1998), *Informe sobre Desarrollo Humano en Chile. Las paradojas de la modernización*, Santiago.
- (2000a), *Informe sobre Desarrollo Humano en Chile. Más sociedad para gobernar el futuro*, Santiago.
- (2000b), *The Gender Question, South Asia. Human Development Report 2000*, Islamabad.
- (2001a), *Gender Mainstreaming: Strategy for Promoting Gender Equality Document*, Office of Special Advisor on Gender Issues and Advancement of Women, Nueva York.
- (2001b), *Informe sobre Desarrollo Humano 2001. Poner el adelanto tecnológico al servicio del desarrollo humano*, Nueva York.
- (2002), *Informe sobre Desarrollo Humano en Chile. Nosotros los chilenos: Un desafío cultural*, Santiago.
- (2003), *Informe de Desarrollo Humano de género en Bolivia 2003*, La Paz.
- (2004), *Informe sobre Desarrollo Humano en Chile. El poder: ¿Para qué y para quién?*, Santiago.
- (2005a), *The Arab Human Development Report. Towards the Rise of Women in the Arab World*, Amman.
- (2005b), *Informe Nacional de Desarrollo Humano 2005. Venciendo el temor. (In)seguridad ciudadana y desarrollo humano en Costa Rica*, San José.
- (2007a), "Guía para la transversalización de género en el PNUD – Chile", Santiago.
- (2007b), *Azerbaijan Human Development Report 2007. Gender Attitudes in Azerbaijan: Trends and challenges*, Bakú.
- (2007c), *Género, derechos y desarrollo humano*, Proyecto América Latina Genera, San Salvador.

- (2008), *Empoderadas e iguales: Estrategia de igualdad de género 2008-2011*, Nueva York.
- (2009), *Informe sobre Desarrollo Humano en Chile. La manera de hacer las cosas*, Santiago.
- PNUD-OIT (2009), *Trabajo y familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social*, Santiago.
- Podestá, Andrea, y Andrea Repetto (2007), “La dimensión de género en la reforma del sistema de pensiones chileno”, tesis para optar al grado de magíster en economía aplicada, Santiago, Universidad de Chile.
- Preston, Jo Anne (1999), “Occupational Gender Segregation. Trends and Explanations”, *The Quarterly Review of Economics and Finance* 39(5).
- Qizilbash, Mozaffar (2005), “Dialogue. Sen on Freedom and Gender Justice”, *Feminist Economics* 11(3).
- Ramos, Claudio (2009), *La transformación de la empresa chilena. Una modernización desbalanceada*, Santiago, Ediciones Universidad Alberto Hurtado.
- Rao, Aruna, y David Kelleher (2002), “Unraveling Institutionalized Gender Inequality”, *Occasional Paper* 8, AWID, www.awid.org.
- (2005), “Is there Life after Gender Mainstreaming?”, *Gender and Development* 13(2).
- Rau, Tomás (2008), “Trabajo a tiempo parcial en Chile”, *Trabajos de Investigación en Políticas Públicas* 6, Santiago, Universidad de Chile.
- Rico, Nieves (1993), “Desarrollo y equidad de género, una tarea pendiente”, *Mujer y Desarrollo* 13, Santiago, CEPAL.
- (2003), *Los sistemas de pensiones y sus deudas con la equidad de género entre las personas adultas mayores*, Santiago, CEPAL, Unidad Mujer y Desarrollo.
- Ríos, Marcela (2008), *Mujer y política: El impacto de las cuotas de género en América Latina*, Santiago, Catalonia.
- Ríos, Marcela, y Andrés Villar (2006), “Mujeres en el Congreso 2006-2010”, *Boletín Observatorio* 2, Santiago, FLACSO.
- Ríos, Marcela, Lorena Godoy y Elizabeth Guerrero (2003), *¿Un nuevo silencio feminista? La transformación de un movimiento social en el Chile posdictadura*, Santiago, CEM/Cuarto Propio.
- Rodríguez, Oscar (1996), “Desarrollos recientes en el estudio de las representaciones sociales”, *Polis. Investigación y Análisis Sociopolítico y Psicosocial* 2.
- Rojas, Aída, y Lorena Muñoz (2009), “El significado de la profesión para jóvenes de nivel socioeconómico bajo: Un estudio comparativo por género y por procedencia geográfica”, en Redondo y Muñoz, eds., *Juventud y enseñanza media en el Chile del Bicentenario. Antecedentes de la revolución pingüina*, Santiago, Observatorio Chileno de Políticas Educativas.
- Rossetti, Josefina (1993), “La práctica pedagógica discrimina a las mujeres. Efectos sobre la vida adulta”, en MINEDUC, *Educación y género. Una propuesta educativa*, Santiago, La Morada.
- Ruiz-Tagle, Jaime, y Kirsten Senbruch (2009), *Índice de Calidad del Empleo*, Santiago, PNUD-Ministerio del Trabajo.
- Saltzman, Janet (1992), *Equidad y género. Una teoría integrada de estabilidad y cambio*, Madrid, Cátedra.
- Santa Cruz, Adriana, y Viviana Erazo (1980), “*Compropolitán. El orden transnacional y su modelo femenino*”, México, Instituto Latinoamericano de Estudios Transnacionales (ILET), Nueva Imagen.
- Sayer, Liana (2005), *Gender, Time and Inequality: Trends in Women's and Men's Paid Work, Unpaid Work and Free Time*, Chapel Hill, University of North Carolina Press.
- Scott, Joan (1986), “Gender: A Useful Category of Historical Analysis”, en *Gender and the Politics of History*, Nueva York, Columbia University Press.
- Segato, Rita (2003), “Las estructuras elementales de la violencia: Contrato y status en la etiología de la violencia”, *Antropología* 334, Universidade de Brasília.
- Seidler, Víctor (1987), “Reason, Desire and Male Sexuality”, en Pat Caplan, ed., *The Cultural Construction of Sexuality*, Londres, Routledge.
- (1994), *The Unreasonable Men. Masculinity and Social Theory*, Nueva York, Routledge.
- (1995), “Los hombres heterosexuales y su vida emocional”, en *Debate Feminista* 6(11).
- (1997), *Man enough. Embodying Masculinities*, Thousand Oaks, SAGE.
- Seminariun Penrhyn Internacional (2007) “¿Mujeres al poder?”, www.seminarium.cl
- Sen, Amartya (1987), “Gender and Cooperative Conflicts”, *Working Papers* 18, Helsinki, UNU-WIDER.
- (2004), “Dialogue Capabilities, Lists, and Public Reason continuing the Conversation”, *Feminist Economics* 10(3).

- (2001), “The Impossibility of a Paretian Liberal”, *Journal of Political Economy* 78(1).
- Sen, Gita (1996), “Una economía alternativa desde una perspectiva de género” en Thera Van Osch, *Nuevos enfoques económicos, contribuciones al debate sobre género y economía*, Tegucigalpa, Centro de Estudios de la Mujer de Honduras.
- SERNAC (2003), *Observatorio sobre la publicidad comercial emitida en Chile. Análisis desde la perspectiva de género y consumo*, Santiago, Convenio SERNAC-SERNAM.
- SERNAM (1994), *Memoria Servicio Nacional de la Mujer 1990 – 1994*, Santiago.
- (2002), “Conciliación entre la vida laboral y la vida familiar de trabajadores y trabajadoras chilenos”, *Documento de Trabajo* 76, Santiago.
- (2005), *Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres 2000-2010. Evaluación primera fase 2000-2005*, Santiago.
- (2008), “Incorporación de la perspectiva de género en textos escolares”, *Documento de Trabajo* 101, Santiago.
- (2008a), “Valorización del trabajo doméstico no remunerado (Encuesta de uso del tiempo)”, *Documento de trabajo* 111, Santiago.
- (2008b), *Transversalización del enfoque de género. El caso de la Dirección del Trabajo*, Santiago.
- (2009a), *Observatorio de género sobre la imagen y el discurso en referencia a las mujeres en los medios de comunicación social en Chile*, Santiago, Departamento de Estudios y Capacitación del Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM), Observatorio Social de la Universidad Alberto Hurtado.
- (2009b), “Detección y análisis de la violencia intrafamiliar en la Región Metropolitana y La Araucanía”, *Documento de Trabajo* 121, Santiago.
- (2009c), “Análisis de la violencia en las relaciones de pareja entre jóvenes”, *Documento de Trabajo* 105, Santiago.
- (2009d), “Análisis de género en el aula”, *Documento de Trabajo* 117, Santiago.
- (2009e), “Documento de trabajo N°119. Perfil de la salud ocupacional de las mujeres en Chile”, www.sernam.cl.
- (2009f), *Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. La profundidad de un proceso. Sernam: 18 años de vida. 1991-2009*, Santiago.
- (2009g), *Transversalización del enfoque de género en servicios públicos. El caso del Instituto Nacional de Desarrollo Agropecuario INDAP*, Santiago.
- Sharim, Daniela (2005), “La identidad de género en tiempos de cambio: Una aproximación desde los relatos de vida”, *Psykhé* 14(2).
- Shein, Virginia (2001), “A Global Look at Psychological Barriers to Women’s Progress in Management”, *Journal of Social Issues* 57(4).
- Shepard, Bonnie (2009), *La salud sexual y reproductiva. Una carrera de obstáculos*, Santiago, Catalonia.
- Siaroff, Alan (2000), “Women’s Representation in Legislatures and Cabinets in Industrial Democracies”, *International Political Science Review* 21(2).
- Silva, Uca, Teresa Cáceres y Carmen Torres (1997), *Análisis de periódicos. La Tercera, El Mercurio, La Época*, Santiago, Observatorio de Medios de Comunicación, Sur Profesionales.
- Silva, Uca (2000), “Informe de Chile”, en *El lado oscuro de los medios*, Santiago, Isis Internacional, Ediciones de las Mujeres n° 30.
- Souza, M. Dolores, y Regina Oyanedel (2008), *La imagen de la mujer en la TV*, Santiago, Consejo Nacional de Televisión.
- Storvik, Aagot, y Pal Schone (2008), “In Search of the Glass Ceiling: Gender and Recruitment to Management in Norway’s State Bureaucracy”, *The British Journal of Sociology* 59(4).
- Subirats, Marina, y Cristina Brullet (1987), *La transmisión de los géneros en la escuela mixta*, Madrid, MEC.
- Todaro, Rosalba, y Sandra Lerda (1996), “¿Cuánto cuestan las mujeres? Un análisis de los costos laborales por sexo”, CEM, www.cem.cl.
- Tsebelis, George (1995), “Decision Making in Political System: Veto Players in Presidentialism, Parliamentarism, Multicameralism and Multipartyism”, *British Journal of Political Science* 25(3).
- UNIFEM (s/f), “Facts and Figures on Democratic Governance”, www.unifem.org.
- Unión Europea (1997), “Impacto diferencial de los sistemas electorales en la representación política femenina”, *Documento de trabajo Serie Derechos de la Mujer* 10, en www.europarl.eu.int.
- Universidad de Chile (2006), *Informe Final. Sistematización del proceso del Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG), del Sistema de Género 2002/2006*, Santiago, Facultad de Ciencias Sociales.

- Uriarte, Edurne, y Cristina Ruiz (1999), "Mujeres y hombres en las elites políticas españolas: ¿Diferencias o similitudes?", *Revista Española de Investigaciones Sociológicas* 88.
- Uribe, Rodrigo, Enrique Manzur, Pedro Hidalgo, Rebeca Fernández (2007), "¿Es sexista la publicidad gráfica chilena? Comparando la evidencia chilena con la internacional", *Economía y Administración* 151.
- Uribe-Echevarría, Verónica (2008), "Inequidades de género en el mercado laboral: el rol de la división sexual del trabajo", *Cuaderno de Investigación* 35, Santiago, Dirección del Trabajo.
- Valdés, Teresa (2007), "Igualdad de oportunidades y equidad de género. Aportes y desafíos para las políticas públicas", proyecto políticas para promover la inserción de la mujer en la vida pública. Mesa de trabajo pro género, en www.fes.cl.
- Valdés, Ximena (2007), *La vida en común. Familia y vida privada en Chile y el medio rural en la segunda mitad del siglo XX*, Santiago, LOM-USACH.
- Valdés, Ximena, Christine Castelain-Meunier y Margarita Palacios (2006), *Puertas adentro. Femenino y masculino en la familia contemporánea*, Santiago, LOM-CEDEM.
- Valenzuela, Eduardo y María Soledad Herrera (2006), "Tiempo, trabajo y familia", en Valenzuela, Tironi y Scully, eds., *El eslabón perdido. Familia, modernización y bienestar en Chile*, Santiago, Taurus.
- Valenzuela, María Elena (1993), "Las mujeres y el poder: Avances y retrocesos a tres años de democracia en Chile", *Proposiciones* 22.
- (1998), "Women and the Democratization Process in Chile", en Jaquette y Wolchik, eds., *Women and Democracy: Latin America and Central and Eastern Europe*, Baltimore, The Johns Hopkins University Press.
- Venturini, Tommaso (2009), "Diving in Magma: How to Explore Controversies with Actor-Network Theory", *Public Understanding of Science* 20.
- Verloo, Mieke (2001), "Another Velvet Revolution? Gender Mainstreaming and the Politics of Implementation", Working Paper 5, Viena, IWN.
- Von Borries, Vincent (2005), *El sistema de enfoque de género del Programa de Mejoramiento de la Gestión*, www.sernam.cl.
- Wängnerud, Lena (2009), "Women in Parliaments: Descriptive and Substantive Representation", *Annual Review of Political Science*.
- West, Candance y Don Zimmerman (1987), "Doing Gender", *Gender and Society* 1(1).
- Woodward, Alison (2003), "European Gender Mainstreaming: Promises and Pitfalls of Transformative Policy", *Review of Policy Research* 20(1).
- Yong, Carmen (1996), "Hacia el género desde las cifras. Cuando se cuantifican las diferencias", en Patricia Ruiz, ed., *Detrás de la puerta, hombres y mujeres en el Perú de hoy*, Lima, Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Zárate, María, y Lorena Godoy (2005), "Análisis crítico de los estudios históricos del trabajo femenino en Chile", *Cuadernos de Investigación* 2, CEM.
- Zárate, Soledad (1999), "Proteger a las madres: Origen de un debate público 1870-1920", *Nómadas* 1.
- Zveglich, Joseph, y Yana Van der Meulen (2003), "The Impact of Protective Measures for Female Workers", *Journal of Labor Economics* 21(3).



PN
UD

Chile

Otras publicaciones sobre Desarrollo Humano de la Oficina del PNUD en Chile

- Informe sobre Desarrollo Humano en Chile 1996
- Informe sobre Desarrollo Humano en Chile 1998
Las paradojas de la modernización
- Informe sobre Desarrollo Humano en Chile 2000
Más sociedad para gobernar el futuro
- Informe sobre Desarrollo Humano en Chile 2002
Nosotros los chilenos: un desafío cultural
- Informe sobre Desarrollo Humano en Chile 2004
El poder: ¿para qué y para quién?
- Informe sobre Desarrollo Humano en Chile 2006
Las nuevas tecnologías: ¿un salto al futuro?
- Informe sobre Desarrollo Humano en Chile Rural 2008
Seis millones por nuevos caminos
- Informe sobre Desarrollo Humano en Chile 2009
La manera de hacer las cosas

Serie Temas de Desarrollo Humano Sustentable

- Nº1 Globalización, identidad y Estado en América Latina,
Manuel Castells
- Nº2 Desarrollo Humano y globalización
- Nº3 Índice de Desarrollo Humano en Chile 1990-1998
- Nº4 Globalización económica y nuevo contrato social, Pierre Rossanvallon
- Nº5 Desarrollo Humano en las comunas de Chile
- Nº6 Chile: Informe sobre capacidad tecnológica, José Joaquín Brunner
- Nº7 Internet en Chile: oportunidad para la participación ciudadana,
Claudio Orrego y Claudio Araya
- Nº8 El índice de Desarrollo Humano en la población mapuche de la
región de la Araucanía. Una aproximación a la equidad interétnica
e intraétnica, Universidad de La Frontera y PNUD Chile
- Nº9 Transformaciones culturales e identidad juvenil en Chile
- Nº10 Expansión de la educación superior en Chile. Hacia un nuevo
enfoque de la equidad y calidad
- Nº11 Las trayectorias del Desarrollo Humano en las comunas de Chile
(1994-2003)
- Nº12 Chile rural. Un desafío para el desarrollo humano
- Nº 13 La sociedad chilena ha cambiado de escala: ¿Y ahora qué?

Durante las últimas décadas se han producido en Chile cambios profundos, que han resultado en un mayor grado de igualdad de género. Esto se debe reconocer y valorar, pues ha significado avances reales en las vidas de gran cantidad de mujeres y hombres. Sin embargo, esos cambios no han sido suficientes para lograr la plena igualdad de género, no puede afirmarse que lo logrado esté asegurado, ni que el país seguirá avanzando inercialmente hacia tal objetivo.

Este Informe sostiene que tras los cambios de las últimas décadas, Chile parece topar con los núcleos más duros de la desigualdad de género, aquellos que expresan toda la complejidad y multidimensionalidad del fenómeno.

Estos obstáculos o núcleos duros son de diverso tipo: provienen de las representaciones culturales predominantes, del modo en que se estructuran las relaciones en el espacio doméstico, de los marcos institucionales, de las características de los mercados de trabajo y de las correlaciones de poder e intereses de los actores que moldean el espacio público. Unos refieren a características específicas de las relaciones sociales y otros se refieren a la manera en que la acción pública ha intentado modificar esas relaciones. Estos núcleos duros se interrelacionan y se potencian entre sí. Comprender y actuar sobre esa compleja interacción parece ser el desafío central que debe acometerse con miras a seguir avanzando.

Para hacer frente al desafío de la igualdad de género hay que aprovechar la oportunidad que ofrece el momento actual, en que este ideal es compartido por una amplia mayoría de las personas. Esta valoración ciudadana representa una oportunidad y un recurso para la sociedad.

Como se expone en este Informe, la distancia entre la igualdad deseada y la igualdad efectivamente vivida sigue siendo amplia y queda aún mucho por hacer. Responder a ese desafío es vital para la sociedad en su conjunto. El avance hacia la igualdad de género, y con ella al Desarrollo Humano, dependerá en buena medida de la capacidad de los actores públicos y privados para agregar y sostener la voluntad política indispensable para completar la tarea ya iniciada.

Cofinanciado por:

