



UNIVERSIDAD DE CHILE

FACULTAD DE CIENCIAS FÍSICAS Y MATEMÁTICAS

DEPARTAMENTO DE INGENIERÍA INDUSTRIAL

**ANÁLISIS DEL PROGRAMA MUJER TRABAJADORA Y JEFA DE HOGAR DEL
SERVICIO NACIONAL DE LA MUJER Y LA EQUIDAD DE GÉNERO DESDE
EL PIVOTE DE LA IGUALDAD DE GÉNERO**

**TESIS PARA OPTAR AL GRADO DE
MAGISTER EN GESTIÓN Y POLÍTICAS PÚBLICAS**

LESLY ANDREA MEYER GUZMÁN

**PROFESORA GUÍA:
PAMELA CARO MOLINA**

**MIEMBROS DE LA COMISIÓN:
MARÍA EUGENIA BERSEZIO PINOCHET
KATHERINE OLIVERI ASTORGA**

**SANTIAGO DE CHILE
2017**

RESUMEN DE LA TESIS PARA OPTAR AL TÍTULO DE MAGÍSTER EN GESTIÓN Y POLÍTICAS PÚBLICAS

POR: Lesly Meyer Guzmán

FECHA: 07/06/2017

PROFESOR GUÍA: Pamela Caro Molina

Análisis del Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar del Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género desde el pivote de la Igualdad de Género.

El presente estudio de caso recoge la percepción de mujeres y hombres vinculadas/os al Programa Mujeres Jefas de Hogar del Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género, respecto a los alcances de dicho programa en materia de promoción del empoderamiento y la autonomía económica de sus participantes, lo anterior considerando que las políticas de género basadas en la igualdad como horizonte y como principio *deben hacer posible que las mujeres detenten mayor autonomía y poder*, que se supere el desequilibrio de género existente y que se enfrenten las nuevas formas de desigualdad (Benavente & Valdés, 2014, pág. 6).

Para conocer la percepción que tienen personas vinculadas al programa respecto a la promoción del empoderamiento y la autonomía económica por parte de éste se realizaron 19 entrevistas semiestructuradas a diversos actores sociales involucrados en las fases de diseño, implementación y evaluación del programa, así como a expertas en temáticas de género e igualdad. La información obtenida de lo anterior se observó a través de un análisis de contenido y desde una perspectiva feminista.

Entre los principales hallazgos destacan el hecho de que las y los profesionales locales del PMJH reconocen la relevancia de trabajar en la promoción de la autonomía económica de las mujeres, pues comprenden que ésta se constituye como la base para el desarrollo de las autonomías física y política. Además, recalcan que una mujer autónoma económicamente es capaz de incidir en su vida sin temor a lo que puedan pensar otras personas, cuenta con mayor poder de negociación respecto a las decisiones que se toman en el hogar y con una posición de resguardo más fuerte, lo que tiene implicancias importantes en su vida y la construcción de su identidad.

El PMJH logra abordar y potenciar la autonomía de las mujeres en la medida que las apoya en el acceso al trabajo, la generación y control de recursos propios, fortalece sus capacidades y habilidades, promueve su desarrollo personal, auto reconocimiento y asociatividad, entre otros aspectos. Sin embargo, se identificaron elementos a los cuales se debe poner atención tanto a nivel de diseño como de implementación de programa, tales como la sustentabilidad de la inserción laboral de las mujeres y la reproducción de los roles y estereotipos de género a través de la formación en oficios tradicionalmente femeninos, los que podrían afectar la promoción de la autonomía económica y empoderamiento de las mujeres.

DEDICATORIA

A Isidora por su paciencia,

A mi madre y abuela por apoyarme a la hora de hacer frente a las barreras de género que debemos enfrentar las mujeres cuando asumimos desafíos profesionales y laborales.

AGRADECIMIENTOS

A la Fundación Konrad-Adenauer-Stiftung (KAS),

Al Proyecto Fondecyt de Iniciación N° 11140202 “Significados y experiencias de la niñez y vejez como polos vitales de “cuidado” en familias del medio rural del Valle de Aconcagua. Una lectura desde la perspectiva de género” del que este estudio de caso forma parte,

A los de siempre.

TABLA DE CONTENIDO

I.	INTRODUCCIÓN	1
II.	MARCO TEÓRICO	4
A.	CLAVES PARA LA LECTURA	4
i.	La igualdad de género desde el empoderamiento y la autonomía	4
ii.	Aproximaciones al concepto de empoderamiento	5
iii.	Aproximaciones al concepto de autonomía	11
iv.	Restricciones para la autonomía económica de las mujeres y la inserción al mercado laboral	13
B.	CONTEXTO HISTÓRICO	24
i.	Políticas públicas e igualdad de género	24
ii.	El género en lo público: el caso chileno	25
iii.	Mecanismos institucionales de igualdad de género	31
C.	CASO DE ESTUDIO PROGRAMA MUJER TRABAJADORA Y JEFA DE HOGAR	35
i.	Antecedentes del programa	35
ii.	Descripción del Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar	39
III.	PROBLEMATIZACIÓN	43
IV.	OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN	46
i.	Pregunta de investigación	46
ii.	Objetivo general	46
iii.	Objetivos específicos	46
V.	METODOLOGÍA	47
i.	Perspectiva de investigación	47
ii.	Estrategia de investigación	47
iii.	Tipo de Estudio	48
iv.	Selección de unidades de análisis y observación	49
v.	Técnicas de recolección de información	51
VI.	PRESENTACIÓN DE RESULTADOS	53
i.	Presentación general del trabajo de campo	53

ii.	Análisis descriptivo de los resultados	53
iii.	Análisis relacional de los resultados	83
VII.	CONCLUSIONES.....	92
VIII.	BIBLIOGRAFÍA.....	103

ÍNDICE GRÁFICOS

Gráfico 1 Evolución de la tasa de participación laboral por sexo en Chile (en %).....	16
Gráfico 2 Participación laboral femenina según rango etario y quintil de ingresos al 2013 (en %)	17
Gráfico 3 Evolución de la jefatura de hogar femenina entre 1990- 2015 (en %).....	35

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1 Elementos que condicionan la ejecución del PMJH.....	84
--------------------------------------------------------------------	----

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Acciones y áreas de trabajo del programa piloto.....	37
Tabla 2 Acciones y áreas de trabajo del programa.....	41
Tabla 3 Subcategorías y categorías construidas a partir de la codificación de las respuestas	54
Tabla 4 Temáticas abordadas en cada uno de los talleres	56
Tabla 5 Temáticas abordadas en los talleres para el trabajo independiente	57
Tabla 6 Temáticas abordadas en los talleres para el trabajo dependiente	58
Tabla 7 Estructura (composición distintas líneas).....	62
Tabla 8 Población objetivo y participantes.....	70
Tabla 9 Percepciones en torno al impacto	72

INTRODUCCIÓN

Las políticas de género basadas en la igualdad como horizonte y como principio deben hacer posible que las mujeres detenten mayor autonomía y poder, que se supere el desequilibrio de género existente y que se enfrenten las nuevas formas de desigualdad (Benavente & Valdés, 2014, pág. 6). Así, la inclusión de las demandas de igualdad de género en las políticas se constituye como un elemento fundamental para avanzar en la construcción de sociedades más democráticas que permitan a sus ciudadanos y ciudadanas ejercer sus derechos en forma plena (Benavente & Valdés, 2014, pág. 16).

En Chile, “la emergencia en el debate público e institucional de nuevos discursos, en particular el de Derechos Humanos y el de desarrollo humano, facilitó el reconocimiento de la desigualdad de género como un problema de política pública” (Guzmán & Montaña, 2012). De este modo, desde el año 1991 se han implementado diversas políticas públicas y programas que han tenido como cometido principal avanzar en la promoción de la equidad e igualdad de género (Guzmán, 2011, pág. 133). Uno de ellos es el Programa Mujer Jefa de Hogar implementado por el Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género, el cual ha sido considerado como una de las acciones prioritarias de los gobiernos de la Concertación (SERNAM & Asesorías para el Desarrollo, 1999), permaneciendo en la agenda gubernamental desde el año 1991 (Armijo, 2003) hasta la actualidad. El objetivo de este programa es “contribuir a la inserción laboral de calidad de las mujeres, entregando herramientas para enfrentar las principales barreras de acceso que enfrentan en el mercado del trabajo” (SERNAM, 2015). Este se inserta en el Área Mujer y Trabajo del Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género, cuyo foco está puesto en el desarrollo de iniciativas programáticas tendientes a fortalecer la autonomía. Esto es, autonomía económica (empleabilidad, emprendimiento y buenas prácticas laborales en el mundo público y privado), sexual y reproductiva (SERNAM, 2015).

La fundamentación del programa radica en que Chile tiene uno de los índices más bajos de participación laboral femenina, pues aun cuando ésta ha presentado un crecimiento sostenido en el tiempo (INE, 2015, pág. 39) “llama la atención que esta permanece baja en relación a los otros países de la región y también respecto de lo esperado por su nivel de avance en la transición demográfica” (CEPAL, 2013, pág. 14). Así, es posible observar que pese a los esfuerzos del Estado a través de sus programas y políticas, los pendientes en igualdad de género en el espacio laboral y el empoderamiento de las mujeres persisten (OCDE, 2012).

En este marco, cabe preguntarse desde donde están pensando el problema de género las instituciones públicas. ¿Cuál es el punto de partida? De acuerdo a la misión del Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género el foco estaría puesto en la “Promoción de la

igualdad, autonomía, equidad, no discriminación y una vida libre de violencia para las mujeres, en toda su diversidad al interior de la sociedad” (SERNAM, 2014, pág. 2). Pero, ¿En qué medida las acciones desarrolladas para cumplir este cometido contribuyen al empoderamiento y la autonomía de las mujeres? “La autonomía y el empoderamiento de las mujeres constituyen un requisito indispensable para el logro de la igualdad de género, además de ser parte de procesos individuales y políticos para el ejercicio pleno de los derechos humanos” (Benavente & Valdés, 2014, p. 18; Pautassi, 2007). En este marco, encontrar respuestas a las preguntas enunciadas anteriormente constituye el desafío de este trabajo.

Los diagnósticos de los/as expertos/as no son muy positivos a la hora de evaluar el impacto de las acciones públicas desarrolladas para promover el empoderamiento y la autonomía de las mujeres (CEPAL, 2012) (Arriagada & Gálvez, 2014). Pero, ¿Cuál es la percepción que tienen quienes ejecutan dichas acciones o han participado de éstas? ¿Cuál es el juicio que realizan respecto al avance y los desafíos en materia de promoción de la igualdad de género? Abrir el debate a la “ciudadanía” (en este caso a quienes están implicados/s de una u otra forma en la situación en tensión) enriquece el estudio en la medida que se reconoce a las/os otras/os como interlocutores/as válidos/as y recogemos el carácter crecientemente heterárquico o policéntrico de las sociedades modernas, en donde no hay espacio para una única observación de lo público (Miranda & Razeto, 2014, pág. 387).

Para concretar lo anterior, el estudio centra su atención en el Programa Mujer Jefa de Hogar del Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género, ahondando en la percepción que tienen mujeres egresadas, profesionales locales y del nivel central y expertas respecto a la promoción de la igualdad de género por parte de éste.

La razón por la cual se escogió dicho programa radica en la relación que tiene su objetivo general, el cual busca “contribuir a la inserción laboral de calidad de las mujeres, entregando herramientas para enfrentar las principales barreras de acceso que enfrentan en el mercado del trabajo” (SERNAM, 2015), con el empoderamiento y promoción de la autonomía de las mujeres. El fomento de la inserción laboral es un aspecto propio del empoderamiento económico, pues facilita el desarrollo de la competitividad, el acceso a factores productivos y servicios y favorece al aumento de oportunidades que permitan mejorar la calidad de vida de las personas (ASOCAM , 2007, pág. 20). Esto también se relaciona con la autonomía económica, la cual se explica cómo la capacidad de las mujeres de generar ingresos y recursos propios a partir del acceso al trabajo remunerado en igualdad de condiciones que los hombres (CEPAL, 2012, pág. 53). “El poder adquirido por las mujeres en el acceso a los recursos motiva una mayor conciencia de género; esta conciencia da el impulso necesario para una mayor participación en la toma de decisiones, la cual promueve un mayor control sobre recursos y beneficios, lo que significa que las mujeres tienen el poder de influir en su destino y en el de sus sociedades” (Senso, 2009, pág. 16) y

cambios fundamentales para avanzar hacia la igualdad (Blazquez, Flores, & Berríos, 2012).

La relevancia de esta investigación radica en la necesidad de visibilizar la situación de las mujeres y conocer el impacto que tienen las acciones desarrolladas desde el sector público para eliminar las brechas, barreras y desigualdades de género. Es fundamental para avanzar en igualdad y construir sociedades más democráticas generar información que permita insuamar los procesos de toma de decisión, diseño de políticas y programas y reformulación de acciones en pos de mejorar su impacto en materia de género. “Avanzar hacia un sociedad más justa implicaría, por lo tanto, la reforma de aquellos rasgos del Estado que lesionan la dignidad de la mujer y frustran la igualdad de oportunidades” (Htun, 2010, pág. 69).

En consideración de lo anterior, en este estudio de caso se pretende conocer la percepción que tienen personas vinculadas al Programa Mujer Jefa de Hogar de SERNAM en relación al impacto de éste en el empoderamiento y la autonomía económica de las mujeres.

En la primera sección se presenta el marco teórico y antecedentes principales de la investigación. En la segunda se continúa con la problematización y los objetivos. La tercera parte está compuesta por la metodología utilizada. La cuarta parte la compone el análisis de la información la que, a su vez, se divide en el análisis descriptivo, la constatación de fenómenos y el análisis integral final. En la quinta y última parte se presentan las conclusiones de la investigación.

I. MARCO TEÓRICO

A. CLAVES PARA LA LECTURA

i. La igualdad de género desde el empoderamiento y la autonomía

“El desarrollo humano y la teoría feminista coinciden en la necesidad de alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. El primero porque busca la expansión de las capacidades de todas las personas, y la teoría feminista porque desde la teoría y la práctica política quiere ejercer esas capacidades en igualdad de condiciones” (AECID, 2009, pág. 5). En este marco, “la autonomía y el empoderamiento de las mujeres constituyen un requisito indispensable para el logro de la igualdad de género, además de ser parte de procesos individuales y políticos para el ejercicio pleno de los derechos humanos” (Benavente & Valdés, 2014, p. 18; Pautassi, 2007). Según Camberos (2011, p. 45), “para lograr el desarrollo y la equidad, el empoderamiento se proyecta como una herramienta que permitirá en este siglo XXI mirar el mundo con ojos de mujer”, como se señaló en el lema del camino a Beijing o en la IV Conferencia Mundial de la Mujer celebrada en 1995.

En este sentido, “el empoderamiento se ha convertido en el eje central de la perspectiva de género y supone un fortalecimiento de la posición social, económica y política de las mujeres” (Vengas, 2005, pág. 3). Es un concepto transformador que interviene en y para aquellos grupos o sectores sociales que cuentan con menos oportunidades que otros/as para determinar sus vidas. Se reconoce además que uno de los principales desafíos con respecto al empoderamiento refiere a la incorporación de la noción de ciudadanía en la práctica social de los/as actores (ASOCAM, 2007). ¿La razón de lo anterior? tiene que ver principalmente con la importancia que tiene el hecho de tener conciencia de los derechos que nos son propios por el hecho de ser humanos y la libertad con la que contamos para poder exigirlos y hacerlos valer de manera efectiva. De acuerdo a Freire (1990) al empoderar estamos pasando de una “conciencia no reflexiva, en que la persona es objeto y carece de capacidad de selección, a una persona sujeto que se confronta con la realidad y participa en la toma de decisiones y en la conformación de la sociedad” (Freire, 1990, pág. 34).

Por tanto, avanzar en igualdad de género desde el empoderamiento implica contribuir en la generación de procesos que les permitan a las mujeres adquirir poder y control sobre sus vidas, además de tomar conciencia sobre los derechos de los que son titulares. En esta misma línea, Schuler (1997) identifica el empoderamiento como un “proceso por medio del cual las mujeres incrementan su capacidad de configurar sus propias vidas y su entorno, una evolución en la concientización de las mujeres sobre sí mismas, en su estatus y en su eficacia en las interrelaciones sociales”. Sin embargo, el empoderamiento de las mujeres

como proceso para alcanzar la igualdad de género no es suficiente si no es incorporado el enfoque de la autonomía de las mujeres (Pautassi, 2007).

De acuerdo Berlien, Franken, Pavez, Polanco, & Varela (2016) la autonomía se ha definido como “el grado de libertad que una mujer tiene para poder actuar de acuerdo con su elección y no con la de otros. En tal sentido, hay una estrecha relación entre la adquisición de autonomía de las mujeres y los espacios de poder que puedan instituir, tanto individual como colectivamente. En la décima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe (Quito, 2007), junto a la importancia del empoderamiento de las mujeres, se plantea la necesidad de avanzar en el ejercicio de la autonomía como elemento fundamental para alcanzar la igualdad.

A continuación se ahondará en los conceptos de empoderamiento y autonomía, enfatizando en su implicancia para la igualdad de género.

ii. Aproximaciones al concepto de empoderamiento

El uso del término por parte del Movimiento Social de Mujeres apareció en los años 60, cuando éste “mediante un dialogo contestatario y rebelde con los modelos de desarrollo que habían invisibilizado a las mujeres, cuestionó los modelos y puso el concepto en la agenda pública” (León, 1997, p. 2). Las feministas acusaron que las fallas de los modelos radicaban en los “enfoques bienestarista, antipobreza y empresarial”, aduciendo a que estos no enfrentaban ni cuestionaban las estructuras que perpetúan la opresión y explotación de las mujeres pobres (Moser, 1989 en Batliwala, 1997, p. 189).

A partir de lo anterior se clasificaron los intereses y necesidades de las mujeres “entre prácticos y estratégicos, siendo los primeros aquellos que dan respuesta a las necesidades materiales de las mujeres, aquellas que se constituyen como demandas prácticas: lucha por el empleo, la salud, la vivienda, etc.” (León, 1997, p. 2). Por otro lado, los intereses y necesidades estratégicas son aquellas que “apuntan a un cambio fundamental en las relaciones de poder desiguales existentes entre los géneros” (León,1997).

“Se entiende que el empoderamiento por su carácter transformador, persigue, no sólo una mejora en la condición de las mujeres a través de la satisfacción de intereses prácticos; sino también una mejora de su posición en las relaciones de género a través de la satisfacción de sus intereses estratégicos” (Camberos, 2011, pág. 42).

“El empoderamiento es un componente que en la retórica de las políticas con perspectiva de género se volvió polisémico” (León, 1997, p. 1). Desde la cooperación internacional los intereses y necesidades de las mujeres fueron abordados a partir de dos estrategias. Por un lado se utilizó la estrategia Mujer en el desarrollo (en adelante MED) , la cual “buscó

resolver necesidades prácticas de las mujeres, o sea, las que se identificaban con sus roles aceptables y que no desafiaban su lugar dentro del orden social que las colocaba en posición subordinada” (León, 1997, p. 3). Esta forma de percibir y abordar el papel de la mujer al interior del modelo de desarrollo imperante no fue suficiente, pues no logró incorporar a las mujeres en los procesos de modernización y desarrollo, continuando con su marginación y desigualdad en el acceso a los recursos (AECID, 2009). Ya en los años 80 se utilizó la estrategia Género en el desarrollo (en adelante GED), la cual busca superar las limitaciones del enfoque anterior (AECID, 2009) incorporando “la participación y la igualdad de las mujeres por medio de la transformación de las estructuras políticas” (León, 1997, p. 3).

Sin embargo, en los años 90 el término fue utilizado para hacer referencia a cualquier cosa que tomara en cuenta a las mujeres, banalizando el sentido del concepto, empleando éste “como sustituto de integración, participación, identidad, desarrollo y planeación y no siempre referido a su origen emancipador” (Vengas, 2005, pág. 3). Batliwala (1997) y Zapata et al., (2002) son más tajantes y plantean que “al tiempo que se ha proyectado la agudeza de su perspectiva [del empoderamiento], se ha diluido y vaciado su significado” (Vengas, 2005).

Desde el punto de vista feminista, el empoderamiento se constituyó como “un vía para satisfacer las necesidades estratégicas de género”, es decir, como herramienta de transformación de las estructuras de subordinación (León, 1997, p. 3). En este marco el empoderamiento es considerado como un proceso que “altera la conciencia, identifica áreas de cambio, permite crear estrategias, promueve el cambio, canaliza las acciones y los resultados, que a la vez permiten alcanzar niveles más altos de conciencia y estrategias más acordes con las necesidades y mejor ejecutadas” (Batliwala, 1997, pág. 201). Por ende, el empoderamiento no puede ser considerado como un proceso vertical o unilateral, pues la multiplicidad de temáticas que impacta y el carácter propio de éstas hacen que tanto su dirección como su forma sean dinámicas, asemejándose, según Batliwala (1997) a un espiral. De este modo, es posible reconocer que “el empoderamiento tiene significados diferentes en cada escenario y para cada individuo o grupo” (Vengas, 2005, pág. 3).

Ahora bien, a pesar de que existen distintas corrientes de pensamiento al interior del movimiento feminista, la mayoría de ellas coincide en que “para lograr la transformación de la conciencia de las mujeres es necesario empoderarlas” (León, 2001, p. 100). Por lo que al menos existe un consenso importante respecto a la relevancia del empoderamiento como estrategia para promover el desarrollo con igualdad.

Las diferencias se evidencian en la noción de poder que impera en cada corriente, la cual condiciona y moldea la visión de empoderamiento que se tenga. Pero, ¿cuál es la relevancia del poder en esta discusión? “El rasgo más sobresaliente del término empoderamiento es

contener la palabra poder”, el cual según Rowlands (1997) se constituye como fuente de opresión (abuso) y/o de emancipación (uso) dependiendo de la forma en que se relacionen los sujetos con éste. “El desarrollo del concepto empoderamiento se relaciona con el tema del poder y con las relaciones que las mujeres tengan con éste” (León, 2001, p. 94).

Los distintos tipos de poder definen los alcances del empoderamiento como tal. Por un lado se encuentra el poder suma cero, el cual “implica que la pérdida de poder de una persona o grupo significa la pérdida de poder de otra persona o grupo. Se trata de un poder dominador, controlador, con capacidad de imponer decisiones sobre los otros” (León, 2001, p. 101).

Por otro lado se encuentra el poder suma-positivo, el cual implica que “el poder que tenga una persona o un grupo incrementa el poder total disponible. Permite compartir el poder y favorece el apoyo mutuo. Esta noción de poder se ubica en el núcleo del concepto de empoderamiento” (León, 2001, p. 102).

“El empoderamiento es un proceso que se manifiesta en diferentes escenarios y por tanto no existe una receta única ni un modelo prescriptivo” (León, 2001, p. 103). Su riqueza radica en la diversidad de formas que adquiere para cada individuo de acuerdo a su vida, contexto, historia y el lugar en el que se encuentre en las distintas esferas de la vida.

Pero, ¿qué tienen que ver los dos tipos de poder resumidos con la mujer? “De manera muy general puede advertirse que las mujeres básicamente han sido objeto en la sociedad de las diferentes clases de poder sobre, del poder dominador, particularmente del poder invisible y por ello se ha dicho que están en situación de desempoderamiento” (León, 2001, p. 103).

Ahora bien, hay quienes plantean que es necesario superar el dualismo entre las nociones de poder suma- cero o positivo y avanzar hacia “una nueva concepción de poder, que asuma formas de democracia y poder compartido: la construcción de nuevos mecanismos de responsabilidad colectiva, de toma de decisiones y de responsabilidades” (Batliwala, 1997, pág. 202). “Desde la utopía de los Movimientos de Mujeres es preciso señalar que el empoderamiento es entendido a través de poderes solidarios, de poderes transformadores, de poderes generativos y no de poderes de dominación, de poderes excluyentes, de poderes que han llevado a la guerra, a soluciones bélicas de los conflictos” (León, 1997, p. 6)

Por otro lado, “una de las contradicciones fundamentales en el uso del término empoderamiento lo expresa el debate entre el empoderamiento individual y el colectivo” (León, 2001, p. 96), donde el primero guarda relación con hacer las cosas sin ayuda de otros, apunta a la promoción de sujetos autónomos e independientes, “que los aparta de lo solidario, de la cooperación y de la acción colectiva” (León, 2001, p. 2). Como bien plantea León (1997) el “empoderamiento individual puede ser una simple y mera ilusión si no se

conecta con las luchas sociales, con las preocupaciones colectivas de hacer democracia y cambiar nuestras sociedades” (León, 2001, p. 2).

“El empoderamiento incluye no sólo el cambio individual, sino que también la acción colectiva”. Por tanto, establecer un vínculo entre una y otra es fundamental para alterar los procesos y estructuras que reproducen la posición subordinada de las mujeres (León, 1997, p. 2).

Así, el empoderamiento conduce al logro de la autonomía individual, a estimular la resistencia, la organización colectiva y la protesta mediante la movilización. Se entiende como un “desafío a la ideología patriarcal con miras a transformar las estructuras que refuerzan la discriminación de género y la desigualdad social (...) se trata de un proceso de superación de la desigualdad de género” (León, 2001, p. 104).

En este marco, se plantea que para acortar la distancia entre el trabajo en lo práctico y en lo estratégico se debe “avanzar hacia marcos más integrados según los cuales el desarrollo debe trabajar por las mujeres en lo práctico sin perder de vista lo estratégico. La pregunta es entonces, ¿cómo tener en cuenta las relaciones de poder entre hombres y mujeres, y de esta manera buscar solucionar no sólo condiciones concretas materiales de las mujeres, sino que cambien las relaciones sociales de género en la sociedad y se construyan democracias con equidad de género?” (León, 1997, p. 3).

La respuesta a la pregunta enunciada en el párrafo anterior sería la siguiente de acuerdo al planteamiento de León (1997) “lo importante es imprimirle al trabajo, en lo práctico, un carácter político o hacer que procesos que parecen individuales, personales, privados, muestren sus rasgos políticos y permitan ver las estructuras de opresión para luego cuestionar los valores que las sustentan” (León, 1997, p. 3).

“Los procesos de empoderamiento son para las mujeres un desafío a la ideología patriarcal, con miras a transformar las estructuras que refuerzan la discriminación de género y la desigualdad social” (Camberos, 2011, pág. 45). Lo que se busca es que las mujeres puedan tomar conciencia de que existe una “ideología que legitima la dominación masculina y que entiendan que esta ideología perpetúa la discriminación” [de género] (Camberos, 2011, pág. 45).

Ahora bien, Durston (2000) plantea que es necesario asegurar ciertas condiciones facilitadoras para el empoderamiento, entre las cuales destacan:

- Generación de espacios institucionales que permitan a las mujeres participar del quehacer político público
- Formalización, resguardo y respeto de derechos legales

- Fomento de la organización de las mujeres para ampliar sus redes y capital social
- Transmisión de capacidades que favorezcan el ejercicio de la ciudadanía
- Creación de acceso y control de recursos y activos

Una vez constituida esta base el proceso de empoderamiento debiese darse con mayor facilidad y proyección en el corto y largo plazo (Montaño, 2001).

En cuanto a los distintos tipos de empoderamiento que podemos encontrar, “la literatura desglosa el empoderamiento en económico, político y social y señala que existe una estrecha relación [interrelación] entre ellos” (León, 1997, p. 8). De este modo no es posible alcanzar el empoderamiento social sin el político, de la misma forma que el empoderamiento económico no puede operar sin los dos anteriores. La sinergia entre las tres dimensiones “favorece el empoderamiento de los/as actores sociales que ven ampliadas sus oportunidades y fortalecidas sus capacidades para mejorar su calidad de vida” (ASOCAM , 2007, pág. 5).

El empoderamiento social refiere a un proceso multidimensional que incluye tanto a la persona como a su entorno familiar y contexto comunitario, así como a las instituciones públicas y privadas. En él entran en juego el “auto reconocimiento personal como sujetos portadores de derechos, el fortalecimiento del tejido institucional y el desarrollo de la capacidad de las organizaciones para incidir en diferentes ámbitos de la vida, la economía, la política, la cultura y las instituciones” (ASOCAM , 2007, pág. 7). Por un lado, el auto reconocimiento tiene que ver con la persona y su relación con su entorno inmediato, buscando dar respuesta a preguntas como: ¿quién soy? ¿Cuáles son mis capacidades y competencias? ¿Cómo me relaciono con otras personas? Por otro lado, el fortalecimiento del tejido institucional y el desarrollo de la capacidad de las organizaciones implica “otorgar relevancia a la capacidad de trabajar en alianzas, negociar, consensuar y construir sinergias entre distintos actores, sobre todo con las instancias del poder público” (ASOCAM , 2007, pág. 9). Lo anterior requiere, como correlato, un esfuerzo por parte del Estado en la promoción de la participación ciudadana, el “fomento de la corresponsabilidad y el fortalecimiento de una gestión transparente y eficiente” (ASOCAM , 2007, pág. 9).

Por su parte, el empoderamiento político está orientado al equilibrio en las relaciones y en la distribución del poder, de modo que los grupos sociales excluidos y/o discriminados puedan construir democrática y equitativamente “las decisiones relacionadas con el mejoramiento de la calidad de sus vidas”. Se trata entonces de concientizar a las personas sobre sus derechos y deberes, motivarlos a tomar partido por la acción, vincularlos con algo más amplio [pasando de lo local a lo global]. “Para lograr el empoderamiento político de las mujeres, es indispensable construir un tejido de redes y alianzas estratégicas que generen sinergias entre todos” (ONU Mujeres, 2014, pág. 12). ¿Qué logramos con todo esto? “una activa y deliberante participación en los espacios de poder y de decisión pública

por parte de quienes se encontraban excluidos”. En este marco, un actor empoderado políticamente es aquel que ha logrado acumular un conjunto de valores, capacidades, actitudes, aptitudes que les permitan acceder con éxito a espacios de discusión, debate y decisión (ASOCAM , 2007, pág. 14). “El empoderamiento político permite fortalecer los valores democráticos y contribuye a consolidar condiciones para el desarrollo humano” (Senso, 2009, pág. 22).

Ahora bien, el empoderamiento económico tiene que ver con el desarrollo de capacidades en pos del aumento de oportunidades que permitan mejorar la calidad de vida de las personas y el acceso a los factores productivos y de servicios. El objetivo principal de esta dimensión del empoderamiento radica en promover la inserción en el mercado laboral y el desarrollo de la competitividad. La importancia del empoderamiento económico se funda en el “derecho que tiene toda persona a vivir dignamente para lo que necesita, entre otras cosas, dinero” (ASOCAM , 2007, pág. 20). Apunta a la capacidad de elegir distintas alternativas, tomar decisiones y determinar e influir en los resultados personales y familiares.

Cabe mencionar que los efectos del empoderamiento [en términos generales] hacen relación a un efecto multiplicador en la medida que los resultados alcanzados en alguna de las dimensiones enunciadas anteriormente abren nuevas oportunidades de desarrollo y representan el comienzo de un proceso formativo y reflexivo que empuja a las personas a plantearse y replantearse sus metas y aspiraciones, lo cual puede impactarles tanto a nivel social, político o económico. “El poder adquirido por las mujeres en el acceso a los recursos motiva una mayor conciencia de género; esta conciencia da el impulso necesario para una mayor participación en la toma de decisiones, la cual promueve un mayor control sobre recursos y beneficios, lo que significa que las mujeres tienen el poder de influir en su destino y en el de sus sociedades” (Senso, 2009, pág. 16).

Es importante mencionar que “recientemente, las economistas feministas le han dado especial atención al empoderamiento económico y a su relación con la autonomía económica” (Camberos, 2011, pág. 8). Se plantea que si bien este tipo de empoderamiento no es el único camino para el empoderamiento general, se considera “crucial para el bienestar de las mujeres, en cuanto apunta a la capacidad de elegir distintas alternativas, tomar decisiones y determinar e influir en los resultados personales y familiares” (León, 1997, p. 8). Esto último se refiere a la “habilidad de poder negociar con otros miembros del hogar a la hora de tomar decisiones” (León, 1997, p. 8), lo que implica a su vez un “control sobre la vida que es importante para conseguir la igualdad de oportunidades” (Camberos, 2011, pág. 42).

Cabe mencionar que en las políticas y análisis sobre empoderamiento económico se han privilegiado los proyectos sobre generación de ingresos y microcrédito, y se ha dado menor importancia al tema de los activos (León, 1997, p. 9), cuestión que no ha cambiado hasta

hoy. Resulta interesante indagar en este tema, pues se considera que los activos podrían “contribuir al poder de negociación dentro del hogar, independientemente se generen o no ingresos” (León, 1997, p. 9). Se identifican distintos factores requeridos para adquirir activos y disponer de ellos, entre los cuales se encuentran: el mercado del trabajo, valores y normas sociales y derechos, tanto formales como consuetudinarios (León, 1997, p. 10).

En este sentido se plantea que el empoderamiento económico sería entonces el medio a través del cual se consigue la autonomía económica, la cual refiere específicamente al “control de la mujer de recursos materiales, incluye la habilidad para lograr ingresos propios y decidir cómo se usan, adquirir activos a su propio nombre y usar y disponer de ellos” (León, 1997, p. 8). Se plantea además que la autonomía económica se constituye como el piso sobre el cual se construyen tanto la autonomía política como física (SERNAM, 2015). “Los procesos de empoderamiento entrañan, pues, cambios en la conciencia, la autonomía, las identidades individuales y colectivas, la percepción del mundo y del propio ser de las mujeres” (Vengas, 2005, pág. 4).

Es importante referirse al concepto de autonomía de las mujeres pues esta se constituye como una medida para evaluar el logro en el proceso de empoderamiento y de superación de la exclusión social (Montaño, 2001).

iii. Aproximaciones al concepto de autonomía

La acepción de autonomía vinculada a la visión rousseauniana apunta a la idea de autodeterminación en las diferentes dimensiones de la vida del ser humano (Castillo, 2011). En relación con el género, la autonomía se ha definido como “el grado de libertad que una mujer tiene para poder actuar de acuerdo con su elección y no con la de otros. En tal sentido, hay una estrecha relación entre la adquisición de autonomía de las mujeres y los espacios de poder que puedan instituir, tanto individual como colectivamente” (Benavente & Valdés, 2014, pág. 19). La autonomía de las mujeres tanto en el espacio público como en el privado es fundamental para que éstas puedan ejercer sus derechos humanos (CEPAL, 2012). Se vincula estrechamente con procesos de individuación y construcción de identidades, lo que implica reconocer los propios valores y asumirse como ciudadanas con derechos y deberes. Refiere entonces a la “capacidad de las mujeres de autodefinirse según su posición dentro del orden social y formular una propuesta de transformación en función de intereses personales y no familiares (hijos)” (Armijo, 2003, pág. 93). Desde esta perspectiva, al igual que en el caso del empoderamiento, la autonomía puede clasificarse en: económica, física y política [en la toma de decisiones], constituyéndose éstas como “los tres pilares de la igualdad de género y de una ciudadanía paritaria” (CEPAL, 2012, pág. 55).

Por un lado, la autonomía física refiere a la capacidad de decidir sobre la vida sexual y reproductiva y hacer frente a la violencia de género, la cual ha sido utilizada como forma de dominación. “Para diversos/as autores/as feministas, las distintas formas de agresión e invasión del cuerpo de las mujeres constituyen en su conjunto un sistema de violencia de género” (Cruz, 2011). La autonomía de los cuerpos es una dimensión ineludible en la superación de la subordinación y sujeción de las mujeres.

Mientras que la autonomía política guarda relación con la participación de las mujeres en los distintos niveles del Estado y en instancias de toma de decisión individual y colectiva a nivel comunitario. De acuerdo a Sen (2001) cuando nos referimos a este tipo de autonomía estamos entendiendo a las mujeres como agentes activos de cambio, como promotoras dinámicas de transformaciones sociales que pueden alterar tanto la propia vida como la de los hombres (Castillo, 2011). Según Caro (2011) se trata de “potenciar la constitución de un sujeto político”.

De acuerdo al interés del presente estudio de caso se profundizará en la autonomía económica de las mujeres, considerando que esta última se constituye como un pilar fundamental para el empoderamiento [económico] y por tanto para la promoción de la igualdad de género.

La autonomía económica se explica cómo la capacidad de las mujeres de generar ingresos y recursos propios a partir del acceso al trabajo remunerado en igualdad de condiciones que los hombres. Considera el uso del tiempo y la contribución de las mujeres a la economía. “El hecho de no tener ingresos propios forma parte de un círculo vicioso en que la pobreza de los ingresos familiares, sumada a la división sexual del trabajo que prevalece en la sociedad, confina a las mujeres a realizar quehaceres domésticos en sus hogares y no poder salir al mercado laboral” (CEPAL, 2012, pág. 53).

En este marco, la autonomía económica se relaciona directamente con el poder de negociación con otros miembros del hogar. Según lo que plantea la teoría económica feminista, “entre mayor es la posibilidad de la mujer de sobrevivir fuera del hogar por tener una posición de resguardo más fuerte, mayor será su capacidad de negociación dentro del hogar y, a su vez, podrá incrementar su autonomía económica” (León, 1997, p. 9). Con una posición de resguardo y retirada fuerte se refiere a la tenencia de propiedades, al control de los activos, al acceso al trabajo y otras fuentes de ingreso, y la posibilidad de acceder a recursos económicos, sociales y emocionales (León, 1997).

Se reconoce que existen factores que limitan el poder de negociación de las mujeres, los cuales están asociados por un lado a barreras discriminatorias¹ y por otro al mandato cultural² que “asigna a las mujeres la carga laboral no remunerada asociada a la reproducción y el sostenimiento de la vida humana” (León, 1997, p. 9). Para abordar lo anterior, “es necesario reconocer los obstáculos mentales y económicos que dificultan el cambio, por lo cual se enfatiza en la importancia de la reflexión crítica para lograr una acción transformadora” (Schuler, 1997, pág. 191).

Lo anterior se relaciona estrechamente con los indicadores que plantea el Observatorio de Igualdad de Género de CEPAL para determinar la autonomía económica: el primero refiere a la “población sin ingresos propios por sexo”, mientras que el segundo corresponde al “tiempo total de trabajo”, entendido como el número total de horas destinadas al trabajo remunerado y al doméstico no remunerado, desagregada por sexo (SERNAM, 2015, pág. 22). De aquí se desprende que “un camino deseable para fomentar mayor empoderamiento de las mujeres por medio de su autonomía económica es la inversión del tiempo total en ambas participaciones: destinar mayor tiempo al trabajo remunerado y menor a las labores no remuneradas: domésticas y de cuidado” (Arriagada & Gálvez, 2014 , pág. 9).

iv. Restricciones para la autonomía económica de las mujeres y la inserción al mercado laboral³

Chile es un país que se ha caracterizado por su crecimiento económico en la última década. Alcanzando entre los años 2003 y 2011 una tasa de crecimiento anual promedio del PIB de 4,8%. Pese a lo anterior, aún presenta problemas característicos de los países en vías de desarrollo (Arce, 2012, pág. 12). Estos últimos guardan relación con la desigualdad e inequidad social existente y la mantención de los niveles de pobreza. En este marco tiene sentido que un “mayor crecimiento económico al interior de un país, no asegura

¹ Las barreras discriminatorias refieren a las desigualdades que afectan a las mujeres en el área educativa, laboral, en acceso a salud y prestaciones médicas, en la generación de nuevas y mejores oportunidades, entre otras.

² El mandato cultural relaciona a las mujeres con el cuidado, el trabajo doméstico no remunerado (Montaño, Políticas para el empoderamiento de las mujeres como estrategia de la lucha contra la pobreza , 2003) y las labores asociadas al ámbito reproductivo.

³ Falta de dinamismo económico, reducción significativa en el ritmo de creación de empleos y disminución de la tasa de ocupación regional- para tener una idea de su magnitud, esta reducción implica que alrededor de un millón de personas dejaron de conseguir un empleo en la región- son las principales características que hoy describen al mercado laboral de América Latina. Lo anterior ha tenido implicancias directas en la relación entre la tasa de ocupación y la tasa de crecimiento de la población en edad de trabajar, siendo la primera más baja que la segunda. Pese a esto, aún no se han registrado efectos negativos sobre la tasa de desocupación al interior de la región, dado que el comportamiento de esta ha sido contrarrestado a partir de la caída pronunciada de la tasa de participación (OIT, 2014).

Cabe mencionar que existen diferencias significativas entre las tasas de participación de los países pertenecientes al Caribe y América Central y los de América del Sur (sobre todo los del cono sur). Esto se debe a que los primeros, quienes han tenido mayor vinculación económica y comercial con Estados Unidos, se han visto favorecidos por el repunte económico de esta nación. Lo que ha tenido implicancias positivas en las tasas de ocupación y participación. Los segundos por su parte, se han visto afectados por el menor crecimiento de algunos países emergentes, así como por el menor dinamismo en los precios de los principales commodities de exportación (OIT, 2014).

necesariamente mejores condiciones de vida para todos sus habitantes” (Fundación SOL, 2012, p. 4).

De acuerdo a lo planteado por la Fundación Sol (2011) “Chile presenta serios problemas en la calidad del empleo, con una clara tendencia a la informalidad, desprotección e inestabilidad laboral lo suficientemente honda como para hablar de una “nueva cuestión social” o la existencia de una vulnerabilidad de masas respecto al trabajo” (Fundación SOL, 2011, p. 1). Las desigualdades de género que se producen en el mercado laboral se manifiestan en diferentes niveles: en el acceso, en el tipo de inserción y en las condiciones de segregación que deben enfrentar principalmente las mujeres (INE, 2015, pág. 24).

En 1990 la tasa de ocupación alcanzó un 37%, mientras que en el 2011 dicho valor aumentó en 7 puntos porcentuales. Paralelamente, la tasa de participación laboral pasó de 52% a 56% en ese mismo periodo. Ahora bien, las principales tendencias de cambio identificadas en el mercado laboral en la última década del siglo XX y la primera del siglo XXI han estado enfocadas en tres aspectos:

- Aumento en los años de educación promedio de los/as trabajadores/as de 9,7 años a 11,4.
- Aumento de la edad promedio de los/as trabajadores/as de 36,6 años a 40. El cual se puede explicar por proceso de transición demográfica avanzada que se ha instalado en Chile desde el año 2000 (BOREAL Investigación - Consultoría LTDA., 2011) y por el aumento en la participación de las personas mayores de 65 años en el mercado laboral (Castex & Sepúlveda, 2014, pág. 8).
- Aumento en los años de experiencia⁴ de los/as trabajadores/as de 20,8 años a 23,6.

Ahora bien, respecto a la composición del grupo de ocupados/as se tiene que para el año 1990 y hasta principios del año 2000 el porcentaje de asalariados/as se mantuvo constante en un 73%, mientras que entre los años 2006 y 2011 existió un crecimiento acelerado de asalariados/as que alcanzó un 76%. En lo que respecta a la formalidad del empleo de este grupo es posible reparar en que la tasa de contratación pasó de un 85% a un 84% entre los años 1990 y 2011. Por otro lado, el porcentaje de trabajadores por cuenta propia alcanzó un 23% en 1990 y desde 1996 hasta la hoy se ha mantenido constante en un 20% (Castex & Sepúlveda, 2014).

Si analizamos los datos expuestos anteriormente por sexo, tendremos que aun cuando el mercado laboral se encuentra altamente masculinizado, pues para el año 2013 los hombres representaban el 53,5% de la población ocupada, “cabe destacar la inserción laboral que han tenido las mujeres, la cual ha aumentado en las últimas décadas, marcando diferencias

⁴ De acuerdo a Castex & Sepúlveda (2014:7), ésta se define como [edad-escolaridad-6].

significativas en las tasas de los últimos años” (INE, 2015, pág. 51). Es importante considerar que “la participación de las mujeres en la actividad económica pone de manifiesto (...) [y] respondería al deseo de escapar del encierro doméstico y, al mismo tiempo, a una voluntad de apertura a la vida social” (Armijo, 2003, pág. 95).

“La creciente incorporación de las mujeres en el mercado del trabajo constituye, sin duda alguna, un imperativo para el desarrollo productivo y social” (OIT, 2000, pág. 194). CEPAL, FAO, ONU Mujeres, PNUD & OIT (2013) plantean que los factores que explican el avance e incremento de la participación laboral femenina en Chile están asociados a:

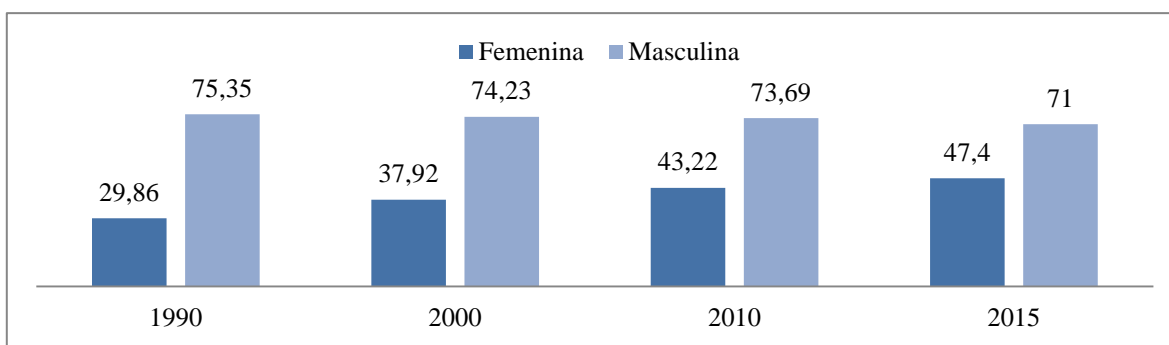
1. Necesidad de aportar ingresos a la familia, la cual se encuentra vinculada estrechamente con el incremento de la jefatura de hogar femenina (CEPAL, FAO, ONU Mujeres, PNUD, OIT , 2013).
2. Retardo en el inicio de la maternidad y disminución de la tasa de fecundidad, lo que guarda estrecha relación con cambios en los proyectos de vida de las mujeres (INE, 2015) (Larrañaga, 2006) (Mizala, Romaguera, & Henríquez, 1998).
3. Expansión de la tasa de escolaridad de las mujeres, lo cual tiene un impacto positivo en las posibilidades de inserción laboral de éstas. “Quienes tienen menos años de escolaridad presentan tasas de ocupación más bajas y más alta para quienes cuentan con estudios de postgrado” (INE, 2015, pág. 53). Ahora bien, es importante comprender que si bien el factor educacional es un condicionante de inserción tanto para mujeres como para hombres, una vez dentro del mercado laboral éste no es suficiente para derribar las brechas salariales existentes (Benven & Peticara, 2007) (Bordon, 2006) (Contreras & Puentes, 2000).
4. Cambios culturales y conciencia de derechos (CEPAL, FAO, ONU Mujeres, PNUD, OIT , 2013, págs. 31-32). “Estos procesos han estimulado cambios en las representaciones sociales de lo femenino y lo masculino, en el sentido de ampliar las bases de valoración social de las mujeres. Asimismo, han facilitado la negociación en torno a la redistribución de tareas domésticas al interior del hogar y la conceptualización de problemas privados como problemas públicos. De este modo, se han generado nuevas bases para la constitución de la ciudadanía de las mujeres” (OIT, 2000, pág. 193).

Sin embargo, “aun cuando la tasa de participación laboral femenina ha presentado un crecimiento sostenido en el tiempo” (INE, 2015, pág. 39) “llama la atención que en Chile

esta permanece baja en relación a los otros países de la región⁵ y también respecto de lo esperado por su nivel de avance en la transición demográfica” (CEPAL, 2013, pág. 14). A partir de lo anterior, en los últimos años se ha generado un fuerte debate en torno a las bajas tasas de participación laboral femenina exhibidas por nuestra economía.

“Pese a la favorable tendencia de los últimos 10 años, nuestros índices siguen estando muy por debajo de los valores mostrados por las economías avanzadas e, incluso, por los países de América Latina” (Medina & Paredes, 2013, pág. 6). De hecho, a raíz de lo anterior, organismos internacionales como CEPAL, OIT y FMI, han generado ciertas recomendaciones y sugerencias al país para que éste pueda aumentar efectivamente sus tasas de participación femenina (INE, 2015).

Gráfico 1 Evolución de la tasa de participación laboral por sexo en Chile (en %)



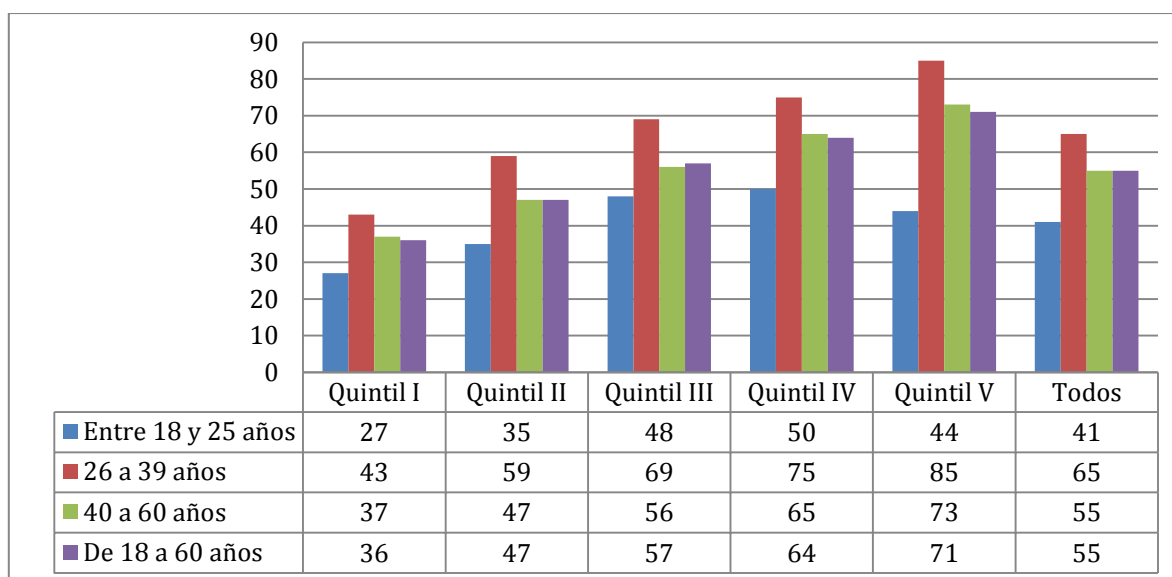
Fuente: Elaboración propia en base a datos obtenidos en Castex & Sepúlveda, 2014, CEPAL, 2013 y CASEN 2015.

En Chile, las tasas de participación laboral tanto de mujeres como de hombres han estado alineadas con las tendencias regionales de aumento de la primera y disminución de la segunda. En este contexto, destaca la magnitud de crecimiento de la tasa de participación femenina, la cual aumentó en 17,54 p% (aproximadamente) en 25 años, pasando de un 29,86% en 1990 a un 47,4% en 2015. Lo anterior resulta significativo si consideramos que entre los años 1960 y 1990 la tasa de participación femenina creció solamente en 7 p% (Cárdenas, Correa, & Prado, 2014). “Al analizar la ocupación de las mujeres de acuerdo a su estado conyugal se observa que para el año 2013 quienes presentan una mayor tasa son las divorciadas y aquellas que se encuentran separadas o anuladas” (INE, 2015, pág. 53).

⁵ Cabe mencionar que los países que poseen altas tasas de participación laboral femenina en América Latina son aquellos cuyos procesos de transición demográfica son recientes y acelerados, donde los niveles de dependencia de los adultos mayores se mantienen constantes, la tasa de fecundidad es decreciente y existe una concentración notable de la población en las edades potencialmente activas con alta presencia femenina (CEPAL, 2013, pág. 11). Lo anterior condiciona las libertades de las mujeres y permite que éstas puedan destinar parte del tiempo que antes ocupaban en labores de crianza, dada la desigual distribución de las labores de reproducción entre géneros que prima todavía (CEPAL, 2013, pág. 11), en participar en el mercado laboral. Por otro lado, Chile, Argentina y Uruguay han alcanzado su punto de inflexión en el proceso de transición demográfica, lo que ha impactado significativamente en la tasa de participación laboral femenina de dichos países, dada la disminución del bono demográfico y el aumento en la tasa de envejecimiento de la población (CEPAL, 2013, págs. 13-14). Como resultado de las tendencias descritas, hay una clara convergencia de la participación femenina hacia la masculina, aunque la distancia entre una y otra es todavía importante, situación que plantea a todos los países el reto y la oportunidad de avanzar en el cierre de esta brecha mediante políticas tendientes a estimular la participación femenina (CEPAL, 2013, pág. 12).

A nivel regional, también existen diferencias según rango etario, donde destaca la participación laboral de las mujeres cuyas edades fluctúan entre los 35 y 49 años, alcanzando un 62,2% de participación. Por otro lado, el porcentaje de participación que obtienen las mujeres cuyas edades superan los 50 años no supera el 35% (CEPAL, FAO, ONU Mujeres, PNUD, OIT , 2013). En Chile la situación es similar, ya que desde el punto de vista etario y también socioeconómico la tasa de participación laboral femenina muestra grandes diferencias (Medina & Paredes, 2013, pág. 10).

Gráfico 2 Participación laboral femenina según rango etario y quintil de ingresos al 2013 (en %)



Fuente: Elaborado en base a figura 4 presentada en Medina & Paredes, 2013, p. 10.

El gráfico 2 da cuenta de las tendencias de participación laboral que siguen las mujeres según el rango etario y el quintil de ingresos al que pertenecen. De esta forma, entre los 18 y los 25 años de edad las mujeres alcanzan niveles de participación laboral que bordean el 41%, sin embargo, quienes pertenecen a los quintiles III y IV superan la media grupal con tasas de participación cercanas al 50%. Se trata de mujeres cuyo ingreso autónomo per cápita del hogar va desde los \$102.327 a los \$290.695⁶, lo que corresponde a un nivel socioeconómico medio-alto.

Por otro lado, entre los 26 y los 39 años destacan las tasas de participación laboral de las mujeres pertenecientes a los quintiles IV y V, cuyo valor supera en más de 10 p% la media grupal. Cabe mencionar que ésta última equivale a un 65%, constituyéndose como la más alta dentro del conjunto de grupos etarios. “Al evaluar la tasa de participación por edad se

⁶ De acuerdo a la Encuesta CASEN (2013): Quintil de ingreso I va de \$0 - \$59.817; Quintil de ingreso II va de \$59.818 a \$102.326; Quintil de ingreso III va de \$102.327 a \$162.202; Quintil de ingreso IV va de \$162.203 a \$290.695; Quintil de ingreso V desde \$290.696.

encuentra que para las mujeres se produce un peak entre los 25 y 35 años” (Benvin & Peticara, 2007, pág. 8). Según Benvin & Peticara (2007) lo anterior se produce porque “las mujeres más jóvenes tienen mayor capacidad de adaptarse al mercado laboral” (Benvin & Peticara, 2007, pág. 39).

Entre los 40 y los 60 años la tasa de participación femenina disminuye en 10 puntos porcentuales respecto al grupo etario anterior, pasando de un 65% a un 55%. Al interior de este grupo se mantiene la tendencia de participación de acuerdo a los distintos quintiles, por lo que las tasas más elevadas se concentran en los quintiles IV y V y las más bajas en los quintiles I y II.

En términos generales, el comportamiento de la tasa de participación laboral de las mujeres entre los 18 y 60 años no difiere del identificado en los grupos descritos anteriormente, donde destaca la participación femenina en los quintiles cuyo ingreso autónomo per cápita del hogar va desde los \$162.203 en adelante sin existir un máximo.

Resulta interesante reflexionar en torno a la relevancia que adquiere el factor socioeconómico en el análisis de las tasas de participación laboral femenina, pues, no es casual que éstas alcancen sus máximos en los quintiles IV y V en todos los grupos etarios y sus mínimos en los quintiles más bajos. “A medida que cae el nivel socioeconómico, la participación decae fuertemente hasta cifras inferiores al 40% de participación” (Medina & Paredes, 2013, pág. 10). “Las mujeres más pobres son justamente las que tienen mayores dificultades de inserción laboral, debido a sus bajos niveles de escolaridad y calificación, escasas oportunidades de empleo y falta de redes y de servicios de apoyo para el cuidado infantil” (DIPRES, 2009, pág. 3).

La distancia que existe entre la tasa de participación de las mujeres del primer quintil con el promedio de cada uno de los grupos etarios es bastante elevada, pues va desde los 14 puntos porcentuales a los 21 puntos porcentuales. Por otro lado, quienes pertenecen al quintil II se encuentran de 6 a 8 p% bajo las medias de los diferentes grupos, situación que no deja de ser relevante. Esta situación de desigualdad y de existencia de brechas en el mercado laboral afecta en forma especial a las mujeres jefas de hogar, dado que la responsabilidad del trabajo doméstico y el cuidado de los miembros de la familia impone restricciones de tiempo que limitan el acceso de estas mujeres al trabajo (DIPRES, 2009).

Según la CASEN (2013) del total de mujeres pertenecientes a los quintiles I y II un 29% se desempeña como jefa de hogar mientras que un 32% reconoce a su pareja como tal. Respecto al estado civil de dichas mujeres, destaca el 23,9% alcanzado en la categoría soltera, seguido por un 18,2% en la categoría casada. Lo anterior constituye una señal importante para identificar la prevalencia de hogares unipersonales o monoparentales en los quintiles y en las mujeres analizadas. De acuerdo a esto último, es importante tener en

consideración que “el concepto tradicional de familia -nuclear biparental- se ha visto alterado en el último tiempo” (Kong & Moreno, 2014, pág. 5). En este marco se ha dado paso a nuevas formas de organización familiar donde destacan justamente los hogares en donde el padre o madre cumplen ambos roles en ausencia del otro (Kong & Moreno, 2014). En este sentido, “el cuidado de niños y niñas a su cargo es uno de los motivos principales que las jefas de hogar evidencian para acceder o permanecer en el mercado laboral. Las responsabilidades familiares, por ejemplo, pueden llevar a aceptar trabajos de menor calidad y con menor protección laboral a cambio de flexibilidad para compatibilizar el trabajo remunerado con el trabajo doméstico” (DIPRES, 2009, pág. 3). En este mismo sentido, “las condiciones en que las mujeres entran al mercado formal e informal de trabajo están ligadas a las condiciones en que realizan o resuelven su trabajo doméstico” (Lamas, 1996, pág. 8). (Araujo, 2009).

Los patrones de participación laboral femenina en cada país tienen directa relación, además de factores demográficos, culturales o de contingencias (como guerras), con las formas de organización del trabajo doméstico en las distintas etapas de la vida reproductiva de las mujeres y las familias (Schkolnik, 2004, pág. 8). Como se mencionó en párrafos anteriores, “en un país como Chile, los factores culturales, como el machismo y el pensamiento conservador de la población, restan oportunidades reales para la ocupación de la mujer y la búsqueda de empleo” (Arce, 2012, pág. 6). Ahora bien, es importante tener en cuenta que las mujeres pertenecientes a los quintiles más bajos son en muchas ocasiones beneficiarias de las políticas asistenciales que ofrece el Estado, por lo que reciben bonos y subsidios si cumplen con los requisitos establecidos. Lo anterior también es un factor que condiciona la entrada de las mujeres al mercado laboral, pues éstas se encuentran expuestas a la trampa de la inactividad, la cual apunta a “no generar ingresos aparte de los programas para no perder los beneficios que estos ofrecen” (Fundación Equitas; Fundación Friedrich Ebert, 2013, pág. 136). Es importante considerar que cada vez que se “genera un programa social cuya contraparte resulta ser la mujer, lo que se está haciendo indirectamente es postergar y obstaculizar su inserción al mercado laboral y junto con ello la posibilidad de salir de manera autónoma de la pobreza” (Shkolnik, 2004, pág. 14).

Por otro lado, “las condiciones laborales a las que pueden optar las y los trabajadores estarán determinadas por el mercado del trabajo al que se incorporen. En otras palabras, las condiciones laborales permean la segmentación laboral”. Esta última refiere a la existencia de puestos de trabajo con buenas condiciones y otros con condiciones inferiores e inclusive precarias (cada segmento define sus propias condiciones y salarios) (INE, 2015, págs. 27-28). En esta misma línea “se ha planteado que hoy se estaría produciendo una feminización de empleos de mala calidad o feminización de los empleos precarios de trabajo” (Cárdenas, Correa, & Prado, 2014, pág. 398).

Ahora bien, “un aspecto relevante de la teoría de la segmentación es el cruce que se realiza con la segregación ocupacional, fenómeno clave para el análisis de género” (INE, 2015, pág. 30). En este sentido, un aspecto a destacar tiene que ver con el desarrollo de tareas domésticas. “La mayoría de las mujeres siguen ejerciendo trabajos que socialmente se consideran femeninos (...) A pesar de que han incursionado crecientemente en sectores económicos y ramas de actividad tradicionalmente masculinas, se mantienen ciertos patrones culturales acerca del empleo femenino que inciden en su inserción laboral” (SERNAM, 2008, págs. 25-26). De esta forma, queda en evidencia una forma de segregación en el mercado laboral que es netamente sexual denominada segregación horizontal (INE, 2015, pág. 31). “La segregación laboral según género es un fenómeno social a través del cual se expresa el orden patriarcal en el mercado del trabajo” (Cárdenas, Correa, & Prado, 2014, pág. 400).

Lo anterior se enmarca en un mandato social (INE, 2015) que determina las tareas que deben cumplir las personas de acuerdo a su sexo al interior de la sociedad. De esta manera, las mujeres son las encargadas de asumir tareas “vinculadas principalmente a la esfera privada de la vida (es decir a lo doméstico y a tareas reproductivas)” (INE, 2015, pág. 26), mientras los hombres tienen libertad de acción para desenvolverse en la esfera pública. “Esta situación, de acuerdo a lo que indican tradicionalmente los estudios de género, puede ser explicada por división sexual del trabajo” (INE, 2015, págs. 12-13). Se trata entonces de roles (productivo y reproductivo) asignados socialmente en base al género de los individuos, de espacios que limitan y coartan la libertad de acción de las personas y de “estereotipos que se producen y reproducen en la vida social, y que determinan aquellas actividades y comportamientos considerados como adecuados y esperados para hombres y mujeres” (INE, 2015, pág. 25).

La segmentación y la segregación sexual en el espacio laboral son fenómenos que merman el bienestar de las mujeres en la medida que tienen un fuerte impacto en las condiciones salariales –desiguales- que éstas deben aceptar y en sus – escasas- posibilidades de ascenso y movilidad. De esta forma, las mujeres “en su deseo e interés de permanecer en el mundo laboral acceden a puestos con inferiores condiciones, muchas veces desprotegidos, con remuneraciones más bajas y jornadas de trabajo más inestables, pero que resultan más (o los únicos) accesibles” (INE, 2015, pág. 32).

Cabe mencionar que “la región Latinoamericana registra un nivel relativamente alto de segmentación ocupacional por sexo, que disminuye en el tiempo pero a un ritmo muy lento” (CEPAL, FAO, ONU Mujeres, PNUD, OIT, 2013, pág. 46). “La lenta disminución en el tiempo de la segmentación laboral por sexo contribuye a la continuidad de brechas de género en términos de cantidad, calidad de empleo y salarios en detrimento de las mujeres. Por tanto, la eliminación de estas brechas con el fin de que mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades para conseguir un trabajo decente es una tarea pendiente y urgente

en América Latina y el Caribe” (CEPAL, FAO, ONU Mujeres, PNUD, OIT , 2013, pág. 47).

Lo anterior “demuestra que aun cuando se logren niveles altos de desarrollo, pueden seguir existiendo barreras para la total integración de la mujer en la actividad económica” (CEPAL, 2013). Esto se debe precisamente a las condiciones culturales y las características de la estructura del mercado del trabajo. Las “definiciones sociales de género juegan un rol importante en la resistencia a la reducción de la desigualdad de género” (Contreras D. H., 2012, pág. 7). En este marco, la necesidad de generar políticas públicas que “hagan converger las definiciones sociales de género a través de percepciones más igualitarias” es inminente (Contreras D. H., 2012, pág. 14).

Ahora bien, además de las dificultades y desigualdades a las que están expuestas las mujeres una vez que se han incorporado al mercado del trabajo, existen ciertas barreras de ingreso que obstaculizan y condicionan su inserción laboral en un primer momento. El hecho de que las mujeres se enfrenten a dichas barreras con “resignación” – pues de lo contrario no podrían acceder a ningún empleo- sin la intención de derrocarlas- lo que requeriría un alto nivel de conciencia social sobre la problemática- activa un proceso de reproducción y naturalización de éstas (INE, 2015).

De acuerdo a lo anterior, se reconoce que el “machismo y el predominio de un concepto de familia tradicional” se constituyen como las principales barreras de acceso al mercado laboral para las mujeres, sumada a la “escasa provisión de cuidado infantil y rigidez laboral” (Encina & Martínez, 2009, pág. 8). En relación a esta última se plantea que la legislación laboral chilena no se ha adaptado a las realidades sociales y familiares existentes. “No se le ha dado la relevancia que ameritan los temas de flexibilidad laboral y modalidades de contratación” (Benven & Peticara, 2007, pág. 3) y por tanto se ha limitado la inserción laboral de algunas mujeres que no logran conciliar las responsabilidades domésticas y de cuidado “asumidas” con las exigencias y condiciones del mercado del trabajo. “Las responsabilidades de cuidados domésticos y de familiares son socialmente asignadas a las mujeres, lo que las limita respecto del tiempo que tienen disponible – y el que sus empleadores(as) creen que ellas pueden destinar – al trabajo remunerado. Así, la conjugación de los ámbitos doméstico y laboral se vuelve compleja para algunas mujeres, produciéndose dificultades en cuanto a la inserción femenina en los espacios públicos” (INE, 2015, pág. 8). De acuerdo a Armijo (2003: pp. 95) “las mujeres acrecientan sus funciones y responsabilidades al momento de trabajar”.

Paralelamente, el número de hijos/as, la escasa provisión de cuidado infantil compatible con los horarios de trabajo formales y los roles de género atribuidos a la mujer, confabulan en contra de ésta limitando y obstaculizando su participación e inserción laboral (INE, 2015). “Hay una valorización y reconocimiento a su labor productiva, pero la presencia de

hijos sigue estableciendo condiciones restrictivas para el trabajo femenino, elementos que van conformando una identidad en estas mujeres que combinan trabajo y familia” (Armijo, 2003, pág. 118). El número de hijos y la edad de éstos afecta negativamente la probabilidad de participación, de aquí que “la participación laboral decrece con el número de hijos” (Peticara, 2009, pág. 27), “sobre todo si éstos son menores de 3 años” (Benavides, Castañeda, & Ibacache, 2011, pág. 8). En este sentido, mientras más pequeños/as sean los/as hijos/as mayor será su nivel de dependencia y por tanto sus exigencias de cuidado, las cuales van dirigidas principalmente a la madre. Se considera que cuando una mujer de estrato popular decide incorporarse al trabajo, “se enfrenta a fuertes restricciones, entre las que destaca una oferta insuficiente de instancias gratuitas de cuidado infantil” (Raczynski, 2006).

“Una política laboral promocional de la posición de la mujer debe contemplar medidas que redistribuyan efectiva y equitativamente las responsabilidades familiares” (Armijo, 2003, pp. 96). “Se deben aplicar políticas que incentiven la oferta de trabajo femenina facilitando el acceso de sus hijos a guarderías y a la educación pre escolar” (Benavides, Castañeda, & Ibacache, 2011, pág. 8). Ahora bien, “la asistencia a algún establecimiento escolar no libera a la madre del cuidado del niño. En general los horarios de salas cunas (a excepción de las que tienen jornada extendida) no son compatibles con el trabajo a tiempo completo y las mamás necesitan combinar el cuidado infantil formal con cuidados informales a cargo de parientes o servicio doméstico” (Peticara, 2009, pág. 29). No obstante lo anterior, Encina & Martínez (2009) demostraron que en los quintiles más bajos los factores culturales y/o personales tienen mayor incidencia que la posibilidad de acceder a un sistema de cuidado en la decisión de una mujer de trabajar, en este sentido se plantea que “existe cierta renuencia a que el menor sea cuidado por medios alternativos al materno, siendo ésta aún mayor para niños menores de dos años y que pertenecen a hogares de bajos ingresos” (Encina & Martínez, 2009, pág. 28).

Finalmente, “aun existiendo acceso a sala cuna o a un sistema de cuidados atingente a las necesidades de las mujeres que buscan insertarse laboralmente, nada garantiza que éstas finalmente logren encontrar un empleo” (Encina & Martínez, 2009, pág. 29), por lo que es necesario generar más empleos para las mujeres (OIT, 2000). “La OIT ha venido insistiendo desde hace tiempo en que no basta con la generación de empleo de cualquier tipo (...) se requiere de empleos de calidad donde se respeten los derechos fundamentales del trabajo” (CEPAL, OIT, 2013, pág. 5).

“Todas las tareas realizadas por las mujeres en el ámbito doméstico, una enorme magnitud de trabajo que crea riqueza y que sustenta y reproduce la vida en sociedad, fue invisibilizado durante siglos y desconsiderado desde el punto de vista económico” (Rodríguez, s/a, pág. 4). “Esta atadura a las obligaciones domésticas no remuneradas y no reconocidas está en la base de los obstáculos enfrentados por las mujeres para salir al

mercado de trabajo en igualdad de condiciones” (Montaño, Políticas para el empoderamiento de las mujeres como estrategia de la lucha contra la pobreza , 2003, pág. 367). Lo anterior queda en evidencia al estudiar la realidad que deben enfrentar [pues en la mayoría de los casos no existe otra opción] a la hora de insertarse laboralmente. Ahora bien, como se ha visto en páginas anteriores, si consideramos factores como la sustentabilidad en el empleo y la calidad de éste el análisis se vuelve aún más negativo para las mujeres.

Resulta sorprendente que países de la región americana que cuentan con un desarrollo humano avanzado posean valores bajos de equidad de género en la participación laboral. Tal es el caso de Chile, país que muestra un indicador de equidad de un 59%. Lo anterior “demuestra que aun cuando se logren niveles altos de desarrollo, pueden seguir existiendo barreras para la total integración de la mujer en la actividad económica” (CEPAL, 2013). Esto se debe precisamente a las condiciones culturales y las características de la estructura del mercado del trabajo. Las “definiciones sociales de género juegan un rol importante en la resistencia a la reducción de la desigualdad de género” (Contreras D. H., 2012, pág. 7). En este marco, la necesidad de generar políticas públicas que “hagan converger las definiciones sociales de género a través de percepciones más igualitarias es inminente” (Contreras D. H., 2012, pág. 14).

B. CONTEXTO HISTÓRICO

i. Políticas públicas e igualdad de género

Tras la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer desarrollada en Beijing en 1995, se estableció como gran estrategia la transversalización del género en todos los ámbitos de la vida (Arce, 2012). En este marco, en la región Latinoamericana también se celebraron encuentros y conferencias que apuntaron a “identificar las necesidades de las mujeres, presentar evaluaciones y realizar recomendaciones en el debate de las políticas y programas” (Arce, 2012, pág. 8). “En la actualidad es ampliamente reconocida la importancia de avanzar hacia la equidad de género como parte integral de los objetivos del desarrollo” (CEPAL, 2013, pág. 17). En base a lo anterior, un gran número de gobiernos han realizado esfuerzos significativos para abordar el tema del género y la igualdad desde diversos ámbitos en los últimos años (Arce, 2012), pues, “para lograr la igualdad de género no solo es preciso cumplir los derechos consagrados en múltiples tratados internacionales, sino también – es preciso- desarrollar políticas públicas” (ONU, 2010, pág. 13).

Ahora bien, “las políticas públicas, en la medida que establecen una obligación de los Estados, son exigibles por parte de la ciudadanía”. La relación entre Estado y políticas públicas constituye un campo de tensiones en torno a las modalidades de intervención, los/as sujetos/as y alcances. Las políticas sociales actúan a través de una red de micro poderes, que materializan cierta correlación de fuerzas a través de la construcción de campos disciplinarios, instituciones prestadoras de servicios, un cuerpo de técnicos calificados y un conjunto de prácticas normalizadoras (Anzorena, 2013, pág. 46). “Hacerlas justas desde un enfoque de igualdad de género las diferencia de otras políticas e impone al Estado nuevos retos en el sentido de considerar la igualdad y la no discriminación en la práctica, reconociendo las necesidades diferenciadas y, en consecuencia, las medidas, contenidos y protecciones específicas a través de dichas políticas” (Benavente & Valdés, 2014, pág. 13). De esta forma, es a través de las políticas públicas de género que se intenta “reivindicar a las mujeres, social, económica y políticamente (...) ya que en América Latina las brechas entre la justicia y pobreza, desigualdad, exclusión social y laboral han ido en aumento en lugar de disminuir” (Camberos, 2011, pág. 50).

“Las políticas de género basadas en la igualdad como horizonte y como principio deben hacer posible que las mujeres detenten mayor autonomía y poder, que se supere el desequilibrio de género existente y que se enfrenten las nuevas formas de desigualdad” (Benavente & Valdés, 2014, pág. 6). Así, “la inclusión de las demandas de igualdad de género en las políticas se constituye como un elemento fundamental para avanzar en la construcción de sociedades más democráticas que permitan a sus ciudadanos y ciudadanas ejercer sus derechos en forma plena” (Benavente & Valdés, 2014, pág. 16).

Pero, ¿qué se necesita para el desarrollo de políticas públicas de género (y por tanto para promover la igualdad entre hombres y mujeres)? Benavente & Valdés (2014, p. 20) plantean que sólo a través de un “Estado activo en el logro de la igualdad, un Estado que en la planificación, elaboración, ejecución y evaluación de sus políticas considere el fomento de la justicia en la sociedad”, será posible alcanzar dicho cometido. Además, cabe mencionar que “las políticas de género, con todas sus limitaciones, son parte de ofensivas modernizadoras más amplias que desde la sociedad y desde los Estados se ejercen para mejorar la calidad de la democracia” (Guzmán & Montaña, 2012, pág. 32).

Cuando los mecanismos de promoción de la igualdad de género [en este caso las políticas públicas de género] se crean en condiciones social desiguales o en “sociedades fragmentadas, con Estados débiles, poco democráticos o ineficientes, éstos suelen caracterizarse por su inercia y resistencia al cambio en las concepciones que sustentan las políticas, la cultura organizacional y las formas de gestión” (CEPAL, 2012, pág. 46).

En América Latina impera el modelo cultural de hombre proveedor-madre cuidadora, el cual además establece un contrato familiar que supone un hogar biparental tradicional, es decir con un hombre y una mujer dispuesta a cumplir con los roles asignados (Shkolnik, 2004). En este marco, desde el siglo pasado, las políticas públicas chilenas han incorporado en su diseño principios que reconocen al hombre como “proveedor” y a la mujer como “esposa” y “madre”. “Esta visión de la realidad basada en la división sexual del trabajo, del saber y del poder es la que posibilita que el Estado asuma el ámbito doméstico como el lugar privilegiado para las mujeres y el ámbito público y el mercado como el lugar natural de los varones” (Anzorena, 2013, pág. 64)

En base a lo anterior, se estima que las mujeres poseen el tiempo requerido para participar, en nombre de sus familias o a título personal, de diversos programas y subsidios, estos últimos sujetos a una serie de condiciones que implican la inversión de bastante tiempo. Con esto, la oferta pública lo que hace es agregar un nuevo rol a la mujer- como si no le bastara con los dos declarados en líneas anteriores- definiéndola también como receptora de programas (Shkolnik, 2004).

ii. El género en lo público: el caso chileno

En Chile, desde el año 1991 se han implementado diversas políticas públicas que han tenido como cometido principal avanzar en la equidad e igualdad de género. “La emergencia en el debate público e institucional de nuevos discursos, en particular el de Derechos Humanos y el de desarrollo humano, facilitó el reconocimiento de la desigualdad de género como un problema de política pública” (Guzmán, 2011, pág. 133).

La institución del Estado que se ha hecho cargo de su ejecución ha sido el Servicio Nacional de la Mujer (en adelante SERNAM), organismo de carácter público creado con la finalidad de apoyar al poder ejecutivo en el diseño, implementación y desarrollo de planes y estrategias de acción conducentes a la igualdad de oportunidades y derechos entre mujeres y hombres en todos los espacios y dimensiones de la vida de estos/as (SERNAM, 2014). Es importante destacar que la creación del SERNAM marca un hito decisivo para la inclusión de la igualdad de género en los discursos y políticas públicas, sin embargo, las demandas de género han sido asimiladas dentro de los marcos cognitivos y prioridades políticas de cada gobierno (Guzmán, 2011, p. 103).

Cabe mencionar que la aparición de SERNAM responde al “cumplimiento de los compromisos internacionales contraídos por Chile al ratificar la Convención de Naciones Unidas sobre Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y a la suscripción de otros acuerdos que recomiendan organismos de alto nivel a los países que para éstos impulsen el progreso de las mujeres” (SERNAM, 2005, pág. 19). Sumado a lo anterior, se buscaba recoger las demandas de las mujeres organizadas particularmente en los movimientos feminista y de mujeres (Armijo, 2003).

Así, entre los años **1991 y 1994** se definió la agenda institucional de SERNAM, “la cual se organizó en torno a tres ejes: igualdad de derechos entre mujeres y hombres, difusión de los derechos de las mujeres y atención a situaciones de vulnerabilidad que afectan a mujeres, por medio de programas específicos de carácter piloto” (Guzmán, Lerda, Salazar, 1994 en SERNAM, 2014: 42). Cabe mencionar que la legitimación y aceptación de la agenda institucional del SERNAM dependió en gran medida de las ideas y discursos de género presentes en el Estado, de los marcos jurídicos, reglas y organización administrativa de los distintos sectores de la administración pública y de la fuerza política que sustentaba las demandas vinculadas a la igualdad de género (Guzmán, 2011, p. 96).

En consideración de lo anterior, la aceptación del principio de igualdad de género en las políticas fue facilitada por los compromisos internacionales en materia de género asumidos por el Estado chileno y la presión ejercida por la cooperación internacional para que los programas gubernamentales que recibieran su apoyo incluyeran como criterio la igualdad de género (Guzmán & Montaña, 2012, p. 24). De este modo, el primer gobierno de la concertación logró colocar el tema de la mujer en la agenda política de la transición (SERNAM, 1994).

En este contexto, “los primeros programas visibilizaron situaciones que habían permanecido encubiertas como la jefatura de hogar femenina y la violencia intrafamiliar” (ODEPA, 2007, pág. 8). En el ámbito de la autonomía económica SERNAM desarrolla una serie de acciones coordinadas que se expresan en: PMTJH, Programa 4 a 7, Programa Emprendimiento, entre otros (SERNAM, 2015). Por otra parte, “los programas que fueron

coordinados por SERNAM fueron dirigidos frecuentemente por profesionales feministas, que reconocían la importancia del empoderamiento y la organización de las mujeres como condición necesaria para superar las desigualdades” (Guzmán, 2011, pág. 141).

Durante el período que va desde **1994 al año 2000** se enfatizó en la institucionalización del SERNAM, por lo que se legisló en torno a temas referidos a la igualdad de género y la protección de los derechos de las mujeres. Las leyes aprobadas en dicho período fueron la 19.611, 19.325 y la 19.585. La primera establece la igualdad jurídica entre hombres y mujeres, la segunda normas sobre procedimiento y sanciones a los actos de violencia intrafamiliar y la tercera modifica el código civil y otros cuerpos legales en materia de filiación, estableciendo que todos/as los/as niños/as nacen iguales ante la ley (eliminando la discriminación entre hijos/as legítimos, ilegítimos y naturales) (<http://www.bcn.cl/>).

La igualdad de oportunidades para las mujeres, la ejecución de distintas acciones en pro de la igualdad de género y las reformas legales en curso, dieron lugar a ásperas confrontaciones en el parlamento, en los medios de comunicación y en la sociedad civil (Guzmán, 2011, p. 107). Por lo que el gobierno se vio obligado a negociar con los sectores más conservadores, mostrando un discurso que evidenciaba la necesidad de modernizar el Estado respetando el orden moral tradicional existente (Guzmán, 2011, p. 107).

Entre los años **2000 y 2005** se diferenciaron los temas de género de los de familia (SERNAM, 2014, p. 42) y se buscó la profundización de los discursos de género en el Estado y la confrontación de los marcos cognitivos hegemónicos desde posiciones diferenciadas (Guzmán, 2011, p. 162). Existieron avances en materia de prevención de la violencia de género a través de la “legislación, difusión, capacitación y talleres de prevención a funcionarios/ as públicos/as, agentes sociales de la comunidad y profesionales del sector privado; ampliación de la oferta pública en atención y prevención de la violencia intrafamiliar, entre otros” (SERNAM, 2005, pág. 10). Sumado a lo anterior, se formó un equipo transversal ministerial en torno a Mujer y Trabajo para facilitar el acceso de las mujeres al mercado de trabajo y potenciar nuevas acciones para el logro de este fin desde los ministerios (SERNAM, 2005). De este modo, la autonomía y el empoderamiento personal de las mujeres fueron considerados elementos centrales para la promoción y el ejercicio efectivo de sus derechos.

Se creó el sistema de equidad de género dentro del programa del mejoramiento de la gestión del Estado (PMG), cuyo objetivo era lograr la equidad de género en el diseño, acceso, uso, distribución y resultado de los productos que entregan los servicios públicos (Reyes, 2009 en Germina, 2009, p. 15). A través de este sistema, el conjunto del Estado debía asumir y profundizar compromisos y responsabilidades de género en las esferas de planificación y gestión (SERNAM, 2014, p. 43), haciendo de esta manera más eficientes y

eficaces las políticas públicas, al considerar las diferencias entre las necesidades de la población (Guzmán, 2011, p. 165). Existieron resistencias que permearon la implementación de dicho sistema, pues se trató de un proceso innovador que tensionó el quehacer del Estado con las creencias, mentalidades y valores de los/as funcionarios/as (Guzmán, s/a, p.1). Fue necesario desarrollar actividades de alfabetización en género e igualdad al interior del Estado, por lo que SERNAM “entregó apoyo y asesoría metodológica y temática para la implementación del sistema en los servicios” (SERNAM, 2005, pág. 75).

“En todo el proceso de incorporación del enfoque de género en los sectores, SERNAM cumple un rol que se puede desagregar en tres aspectos. Por un lado, entrega información y motiva a las autoridades y funcionarios de los sectores; por otro lado, apoya la elaboración y diseño de acciones que contribuyan a lograr la equidad de género. Finalmente, realiza acciones de seguimiento a los servicios durante y después de las acciones comprometidas en el PMG” (SERNAM, 2005, pág. 83).

Con los avances en la transversalización de género, se profundizó la relación virtuosa, de doble sentido, entre la inclusión de género en las políticas y los procesos de reforma del Estado (Guzmán, 2011, p. 173). Sin embargo, es importante reconocer que hasta este periodo aún se estaba lejos de poder afirmar que el enfoque de género había logrado instalarse, en primer lugar, “porque la mayoría de las medidas no abarcan la perspectiva relacional que incluye a hombres y mujeres; segundo, porque son pocas las iniciativas que emanan de los sectores por su propia convicción y voluntad; y en tercer lugar, porque falta decisión y compromiso político sectorial para posicionar una mirada que registre y actúe sobre las diferencias entre hombres y mujeres que afectan el acceso a la igualdad de oportunidades de las mujeres” (SERNAM, 2005, pág. 84).

Entre el **2006 y el 2010** las medidas políticas atendieron las distintas dimensiones de la subordinación de género, desde aquellas que se orientaban a cambiar las situaciones de mayor exclusión y vulnerabilidad social de las mujeres, hasta aquellas que afirmaban la autonomía y protagonismo político de éstas (Guzmán, 2011 en SERNAM, 2014, p. 43). En este marco, desde el programa de gobierno se promovió una concepción más moderna y democrática de las relaciones de género, la que garantizaba los derechos de las mujeres por sobre todo (Guzmán, 2011, p. 237).

Este período estuvo marcado por los siguientes hitos: asume la primera mujer presidenta de Chile, se designa al primer gabinete paritario de la historia de nuestro país y la equidad de género se define como prioridad de gobierno y forma parte del programa de gobierno (Germina, 2009, p. 7). La presidenta Bachelet tuvo una serie de gestos que legitimaron al SERNAM frente al resto de las autoridades de gobierno (Guzmán, 2011, p. 221).

En este marco, desde SERNAM se diseñó la agenda de género 2006-2010, la cual tenía como finalidad abordar las distintas esferas en donde se manifestaban (y lo siguen haciendo) las desigualdades de género. Específicamente, proponía “eliminar o reducir la discriminación en contra de las mujeres; eliminar o reducir las brechas que existen entre hombres y mujeres, pero también aquellas que existen entre mujeres; ampliar los derechos y responsabilidades de las mujeres en el ámbito público y de los varones en el ámbito privado, contribuyendo a hacer más equitativas las relaciones y contribuir al protagonismo de las mujeres como sujetos sociales” (SERNAM, 2011, págs. 22-23)

Los medios utilizados para llevar a cabo lo anterior estaban vinculados a la redistribución del trabajo entre hombres y mujeres tanto en lo doméstico como en lo público (reproductivo y productivo) y la promoción del rol de la mujer en distintos ámbitos sociales (Guzmán, 2011). Bajo esta misma línea, se elaboró un nuevo “Plan de Igualdad que debía regir a partir del año 2011 – 2020 y que articulaba en forma más explícita las dimensiones de igualdad y autonomía de las mujeres en las políticas dirigidas a ellas mismas” (Guzmán, 2011, p. 225).

Siguiendo con lo anterior, “la unidad programática de buenas prácticas laborales se responsabilizó de la implementación del código de las buenas prácticas en la administración pública elaborando para ello metodologías de monitoreo, seguimiento y evaluación, entre ellas, la adjudicación del sello de calidad, Iguala, a las empresas públicas y privadas con buenas prácticas de igualdad de género” (Guzmán, 2011, p. 225).

“A nivel legislativo hubo importantes iniciativas para abordar las discriminaciones de las mujeres en el mercado laboral y favorecer la articulación entre trabajo productivo y reproductivo, tema que alcanzó especial relevancia en el gobierno de Bachelet” (Guzmán, 2011, p. 217).

Para ese entonces el objetivo de la igualdad de género dejó de ser “una agenda optativa para los distintos sectores del Estado” (Guzmán, 2011, p. 230) gozando además de una alta legitimidad por parte de los/as chilenos/as (Díaz-Romero, La dimensión de género en la administración de Piñera, 2010, pág. 147). Se plantea que una de las mayores contribuciones que realizó este gobierno en materia de género fue la instalación de la igualdad como “valor social relevante para la sociedad chilena” (Díaz-Romero, La dimensión de género en la administración de Piñera, 2010, pág. 147). De acuerdo a lo anterior, es posible afirmar que “los gobiernos de la Concertación impulsaron importantes reformas del Estado y enriquecieron, en estas dos décadas, los marcos cognitivos que orientaron sus políticas” (Guzmán, 2011, p. 241).

Ahora bien, entre los años **2010 y 2014** el énfasis del SERNAM estuvo puesto en la “incorporación de los temas de mujeres ligados a los de familia” (SERNAM, 2014, p. 43).

El enfoque dado a las políticas públicas en este período se asoció a una visión tradicional de la familia y el rol de la mujer, el cual se concretó en la materialización de la identidad femenina a través del maternalismo social de las mismas políticas públicas (Díaz, 2013). “La mujer figura como sujeto específico de la política en su rol de responsable del cuidado de los hijos e hijas y en su inserción en el mercado laboral, especialmente cuando combina ambas funciones como madre trabajadora” (Díaz-Romero, Agenda de género: de la desinstalación a la extinción, 2011, pág. 136). Así, la mujer madre trabajadora se constituye como el pilar sobre el cual se deben organizar las acciones públicas y las políticas (Díaz-Romero, La dimensión de género en la administración de Piñera, 2010).

De acuerdo al análisis desarrollado por Díaz (2013) en torno a las políticas de género implementadas en este período, es posible señalar que la reproducción de los roles tradicionales de género y de las discriminaciones asociadas no sólo han sido ignoradas por el Estado, sino que [también] éste ha jugado un rol directo en la reproducción de dichas desigualdades (Díaz, 2013, p.139-141). Discursivamente se alude a la importancia y centralidad de las mujeres en el desarrollo del país, mientras que en la práctica “desaparecen los contenidos de la agenda de género adoptados por la administración saliente” (Díaz-Romero, La dimensión de género en la administración de Piñera, 2010, pág. 149).

En relación con lo anterior, se creó la Comisión Mujer, Trabajo y Maternidad, la cual, en palabras de la ministra de ese entonces Carolina Schmidt, estaba orientada a “fortalecer la incorporación de las mujeres al trabajo y fortalecer la familia” (Díaz-Romero, La dimensión de género en la administración de Piñera, 2010, pág. 157).

En este contexto, el espacio de las políticas públicas de género para una mayor autonomía económica fue mayoritariamente copado por políticas dirigidas a aumentar la tasa de participación laboral femenina de los sectores de menores recursos (SERNAM, 2014, p. 43), buscando con lo anterior acercar a Chile a las tasas exhibidas por los demás países de la OECD (Díaz-Romero, La dimensión de género en la administración de Piñera, 2010, pág. 151). Sin embargo, no se consideraron aspectos tales como las condiciones en las que se insertan las mujeres al mercado del trabajo ni lo que éste les ofrecía en comparación a los hombres. “La mayor precariedad laboral que enfrentan las mujeres, especialmente en fases tempranas del ciclo reproductivo es aún mayor entre las más pobres, dato que el gobierno omite al celebrar el aumento de la participación económica femenina” (Díaz-Romero, 2013, pág. 136).

Ahora bien, pareciera que el gobierno ha homologado la equidad de género a la empleabilidad femenina, omitiendo temas altamente relevantes como el reconocimiento del trabajo doméstico de las mujeres, la doble jornada laboral (tanto en lo productivo como en

lo reproductivo), el abordaje íntegro de la violencia de género, los derechos sexuales y reproductivos, entre otros.

En consideración de lo enunciado en párrafos anteriores, Díaz-Romero (2011) plantea que “el evidente desdibujamiento de SERNAM en cuanto referente para el diseño, desarrollo y evaluación de políticas públicas y leyes con contenido de género no da pistas de revertirse” (Díaz-Romero, 2011, pág. 149). Retomar el camino hacia la igualdad y el valor de esta para el desarrollo económico, político, social y cultural de la sociedad chilena se presentó como un desafío importante para la segunda administración de la presidenta Bachelet quien resultó electa en el año 2014 (Díaz-Romero, 2013).

iii. Mecanismos institucionales de igualdad de género

En términos generales, las políticas públicas de género en el Estado chileno, al igual que en la mayoría de los países de la región, han enfrentado dificultades relativas a su conceptualización, operacionalización y aplicación (CEPAL, 2012, pág. 44). Sin embargo, hoy es posible afirmar que la equidad e igualdad de género han devenido un asunto de orden público y forman parte de la agenda de políticas públicas de los gobiernos (CEPAL, 2012, pág. 45).

El fortalecimiento de los mecanismos institucionales de equidad de género en el periodo comprendido entre 1995 y 2014 fue fundamental para la consolidación de una institucionalidad que asumió la importancia del trabajo con perspectiva de género al fin de superar las inequidades entre hombres y mujeres en Chile (SERNAM, 2014, p. 43). Pero, en términos concretos, ¿cómo se han fortalecido la igualdad de género al interior del Estado? Uno de los mecanismos utilizados ha sido el de la transversalización del enfoque de género en el sector público. La cual se ha desarrollado a partir de la generación de programas sociales que articulan la oferta pública con los requerimientos de grupos específicos de mujeres y de la creación de instancias de coordinación en los distintos niveles de gestión y de gobierno (SERNAM, 2014, p. 44).

Sumado a lo anterior, entre los años 1991 y 2014 se han generado tres Planes de igualdad de Oportunidades (en adelante PIO), los cuales tienen como principal función orientar la acción y gestión del Estado y sus organismos en materia de género. Se constituyen como una “carta de navegación que no sólo es declarativa en cuanto al marco ético y político de lo que se pretende realizar, sino que entrega diagnósticos y propuestas claras en los más diversos ámbitos de acción pública sobre la vida en sociedad. Este instrumento es el que permite pasar de la declaración de buenas intenciones a la acción concreta, sin perderse en una maraña de asuntos particulares” (SERNAM, 2005, pág. 13).

Cabe mencionar que uno de los objetivos prioritarios de SERNAM en sus orígenes era “lograr que los distintos sectores de la administración del Estado hicieran suya la tarea de transformar la situación social de las mujeres y construir una sociedad con igualdad de oportunidades” (SERNAM, 1994, pág. 8). Fue bajo esta premisa que al término del gobierno de Patricio Aylwin se formuló el primer Plan de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres 1994- 1999 (en adelante PIO I), el cual apuntaba a la consagración de la igualdad de oportunidades como prioridad de las políticas gubernamentales (Valdés, 2011). En este marco su propósito era promover la redistribución entre los géneros de los recursos y tareas sociales, derechos civiles y participación, posiciones de poder y autoridad y valoración de las actividades que realizan las mujeres (SERNAM, 1994, pág. 8).

En términos concretos, lo que hace el PIO I es establecer normas y poner límites a la acción del Estado y de la sociedad al mismo tiempo que establece señales y estímulos para orientar la acción (SERNAM, 1994, pág. 9). De este modo, es importante considerar que su puesta en marcha generó el apoyo requerido para desencadenar procesos que profundizaran la democracia y contribuyeran a la construcción de una sociedad con más igualdad y respeto hacia las diferencias.

El Plan de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres 1994- 1999 fue implementado por la administración del presidente Eduardo Frei. Esto marcó un hito importante en los procesos de institucionalización de género al interior del Estado, al permitir a SERNAM “transitar desde la realización de acciones aisladas y programas pilotos de carácter contingente a acciones sistemáticas para incidir en las políticas públicas” (Guzmán, 2011, pág. 237).

Este gobierno “asumió la tarea de desarrollar acciones que garantizaran la igualdad de oportunidades y se propuso hacerlo de manera integral” (SERNAM, 1994, pág. 7). La ministra de ese entonces, Josefina Bilbao, “organizó su gestión en torno a la implementación del Plan, realizando actividades, jornadas y talleres, para que las funcionarias y funcionarios se apropiaran de su contenido y desarrollaran un sentimiento de pertenencia institucional” (Guzmán, 2011, pág.130). “En las relaciones cotidianas con distintas contrapartes de gobierno, las funcionarias debían identificar a las personas que decidían y ejecutaban las políticas, que tenían mayor legitimidad y autoridad política, conocer sus concepciones, evaluar su voluntad, conocer la organización, las reglas y los procedimientos propios de cada sector. Debían, así, atravesar barreras ideológicas, políticas, procedimentales, organizacionales y administrativas, antes de poder establecer una red de vínculos en el interior de la administración pública y de los distintos poderes del Estado” (Guzmán, 2011, pág.131).

En este marco, la principal contribución del PIO I estuvo asociada a la visibilización de la desigualdad de género desde el aparato público. Lo que permitió elevar el nivel de

conciencia respecto al tema y generar mayor reflexión entre la sociedad civil y los distintos sectores y servicios públicos (SERNAM, 2000).

El gobierno de Ricardo Lagos estuvo encargado de gestionar e implementar el Segundo Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2000-2010 (en adelante PIO II), labor que se realizó a través del Consejo de Ministros por la Igualdad, “cuya función principal es supervisar y dar cumplimiento al Plan de Igualdad de Oportunidades, de modo de incorporar políticas específicas con contenidos de género en ministerios y servicios” (SERNAM, 2005, pág. 29). El segundo plan de igualdad se constituyó como una estrategia articuladora de “esfuerzos para legitimar e institucionalizar la equidad de género como criterio de política pública” (SERNAM, 2005, pág. 21). En este marco, todos los ministerios construyeron metas y compromisos públicos de equidad, cuyo cumplimiento era evaluado anualmente realizando balances en materia de género (ODEPA, 2007). “Este nuevo plan enfatizó en los nexos entre el cambio de las relaciones de género y la superación de otras desigualdades” (SERNAM, 2000, pág. 11). Planteaba que “la inversión social dirigida a promover la equidad social no era suficiente ni tenía el impacto deseado, si no se propiciaban cambios a nivel cultural que modifiquen los patrones de conducta discriminatorios e intolerantes frente a las diferencias en la sociedad” (Guzmán, 2011, pág.147).

A diferencia del primer Plan, “el PIO II rompió decididamente con la concepción sectorial, al definir temas de carácter integral cuyo cumplimiento involucraba a distintos sectores, lo que entraba en consonancia con los esfuerzos de modernizar la gestión del Estado”.

Durante el proceso de implementación del PIO II se establecieron alianzas estratégicas con distintos sectores y servicios públicos. Tanto a nivel central como regional es posible destacar los siguientes servicios: Ministerio de Agricultura⁷, Ministerio del Trabajo⁸, SERCOTEC⁹, Ministerio de Salud¹⁰, PRODEMU¹¹ y JUNJI¹² (SERNAM, 2005). El vínculo con dichos “actores” permitió ampliar los alcances del PIO y su cumplimiento.

⁷ Conformó la Comisión asesora para la Igualdad de Oportunidades asumiendo un rol proactivo en la incorporación del enfoque de género tanto en las acciones del Ministerio como en las de los servicios que dependen de éste. Sumado a lo anterior destaca el funcionamiento de la Mesa de la Mujer Rural coordinada actualmente por INDAP, la cual se constituye como una instancia significativa de interlocución entre el Estado y la sociedad civil, principalmente con las mujeres rurales.

⁸ Ha contribuido en temas asociados a la autonomía económica de las mujeres a través de la DITRAB y SENCE. Dichos servicios han desarrollado acciones orientadas a la disminución de las brechas y barreras existentes entre hombres y mujeres en el espacio laboral. Por un lado la DITRAB ha aumentado la difusión de los derechos laborales y la fiscalización respecto al cumplimiento de estos. Mientras que SENCE ha ejecutado programas de nivelación de estudios y capacitaciones en oficios a mujeres.

⁹ Ha jugado un rol significativo en la promoción de emprendimientos femeninos a través de capacitaciones, apoyo y asesoría técnica para la conformación de asociaciones productivas de mujeres microempresarias.

¹⁰ Su mayor contribución está asociada a temas de salud reproductiva y sexual, salud mental y atención ligada a violencia de género.

¹¹ Sus acciones están orientadas a la formación de mujeres líderes y al fortalecimiento de dirigencias sociales.

¹² Sus acciones cubren la demanda referida al cuidado infantil. Esto ha permitido la inserción y continuidad de las mujeres en el trabajo remunerado.

En el 2010, antes de concluir el gobierno de Michelle Bachelet, se elaboró el Tercer Plan de Igualdad 2011 -2020 (en adelante PIO III) con el fin de profundizar las políticas, abordar ámbitos deficitarios y los nuevos problemas de una sociedad que se moderniza (Valdés, 2011, pág. s/p). De acuerdo a lo anterior, el PIO III buscaba “articular en forma más explícita las dimensiones de igualdad y autonomía de las mujeres en las políticas dirigidas a estas mismas” (Guzmán, 2011, pág.223).

Al entrar el gobierno de Sebastián Piñera en el año 2010, el SERNAM no asumió el PIO III inmediatamente, pues se optó por realizar ciertas modificaciones, las cuales se vieron reflejadas en la alta ponderación que se le dio a la familia al interior del documento y en los distintos ejes de acción. La instalación de este gobierno comenzó a desandar la politización de lo privado, ignorando la dimensión estructural (causas de orden político, cultural y/o económico) para enfatizar en la dimensión subjetiva (consecuencias en los individuos particulares) de la desigualdad entre hombres y mujeres (Díaz-Romero, 2011, pág. 139).

El PIO III definió cuatro principios orientadores y seis ejes estratégicos de acción. El propósito no difiere mucho del enunciado en los dos planes anteriores, pues se busca orientar la política de Estado en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y operacionalizar los principios establecidos en todas las acciones públicas que desarrollen los sucesivos gobiernos hasta el año 2020 (SERNAM, 2011).

Los principios orientadores presentes en el plan son los siguientes: Principio de reconocimiento, integración y oportunidades; Principio de igual libertad, dignidad y derechos; Principio de corresponsabilidad social y Principio de dignidad en la familia (SERNAM, 2011).

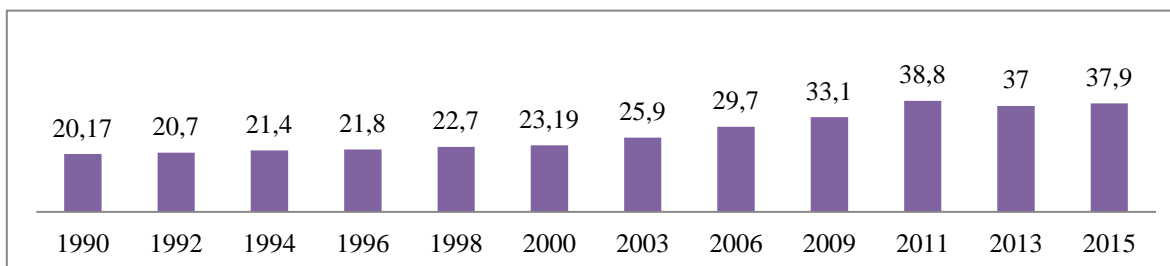
C. CASO DE ESTUDIO PROGRAMA MUJER TRABAJADORA Y JEFA DE HOGAR

i. Antecedentes del programa

Existen distintas formas de entender la jefatura de hogar. Por su parte Milosavljevic (2007) hay quienes la asocian a la persona que es reconocida por las y los miembros del hogar como la/él jefa/e de hogar. En relación a lo anterior, cabe mencionar que “la designación del jefe de hogar suele estar influenciada por patrones y costumbres culturales que asignan al hombre el reconocimiento de proveedor y autoridad”. Sin embargo, la conceptualización más utilizada es aquella que define al/la jefe/a de hogar como aquella persona que aporta el ingreso más alto al hogar. Esta “se utiliza en encuestas y censos a fin de identificar a un miembro del hogar que sirva como referencia para obtener información sobre las personas que lo componen” (Milosavljevic, 2007, pág. 86).

La jefatura de hogar femenina es un fenómeno sociocultural que ha ido en aumento los últimos 20 años en nuestro país y éste refleja los cambios que se han dado tanto a nivel familiar como societal en las esferas política, económica, cultural y social. Hay quienes la definen como la ausencia de un varón adulto responsable del sustento económico del hogar (Milosavljevic, 2007), mientras que otros la conciben como “aquella que concierne a los hogares encabezados por mujeres debido a razones como las separaciones, los divorcios, la situación de la madre soltera, los abandonos masculinos, todos factores que reflejan problemas sociales muy específicos que existen en las distintas sociedades” (García & De Oliveira, 2005, pág. 34).

Gráfico 3 Evolución de la jefatura de hogar femenina entre 1990- 2015 (%)



Fuente: CASEN 1990, 1992, 1994, 1996, 1998, 2000, 2003, 2006, 2009, 2011, 2013 y 2015

En Chile, el concepto de jefatura de hogar femenina define una situación que atañe a las mujeres cuando éstas “son quienes proveen el sustento económico en sus familias y tienen bajo su responsabilidad a otras personas como por ejemplo hijos/as, padres, pareja, etc.” (Aguilera, 2010, pág. 11), se relaciona con la mujer sostenedora del hogar que es la principal responsable de las tareas reproductivas y productivas. Esta forma de entender la jefatura de hogar femenina ha imperado desde el restablecimiento de la democracia en nuestro país y “ha permitido focalizar a la mujer a cargo de un hogar monoparental como

beneficiaria de políticas sociales” (Kong & Moreno, 2014, pág. 6). Ahora bien, es importante considerar que cada vez que se “genera un programa social cuya contraparte resulta ser la mujer, lo que se está haciendo indirectamente es postergar y obstaculizar su inserción al mercado laboral y junto con ello la posibilidad de salir de manera autónoma de la pobreza” (Shkolnik, 2004, pág. 14).

En este marco surge el cuidado como un tema relevante, pues asumir la jefatura del hogar implica no sólo trabajar en oficios o actividades remuneradas sino además en los oficios domésticos y de cuidado (Aguilera, 2010). Cabe señalar que la jefatura de hogar es independiente de la condición otorgada por el estado civil de la mujer, ya que podemos encontrar mujeres jefas de hogar solteras, casadas, divorciadas o viudas (Kong & Moreno, *Ser mujer en Chile: madres jefas de hogar y política social preescolar*, 2014).

Existe una estrecha relación entre la jefatura de hogar femenina y la pobreza, la cual no ha podido romperse pese al paso de los años (SERNAM, 1991, pág. 3). Los hogares encabezados por mujeres han asumido una condición virtualmente categórica como “los más pobres de los pobres” (CEPAL, 2002, pág. 22). Algunos autores han acuñado el término feminización de la pobreza para definir “el cambio en los niveles de pobreza que muestra una tendencia en contra de las mujeres o los hogares a cargo de éstas” (Medeiros & Costa, 2008, pág. 115). Los datos confirman que los hogares con jefatura femenina tienen un alto nivel de dependencia y acceso limitado al empleo y servicios básicos con niveles de ingreso sistemáticamente inferiores a los que presentan como jefes de hogar los hombres (Armijo, 2003, pág. 113). La condición de vulnerabilidad de los hogares encabezados por mujeres está determinada por factores como la constitución de los hogares, donde la presencia de hijos/as pequeños/as dificulta la inserción laboral de las mujeres, al igual que el bajo nivel educacional que poseen (lo anterior tanto para jefas como no jefas de hogar). “Se sabe que la educación es una institucionalidad que reproduce las desigualdades de género, lo cual ocurre cuando los logros educacionales están correlacionados con el acceso a mejores ofertas laborales, la distribución del ingreso familiar, o bien puede actuar a favor de la compensación y revocación de las desigualdades ya existentes” (Armijo, 2003, pág. 96).

Estas variables inciden fuertemente en las oportunidades ocupacionales de las mujeres en la medida que éstas no pueden responder del todo a las exigencias de los empleos formales/dependientes o bien no pueden acceder a estos, refugiándose en el sector informal/independiente. De acuerdo a Medeiros & Costa (2008) “la feminización de la pobreza combina dos fenómenos moralmente inaceptables: pobreza y desigualdades basadas en el género”. Ahora bien, se considera que el incremento de la participación laboral de las mujeres se constituye como la “base fundamental para el avance hacia la equidad, condición inherente al mejoramiento de la calidad de vida y al desarrollo sostenible. La promoción de la autonomía de las mujeres no solo es fundamental como

objetivo en sí mismo, para garantizar el ejercicio de sus derechos, sino que conlleva efectos positivos para la calidad de vida de toda la sociedad” (CEPAL, 2013, pág. 17). En este marco, uno de los principales focos del SERNAM en los últimos años ha sido el empoderamiento de las mujeres y la autonomía económica de las mismas, por lo que se ha enfatizado en el desarrollo de la dimensión laboral de las mujeres a través de distintos programas orientados a la inserción laboral femenina, el cuidado de niños/as y la conciliación familia y trabajo.

Relevando esta realidad, en 1991 el SERNAM propuso el **Programa de Apoyo a Jefas de Hogar de Escasos Recursos**, considerando que las jefas de hogar¹³ constituyen una categoría especial de mujeres al encabezar hogares con mayores niveles de pobreza y por la creciente vinculación entre jefatura femenina y pobreza. En este marco, el objetivo del programa fue “Desarrollar acciones tendientes a aumentar la capacidad económica de las Mujeres Jefas de Hogar de Escasos Recursos, mejorar la calidad de vida de los integrantes del hogar y poner fin a cualquier tipo de discriminación que les afecte” (SERNAM, 1991, pág. 13).

Sus objetivos específicos fueron a) Coordinar con los Ministerios de Educación, Salud, Trabajo, Vivienda, Justicia, Agricultura, Obras Públicas, Bienes Nacionales y Ministerio del Interior, la aplicación de políticas y programas que beneficien a los hogares de escasos recursos de una mujer; y b) Generar las condiciones para que las mujeres jefas de hogar y sus familias puedan salir de su situación de pobreza, obteniendo servicios orientados a mejorar su calidad de vida y utilizando herramientas puestas a su disposición para aumentar su nivel de ingresos (SERNAM, 1991).

Para dar cumplimiento a lo anterior se desarrollaron acciones en las dimensiones educación, salud, trabajo, vivienda y justicia, en tres niveles específicos: legal, intersectorial y local.

Tabla 1 Acciones y áreas de trabajo del programa piloto

Dimensión	Objetivo	Acciones
Educación	Desarrollar un programa de cuidado infantil para hijos/as de mujeres jefas de hogar dado que una condición indispensable para que	Aumentar la atención de niños/as entre 0 y 5 años para cubrir necesidades de atención de hijos/as de mujeres de escasos recursos jefas de hogar que trabajan.
		Atención extraescolar en horarios alternos para hijos/as de mujeres de escasos recursos jefas de hogar.

¹³ Las mujeres jefas de hogar fueron entendidas como aquellas mujeres que estaban a cargo de la mantención del hogar (SERNAM, 1991).

	estos hogares rompan con la transmisión intergeneracional de la pobreza es la educación.	Prioridad a los/as hijos/as de mujeres jefas de hogar en el programa de becas financiado por el Estado.
Salud	Mejorar el acceso a la salud de las mujeres y sus hijos/as a través de atención primaria en horarios compatibles con su jornada laboral.	Implementación de atención gineco - obstétrica y pediátrica en consultorios con extensión horaria.
		Desarrollo de programas de salud mental.
		Acciones de participación de la comunidad y el consultorio en la problemática de la salud que afecta especialmente a estos lugares.
Trabajo	Realizar acciones que tiendan a la eliminación de barreras que impiden que las mujeres tengan igualdad de oportunidades en el mercado laboral.	Eliminación de trabas legales, administrativas y reglamentarias que dificultan la participación de la mujer en la dinámica económica en igualdad de condiciones con el hombre.
		Establecimiento de mecanismos estables de coordinación con sectores empresariales, con el objeto de coordinar los esfuerzos del programa a las necesidades económicas del país.
		Capacitación laboral para mujeres de escasos recursos jefas de hogar en oficios que tengan mayor demanda laboral.
		Programa de capacitación laboral para jóvenes que beneficie a mujeres jóvenes jefas de hogar o jefas de núcleo.
		Fiscalización de condiciones de trabajo donde hay concentración de mujeres, especialmente mujeres jefas de hogar.
		Programa de apoyo a mujeres jefas de hogar que se desempeñan como pequeñas productoras a través de orientación, apoyo crediticio y capacitación en gestión empresarial.
Vivienda	Elevar la calidad de vida del lugar donde habita la mujer jefa de hogar y sus hijos/as, a través del otorgamiento de condiciones que mejoran la capacidad de las mujeres de acceder a la vivienda, así como de mejorar el	Revisión de reglamentación referida a la vivienda, de modo de asegurar el acceso de la mujer jefa de hogar a este beneficio.
		Realización de un programa especial de vivienda para las mujeres jefas de hogar que no tienen vivienda y que están impedidas de postular a subsidio habitacional.
		Realización de un programa de orientación y promoción del ahorro para el subsidio habitacional dirigido a mujeres jefas de

	uso de los espacios de esta y su entorno.	hogar. Realización de un programa de equipamiento comunitario y mejoramiento del entorno urbano.
Justicia	Contempla acciones de orientación legal, con el propósito de que las mujeres tengan conocimiento de sus derechos.	Apoyar a las mujeres jefas de hogar en causas judiciales a través del aumento en la dotación de abogados, asistentes sociales y secretarías de las corporaciones de Asistencia Judicial. Desarrollar un programa de orientación legal, a través de los Centros de Información de los Derechos de la Mujer.

Fuente: Proyecto Plan Nacional de Apoyo a Mujeres Jefas de Hogar de Escasos Recursos, SERNAM, 1991.

El programa originalmente se implementó a través de un piloto que contempló la coordinación con el nivel local a través de municipios, cuyo rol fue participar en la organización e implementación de las medidas, articulando el programa con el resto de sus actividades y con las organizaciones sociales y privadas existentes en la comuna (SERNAM, 1991, pág. 18). Sus beneficiarias fueron mujeres jefas de hogar cuyo ingreso familiar se encuentra en el quintil más bajo de la comuna o cuyo puntaje de la Ficha CAS¹⁴ fuera inferior al puntaje de corte para la entrega de subsidios en la respectiva comuna.

Cabe mencionar que desde el año 1991 a 1994 el programa se implementó en 5 comunas del país seleccionadas por su condición de pobreza y cantidad de jefas de hogar (Arica, San Antonio, Coronel, Conchalí y Santiago), mientras que entre 1994 y 2001 su cobertura alcanzó un total de 112 comunas en 13 regiones del país (Aguilera, 2010, pág. 17).

Este programa fue considerado como una de las acciones prioritarias de los gobiernos de la Concertación (SERNAM & Asesorías para el Desarrollo, 1999), por lo que permaneció en la agenda gubernamental hasta el año 2001, siendo desplazado por nuevas acciones, intereses y orientaciones de aquél entonces (Armijo, 2003:117).

ii. Descripción del Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar

A partir del año 2007, se reinstaló Programa de Apoyo a Jefas de Hogar de Escasos Recursos, “el cual había sido eliminado en la gestión de la ministra Adriana del Piano bajo la presidencia de Ricardo Lagos” (Guzmán, 2011, p. 225), sin embargo, lo hace bajo el nombre de **Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar**, cuyo objetivo es “Contribuir a la inserción laboral de calidad de las mujeres, entregando herramientas para enfrentar las principales barreras de acceso que enfrentan en el mercado del trabajo” (SERNAM, 2015). Este se inserta en el área Mujer y Trabajo de SERNAM cuyo foco está puesto en el desarrollo de iniciativas programáticas tendientes a fortalecer la autonomía de las mujeres.

¹⁴ Desde el 1 de enero del año 2016 se utiliza el Registro Social de Hogares.

Esto es, autonomía económica (empleabilidad, emprendimiento y buenas prácticas laborales en el mundo público y privado), sexual y reproductiva (SERNAM, 2015).

La fundamentación del programa radica en que Chile tiene uno de los índices más bajos de participación laboral femenina. “Estudios muestran que el año 2009 un 47% de las mujeres estaba empleada a diferencia de los hombres, que alcanzan 62% en la zona de la Organización para la Cooperación Económica y Desarrollo (OECD), lo que está estrechamente ligado con la alta segmentación laboral y brecha salarial existente entre los trabajos que realizan hombres y mujeres” (Belmar, 2014, pág. 8).

Los objetivos específicos definidos para concretar el programa son los siguientes:

- Habilitar laboralmente (con perspectiva de género) a las mujeres a través de un proceso reflexivo y participativo en el que se funden elementos internos de auto-diagnóstico (intereses, necesidades, expectativas), características personales objetivas (escolaridad, capacitaciones, etc.) y otros elementos.
- Construir con cada una de las participantes, una trayectoria o itinerario personalizado, de prestaciones y acciones diseñadas para aumentar las posibilidades de inserción laboral.
- Coordinar y gestionar acciones con instituciones públicas y privadas, para la entrega de prestaciones orientadas al desarrollo de capacidades y habilidades de las mujeres participantes, que le permitan insertarse en mejores condiciones al mercado laboral (Belmar, 2014).

Se trata de una iniciativa promocional de apoyo integral a trabajadoras jefas de hogar¹⁵ y de núcleo¹⁶, preferentemente del II y III quintil ingresos¹⁷, de carácter intersectorial y de ejecución local (DIPRES, 2009, pág. 5). En los últimos ocho años el programa ha establecido convenios con 217 municipios a lo largo del país lo que ha permitido el desarrollo de talleres de habilitación laboral donde han participado más de 50 mil mujeres, programas de nivelación de estudios y asesorías para generar iniciativas de negocio (SERNAM, 2014).

¹⁵ Las mujeres jefas de hogar fueron entendidas como aquellas que aportan el principal ingreso al grupo familiar y tienen una o más personas a su cargo (Guernica Consultores, 2010).

¹⁶ La inclusión en el programa de las jefas de núcleo, como grupo particular y diferenciado, no se encuentra plenamente justificada en tanto no constituye un grupo de mayor vulnerabilidad que el de las no jefas, asimismo en situación precaria al interior de los grupos socio-económicos focalizados y efectivamente ingresados al Programa (Guernica Consultores, 2010).

¹⁷ La exclusión de las jefas de hogar pertenecientes al primer quintil de ingresos en el PMJH se considera un error de diseño, en tanto de acuerdo al diagnóstico son justamente las mujeres más pobres quienes enfrentan mayores dificultades para acceder al mercado laboral. La justificación SERNAM para esta exclusión, radica en la incorporación de estas mujeres en las políticas de superación de la pobreza. Sin embargo, no resulta totalmente cierta la premisa de que las jefas de hogar del quintil I son cubiertas por el Chile Solidario (Guernica Consultores, 2010).

Para mejorar los niveles de empleabilidad de las jefas de hogar y de núcleo, el PMJH posee 8 (ocho) componentes. Seis están orientados a mejorar las condiciones de empleabilidad de las trabajadoras jefas de hogar participantes y los otros dos a entregar apoyo complementario. Los componentes son: i) taller de habilitación laboral THL; ii) capacitación laboral; iii) nivelación de estudios básicos y medios; iv) alfabetización digital; v) apoyo al fomento productivo; vi) intermediación laboral; vii) atención educativa para hijos de jefas de hogar; y, viii) atención en salud (SERNAM, 2009, pág. 9). Las instituciones que participan y financian las distintas intervenciones del Programa son: el Ministerio del Trabajo (SENCE, Dirección del trabajo), Ministerio de Salud (Departamento Odontológico, de Salud Mental, Ocupacional, y Oftalmológica) Ministerio de Educación (Educación de adultos Chilecalifica, JUNJI, INTEGRA, DIBAM), Ministerio de Planificación (INJUV), e instancias privadas vinculadas al empresariado (Guernica Consultores, 2010, pág. 2).

Tabla 2 Acciones y áreas de trabajo del programa

Dimensión	Servicio	Acciones
Trabajo	Habilitación laboral	Desarrollo de taller de habilitación laboral, el cual se constituye como un espacio de reflexión y proyección de la vida laboral de las mujeres. En el THL, cada mujer define de acuerdo al mercado laboral de su comuna, su experiencia laboral y su proyecto laboral, donde los apoyos que ofrece el programa son necesarios para mejorar sus condiciones laborales y su empleabilidad.
	Capacitación laboral e intermediación laboral	Desarrollo de cursos de capacitación en oficios orientados al trabajo dependiente e independiente, que se definen en función de las capacidades y experiencias previas de la mujer y de acuerdo a las necesidades del mercado laboral. La institución que mayoritariamente presta este beneficio, es el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE).
	Apoyo al fomento productivo de emprendimientos individuales y asociativos	El componente ofrece cursos de capacitación en administración y elaboración de planes de negocios, para que las mujeres puedan postular sus negocios a distintos instrumentos gubernamentales de fomento productivo. Además, el programa gestiona el acceso a recursos para financiar ideas de proyecto o mejorar los que ya están en operación.
Educación	Nivelación de estudios básicos y medios	Ofrece a las participantes la posibilidad de terminar sus estudios básicos y medios, bajo diferentes modalidades. Dos de estas -los programas de educación de adultos desarrollados en los Centros de Educación Integrada de Adultos (CEIA) y los Exámenes Libres- provienen del Ministerio de Educación (MINEDUC). Una tercera vía,

		denominada modalidad flexible, es proporcionada por el Programa Chile Califica.
	Cuidado infantil	Como apoyo complementario a la empleabilidad, el programa ofrece acceso preferente a salas cuna y a jardines infantiles para hijos/as de las participante. Las prestaciones son otorgadas por la Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI) y por la Fundación Nacional para el Desarrollo Integral del Menor (INTEGRA).
	Alfabetización digital	A través de la intervención, las participantes pueden acceder al Programa Biblioredes de la Dirección de Bibliotecas, Archivos y Museos (DIBAM) por medio del cual reciben capacitación enfocada hacia el uso de las nuevas tecnologías computacionales. Este beneficio puede traducirse en capacitación de nivel básico o bien de nivel avanzado (que incluye la elaboración de páginas web).
Salud	Atención en salud odontológica, preventiva y mental:	A través del Programa, las participantes acceden a los beneficios que proporcionan distintas líneas de prestaciones en atención primaria desarrolladas por el Ministerio de Salud (MINSAL), particularmente en las áreas de salud odontológica, exámenes diagnósticos de salud preventiva, salud oftalmológica y mental.

Fuente: Informe Final Programa Nacional de Mujeres Jefas de Hogar, Guernica Consultores, 2010.

Este programa se constituye como una estrategia de intervención social que combina el fortalecimiento y desarrollo de capacidades y habilidades laborales de las participantes, con la articulación de la oferta de las redes institucionales de apoyo en forma coordinada, oportuna y pertinente (Belmar, 2014, pág. 8). Aun cuando ha sido reformulado en diversas ocasiones (por razones técnicas y/o políticas), ha logrado posicionarse como una de las iniciativas públicas más relevantes en materia de promoción laboral¹⁸ para las mujeres. A partir de lo anterior, los programas y políticas “de género” desarrollados en los últimos años por el SERNAM, han buscado acoplarse y complementar la labor del programa de apoyo a la inserción laboral femenina.

¹⁸ Estos programas son implementados para aumentar la demanda laboral (programas de empleo directo, subsidios al empleo), mejorar la calidad de la oferta laboral (programas de capacitación), mejorar el funcionamiento del mercado laboral (servicios de empleo) o facilitar la inserción laboral de grupos más vulnerables (Perticara, 2009: 113).

II. PROBLEMATIZACIÓN

Ahora bien, pese a los esfuerzos del Estado a través de sus programas y políticas, los pendientes en igualdad de género en el espacio laboral y el empoderamiento de la mujer (OCDE, 2012) no han sido resueltos, aun cuando se ha avanzado en esta materia. “Al parecer las relaciones entre mujeres y hombres tienen su propia dinámica al margen de las políticas promovidas y coordinadas por la institucionalidad encargada de velar por la igualdad de derechos y oportunidades o las políticas diseñadas e impulsadas no tienen por objeto modificar la mentada relación” (Armijo, 2003, pág. 14).

Será que, como plantea (Lamas, 1996) “¿el trato igualitario dado a personas socialmente desiguales no genera por sí solo igualdad?”. En este sentido, Lamas (1996:2) también expone que cualquier propuesta antidiscriminatoria debe comenzar explicando el marco desde el cual se piensa el problema de género, lo que se vincula con el diagnóstico y reconocimiento de los factores sociales y culturales que se encuentran a la base de éste. De acuerdo a Armijo (2003: pp. 92-93) toda política que se sustente sobre las representaciones culturales socialmente acordadas [que reproducen las relaciones de dominación] deberá cuestionarse no sólo el ordenamiento masculino sino también todo orden social.

En este marco, cabe preguntarnos desde donde están pensando el problema de género las instituciones públicas. ¿Cuál es el punto de partida? De acuerdo a la misión de SERNAM el foco estaría puesto en la “Promoción de la igualdad, autonomía, equidad, no discriminación y una vida libre de violencia para las mujeres, en toda su diversidad al interior de la sociedad” (SERNAM, 2014, pág. 2). Pero, ¿en qué medida las acciones desarrolladas para cumplir este cometido contribuyen al empoderamiento y la autonomía de las mujeres? Como se señaló en el marco teórico “la autonomía y el empoderamiento de las mujeres constituyen un requisito indispensable para el logro de la igualdad de género, además de ser parte de procesos individuales y políticos para el ejercicio pleno de los derechos humanos” (Benavente & Valdés, 2014, p. 18; Pautassi, 2007). En este marco, encontrar respuestas a la pregunta enunciada anteriormente se constituye como un desafío importante.

De acuerdo al análisis desarrollado por las Fundaciones Equitos y Friedrich Ebert (2013) en torno a las políticas públicas de género implementadas entre los años 2010 y 2015 es posible señalar que la reproducción de los roles tradicionales de género y de las discriminaciones asociadas no sólo han sido ignoradas por el Estado sino que [también] éste ha jugado un rol directo en la reproducción de dichas desigualdades (Fundación Equitas; Fundación Friedrich Ebert, 2013, págs. 139-141). “El vínculo mujer-Estado ha oscilado entre esfuerzos por conseguir una igualdad entre hombres y mujeres y aquellos que intentan mantener el rol tradicional de la mujer en el hogar como sustento y

reproducción del orden familiar. Por lo tanto, es importante revisar las condiciones bajo las cuales la burocracia estatal puede contribuir al empoderamiento de las mujeres” (Armijo, 2003, pág. 80) y promover su cometido global de promover la igualdad de género al interior de la sociedad. Es necesario “revisar políticas públicas que apunten a generar una sociedad en que existan percepciones más igualitarias respecto a los géneros” (Medina & Paredes, 2013, pág. 27).

Los estudios de políticas de género no se han preguntado por las representaciones sociales que una política pública crea sobre las mujeres y hombres y sus respectivos roles, así como su incidencia en la igualdad y equidad (Arriagada & Gálvez, 2014) (Guzmán & Montaña, 2012). De igual manera, no se han cuestionado las concepciones de género desde donde se parte para resolver las problemáticas relativas a éste, y en tanto todos los discursos implican relaciones de dominación y poder, “se observa que en los análisis hay poco interés a la hora de develar tales relaciones y de modificarlas, lo cual contribuye a mantener las mismas dinámicas de desigualdad e imaginarios de exclusión” (Forero & Hurtado, 2013, pág. 268).

Como vemos, los diagnósticos de los/as expertos/as no son muy positivos a la hora de evaluar las acciones públicas desarrolladas para promover el empoderamiento y la autonomía de las mujeres. Pero, ¿cuál es la percepción que tienen quienes ejecutan dichas acciones o han participado de éstas? ¿Cuál es el juicio que realizan respecto al avance y los desafíos en materia de igualdad de género? Abrir el debate a la “ciudadanía” (en este caso a quienes están implicados/s de una u otra forma en la situación en tensión) enriquece el estudio en la medida que reconocemos a los otros/as como interlocutores/as válidos/as y recogemos el carácter crecientemente heterárquico o policéntrico de las sociedades modernas, en donde no hay espacio para una única observación de lo público (Miranda & Razeto, 2014, pág. 387).

Para concretar lo anterior, este estudio centrará su atención en el Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar de SERNAM (descrito en el apartado anterior), ahondando en la percepción que tienen mujeres egresadas, funcionarios/as locales y del nivel central y expertas respecto a la promoción de la igualdad de género por parte de este.

La razón por la cual se escogió dicho programa radica en la relación que tiene su objetivo general, el cual busca “contribuir a la inserción laboral de calidad de las mujeres, entregando herramientas para enfrentar las principales barreras de acceso que enfrentan en el mercado del trabajo” (SERNAM, 2015), con el empoderamiento y promoción de la autonomía de las mujeres. Como se mencionó en el marco de referencia, la promoción de la inserción laboral es un aspecto propio del empoderamiento económico, pues facilita el desarrollo de la competitividad, el acceso a factores productivos y servicios y favorece al aumento de oportunidades que permitan mejorar la calidad de vida de las personas (ASOCAM , 2007, pág. 20). Esto también se relaciona con la autonomía económica, la

cual, como se mencionó en apartados anteriores, se explica como la capacidad de las mujeres de generar ingresos y recursos propios a partir del acceso al trabajo remunerado en igualdad de condiciones que los hombres (CEPAL, 2012, pág. 53). “El poder adquirido por las mujeres en el acceso a los recursos motiva una mayor conciencia de género; esta conciencia da el impulso necesario para una mayor participación en la toma de decisiones, la cual promueve un mayor control sobre recursos y beneficios, lo que significa que las mujeres tienen el poder de influir en su destino y en el de sus sociedades” (Senso, 2009, pág. 16), cambios fundamentales para avanzar hacia la igualdad (Blazquez, Flores, & Berríos, 2012).

En consideración de lo anterior, en este estudio de caso se pretende conocer la percepción que tienen personas vinculadas al Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar de SERNAM en relación a la promoción de la igualdad de género, entendida desde el empoderamiento y la autonomía, por parte de éste.

La relevancia de esta investigación radica en la necesidad de desarrollar estudios que visibilicen la situación de la mujer y profundizar en el impacto que tienen las acciones desarrolladas desde el sector público para eliminar las brechas, barreras y desigualdades asociadas al género. Es fundamental para avanzar en igualdad y construir sociedades más democráticas generar información que permita insumar los procesos de toma de decisión, diseño de políticas y programas y reformulación de acciones en pos de mejorar su impacto en materia de género. “Avanzar hacia un sociedad más justa implicaría, por lo tanto, la reforma de aquellos rasgos del Estado que lesionan la dignidad de la mujer y frustran la igualdad de oportunidades” (Htun, 2010, pág. 69).

Ahora bien, “en la actualidad es ampliamente reconocida la importancia de avanzar hacia la equidad de género como parte integral de los objetivos del desarrollo” (CEPAL, 2013, pág. 17). Es por esto que el año 2015 se definió que uno de los Objetivos del desarrollo Sostenible 2030 sería “lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas”. Asimismo, el Banco Mundial señala que, es razonable invertir en el empoderamiento femenino por el impacto multiplicador que tiene el aumento de la participación laboral femenina. Si las mujeres están bien, toda la sociedad recibirá los beneficios partiendo por sus hijos (Berlien, Franken, Pavez, Polanco, & Varela, 2016, pág. 13). “El reconocimiento de la importancia medular de la igualdad de género para impulsar el desarrollo sostenible (económico, social y ambiental) ha dado lugar a una demanda creciente de estadísticas de género y estudios especializados para formular, dar seguimiento y evaluar las políticas públicas” (ONU Mujeres, 2014, p. 7), en este marco, esta investigación cobra relevancia en la medida que busca ser una respuesta alternativa a la demanda descrita. Además, no se han realizado investigaciones que revelen información respecto a la percepción de personas vinculadas, de una u otra forma, al Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar de SERNAM.

III. OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN

i. Pregunta de investigación

¿Cuál es la percepción que tienen personas vinculadas¹⁹ al Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar de SERNAM respecto a la promoción del empoderamiento y la autonomía económica por parte de éste?

ii. Objetivo general:

“Conocer la percepción que tienen personas vinculadas al Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar de SERNAM respecto a la promoción del empoderamiento y la autonomía económica por parte de éste”

iii. Objetivos específicos:

- Indagar en la percepción que tienen mujeres egresadas del Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar de SERNAM respecto al impacto de éste en la promoción del empoderamiento y la autonomía económica femenina.
- Ahondar en la percepción que tienen profesionales tanto del nivel central como local vinculados al Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar de SERNAM respecto al impacto de éste en la promoción del empoderamiento y la autonomía femenina.
- Profundizar en la percepción que tienen expertas en temáticas de género sobre el Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar de SERNAM respecto al impacto de éste en la promoción del empoderamiento y la autonomía femenina.

¹⁹ Mujeres egresadas del PMJH, funcionarios/as locales y del nivel central y expertas.

IV. METODOLOGÍA

i. Perspectiva de investigación

La perspectiva que rige este estudio de caso es el feminismo, el cual refiere a “la convicción de que la mujer no debe estar en desventaja por el hecho de ser mujer; [por tanto] se le debe reconocer igual medida de dignidad humana que al hombre y debe gozar de la oportunidad de vivir la vida de manera tan satisfactoria y libremente elegida como el hombre” (Htun, 2010, p. 68). En términos específicos, mirar la sociedad desde un punto de vista feminista implica asumir el desafío de visibilizar la condición de la mujer en las dimensiones familiar, educativa, política, laboral, entre otras, en el marco de un sistema de relaciones sociales de género (desigual), con la pretensión de aportar a la transformación y la eliminación de las asimetrías al interior de este. “En toda investigación feminista, asimismo, se considera siempre, de forma explícita o no, la división social por géneros y se contempla su jerarquía” (Blazquez, Flores, & Berríos, 2012, p. 70).

“Ahora bien, aunque el feminismo no es homogéneo, ni constituye un cuerpo de ideas cerrado” (Diz & Gamba, 2007, pág. 44) lo medular es asegurar la igualdad de oportunidades y condiciones tanto para las mujeres como para los hombres. En consideración de lo anterior, “la investigación feminista está teñida por una preocupación específica por los aspectos teóricos, políticos y éticos en la investigación social, siendo ésta su característica distintiva” (Ramazanoglu & Holland, 2002), pues quien emprende un estudio bajo este punto de vista no observa “la realidad de la misma manera que una persona insensible a la problemática de la relación entre los géneros. Por lo tanto, las preguntas que se planteará desde su ser, su sentir, su pensar, no pueden ser iguales, serán necesariamente diferentes en la medida del interés por saber cuál es el papel de las mujeres en determinados procesos” (Blazquez, Flores, & Berríos, 2012, p. 71). Ahora bien, cabe mencionar que el interés feminista por investigar y conocer las acciones que se desarrollan desde el Estado “deriva del reconocimiento del papel importante que desempeña éste en la construcción social del género” (Htun, 2010, p. 69).

ii. Estrategia de investigación

El presente estudio se llevará a cabo a través de una estrategia de investigación cualitativa, la cual se enfoca en comprender y profundizar en los fenómenos, explorándolos desde la perspectiva de los participantes en un ambiente natural y en relación con el contexto (Hernández, 2010). Además, “en la investigación feminista, los métodos cualitativos representan una orientación metodológica privilegiada para captar la forma en que las

mujeres experimentan, contextualizan y significan el mundo” (Blazquez, Flores, & Berríos, 2012, pág. 353).

La lógica cualitativa pone atención en los actores sociales, particularmente en los significados, percepciones y representaciones que estos generan de la realidad (Flores, 2009). Así, lo que se busca es interpretar el sentido que estos sujetos le atribuyen a su contexto, por medio de la comunicación, ya que “cada comunicación de significados es, pues, objeto de un proceso interpretativo que requiere interpretación” (Vattimo, 1989: 86). Se intenta, por tanto, desarrollar explicaciones sustentadas en los marcos de referencia de las personas (Flores, 2009). Dentro de este entendimiento es que la figura del sujeto adquiere gran importancia, lo que se intenta es conocer, descubrir y valorar su historia, dándole una valoración y reconocimiento, y en donde se llega por medio de su propia experiencia.

Los procesos de investigación cualitativa son de naturaleza multicíclica o de desarrollo en espiral y obedecen a una modalidad de diseño semiestructurado y flexible. Esto implica, por ejemplo, que las hipótesis van a tener un carácter emergente y no preestablecido y que las mismas evolucionarán dentro de una dinámica heurística o generativa y no lineal verificativa, lo que significa que cada hallazgo o descubrimiento, en relación con ellas, se convierte en el punto de partida de un nuevo ciclo investigativo dentro de un mismo proceso de investigación (Sandoval, 1996). Se reserva el derecho a modificar, alterar y cambiar la construcción de la información, mientras la investigación avanza (Whyte, 1955).

Otro aspecto relevante de esta metodología es que las experiencias recogidas hacen referencia tanto a aspectos pasados, como también al lugar actual en donde se ubican los hablantes, pudiendo analizar tanto aspectos históricos como presentes. El contexto en el cual se desarrolla el sujeto también forma parte importante en este método, ya que da cuenta de una serie de detalles explicativos importantes para su formación, lo que puede influir en su percepción de la realidad, como también en el significado que le atribuye a una serie de fenómenos. Todo esto iría en pos de enriquecer el posterior análisis, como también validar la elección de la metodología cualitativa, como la forma más adecuada para responder al problema definido.

iii. Tipo de Estudio

En cuanto al nivel de análisis, este será exploratorio, lo que refiere a una primera aproximación al tema en cuestión. Este tipo de estudios permite familiarizarse con fenómenos relativamente desconocidos, obtener información sobre la posibilidad de llevar a cabo una investigación más completa respecto de un contexto particular, investigar nuevos problemas, identificar conceptos y/o establecer prioridades para investigaciones

futuras o sugerir afirmaciones y postulados (Hernández, 2010: 79). Los estudios exploratorios en pocas ocasiones constituyen un fin en sí mismos, generalmente determinan tendencias, identifican áreas, ambientes, contextos y situaciones de estudio, relaciones potenciales, etc. Establecen el tono de investigaciones posteriores más elaboradas y rigurosas (Hernández, 2010).

iv. Selección de unidades de análisis y observación

Unidad de análisis

La unidad de análisis corresponde al programa Jefas de Hogar diseñado por SERNAM e implementado por diversos municipios de Chile.

Unidades de observación

La unidad de observación corresponde usuarias, profesionales de nivel central y local y expertas vinculadas al programa jefa de hogar.

Para fundamentar lo anterior, cabe mencionar que un elemento importante a considerar en el proceso de investigación es el **muestreo**, el cual apunta a la selección del tipo de situaciones, eventos, actores, lugares, momentos, y temas que serán abordados en la investigación (Sandoval, 1996). Patton (1988) plantea que la principal característica del muestreo cualitativo es su conducción intencional en la búsqueda de casos ricos en información, donde lo principal es la relevancia muestral, no el tamaño.

Para efectos de esta investigación se utilizará un muestreo **intencionado o por conveniencia**, el cual tiene su origen en consideraciones de tipo práctico en las cuales se busca obtener la mejor información en el menor tiempo posible, de acuerdo con las circunstancias concretas que rodean tanto a la investigadora como a los sujetos o grupos investigados (Patton, 1998). Este tipo de muestreo se caracteriza por ser un esfuerzo deliberado para obtener muestras representativas, mediante la inclusión de grupos supuestamente típicos (Medina, 2009). De acuerdo a lo anterior, la unidad de observación deberá satisfacer los criterios de: a) estar vinculado/a al Programa Jefas, ya sea como profesional a nivel local o nacional o egresada del mismo; b) contar con una experiencia de al menos cinco años dentro del Programa Jefas de Hogar en el caso de los/as profesionales y de un año en el caso de las egresadas; c) contar con al menos cinco años de experiencia en temáticas de género en el caso de los/as expertos/as.

Ahora bien, la definición del tipo de muestreo y la selección de los participantes está orientada por dos principios: pertinencia y adecuación.

La pertinencia tiene que ver con la identificación de las y los participantes que pueden aportar la mayor y mejor información a la investigación, de acuerdo con los requerimientos teóricos de esta última. La adecuación significa contar con datos suficientes disponibles para desarrollar una completa y rica descripción del fenómeno, preferiblemente, cuando la etapa de la saturación se ha alcanzado. Esto es, cuando, por ejemplo, pese a realizar más entrevistas o revisar todos los casos negativos identificados, no aparecen datos nuevos o distintos a los ya disponibles (Sandoval, 1996).

En consideración de lo anterior y de acuerdo a los planteamientos de Hammersley y Atkinson (1994) los **criterios de selección de la unidad de observación** serán los siguientes:

- **Accesibilidad:** posibilidad de acceder a los escenarios y casos de estudio con relativa facilidad. En este sentido, la unidad de observación se concentra principalmente dentro de la Región Metropolitana, aun cuando se incorporará un caso de la Región de Valparaíso, esto debido a la disposición y voluntad de una profesional vinculada al Programa Jefas de Hogar.
- **Representación:** Los casos seleccionados deben ser representativos del fenómeno que se está estudiando. Lo que en términos prácticos se traduce en que los profesionales, usuarias y expertos hayan estado vinculados al programa jefas de hogar al menos en los últimos 5 años y que los profesionales de nivel local pertenezcan a municipios en que el convenio de implementación del programa se encuentre vigente.
- **Heterogeneidad:** la cual es considerada para asegurar la validez interna de la investigación. De acuerdo a este criterio, la muestra está compuesta por expertos en temáticas de género, profesionales vinculados al programa y ex participantes de éste.

Cabe mencionar que para asegurar la validez de esta investigación se utilizará la técnica de triangulación, la cual “implica que la información será recogida desde puntos de vista distintos para realizar múltiples comparaciones del fenómeno” en estudio (Flores, 2009).

Definidos el tipo de muestreo y los criterios de selección, es preciso establecer el número de casos que conformarán la unidad de y los individuos que formarán parte de ésta, de acuerdo a los criterios anteriormente establecidos.

La **unidad de observación** con la que se trabajará serán 10 egresadas, 15 profesionales de nivel central y local y 2 expertas. Vale decir que la unidad de observación fue seleccionada considerando los principios y criterios establecidos con anterioridad.

v. Técnicas de recolección de información

Para abordar los objetivos específicos de este estudio se utilizará como técnica de recolección de información la entrevista, la cual comprende un proceso interactivo entre el investigador y un tipo preferente de fuente de información (actor social), donde se genera de forma explícita e implícita, el interés por establecer una serie de preguntas que dirigen el proceso de investigación (Maxwell, 1997), “donde el entrevistador reposa exclusiva e indirectamente sobre los relatos de otros” (Flores, 2009: 152). Así, es necesario establecer que la entrevista es un relato de un suceso por parte del entrevistado y que conforma una situación social que permite esta comunicación entre el entrevistado y el entrevistador (Ruiz; 2004).

De acuerdo al grado de estructuración, las entrevistas serán semi-estructuradas, lo que indica que estas “no poseen un cuestionario al cual el entrevistador se deba ajustar, sino que pueden existir ciertas preguntas que le sirvan a éste como punto de referencia, otorgándole un amplio margen de libertad y flexibilidad para el desarrollo de éstas” (Flores, 2009: 54). De acuerdo a su modalidad mixta, las entrevistas semi-estructuradas permiten simultáneamente comprender el fenómeno de la transmisión intersubjetiva del recuerdo, flexibilidad en la elaboración de preguntas, adoptar un rol neutral manteniendo un equilibrio entre la cercanía con las y los entrevistados y rigurosidad investigativa, entre otras.

La ventaja más evidente de las entrevistas menos estructuradas consiste en que la/el entrevistada/o se puede expresar en su propio lenguaje y relatar hechos y experiencias desde su perspectiva, incluyendo cuestiones no previstas por la/el propia/o entrevistador/a (Flores, 2009).

La información obtenida a través de las entrevistas será examinada a partir de un análisis de contenido, el cual se entiende como un conjunto de procedimientos interpretativos de productos comunicativos (mensajes, textos o discursos) que devienen de procesos singulares de comunicación previamente registrados, y que, basados en técnicas de medida, a veces cuantitativas (estadísticas basadas en el recuento de unidades), a veces cualitativas (lógicas basadas en la combinación de categorías) tienen por objeto elaborar y procesar datos relevantes sobre las condiciones mismas en que se han producido aquellos textos, o sobre las condiciones que puedan darse para su empleo posterior (Piñuel, 2002: 2).

El análisis de contenido no debe perseguir otro objetivo que el de lograr la emergencia de aquel sentido latente que procede de las prácticas sociales y cognitivas que instrumentalmente recurren a la comunicación para facilitar la interacción que subyace a los actos comunicativos concretos y subtiende la superficie material del texto. Como señala Bardin (citado en Piñuel & Gaitán, 1995) el análisis de contenido se convierte en una empresa de des-ocultación o re-velación de la expresión, donde ante todo interesa indagar sobre lo escondido, lo latente, lo no aparente, lo potencial, lo inédito (lo no dicho) de todo mensaje (Piñuel, 2002: 4).

Es posible definir el análisis de contenido entonces como una “técnica de investigación cuya finalidad es la descripción objetiva, sistemática y cuantitativa del contenido manifiesto de la comunicación o de cualquier otra manifestación de la conducta” (Martín, s/f: 2). Permite identificar la significación de los mensajes, orientado principalmente a los contenidos que éstos poseen, puesto que tiene como propósito la inferencia de conocimientos relativos, favoreciendo la obtención de resultados integrales, profundos e interpretativos más allá de los aspectos léxicos gramaticales (Pérez, 1994 en Cáceres, 2003). De esta manera, el análisis de contenido, permite codificar los mismos y asociarlos en categorías para comprender de una mejor manera el contenido de los mensajes. En este sentido, lo que se pretende es de cierta manera traducir aquello que se encuentra en los mensajes de manera latente, generando información que sea confiable y comprensible intersubjetivamente (Cáceres, 2003).

V. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

i. Presentación general del trabajo de campo

De las 28 entrevistas propuestas (10 egresadas, 15 profesionales del nivel central y local y 2 expertas) se realizaron las siguientes:

- ✓ 8 entrevistas a egresadas del programa jefas de hogar de las comunas de Pedro Aguirre Cerda, Independencia.
- ✓ 9 entrevistas a funcionarias/os del nivel local pertenecientes a las comunas de Independencia, Pedro Aguirre Cerda, El Quisco, El Monte, Recoleta, San Miguel, Peñalolén, La Pintana y Peñalolén.
- ✓ Entrevista a Coordinador Nacional del programa, funcionario nivel central.
- ✓ 2 entrevistas a expertas: Académica de la Facultad de Filosofía y Humanidades Universidad de Chile y Encargada de Asuntos de Género PNUD (Ver en Anexo detalle de entrevistas realizadas).

Las egresadas y funcionarios/as locales entrevistados/as pertenecen a comunas y municipios diversos en cuanto a su ubicación geográfica, posición política, condiciones laborales, sociales, educativas, entre otras. Lo anterior repercute en la percepción que tienen los/as entrevistados/as del programa y el impacto de éste en relación al empoderamiento y la autonomía pues cada uno se enfrenta a realidades locales heterogéneas y por tanto a dificultades específicas.

Pese a lo anterior, las/os entrevistadas/os identifican situaciones y obstáculos transversales al programa y a la experiencia de participar en él. Entre estos se encuentran la reproducción de los roles tradicionales de género, el trabajo doméstico y de cuidado, la conciliación familia y trabajo, el nivel educacional de las usuarias, las oportunidades laborales presentes en la comuna, entre otros.

A continuación se dará cuenta de los resultados obtenidos en el proceso de levantamiento de información. En la presentación de éstos, las citas utilizadas de las entrevistas se identifican con los cargos de las/os entrevistadas/os para asegurar su anonimato. Se excluyen las comunas con el mismo fin anterior.

ii. Análisis descriptivo de los resultados

En el presente análisis, se codificaron todas las respuestas de las entrevistas aplicadas a participantes egresadas del programa, profesionales del nivel local y central vinculados a éste y dos expertas en género. A partir de esta codificación, se pudo generar subcategorías y categorías, para ser luego agrupadas en diferentes dimensiones. A continuación, se desprende una descripción general de las categorías observadas para luego relatar con mayor detención las categorías y sus subcategorías, de acuerdo a la dimensión construida.

Tabla 3 Subcategorías y categorías construidas a partir de la codificación de las respuestas

Dimensión	Categoría	Subcategoría	
Funcionamiento del programa		Servicios prestados por parte del programa	
		Oficios en los que se capacita a las mujeres	
		Meta de los programas de SERNAM	
Estructura (composición distintas líneas)	Línea Dependiente	Inserción laboral en empleos formales	
		Obstáculos para la inserción laboral de las mujeres	
		Dilema del cuidado	
	Línea Independiente	Razones por las cuales prefieren línea independiente	
		Rubros en los que desarrollan sus emprendimientos	
Población objetivo y participantes del PMJH		Perfil de las participantes	
		Dificultades que enfrentan los equipos al seleccionar a las participantes	
		Razones por las cuales las mujeres entran al programa	
Percepciones en torno al impacto	Empoderamiento		
	Empoderamiento social	Desarrollo personal de las mujeres	
		Generación de redes	
		Constitución de organización social	
	Empoderamiento político	Promoción de derechos y deberes	
	Empoderamiento económico	Desarrollo de capacidades para el trabajo	
		Promoción de la inserción laboral	
		Acceso a recursos	
		Tiempo total de trabajo remunerado y no remunerado	
	Autonomía		
Autonomía Económica			

Fuente: Elaboración propia

1. Dimensión y categoría: Funcionamiento del programa

El programa actualmente centra su atención en el trabajo dependiente. Según su objetivo, está orientado a contribuir a la inserción laboral de calidad de las mujeres y a entregar las herramientas necesarias para enfrentar las barreras de acceso que encuentran en el mercado de trabajo. Ahora bien, de acuerdo a lo señalado tanto por funcionarios/as locales como usuarias, el programa funciona en dos líneas de trabajo paralelas, por un lado encontramos

la línea dependiente y por otro lado la independiente. Cada una está a cargo de equipos profesionales distintos (al menos en las comunas que fueron parte de este estudio de caso). Mientras que el trabajo con mujeres cuya motivación e interés es el trabajo dependiente es coordinado por profesionales del Programa Mujer Jefa de Hogar, quienes prefieren el trabajo independiente se vinculan con quienes componen el Programa Mujer, Asociatividad y Emprendimiento (en adelante MAE). Cabe mencionar que el número de profesionales por programa es limitado (generalmente es uno/a por cada área), por lo que para optimizar los recursos se opta por el trabajo conjunto. Ambos equipos deben reportar sus avances al SERNAM regional.

Viene a atender el tema de generar por una parte una igualdad de género pero en el aspecto laboral y generar mayores ingresos a las mujeres jefas de hogar, que va enfocado en eso, en la mujer que es jefa de hogar y necesita tener un ingreso extra o un trabajo fijo o permanente. Como que busca trabajar sobre ese foco, realizar un trabajo directo en aumentar el trabajo de las mujeres. Pero siempre contemplando este tema de que se aumente la inserción laboral femenina (Profesional nivel local PMJH).

Y por el lado del programa Jefas de Hogar se aboca a dos líneas, una dependiente en la cual tienen un trabajo estable donde tienen un contrato y remuneración y donde ellas pretenden seguir trabajando; y la otra línea independiente donde ellas quieren atender un oficio pero no con la mirada de ser una microempresaria o el hecho de no depender de otro, si no que al ser independientes ellas se siguen ocupando de su casa, de cuidar sus hijos, seguir haciendo todo y teniendo esta entrada económica con la que mantendrán a su familia (Profesional nivel local PMJH).

El programa contempla la ejecución de un taller de formación para el trabajo cuya asistencia es requisito para poder seguir participando. Posteriormente, se desarrollan talleres de apresto laboral donde las mujeres tienen la posibilidad de proyectar su trayectoria, conocer sus intereses y estrechar lazos con sus compañeras. Cabe mencionar que las temáticas abordadas en dichos talleres tienen que ver con habilitación y formación tanto para el trabajo dependiente como para el desarrollo de proyectos laborales independientes; desarrollo de capacidades que les permitan a las mujeres conseguir, mantener y/o mejorar un trabajo o emprendimiento, a través del conocimiento y uso de redes de apoyo existentes; potenciación y/o desarrollo de competencias de liderazgo en las mujeres participantes, que les permita tener mejores herramientas para un buen desempeño en el ámbito del trabajo²⁰.

²⁰ Las temáticas de los talleres fueron obtenidas a partir de las orientaciones técnicas del Programa Jefas de Hogar año 2015. Esto ya que ni las usuarias ni los/as profesionales del programa manejaban en detalle dicha información, ya sea porque no se acordaban o porque aún no planificaban los talleres correspondientes al presente año.

Tabla 4 Temáticas abordadas en cada uno de los talleres

Sesión 1	Conociendo el programa	El Programa mujer trabajadora y jefa de hogar
		Objetivos y metodología de taller
		Jefas de hogar e identidad
		Normas y compromiso
Sesión 2	Género y trabajo	¿Qué es género?
		Género y trabajo
Sesión 3	Presupuesto familiar	El aporte de las mujeres a la economía familiar
		Principios de un consumidor responsable
		Presupuesto familiar
		Nivel de endeudamiento óptimo y responsable
Sesión 4	Tipos de trabajo	Las metas familiares y el ahorro
		Una aproximación a los tipos de trabajo
		Trabajo independiente
Sesión 5	Competencias laborales	Trabajo dependiente
		Competencias laborales
		Conocimientos – Habilidades - Actitudes
Sesión 6	Oportunidades laborales en el territorio	Perfil laboral
		Oportunidades laborales en el territorio
		Mapa de oportunidades laborales
Sesión 7	Proyecto laboral	El proyecto laboral
		Elaboración proyecto laboral
		Diseño de Trayectoria en el Programa (proyectada)

Fuente: Orientaciones Técnicas Programa Mujer Jefa de Hogar año 2015.

La metodología utilizada en los talleres varía de acuerdo a la comuna, sin embargo, la mayoría concuerda en que es importante incorporar juegos y herramientas participativas que faciliten la comprensión de elementos teóricos a las usuarias. Para asegurar la asistencia de las mujeres a los talleres, los equipos profesionales deben ofrecer fechas y horarios acordes a: horario en que los/as hijos/as de las usuarias están en el colegio o en el jardín, después de la 1 de la tarde porque antes se encuentran cocinando y preparando las labores del hogar, antes de las 7 de la tarde pues después deben hacerse cargo de preparar las cosas del colegio o jardín de sus hijos/as o de recibir y atender a sus parejas (en caso de tenerlas).

El requisito para quedarse dentro del programa es que ellas hagan un taller de formación para el trabajo, para dejarlas a todas derechitas en temáticas de género, en lo que es emprendimiento, negocio (...) son siete sesiones que intentamos hacer más didácticas con juegos y cosas más lúdicas, entonces como te digo esos son unos de los requisitos para quedar dentro del programa (Profesional nivel local PMJH).

Tratamos de entregar todos los componentes de habilitación laboral en los tiempos en que ellas lo pueden hacer, porque eso mucha a veces se olvida y solamente lo ven desde dos esferas, así “no, es que éste es el espacio que yo puedo”, pero de todos modos tenemos esa flexibilidad (Profesional nivel local PMJH).

Una vez desarrollados los talleres de habilitación laboral las mujeres deben manifestar su interés por la línea de trabajo que más les acomoda en consideración de sus necesidades y realidad personal y familiar. Quienes optan por la línea de trabajo independiente deben escoger un área de aprendizaje específico para que el equipo pueda gestionar la compra del curso que se implementará, a través de Mercado Público. Una vez ejecutado el curso las mujeres reciben apoyo para equiparse a través de un subsidio para la compra de herramientas y comenzar con sus emprendimientos. También se gestionan espacios en ferias libres para que las mujeres puedan comercializar sus productos y/o servicios.

Después cuando ellas llenaron sus trayectorias, porque ellas después cuando terminan su taller de formación para el trabajo tienen que llenar su trayectoria, entonces ellas dicen finalmente estos componentes son los que quiero y con esta profundidad y específicamente esto es lo que necesito (Profesional nivel local PMJH).

Tabla 5 Temáticas abordadas en los talleres para el trabajo independiente

Sesión 8	Prepárate para emprender	¿Qué es emprender?
		Características de una emprendedora
		Pilares de un emprendimiento
		Riesgos de un emprendimiento
Sesión 9	Idea de negocio	Ciclo de un emprendimiento
		Áreas de una empresa/negocio
		Qué es una idea negocio
		Innovación de una necesidad de mercado
Sesión 10	Plan de negocio: producción	¿Qué es producir?/definir producto o prestación servicio
		Costos
		Planificación de producción
Sesión 11	Plan de negocio: marketing	Que es marketing
		Elementos de una estrategia de marketing
		Como determinar precio
		IVA
Sesión 12	Modelo de negocios	Modelo de Negocio CANVAS
Sesión 13	Formalización, redes de apoyo y financiamiento	Formalización.
		Redes de apoyo y financiamiento

Fuente: Orientaciones Técnicas Programa Mujer Jefa de Hogar año 2016.

Ahora bien, quienes optan por insertarse al mercado laboral de manera dependiente reciben orientación respecto a legislación laboral, sistemas de protección social, tipos de contrato, sindicalismo, entre otras materias. El equipo de profesionales a cargo de la línea dependiente trabaja de manera coordinada con la Oficina Municipal de Información laboral (en adelante OMIL) para gestionar oportunidades laborales, con SENCE para y otros organismos públicos y privados, para facilitar el acceso de las trabajadoras y emprendedoras a cursos de capacitación, entre otros.

Se supone que éste es un programa de inserción laboral y su objetivo principal es insertar a la mujer en el mundo laboral y puedan acceder a un mejor trabajo, esto es uno de los componentes más importantes pero hay otros. Otro de los componentes es el aspecto oftalmológico que es donde las mujeres si necesitan lentes se le dan lentes y bueno en la comuna también se le otorga oftalmología pero nosotros lo hacemos de forma más directa, no pasan a través del consultorio y lo otro es el área dental donde nosotros tenemos un proceso dental de lujo acá en la comuna donde pueden acceder todas las personas de la comuna y tampoco tienen que pasar por consultorio (Profesional nivel local PMJH).

Tabla 6 Temáticas abordadas en los talleres para el trabajo dependiente

Sesión 8	Perfil laboral dependiente	Reconociendo lo aprendido
		Línea dependiente
		Trabajo dependiente
		Habilidades para una trabajadora dependiente
		Perfil laboral
Sesión 9	Oportunidades laborales en el territorio	Oportunidades laborales para trabajadoras dependientes
Sesión 10	Herramientas para el trabajo dependiente	¿Cómo hacer un cv?
		¿Cómo hacer una carta de presentación?
		Proceso de selección (entrevistas de trabajo, pruebas de selección)
Sesión 11	Derechos y deberes para trabajadoras dependientes	Los derechos laborales como derechos humanos
		Los derechos laborales en Chile
		Protección a la maternidad
Sesión 12	Buscar, mantener y proyectarse en un trabajo dependiente	Redes de apoyo
		El proceso de búsqueda de empleo
		Capacitación y perfeccionamiento
		Redes para mantenerse en un empleo
		Características para mantenerse en un empleo

Fuente: Orientaciones Técnicas Programa Mujer Jefa de Hogar año 2016.

Cuando las mujeres de ambas líneas concluyen sus talleres, los equipos profesionales del PMJH y MAE deben completar la trayectoria proyectada de las usuarias y prestar apoyos específicos para concretarlas.

- **Servicios prestados por parte del programa**

Sumado a lo anterior, el programa, cuenta con prestaciones transversales de salud, asociadas particularmente a oftalmología, derivaciones a mamografía y salud dental; y educación, vinculadas a la nivelación de estudios y alfabetización digital.

La nivelación de estudios tiene el objetivo de disminuir una significativa brecha que enfrentan las mujeres para insertarse al mercado laboral. Para las trabajadoras dependientes, es una mayor brecha porque, para contratar, la mayoría de los/as empleadores/as, exigen, dentro de sus requisitos, educación media completa.

El apoyo en el acceso a tecnología de la información y comunicaciones (alfabetización digital) busca entregar una herramienta que permita a las trabajadoras independientes y dependientes usar la tecnología para optar a mejores oportunidades laborales. Cabe mencionar que este componente se entrega a partir de la coordinación con la Dirección de Bibliotecas, Archivos y Museos (DIBAM) y otras entidades públicas o privadas. Funciona en base a la oferta disponible a nivel local y a la demanda de las mujeres.

Para la generación de estas atenciones en salud odontológica, a nivel nacional se suscribe un Convenio de Colaboración entre el Ministerio de Salud y el SERNAM, para la asignación de coberturas comunales para mujeres del Programa, en el marco de la Estrategia de Salud Pública de Atención Odontológica a Hombres y Mujeres de Escasos Recursos (MHER). La asignación de las coberturas, se realiza en función de la disponibilidad presupuestaria del Ministerio de Salud.

Finalmente el objetivo del componente educación parvularia y cuidado infantil es poder apoyar a las mujeres en el cuidado de niños/as bajo su cuidado, ya que el cuidado de hijos e hijas es una de las principales barreras que enfrentan las mujeres para insertarse laboralmente o capacitarse.

Mira el jefas de hogar contempla componentes transversales, que son alfabetización digital, derivación dental, derivación a mamografía y nivelación de estudios, y ahí también va por meta por exigencia acorde a la realidad de la comuna, pero ahí también se hace un trabajo comunal con el tema de los consultorios, el telecentro, con la biblioteca, los hospitales, todos esos trabajos internos como municipio, pero son también exigencias desde SERNAM (Profesional nivel local PMJH).

- **Oficios en los que se capacita a las mujeres**

Respecto a los oficios en los que se capacita a las mujeres, las profesionales del PMJH y sus usuarias plantean que reciben capacitaciones principalmente en temas de cocina, peluquería, costura y masajes. La demanda de las mujeres por aprender estos oficios es alta, pues su desarrollo les permite compatibilizar las labores del hogar y las responsabilidades de cuidado con la generación de ingresos.

Cabe mencionar que lo anterior guarda mayor relación con la línea de trabajo independiente, sin embargo, la capacitación en cocina resulta ser un denominador común para ambas líneas de trabajo. En este marco, surge un problema de saturación en relación al número de mujeres que son capacitadas en los oficios mencionados anteriormente, ya que año a año egresan del programa cerca de 20 mujeres cuyos conocimientos y trayectorias están íntimamente relacionadas, lo que condiciona y limita el éxito de algunos emprendimientos pues los mercados se encuentran saturados.

Ahora bien, para las mujeres que quieren insertarse en el mercado laboral de manera dependiente, se ofrece apoyo técnico con el propósito de mejorar sus capacidades de empleabilidad. Se buscan oportunidades de capacitación en espacios públicos y privados y se asesora la postulación a las becas de capacitación en oficio de SENCE. Según cuentan los/as entrevistados/as, los oficios desarrollados por las mujeres son “tradicionalmente femeninos” lo que coincide tanto con la oferta laboral dependiente existente como con los temas abordados en las capacitaciones entregadas desde el sector público y privado.

*Antes a lo menos cuando yo llegue las contrataciones eran solamente de asesora de aseo o cuidado infantil o enfermería, que eran **rubros tradicionales para las mujeres**, no se veía esta mirada de insertarla en algún campo donde no sabía o donde no hay tantas mujeres, o sea se está innovando un poco. **La idea es que ahora la mujer donde vaya pueda trabajar**, es generar un trabajo de sensibilización con las empresas, decirles un tema de los pro y los contra, que es lo que se quiere hacer, la experiencia previa en otras empresas (Profesional nivel local PMJH).*

Se plantea la relevancia de incorporar nuevos oficios en la oferta de capacitaciones y ampliar las posibilidades de inserción laboral de las mujeres. Lo anterior implica un desafío de trabajo importante por parte de los equipos que ejecutan el programa y están encargados de generar redes, seleccionar a quienes implementarán las capacitaciones y buscar espacios de inserción laboral para las mujeres. Algunos equipos han avanzado y han tomado el desafío de romper con los estereotipos de género en el mundo del trabajo y se han propuesto ampliar las oportunidades de las mujeres a través de la sensibilización en materia de género y establecimiento de acuerdos con empresas que ofrecen empleo al interior de las comunas. El principal reto ha sido mostrarles la importancia de incorporar mujeres en sus filas y eliminar prejuicios respecto al desempeño y capacidades de las mujeres. En algunas comunas empresas que se desenvuelven en rubros “tradicionalmente masculinos” como la

construcción y el transporte han generado espacios para que las mujeres puedan insertarse laboralmente y ampliar sus oportunidades. Además, en las mismas comunas se ha velado por la diversificación de la oferta de capacitación, abordando áreas de trabajo nuevas y “poco comunes” para las mujeres, con el fin de estar en sintonía con la oferta de trabajo existente y gestionada.

Hay una fundación que nos propone el curso de capacitación de “grúa horquilla” para operarias y operarios de telecomunicaciones, entonces se los menciono, pensando en esta lógica de abrir un poco, en esta lógica de decir igualdad de género, de oportunidades, de que también se atrevan a explorar esos campos. Y hubo bastante aceptación por parte de las chiquillas y me sorprendió, fue sorprendente (Profesional nivel local PMJH).

Ahora bien, este cambio de paradigma implica también asumir la tarea de motivar e incentivar a las mujeres a aprender nuevos oficios e insertarse en espacios de trabajo distintos a los tradicionales y diversos, donde la presencia de los hombres ha sido importante en términos numéricos y las mujeres han tenido una participación escasa e incipiente.

▪ **Metas de cumplimiento del programa**

Un tema importante de considerar a la hora de referirse al PMJH son las metas de cumplimiento establecidas para el programa. Éstas son definidas desde el nivel central y varían de acuerdo a cada comuna. Cabe mencionar que las metas guardan relación con el número de usuarias egresadas del programa en sus distintas líneas, es decir, el total de mujeres que logran completar sus trayectorias proyectadas a través del desarrollo de un emprendimiento o insertándose laboralmente de manera dependiente. Las metas pueden cambiar de un año para otro, pues éstas deben conversar íntimamente con la realidad de la comuna y la experiencia y grado de cumplimiento previo del programa.

¿Las metas se establecen de acuerdo a la realidad de cada comuna?- eso lo van adaptando a la experiencia previa del programa, a la población de la comuna, a distintos factores, pero eso lo designan desde el SERNAM Metropolitano (Profesional nivel local PMJH).

A las entrevistadas les parece que las metas establecidas para el programa son coherentes con el objetivo principal de éste, el cual busca contribuir a la inserción laboral de calidad de las mujeres. Plantean que es importante poder incorporar algún indicador que permita cuantificar en qué medida las mujeres se empoderan o alcanzan algún grado de autonomía económica tras su paso por el programa, pues las metas existentes no alcanzan a dar cuenta de ese aspecto.

Ahora bien, las profesionales que implementan el programa a nivel local consideran que en algunos casos las metas establecidas para sus comunas no son realistas y no consideran factores como la falta de oferta laboral en el territorio, la precariedad de las oportunidades laborales existentes, el dilema del cuidado y las problemáticas a las que se enfrentan las mujeres, entre otros aspectos. Consideran que independiente del número de mujeres que logren insertar o potenciar laboralmente el programa tiene un impacto importante en cada una de ellas, particularmente en sus procesos de desarrollo personal, lo cual no es medido y no tiene mayor relevancia ante las metas impuestas.

Si no se cumple esta meta es por muchos factores de todo tipo, estructurales, territoriales, específicos o catástrofes, pero también temas que tienen que ver con las relaciones sociales de género, economía, con el tema del cuidado, la salud de las personas, los malos sueldos y un montón de situaciones (Coordinador Nacional del PMJH)

Tenían metas de inserción que también era un tema que les complicaba harto, que siempre ha sido como la piedra de tope, porque tú para insertar a las mujeres laboralmente no basta con lo que hagas como institución aislada, tú puedes capacitar pero si no hay oferta laboral, por más que quieras no lo vas a lograr (Experta en género).

2. Dimensión: Estructura (composición distintas líneas)

Tabla 7 Estructura (composición distintas líneas)

Estructura (composición distintas líneas)	Línea Dependiente	Inserción laboral en empleos formales
		Obstáculos para la inserción laboral de las mujeres
		Dilema del cuidado
	Línea Independiente	Razones por las cuales prefieren línea independiente
		Rubros en los que desarrollan sus emprendimientos

Composición distintas líneas

A partir del año 2015 el programa comenzó a trabajar en dos líneas de acción. Por un lado la línea de trabajo dependiente y por otro la línea independiente. La distribución de las mujeres en las diferentes líneas depende de los intereses de cada una, particularmente de la trayectoria proyectada que hayan definido a lo largo de los talleres de habilitación laboral.

A continuación se ahondará en las dos líneas de acción del programa, sus características respectivas y la relación que tienen las mujeres con cada una de ellas.

Categoría: Línea Dependiente

▪ Inserción laboral en empleos formales

La línea de trabajo dependiente implica la inserción de las mujeres en empleos formales donde exista un contrato de trabajo de por medio que asegure un salario estable, protección social y prestaciones de seguridad social, cobertura de salud, asignaciones familiares, seguro de desempleo, protección contra riesgos del trabajo, entre otros. No existen restricciones respecto al tipo de contrato, pues para efectos del programa la inserción de calidad de las mujeres se mide a partir de la firma del documento independiente de las características de éste. Por tanto, también queda abierta la posibilidad de trabajar en jornadas parciales, temporales, a plazo fijo o por obra o faena.

Todos tienen que ser con contrato, porque aquí se fomenta el tema de la calidad del trabajo, lo que implica un contrato, lo que implica de reconocer los sindicatos, los pro y los contra, donde se atienden, entonces todo tiene que ser con contrato y es una exigencia desde SERNAM (Profesional nivel local PMJH).

Las participantes manifestaron cierta preocupación frente a la inexistencia de requisitos que estipulen que las mujeres deben conseguir contratos que les aseguren estabilidad laboral por un tiempo prolongado. Pues, algunas de ellas egresaron del programa con un contrato de trabajo (a tres meses) y fueron despedidas al término de éste. Queda entonces la interrogante sobre la efectividad del programa en esta materia y el desafío de avanzar en la gestión de empleos reales para las mujeres, que les permitan insertarse en el mundo del trabajo de manera sustentable y aporten verdaderamente a su autonomía económica y empoderamiento.

▪ Obstáculos para la inserción laboral de las mujeres

Ahora bien, uno de los principales obstáculos que deben enfrentar las mujeres al manifestar la voluntad de insertarse laboralmente en empleos formales, es la falta de ofertas de trabajo existente en la comuna. Si bien las y los entrevistadas/os pertenecían a comunas y territorios distintos, compartían la preocupación y realidad expuesta anteriormente. No es fácil gestionar espacios laborales, sobre todo para mujeres que en muchos casos no cuentan con experiencia laboral previa. Según cuentan algunas profesionales del programa, para enfrentar la carencia de oportunidades han tenido que desarrollar estrategias que van desde buscar empleos en comunas vecinas hasta adaptar las capacitaciones del programa al mercado laboral de la comuna (aun cuando no esté acorde a las expectativas de las mujeres y su trayectoria proyectada).

*No basta con lo que hagas como institución aislada, tú puedes capacitar pero si no hay oferta laboral, por más que quieras no lo vas a lograr, se requiere **coordinación de la política pública** con la realidad de los territorios (Experta en género).*

*El único polo grande que hay aquí en esta comuna es la vega de Lo Valledor (...) porque **aquí no hay un polo de desarrollo, no hay un cordón industrial donde ellas puedan desarrollarse económicamente**, esa es una debilidad que tiene esta comuna (Profesional nivel local PMJH).*

***Se insertaron en otras comunas** y algunas tenían otros trabajos en los cuales se perfeccionaron pero son las mínimas (Profesional nivel local PMJH).*

Desde el punto de vista de las expertas en género entrevistadas observar la realidad y el contexto socio económico y geográfico de las mujeres es fundamental para atender y dar respuesta adecuadamente a sus necesidades y requerimientos. Según plantean, la política pública debe estar en constante conversación con el entorno, es fundamental que los/as profesionales que implementan programas a nivel local sean capaces de identificar obstáculos, evidenciarlos en sus diagnósticos y hacerles frente (con los recursos que poseen). Por su parte, quienes se encuentran en el nivel central deben operar e ir reinventando las orientaciones técnicas del programa año a año considerando los antecedentes otorgados por sus contrapartes a nivel local e intentando recoger la diversidad de realidades existentes en las 230 comunas en las que se encuentra presente el PMJH. La relevancia de la comunicación y el trabajo coordinado entre profesionales de distintos niveles (diseño e implementación) está asociada a la prevención de situaciones evitables. Por ejemplo, un buen diagnóstico territorial realizado por el equipo de profesionales locales podría evidenciar problemas de empleabilidad al interior de una comuna específica, lo cual podría influir negativamente en el alcance y éxito del programa. Dicho antecedente podría ser considerado por los profesionales del nivel central a la hora de definir las metas comunales, sin embargo, para realizar este cruce es necesario fortalecer el diálogo y la comunicación entre los distintos equipos de trabajo.

***Tienes que coordinarte para que las capacitaciones efectivamente habiliten en las áreas en las que se pueda encontrar trabajo**, por ejemplo en Chol Chol tu capacitas para que trabajen en hoteles y no hay hoteles es obvio que las mujeres no se van a insertar laboralmente y lo segundo es que también tienes que hacer un trabajo con los empresarios de la zona que son quienes pueden atraer la mano de obra (Experta en género 1).*

*Yo me acuerdo hace un tiempo de haber estado en Talca y nos hablaban de algunas localidades muy aisladas donde **no hay oferta laboral** y efectivamente esa mujer para trasladarse a una localidad donde haya comercio, una hora y media, dos horas y en realidad **no compensa el beneficio versus el costo acceder a ese tipo de***

trabajo, entonces ahí hay como varias cosas que mirar y como pareciera ser que no se está dando respuesta adecuadamente (Experta en género 2).

- **Dilema del cuidado**

El cuidado se constituye en un elemento muy importante de considerar para las mujeres al momento de participar en el programa y a la hora de insertarse laboralmente sobre todo en empleos formales. Las mujeres que tienen a su cargo hijos/as pequeños/as o adultos/as mayores buscan conseguir empleos cuyas jornadas les permitan mantener sus “responsabilidades” de cuidado. Por esta razón, es que optan por trabajos part-time con horarios compatibles a los del colegio/jardín de sus hijos/as o que les permitan atender las principales necesidades de los/as adultos/as mayores presentes en el hogar. En este sentido, aun cuando las mujeres se insertan laboralmente lo hacen de manera parcial, sin mayores proyecciones ni expectativas de ascenso.

*Porque aquí por ejemplo para ver el tema del cuidado de los niños **buscan trabajo en la mañana part time**, entonces como de 9 a 2, entonces justo coincide con la búsqueda los niños al colegio. Entonces **o buscan la alternativa de cuidado de niños, el programa 4 a 7, aquí hay hartas alternativas, pueden buscar el apoyo en JUNJI o buscar el apoyo con los vecinos. Pero casi a todos los trabajos que acceden ellas en la semana son Part time** (Profesional nivel local PMJH).*

Cabe preguntarse entonces por dos cosas. En primer lugar, ¿cuál es el grado de conocimiento que tienen las mujeres sobre la oferta pública de cuidado existente en cada comuna? y ¿cuál es el uso que le dan? En este sentido, a través de las entrevistas fue posible distinguir dos realidades distintas. Por un lado, se encuentran las mujeres más informadas, que están al tanto de la oferta de cuidado disponible en sus comunas y hacen uso de ésta para poder insertarse laboralmente y enfrentar una de las principales barreras de acceso al mercado del trabajo: el cuidado de terceros/as. Y por otro lado, están aquellas mujeres que no cuentan con mucha información, ya sea porque no tienen redes ni tiempo libre para informarse de manera presencial en las oficinas municipales u otras o porque no tienen acceso a internet desde sus hogares para obtener la información requerida. En esta línea, tampoco reciben información por parte de las y los encargadas/os del programa en esta materia. Por esta razón, no utilizan la oferta pública y “se las arreglan” para cuidar a sus hijos/a con los escasos recursos y redes que poseen. De aquí se desprende la relevancia de desarrollar un trabajo coordinado entre los programas vinculados al Área Mujer y Trabajo que se implementan a nivel local para promover la inserción laboral sustentable de las mujeres.

Ahora bien, las actividades planificadas en el marco del programa deben estar en sintonía con la disponibilidad de las mujeres para fomentar su participación. Resulta muy complejo para los equipos profesionales conciliar los horarios de todas las mujeres, por tanto, se ven

en la obligación de trabajar en grupos y ofrecer múltiples opciones horarias con la idea de facilitar y promover la asistencia de las mujeres a las reuniones, talleres, entre otros.

Por otro lado, es importante reflexionar en torno a la calidad de los empleos a los que acceden las mujeres que tienen otras personas a su cargo, sobre todo aquellos cuyas jornadas laborales son parciales. Pues, tanto las expertas como los/as profesionales entrevistados/as concuerdan en que los empleos part time no contribuyen verdaderamente al empoderamiento de las mujeres, ya que aun cuando se constituyan como una fuente de ingresos propios, no rompen con la reproducción de los roles de género y, como indica la literatura, constituye una forma de acceso precarizado al empleo.

No podemos ser tan serviles antes los mandatos de género de cuidado y todo lo que está vinculado al ámbito doméstico (Experta en género)

En el marco de lo expuesto anteriormente, surge la metáfora de la “*mujer pulpo*”, la cual refiere a la capacidad “*natural*” de las mujeres de “*ser madres, trabajadoras, esposas, parejas, cuidadoras, dirigentas, todo al mismo tiempo*”. Las mujeres entrevistadas contaban que sentían una gran presión por la cantidad de responsabilidades que tenían a su cargo, pues, según manifestaban, aun cuando “no trabajaban” y “solo” se encargaban de las labores domésticas y de cuidado infantil (en algunos casos de adultos/as mayores) al interior de su hogar, las horas destinadas al cumplimiento de dichas funciones no les permitían tener espacios de recreación, descanso y desarrollo personal. Dicha tensión se agudiza aún más cuando las mujeres deciden ingresar al mercado de trabajo remunerado, pues deben enfrentar múltiples barreras de acceso y realizar “malabares” para alcanzar un nivel de conciliación laboral, familiar y personal saludable y equilibrado.

Absolutamente por eso la metáfora de la mujer pulpo que tiene que estar haciendo esto doble triple jornada y cuando son temporeras la situación es peor... No tienen mucha conciencia de los derechos, respecto a los cuidados y de lo exacerbado que son los mandatos de cuidados para las mujeres porque eso cae y recae en las mujeres.... pero llegaban con las guaguas a los talleres, un poco desconociendo la oferta pública de cuidado (Experta en género)

Categoría: Línea Independiente

- **Razones por las cuales prefieren línea independiente**

Según indican las entrevistadas, las mujeres se inclinan principalmente por la línea de trabajo independiente a la hora de definir su trayectoria laboral. Son muy pocas las que prefieren insertarse laboralmente de manera dependiente. Lo anterior se debe principalmente a las restricciones horarias que impone el trabajo dependiente, a la existencia de la figura de un jefe/a a quien se le deben rendir cuentas, entre otros factores.

Por su parte, el trabajo independiente propone condiciones “*mucho más amigables*” para las mujeres pues, según ellas mismas plantean, les otorga mayor flexibilidad y libertad para disponer de sus propios tiempos. Cabe mencionar que entre las entrevistadas existe un imaginario bastante idealista en torno a las implicancias del trabajo independiente, sus ventajas comparativas y las ganancias que deja. Las mujeres piensan que el desarrollo de un emprendimiento les permitirá tener más tiempo para compartir con sus hijos/as y no “descuidar” sus hogares, además de contar con un ingreso estable y propio. Ahora bien, la visión que tienen las expertas en género entrevistadas es mucho más crítica respecto a este tema, ya que consideran que las mujeres tienen una opinión sesgada sobre el trabajo independiente. Indican que existe desconocimiento sobre las exigencias reales de este tipo de trabajo, sobre todo respecto al tiempo que deben dedicar a éste para que funcione. Según plantean, se trata de un tipo de trabajo que no distingue horario ni día de la semana y que requiere de una capacidad de organización elevada y de desconexión importante (cuando ha concluido el horario de trabajo auto establecido) para no sobre cargarse y “*andar con la pega permanente encima*”.

Uno de los problemas que se han presentado en la comuna es que no quieren ser dependientes porque eso implica que tengan un contrato, un horario, salgan de la casa (Profesional nivel local PMJH).

También está la expectativa de que el trabajo independiente es mucho mejor, porque tienes tiempo libre, lo más probable es que trabajes tanto más que en un trabajo dependiente pero las personas no lo saben, son otro tipo de tensiones, flexibilidad de tiempo pero también flexibilidad hasta tarde, trabajar el fin de semana, andar con la pega permanente encima, yo creo que lo mismo pasa en otros niveles sociales (Experta en género).

La existencia de una historia personal vinculada al hogar y a la crianza, sumada a la presencia de hijos/as pequeños/as, condiciona las decisiones de las mujeres a favor de aquellos empleos que les permiten compatibilizar lo anterior con la generación de ingresos. Según lo expresado por algunas egresadas del programa de la línea independiente, su intención y expectativa al entrar al PMJH era aprender algún oficio “*sencillo*” que les permitiera trabajar desde sus casas. La idea de insertarse laboralmente en el espacio público les parecía imposible pues “*nunca habían trabajado fuera*” “*eso rompería con su relación familiar ya que sus hijos/as tendrían que quedar al cuidado de un/a tercero/a o de sus papás que trabajan y no saben hacer las cosas de la casa*” “*Porque no saben hacer otra cosa que las cosas de la casa*”.

Es por no dejar las labores domésticas, a veces lo que ganan afuera es mayor de lo que ganan acá pero aun así lo prefieren, a nosotras nos cuesta mucho incorporarlas al trabajo más formal. Esa meta por lo general no la cumplimos (Profesional nivel local PMJH).

Compatibilizar labores domésticas y de cuidado con el trabajo (Egresada PMJH).

Porque son todas jefas de hogar y están con el cuidado de los hijos, entonces les acomoda más por el tema del horario y de la búsqueda de los hijos y adoptarse a su realidad, entonces en eso trabajan más (Profesional nivel local PMJH).

Nos ha costado muchísimo que las mujeres se inserten al mundo laboral dependiente, porque tienen que cuidar los hijos y porque también las mujeres aquí son más participativas en temas sociales, entonces en el día andan en las reuniones de la junta de vecinos, por eso se tiran por la línea independiente no más (Profesional nivel local PMJH).

Ellas quieren atender un oficio pero no con la mirada de ser una microempresaria o el hecho de no depender de otro, si no que al ser independientes ellas se siguen ocupando de su casa, de cuidar sus hijos, seguir haciendo todo y teniendo esta entrada económica con la que mantendrán a su familia (Profesional nivel local PMJH).

El discurso de las mujeres entrevistadas deja entrever asuntos como la naturalización del cuidado como una responsabilidad exclusiva de las mujeres, la validación y reproducción de los roles tradicionales de género, la desvalorización del trabajo doméstico y de cuidado y cierto temor a desenvolverse en el espacio público por “*falta de capacidades y herramientas*”. En este contexto, las/os profesionales que implementan el programa a nivel local plantean que éste tiene un impacto importante en la autoestima y el desarrollo personal de las mujeres, ya que en la medida que las instancias de interacción van avanzando, su disposición y trato con las compañeras va cambiando. El programa promueve implícitamente la generación y establecimiento de lazos sociales y afectivos. Las mujeres aprenden a confiar en terceras personas, a contar sus temores, descubrir sus fortalezas y debilidades, etc. Lo anterior repercute en las mujeres en la medida que se sienten “*más capaces*” de salir del hogar, de desarrollarse en otros espacios y levantar un emprendimiento por cuenta propia o bien insertarse laboralmente en empleos dependientes. Siguiendo esta misma línea, desde la perspectiva de las expertas el diagnóstico respecto al impacto del programa en las participantes es similar. Indican que existe un cambio profundo en cada mujer que ingresa al programa, que va más allá de la inserción laboral y que tiene que ver con la forma en que se enfrentan a sus pares y construyen su propia vida.

▪ **Rubros en los que desarrollan sus emprendimientos**

Respecto a los rubros que exploran las mujeres que optan por el trabajo independiente destacan aquellos vinculados a la peluquería, estética, costura y alimentación (preparación de pasteles, tortas, empanadas, etc.). Los cuales, según se indicó en páginas anteriores, corresponden a oficios altamente feminizados que por un lado reproducen los roles de

género culturalmente establecidos y por otro limitan a las mujeres a desarrollarse en áreas cuyos ingresos y calidad del trabajo pueden ser mejores. El espacio donde se desenvuelven laboralmente guarda estrecha relación con la división sexual del trabajo tradicional, pues la mayoría prefiere mantenerse en el espacio privado para no “descuidar el hogar y los/as hijos/as”, es decir, para no “faltar” al mandato de género asignado.

*Las mujeres manifiestan dos grandes intenciones en esta comuna, el área de la **peluquería y la estética**, y la otra es el **área de la alimentación**, en tercer lugar pondría yo que es significativo el **corte y confección**. Esas tres líneas de trabajo son las que ellas buscan mucho en las líneas independientes – **Son rubros bastante “femeninos”**- **Sí, del rol femenino más tradicional** (Profesional nivel local PMJH).*

*El emprendimiento al final, este tipo de emprendimiento, lo que logra es promover a través de este programa interno, es súper **conservador en el sentido que se mantienen los roles tradicionales**, por qué las mujeres prefieren eso, porque pueden mantener el rol tradicional, sobrecargarse un poco y hacer algo que les va a generar 4 pesos, pero ninguna seguridad social, ninguna proyección a futuro, no es un cambio de la vida porque tampoco sales de tu casa, conoces otra gente (Experta en género).*

El discurso es que yo quiero trabajar en la casa de forma independiente para poder cuidar mis hijos, es decir yo quiero seguir cumpliendo mi rol tradicional pero además poder generar un poquito de plata para no ser más pobre pero no estoy haciendo ningún cambio en relación de género entonces creo que eso son cosas que hay que plantearse (Experta en género).

Ahora bien, según indican las/os profesionales entrevistadas/os, en los últimos años un número importante de mujeres participantes del PMJH ha manifestado gran interés en recibir capacitación en oficios “poco tradicionales para las mujeres”. Lo que ha significado un desafío importante para los equipos de trabajo, en la medida que han tenido que ajustar la oferta de capacitación a los requerimientos de las mujeres ofreciendo cursos asociados a oficios tradicionalmente “masculinos”, por ejemplo de “manejo de grúa horquilla”. Sumado a lo anterior y estrechamente vinculado a la línea de trabajo dependiente, también ha sido necesario establecer “alianzas” con empresas locales para generar oportunidades concretas de empleo para aquellas mujeres que se han capacitado en dichos oficios. Lo anterior se constituye como un avance en relación al cuestionamiento de los roles y estereotipos de género y una oportunidad de cambio cultural, cuya inquietud surge de las mujeres participantes del PMJH y es reforzada por las/os profesionales del programa.

*Mujeres que habían dicho, **no ya no quiero más pasteles y me capacite como albañilera o gasfiter, esa idea de romper el estereotipo de romper en términos de género y decir que oficio me gustaría a mí... eso está faltando en la parte agrícola o en los trabajos más técnicos** (Experta en género)*

3. Dimensión y categoría : Población objetivo y participantes

Tabla 8 Población objetivo y participantes

Población objetivo y participantes del PMJH	Perfil de las participantes
	Dificultades que enfrentan los equipos al seleccionar a las participantes
	Razones por las cuales las mujeres entran al programa

▪ Perfil de las participantes

Según indican las/os entrevistados/as, el programa está orientado principalmente a mujeres de los quintiles I, II y III, cuyas edades fluctúan entre los 18 y 65 años, que se constituyan como las principales perceptoras de ingresos del hogar (lo que implica que deben estar trabajando de manera dependiente o independiente) y tengan responsabilidades familiares a su cargo. Ahora bien, dicha definición resulta restrictiva para quienes ejecutan el programa y en algunos casos muy difícil de cumplir, ya que, como se plantea en las entrevistas, “*las jefas de hogar ya están trabajando, ya cuentan con un empleo que, sea como sea, les permite mantener a sus familias, ellas no están pensando en cambiarse o capacitarse, porque el tema es comer o capacitarse, donde obviamente gana comer*” (Profesional nivel local PMJH). En este contexto, las/os profesionales que implementan el programa indican que se han visto en la “necesidad” de utilizar un criterio de flexibilidad para alcanzar un mínimo de inscritas en el programa, y han tenido que abrir la convocatoria mujeres no jefas de hogar que aportan o tienen la necesidad de aportar ingresos para mantener a su familia, porque lo que importa es la autonomía económica.

Entonces lo que veíamos es que el programa llega más bien a otro tipo de mujeres, que si bien también son mujeres pobres, no son jefas de hogar con mayor necesidad de trabajar, sino que puede ser una mujer mayor que ya crió hijos y quiere insertarse laboralmente, una mujer que vive de allegada en una familia, como otro tipo de situaciones pero donde no está esa urgencia inmediata de generar ingresos (Experta en género 1)

Ahora bien, las expertas en género entrevistadas tienen una visión bastante crítica respecto al público objetivo definido para el programa. Plantean, en primer lugar que las mujeres jefas de hogar no tienen tiempo para asistir a los talleres que contempla el programa porque: 1) están trabajando (algunas jornada completa, otras de manera parcial), 2) deben atender a las necesidades de sus responsabilidades familiares en sus tiempos “no laborales”, 3) el hecho de tener hijos/as pequeños/as se constituye como un factor relevante para considerar participar en el programa, ya que, 4) quienes no cuentan con redes de apoyo para el cuidado de sus hijos/as se “*ven un poco atadas de brazos*” y “*sin mucha opción*”. En este marco, quienes podrían acceder al programa son aquellas mujeres que no tienen trabajo

o cuentan con una jornada laboral flexible o bien las exigencias de tiempo de éstas no son significativas, no tienen hijos/as o éstos/as están en edad de “*cuidarse por sí solos*” y por último, cuentan con una red de apoyo importante en lo que respecta al cuidado. Considerando lo expuesto anteriormente, las entrevistadas indican que es importante que el programa dialogue “en mayor medida” o “de mejor manera” con las realidades locales, que considere los factores que condicionan la participación de las mujeres en éste a la hora de definir quienes se constituirán como la población objetivo y que se generen estrategias que favorezcan la coordinación entre los programas que se implementan en la comuna y que están orientados a promover la autonomía económica de las mujeres.

- **Dificultades que enfrentan los equipos al seleccionar a las participantes**

En relación al ítem anterior, cabe mencionar que los equipos profesionales del PMJH han debido adaptarse a las realidades locales y realizar excepciones incorporando mujeres que no cumplen con el perfil definido inicialmente por el programa. Un ejemplo de ello es la incorporación de mujeres mayores de 65 años a los talleres de formación laboral para el trabajo, quienes estando jubiladas tienen la intención de generar emprendimientos que les permitan mejorar sus ingresos (los cuales provienen únicamente de sus pensiones) y mantenerse activas. Otro ejemplo importante tiene que ver con la incorporación de mujeres cuya realidad está condicionada por situaciones de violencia, subordinación y falta de redes de apoyo. En estos casos el criterio que adquiere mayor relevancia es el de generación de oportunidades y promoción de la autonomía económica de las mujeres.

Pero las jefas de hogar no son iguales, hay un montón de lugares distintos y situaciones temporales que hacen variar ese perfil. Por ejemplo, una mujer que no puede ser jefa de hogar pero sí está situada en una situación de violencia doméstica, y mientras no logre un proyecto laboral que le de autonomía económica va a tener que seguir subordinada, entonces ¿la tenemos que excluir porque no es jefa de hogar? Si hay hábito de ingreso eso puede no priorizarse, pero como podemos invisibilizar una cosa tan importante que tiene que ver justamente con lo que nosotros hacemos que es incorporar perspectivas de género en los diseños programáticos, entonces tenemos que encargarnos de esta situación (Coordinador Nacional del PMJH)

- **Razones por las cuales las mujeres entran al programa**

De acuerdo a lo expuesto por las mujeres egresadas del programa una de sus principales motivaciones para participar fue la posibilidad de generar ingresos de manera autónoma y recibir capacitación y apoyo para conseguir un trabajo y/o desarrollar un emprendimiento. Por su parte, quienes ya se encontraban trabajando buscaban acceder a mejores oportunidades laborales. Ahora bien, hay quienes plantean que el programa se constituye como un espacio de intercambio de experiencias y saberes entre las mujeres que además promueve la asociatividad y colaboración entre las participantes. Este último punto tiene

mucho sentido si consideramos el discurso de las/os profesionales locales, ya que éstas/os reconocen que un efecto importante del programa es que las mujeres establecen lazos muy fuertes entre sí, los cuales muchas veces decantan en relaciones de amistad que perduran a lo largo del tiempo, impactando en el desarrollo personal de las participantes y en la forma en que se relacionan con terceras personas. De acuerdo a las expertas, las mujeres pasan por distintas etapas que forman parte de un proceso de construcción y reforzamiento de su identidad personal.

Ellas ingresan a este programa porque están solas, manteniendo la casa, tienen parejas no necesariamente casadas, pero ellas son las jefas en su hogar (Profesional nivel local PMJH).

Muchas de ellas llegan con trabajo pero buscan capacitarse para generar ingresos desde su hogar o están trabajando Part time o están buscando directamente encontrar un trabajo, son distintos perfiles pero los requisitos es que sean jefas de hogar o que sean la segunda perceptora de ingresos pero que su ingreso sea necesario para costear los gastos del hogar (Profesional nivel local PMJH).

4. Dimensión: Percepciones en torno al impacto

Tabla 9 Percepciones en torno al impacto

Percepciones en torno al impacto	Empoderamiento	
	Empoderamiento social	Desarrollo personal de las mujeres
		Generación de redes
		Constitución de organización social
	Empoderamiento político	Promoción de derechos y deberes
	Empoderamiento económico	Desarrollo de capacidades para el trabajo
		Promoción de la inserción laboral
		Acceso a recursos
		Capacidad de elegir distintas alternativas, tomar decisiones, determinar e influir en los resultados personales y familiares
	Autonomía	
Autonomía Económica		

Categoría: Empoderamiento

El empoderamiento se entiende de diversos modos. Las participantes egresadas plantean que *estar empoderada* significa tener la capacidad de tomar decisiones sin consultarle a otra persona y tener control sobre la propia vida. En este marco, indican que contar con información respecto a los derechos ciudadanos y las leyes (más allá del ámbito laboral) es fundamental para que las mujeres puedan reclamar y manifestarte con argumentos cuando

algo no les parece. *Cuando no tienes que decir o no hay algo que respalde lo que estás hablando cualquiera te puede hacer callar.* En esta misma línea, el empoderamiento implica *perder el miedo*, reconocerse a sí misma, validar y respetar las ideas propias y decir las sin temor a ser juzgada o no escuchada.

Lo otro que te decía que eso de generar espacios de encuentro son ya como acciones que van contribuyendo, claro en algunas más que otras y a algunas les toca más que otras, pero esta posibilidad de salir, de encontrarse, de aprender algo, de sentirse valoradas, genera empoderamiento (Experta en género)

Cuando se les pregunta a las entrevistadas como es una mujer empoderada la respuesta es clara: una persona con las cosas claras, que nadie pasa a llevar, que aprovecha las redes que existen a su alrededor, informada, que reclama y da su opinión sin temor, que no depende de otro/a para ser feliz y hacer lo que quiere, es independiente (maneja recursos económicos con autonomía aun cuando estos no sean tan elevados) y no vive de acuerdo a lo que la sociedad le impone.

Ahora bien, las/os profesionales entrevistadas/os entienden el empoderamiento como un proceso a través del cual las mujeres toman conciencia de sí mismas y comienzan a verse como sujetos de derechos. Implica un cambio en la forma de ver la vida y enfrentarse a las/os demás. Sin embargo, es importante destacar que *las mujeres no pueden empoderarse solas*, necesitan de un/a tercero/a o de un grupo que las apoye y las aliente a seguir adelante. Reconocen que *empoderar* es una tarea compleja que no está exenta de obstáculos y problemáticas. Las parejas de las mujeres que operan bajo lógicas machistas y se sienten *complicados y afectados* porque éstas pasan más tiempo fuera del hogar y comparten con otras personas se constituyen como uno de los principales límites para el proceso de empoderamiento de las mujeres.

Mi percepción es que en eso se avanza, que los espacios de encuentro entre mujeres siempre van generando tipos de empoderamiento, que además entregarle herramientas para alguna actividad en particular o herramientas para desenvolverse mejor en el espacio público genera empoderamiento, ¿cuánto? no lo sé (Experta en género)

Según indican las expertas, en el marco del programa, el empoderamiento se da a través del proceso formativo de las mujeres y en la interacción con sus compañeras. Lo anterior desencadena cambios en la actitud que las mujeres tienen frente a la vida, así como en su desarrollo personal. Condiciones básicas para *empoderarse y caminar hacia la autonomía*. Por su parte, las participantes egresadas plantean que la atención de las/os profesionales del PMJH, la contención de las propias compañeras, los talleres de formación para el trabajo y las capacitaciones en diversos oficios se constituyen como elementos que promueven el empoderamiento personal, colectivo, económico y social.

Si uno hiciera un seguimiento en 25 años podrías mirar qué ha pasado con todas esas mujeres, yo creo que seguramente lo que sería más permanente en el tiempo es el empoderamiento, el reconocimiento como sujetas de derecho, yo creo que sería lo que saldría como en alto si tú lo evaluarás versus lo otro, porque yo creo que lo que sí ha sido exitoso en este programa es eso, en que las mujeres se reconocen como parte de un grupo, en que sienten que ha sido un aporte en su vida, lo que he escuchado en las mujeres, lo que he visto, yo creo que en eso el programa es exitoso en términos de empoderamiento (Experta en género)

Categoría: Empoderamiento social

- **Desarrollo personal de las mujeres**

Las entrevistadas reconocen que más allá del aporte del programa en materia de formación e inserción laboral, su principal contribución tiene que ver con el desarrollo personal de las participantes. Según ellas mismas indican, cuando pasan por el programa *aprenden a quererse*, reconocen sus capacidades y valoran el trabajo no remunerado que desarrollan día a día en sus hogares. Las mujeres toman conciencia de sí mismas, dejan de verse únicamente como madres, esposas o dueñas de casa y comienzan a replantearse sus metas y aspiraciones. Lo anterior se puede observar por ejemplo a través de la evolución de sus expectativas, las cuales en un principio están asociadas a *salir de la casa y compartir con gente nueva*, mientras que al momento del egreso apuntan a la inserción laboral y/o al desarrollo de un emprendimiento. ¿Por qué ocurre lo anterior? Porque las mujeres se sienten capaces, ya no tienen miedo y comienzan a *soñar en grande*.

La verdad es algo que se da pero inconscientemente, nosotros no trabajamos directamente el tema de las habilidades personales ni la capacidad que tengan las mujeres en cuanto al empoderamiento, pero eso se da de manera indirecta porque el hecho de que tú le des la capacidad de que trabaje o de que empiece a generar ingresos o darle esta mirada de que hasta participe en actividades municipales, les cambia este switch y se sienten más realizadas de alguna manera, se sienten mujeres, ya no son mamás, ya no son esposas, son mujeres (Profesional nivel local PMJH).

El tema del enfoque que ellas le dan o la importancia, le dan mucha importancia al tema del cambio que se genera cuando ellas llegan, porque ellas mismas se dan cuenta de que cuando llegaron hasta les cuesta hablar, dar a conocer la situación, por el tema de que cuando tú la das por egresada se ve ese cambio de perspectiva y es algo que ellas valoran mucho, porque después lo reconocen, es un trabajo que se reconoce mucho, el solo hecho de que tu solo recojas las demandas o trabajos con ellas (Profesional nivel local PMJH).

De acuerdo a lo que indican las/os profesionales de los equipos comunales del PMJH, las mujeres sufren un cambio importante mientras están participando en el programa, pues

adoptan nuevas ideas y formas de pensamiento que les permiten desarrollar comportamientos y actitudes favorables para emprender nuevos desafíos y mejorar su calidad de vida. Se trata de una *metamorfosis*, como plantea un profesional del nivel local, la cual se evidencia interna y externamente e impacta en las distintas dimensiones de la vida de las mujeres. Ahora bien, cabe destacar que el hecho de que se trabaje en grupo y se generen espacios de interacción e intercambio de experiencias entre las participantes permite que se instalen las condiciones básicas para el desarrollo y promoción del empoderamiento.

No se dan cuenta que son iguales a sus maridos o a sus parejas, y cuando les hace clic eso es cuando comienzan a empoderarse, a empoderarse del rol en la sociedad y sí, sufren una metamorfosis importante, porque este empoderamiento, esta apertura en términos de su mundo de idea y pensamiento les hace reflexionar y empoderarse del rol que tienen y cuando tú les das la capacidad de capacitarse eso va generando en ellas unas hambre por querer saber más (Profesional nivel local PMJH).

Desde un cambio físico hasta actitudinal, en términos de sus habilidades y finalmente de sus competencias de cómo enfrentar la vida (Profesional nivel local PMJH).

▪ **Generación de redes**

Como se mencionó anteriormente, en el marco del programa existen espacios de interacción que resultan valiosos para las participantes, pues les permiten conocer las experiencias y realidades de otras mujeres, cuyo contexto social y familiar es similar. Sumado a lo anterior, las participantes logran abrir y ampliar su círculo de confianza más allá de su familia, estableciendo vínculos de amistad con sus pares y aprovechando el apoyo que las/os profesionales de los equipos comunales les brindan. Cabe destacar el rol de quienes están a cargo del proceso formativo, quienes además de cumplir con las exigencias del programa operan como *promotoras/es de la oferta pública*, informando a las mujeres sobre los programas en los que pueden participar y beneficios a los que pueden postular.

Yo creo que el cambio viene de lo que yo te decía, el hecho de que antes no compartías con tus pares porque en realidad terminas compartiendo con tus niños, con tu familia, con tu entorno más cercano y te encuentras con esta nueva oportunidad, este nuevo espacio donde empiezas a conocer otras experiencias y yo creo que ellas aprenden mucho del otro, del que yo tengo al lado y cuando comparamos tu historia de vida más la mía son muy parecidas (Profesional nivel local PMJH).

Yo creo que si hay un cambio. Nosotros en estos talleres que comenzamos llevamos dos clases y de la clase uno a la clase dos ya se ve un cambio, porque las mujeres

de alguna forma están recuperando están viendo un espacio que las mujeres por el cuidado de los hijos, porque cumplimos múltiples roles en el día nos vamos olvidando un poco de tener nuestros espacios y yo creo que este taller con lo cortito que es, las ayuda a eso, a de alguna forma ir recuperando ese espacio mío, individual donde puedo conversar con otra persona que tiene una historia de vida muy parecida a la mía, o a lo mejor no es tan parecida pero tengo esta oportunidad de interactuar con otro que no está en mi entorno familiar cercano, entonces yo creo que esa oportunidad que se dan va cambiando muchas cosas, la mirada es otra; aparte los temas que se trabajan les permiten a ellas conocer como el otro a lo mejor tiene la misma problemática pero ha logrado superarla, solucionarla y te da tips o estrategias para ver como soluciono mi tema (Profesional nivel local PMJH).

Las mujeres que salen de este programa de alguna forma salen conectada con toda la red, con toda la oferta que hay acá en la comuna para mujeres, mujeres emprendedoras hay mucha que se capacitan, mujeres emprendedoras que después pasan a fomento productivo, mujeres que van a talleres y siguen aprendiendo otras cosas... Siempre seguimos conectadas (Profesional nivel local PMJH).

Las entrevistadas plantean que los equipos comunales intentan vincular a las participantes, principalmente de la línea independiente, con organizaciones y agrupaciones de emprendedoras para que puedan generar redes y recibir apoyo para fortalecer y continuar sus negocios una vez egresadas del PMJH. En este marco, desde el programa se promueven valores como la cooperación, solidaridad y asociatividad entre las participantes.

En realidad tenemos mujeres que tienen cero redes de apoyo y lo más probable es que si existan redes de apoyo pero yo como mujer quizás no he sido capaz de levantarlas, de conversar, de abrir las necesidades que tengo con el otro y por eso no las tengo y no las veo (Participante egresada PMJH).

▪ **Constitución de organización social**

Existen comunas donde las participantes del programa han constituido organizaciones sociales, formales e informales, para poder postular a fondos y acceder a recursos una vez egresadas del PMJH. Algunas de ellas se han seguido perfeccionando, se han articulado con otros programas y organizaciones y han desarrollado habilidades de liderazgo para continuar trabajando en el espacio público. Cabe mencionar que del conjunto de organizaciones y grupos creados más de la mitad opera de manera informal, es decir, han establecido criterios respecto a las condiciones para ser parte del colectivo, la periodicidad de las reuniones y la asistencia a éstas, entre otras, de manera conjunta, sin personalidad jurídica ni normativas legales de por medio. Las mujeres plantean que el grupo se sostiene a través de la confianza y el compromiso de sus participantes, por lo que no ha sido necesario formalizarlo. Dicen que *dar ese paso* complejizaría las relaciones y pondría en riesgo la organización.

Hay un caso exitosísimo de un grupo de mujeres que el año pasado hizo un curso de masoterapia en el marco del programa y salieron de acá y lograron asociarse entre ellas y hoy tienen una asociación de mujeres y están postulando a fondos, nosotros les gestionamos el tema, internamente como te digo yo, de la municipalidad para que tengan permiso para poder funcionar, porque ellas también ocupan espacios públicos donde hacen su masoterapia, también a domicilio (Profesional nivel local PMJH).

Y en algún minuto nos pasó con un grupo de biodanza que en un minuto pagó el SERNAM la monitora y hoy en día ellas se reúnen y gestionan su propio recurso para ese taller, ellas quedaron como agrupadas. Y la primera “mujer trabajadora” que se hizo aquí en la comuna que fue en el 2009, donde no estábamos nosotras, ellas terminaron haciendo una agrupación que se llama “mujeres jefas de hogar” parece y ellas consiguen sus propios recursos para hacer sus actividades, y ellas desde el 2009 hasta la fecha siguen vigentes, siguen trabajando y realizan talleres a otras mujeres y grupos (Profesional nivel local PMJH).

Tampoco tienes que pretender que un caso exitoso tiene que reflejarse en un grupo organizado legalmente. Se me viene a la mente un grupo de chicas que tomaron un curso con nosotras de gestión de pequeña y mediana empresa, ellas no están formalizadas, pero si formaron un grupo interesante todas emprendedoras, las sigo por Facebook se pasan información la verdad las he visto que se han vuelto a reunir en isla negra, se han reunido varias veces, arman su cuento entre ellas y como te digo no está de por medio la formalización pero entre ellas si hay un asunto de solidaridad bastante interesante. Eso ha hecho incluso que individualmente en su emprendimiento hayan avanzado bastante en sus ideas. Es como un plus para ellas incluso individualmente. Entonces en ese caso me parece interesante destacar (Profesional nivel local PMJH).

Categoría: Empoderamiento económico

- **Desarrollo de capacidades en pos del aumento de oportunidades que permitan mejorar la calidad de vida de las mujeres**

El programa ofrece a las mujeres la posibilidad de “aprender”, de reflexionar en torno a sus aspiraciones y metas y de conocer nuevas oportunidades para generar ingresos. El eje central del PMJH son sus talleres de formación para el trabajo, tanto en su línea dependiente como independiente, los cuales contemplan el abordaje de temáticas orientadas al desarrollo personal de las mujeres, promoción de sus capacidades y habilitación laboral.

El desarrollo de capacidades comprende un proceso inicial de formación en género y trabajo, presupuesto familiar, tipos de trabajo, competencias laborales, oportunidades laborales en el territorio y la formulación de un proyecto laboral que resume las

aspiraciones de las mujeres en términos de inserción al mercado de trabajo y define si continuarán su proceso de aprendizaje en la línea dependiente o independiente.

Las mujeres que optan por la línea de trabajo dependiente reciben capacitación en la construcción de un perfil laboral dependiente, se les muestran las oportunidades laborales existentes en el territorio, se le entregan herramientas para el trabajo dependiente, se les dan a conocer derechos y deberes para trabajadoras dependientes y se les apoya en la búsqueda, mantención y proyección en el trabajo dependiente.

Ahora bien, quienes deciden insertarse laboralmente de manera independiente reciben capacitación en el desarrollo de una idea de negocio, un plan y modelo de negocio en términos de producción y marketing y apoyo en la formalización, establecimiento de redes de apoyo y búsqueda de financiamiento.

Los cursos ofrecidos por el programa, cuya oferta varía de acuerdo a la comuna y las necesidades del mercado laboral, les permiten a las mujeres cumplir con las mínimas condiciones requeridas para postular a un empleo dependiente o bien desarrollar un emprendimiento. Según señalan los profesionales que ejecutan el programa a nivel local, los cursos les *abren la primera puerta* a las mujeres, pues las habilitan para conocer las oportunidades que existen más allá del hogar, las inquieta a seguir capacitándose para acceder a mejores puesto de trabajo, etc. Lo que significa un impulso importante para las mujeres, ya que se sienten seguras y capaces de concretar sus metas y ampliar sus aspiraciones. Se trata de hitos “emocionales” más que productivos.

▪ **Promoción de la inserción laboral femenina**

El programa entre sus objetivos y metas destaca la inserción laboral de las mujeres como eje central. Según declaran los equipos locales, además de fomentar la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo también trabajan en la generación de redes al interior de la comuna que les permitan asegurar cupos laborales para las participantes que egresen del programa. Generalmente el diálogo se realiza con la OMIL de la comuna para conocer las oportunidades laborales existentes y sus requerimientos, sin embargo, en ocasiones se trabaja directamente con empresas que expresan voluntad y compromiso por incorporar a mujeres en sus organizaciones.

Las participantes egresadas reconocen que los y las profesionales del programa fueron un gran apoyo para ellas, durante y después de haber egresado de éste, pues las ayudaron en la búsqueda de trabajo y se preocuparon de que las condiciones laborales fueran óptimas. Por su parte, las y los profesionales que ejecutan el PMJH a nivel local plantean que es muy importante realizar seguimiento a la inserción laboral que se promueve y genera en el marco del programa, ya que en algunos casos (varios) las condiciones de trabajo que

ofrecen las empresas son mínimas y no cumplen con las expectativas de las mujeres, por lo que la intermediación que puedan realizar ellas y ellos es fundamental. Plantean que uno de los desafíos que debe enfrentar el PMJH es poder trabajar de manera articulada con el resto de los programas orientados a promover la autonomía de las mujeres, sobre todo con el Programa Buenas Prácticas Laborales (en adelante BPL) de SERNAMEG, el cual apunta a generar cambios en la cultura de las organizaciones públicas y privadas y a la instalación de medidas en favor de la igualdad y equidad de género. A través de BPL sería posible desarrollar estrategias de sensibilización y capacitación con las empresas para promover la generación de mejores oportunidades para las mujeres, asegurar cupos para su inserción, entre otras posibilidades.

Ahora bien, por su parte, las expertas dicen que si bien el foco del PMJH es la inserción laboral, el programa no es muy exitoso en esta materia, ya que si bien logran insertar a las mujeres en el mercado del trabajo no existe un seguimiento posterior, por lo que no es posible afirmar que se trate de una inserción sustentable. El medio de verificación para el cumplimiento de meta de inserción del programa es el contrato, sin embargo, no se establecen condiciones respecto a las características que este debe contener, por lo que aunque las mujeres sean contratadas por tres meses se considera válido. Lo anterior es criticado por las expertas pues se trata de una meta que no asegura una inserción en el largo plazo y por tanto deja a las mujeres en una situación de incertidumbre elevada.

- **Generación de recursos**

Una vez que las mujeres ingresan al programa y se capacitan, ya sea en la línea de trabajo dependiente o independiente, tienen la posibilidad de generar recursos únicamente si logran desarrollar un emprendimiento medianamente rentable o insertarse en el mercado de trabajo dependiente. Según plantean las ex participantes del programa el hecho de que el *éste te forme, te apoye y te muestre que eres capaz de generar por ti sola tus propios ingresos es un tremendo avance*. Si bien los ingresos que perciben no son elevados, pues muchos de ellos no superan el mínimo, es bien valorada la posibilidad de contar con ello. Ya que, aun cuando para una persona que ha trabajado toda su vida y está acostumbrada a recibir un ingreso a fin de mes ganar el mínimo no sea lo más óptimo, para aquellas mujeres que se insertan en el mercado laboral por primera vez el salario mínimo sí resulta significativo.

Las y los profesionales que ejecutan el PMJH a nivel local plantean que el programa apunta justamente a la generación de recursos a partir de la habilitación e inserción laboral de las mujeres. Consideran que el hecho de generar y contar con recursos propios es una condición esencial para la promoción de la autonomía económica, por lo que existe un gran compromiso por mantener a las participantes en el programa y lograr que todas egresen con

éxito. El éxito se traduce en el desarrollo de un emprendimiento y/o en la inserción laboral efectiva de las mujeres.

*Ahora el acceso a recursos ya eso depende de otras cosas, **depende de si te lograste insertar laboralmente o no, o depende de si desarrollaste algún emprendimiento**, si es que pensáramos en el otro programa de asociatividad y emprendimiento, si es que generaste un emprendimiento, **porque no es automático**, y también creo que ese es otro nivel de trabajo con las mujeres, porque sentirse sujeta de derecho es una cosa pero hay patrones culturales súper arraigados, yo no sé cuántas se metan a esos programas y tampoco sé cuántas podrían meterse, como a discutir cuestiones básicas, no solo las mujeres pobres también las mujeres de mayor ingreso ni siquiera saben cuánto gana el marido, no tienen ninguna capacidad de decisión sobre recursos o la familia, más allá de si se compra una leche u otra leche, pero de decidir de verdad no tienen, ahí no sé cuánto se trabaja en el programa porque también piensa que el programa queda bastante abierto, parece que hay como unas guías y cosas, pero al final depende harto de los equipos de trabajo lo que sean o no capaces de hacer (Experta en género).*

- **Capacidad de elegir distintas alternativas, tomar decisiones, determinar e influir en los resultados personales y familiares**

Las expertas en género plantean que uno de los principales aportes del programa tiene que ver con el desarrollo personal de las mujeres que participan de él. Reconocen que el PMJH realiza un trabajo importante en la promoción del empoderamiento, desencadenando procesos reflexivos en las mujeres que las hacen cuestionarse los roles que han asumido y la forma en que han llevado su vida. Se rescata también la relevancia del trabajo grupal, el cual favorece a la construcción y re-construcción de las identidades de las mujeres y al intercambio de experiencias, expectativas, metas, etc.

*Yo no sé cuántas se metan a esos programas y tampoco sé cuántas podrían meterse, como a discutir cuestiones básicas, no solo las mujeres pobres también las mujeres de mayor ingreso ni siquiera saben cuánto gana el marido, **no tienen ninguna capacidad de decisión sobre recursos o la familia, más allá de si se compra una leche u otra leche, pero de decidir de verdad no tienen** (Experta en género).*

Las y los profesionales que ejecutan el PMJH a nivel local dicen que las mujeres llegan al programa *desestabilizadas y desarticuladas*, en algunos casos se sienten culpables de dejar a sus hijas e hijos al cuidado de terceros para poder asistir a los talleres. Plantean que en ocasiones les ha tocado interferir con las parejas y/o esposos de las mujeres, pues estos no están de acuerdo en que ellas participen del programa y *no les dan permiso*. En este marco, el trabajo que se realiza desde el PMJH es valioso en la medida que *las mujeres sufren una metamorfosis positiva*, que se traduce en la pérdida del miedo a la hora de expresarse, tomar decisiones y enfrentarse (pacíficamente) a sus parejas. Se activa un proceso de auto-

reconocimiento y valoración personal que impacta en la capacidad de las mujeres de elegir entre distintas alternativas, proyectarse e incidir a la hora de tomar decisiones.

No saben cuál es su sentido en la vida, no saben que es lo que tienen que hacer desde el punto de vista económico, porque todas ellas nunca han trabajado al menos remunerado, entonces cuando tú les muestras que no han trabajado remuneradamente pero si lo han hecho en su casa, que puede sonar de pero grullo, pero ellas no se dan cuenta hasta ese momento o no se dan cuenta que son iguales a sus maridos o a sus parejas (Profesional nivel local PMJH).

Pero lo que sí ocurre es una metamorfosis desde que entran al programa que entran desarticuladas, les hace clic lo que hacemos, después sumado a la capacitación comienza este proceso de empoderamiento en su rol de igualdad de género y después finalmente o con el emprendimiento o con la colocación laboral que efectuamos nosotros acá se ve el cambio (Profesional nivel local PMJH).

Es verdad, cuando te encuentras con mujeres muy disminuidas en toda área, y que no sean capaces incluso de reconocer sus propias habilidades (...) Que no sean capaz de sentarte y llamar a una conversación a tu pareja, hay muchas mujeres que no son capaces de conversar con sus parejas o con hijos (Profesional nivel local PMJH).

Categoría: Empoderamiento político

- **Concientizar a las mujeres sobre sus derechos y deberes**

En el marco de los talleres de formación iniciales, las mujeres reciben capacitación en materia de derechos y deberes, sin embargo, según indican las y los profesionales locales del PMJH el foco del programa está puesto en la inserción laboral. Ahora bien, se espera que una vez que las participantes egresan puedan articularse al programa de participación y ciudadanía que ofrece el SERNAMEG con el fin de reforzar y promover su empoderamiento político.

Categoría: Autonomía

La autonomía es entendida por las y los profesionales que implementan el programa a nivel comunal como la posibilidad de *decidir* respecto a la propia vida sin que otros interpongan sus ideas e impongan su voluntad. *Ser autónoma*, desde la perspectiva de los actores locales significa tener poder, contar con la posibilidad de acceder a recursos económicos, emocionales y sociales cuando se requieran, decidir sobre los propios recursos y enfrentar las desigualdades de género con miras a generar cambios y romper con la reproducción de éstas.

Ahora bien, el PMJH logra abordar y potenciar la autonomía de las mujeres en la medida que las apoya en el acceso al trabajo y la generación de recursos propios, fortalece sus capacidades y habilidades, promueve su desarrollo personal, auto reconocimiento y asociatividad, entre otros aspectos. Sin embargo, dichas materias impactan de distinta forma a cada una de las participantes, existiendo casos en que las mujeres han tomado decisiones drásticas respecto a sus vidas una vez que han egresado del programa, las cuales van más allá de insertarse laboralmente e implican un reordenamiento de prioridades y cambios en la organización y repartición de tareas en el espacio doméstico.

Por su parte, las mujeres egresadas del programa reconocen que éste les mostró *camino*, *posibilidades* y *nuevas formas de llevar su vida*. Valoran enormemente la trayectoria que lograron seguir durante el tiempo que participaron en el PMJH, pues según indican, después de cada taller se sentían más animadas y capaces de *hacer algo aunque fuera pequeño e insignificante para otras personas*. Los talleres iniciales, que son comunes tanto para quienes esperan seguir por la línea de trabajo dependiente como independiente, aportan y promueven la reflexión en torno a las realidades que enfrentan las mujeres en sus distintos contextos y el reconocimiento de las brechas, barreras e inequidades que son comunes. Se desencadena un *proceso de toma de conciencia* muy fuerte, según plantean las participantes entrevistadas, el cual las libera y les entrega cada día mayor autonomía.

Al final lo que se busca es poder promover esa reflexión para mirar de manera más crítica los proyectos de vida, si eso es lo que tú quieres generar en la mujer donde haya alguna persona en la misma situación que ella y que se cuestione que también es trabajadora y que siempre lo ha sido y que el saber hacer es una competencia en el mercado (Coordinador Nacional del PMJH)

Categoría: Autonomía económica

Las y los profesionales locales del PMJH reconocen la relevancia de trabajar en la promoción de la autonomía económica de las mujeres, pues comprenden que ésta se constituye como la base para el desarrollo de las autonomías física y política. Además, recalcan que una mujer autónoma económicamente es capaz de incidir en su vida sin temor a lo que puedan pensar otras personas y cuenta con mayor poder de negociación respecto a las decisiones que se toman en el hogar y con una posición de resguardo más fuerte.

La autonomía económica yo creo que es fundamental en tema de empoderamiento de las mujeres, es fundamental para el desarrollo de las otras autonomías, para poder tener autonomía física por ejemplo en temas de violencia, es súper importante tener autonomía económica, difícilmente una mujer que es dependiente económicamente va a poder tener autonomía física o incluso autonomía política, la autonomía económica genera muchas cosas positivas (...) los estudios muestran que las mujeres que trabajan remuneradamente fuera del hogar son felices, a pesar del taco, del corre

corre, de que los niños están solos, aun así se manifiestan más felices con su vida que aquellas que no trabajan remuneradamente fuera del hogar, entonces si es un valor el trabajo, no solamente en términos de generación de ingresos si no en términos de desarrollo de la persona (Experta en género)

Para nosotros es fundamental incorporar el tema de la autonomía económica y eso se hace en el taller de información para la trabajadora. Y la razón por la cual es tan importante es porque desencadena el desarrollo de otras autonomías. Las mujeres que se sienten autónomas aprovechan en mayor medida las oportunidades que se presentan pues se sienten con la capacidad de hacer cosas, pierden el temor a salir de sus casas (Coordinador Nacional del PMJH)

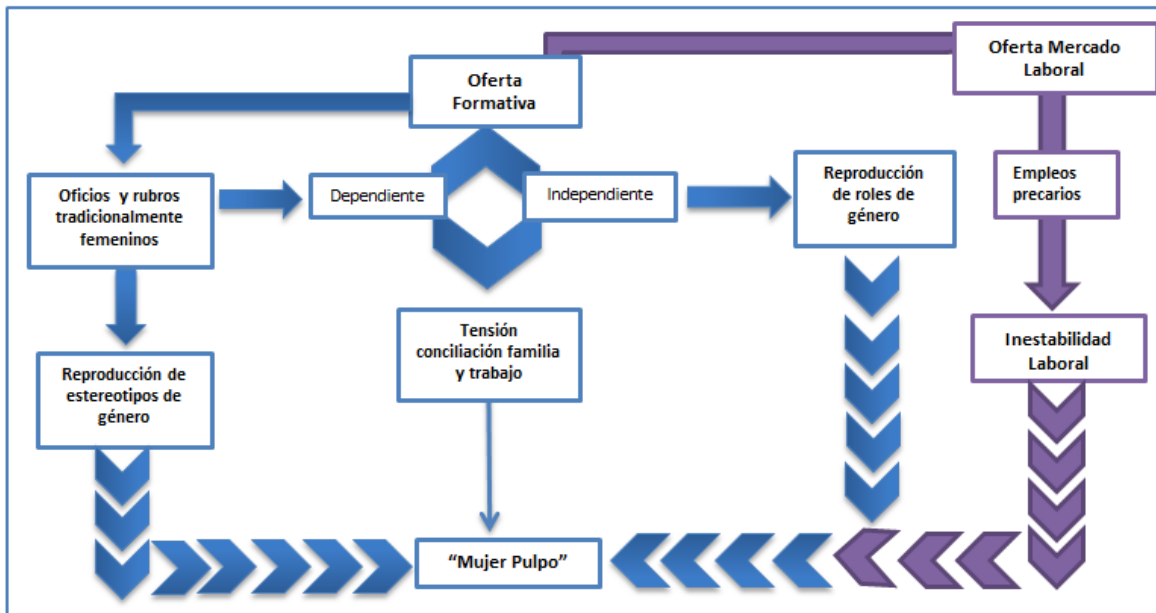
Ahora bien, el acceso al trabajo y la generación de ingresos son elementos constitutivos de la autonomía económica. En este sentido, cabe recordar que, como se profundizó en el apartado de empoderamiento económico, el PMJH apunta a que las participantes puedan insertarse laboralmente y con esto generar recursos que les permitan ser más autónomas. En este marco, desde el PMJH se desarrollan talleres de formación que apuntan a la habilitación laboral de las mujeres lo que se complementa con la gestión que realizan los equipos comunales para generar oportunidades laborales concretas. Existe también un énfasis importante en fomentar el manejo independiente de los recursos, ya que, según las y los profesionales comunales, lo anterior es fundamental para asegurar la autonomía de las mujeres en la medida que las sitúa en una situación de poder al interior de sus hogares y como un igual frente a otros miembros de la familia.

Ellas ingresan y salen del programa con una capacitación que les permite contribuir en sus ingresos de sus casas pero las mujeres aún no están tan empoderadas para tener una mirada integral, abrir sus ojos y saber que tienen un oficio, un trabajo. Entonces, faltan más elementos que incorporar, también el hecho del por qué yo gano menos que mi pareja y tengo que contribuir en la misma cantidad de gastos que él, por qué las tareas no están distribuidas de forma equitativa en los quehaceres domésticos (Profesional nivel local PMJH).

iii. Análisis relacional de los resultados

A partir del análisis descriptivo, es posible identificar elementos que permean la ejecución del PMJH y sus impactos en materia de promoción del empoderamiento y autonomía de las mujeres. Cabe mencionar que estos se encuentran íntimamente relacionados entre sí y en algunos casos se insuman y reproducen unos a otros.

Ilustración 1 Elementos que condicionan la ejecución del PMJH



Fuente: Elaboración propia

De esta manera, se observa la existencia de tres grandes elementos que condicionan la implementación y desarrollo del programa:

- **Oferta formativa del PMJH y reproducción de roles y estereotipos de género.**

La oferta formativa del PMJH contempla cursos asociados a oficios y rubros tradicionalmente femeninos. De acuerdo a esto, existe una sobre capacitación en materias como peluquería, cocina, masoterapia, entre otras, que no les permiten a las mujeres desarrollarse en otros ámbitos donde pueden ser igualmente productivas. Lo anterior limita sus posibilidades de trabajo y las restringe a la construcción y desarrollo de trayectorias laborales feminizadas. En este marco, podemos observar que la división sexual del trabajo tradicional también se expresa en los tipos de oficios que desarrollan las mujeres, *otorgándole un rol secundario y doméstico al trabajo femenino* (ISONOMA, 2015). La CASEN (2015) indica que en Chile las mujeres se desempeñan principalmente en oficios vinculados a servicios y comercio (23,7%), empleos de oficina (14,1%) y profesionales, científicos e intelectuales (14%). Lo anterior se condice con los rubros en los que se insertan las mujeres una vez egresadas del PMJH y oficios que ejercen.

De acuerdo a lo expuesto anteriormente, es posible observar que a partir de los cursos que se ofrecen al alero del PMJH en convenio con SENCE, las mujeres logran insertarse laboralmente (por lo que se cumple con una de las metas del programa), por lo que, se podría inferir que tanto la oferta formativa como la oferta laboral logran dialogar de alguna

forma, logrando un nivel de articulación positivo para el programa, sus metas y también para las mujeres participantes. Pese a esto, cabe preguntarse por las características estructurales que subyacen al mercado laboral y que están detrás de la oferta de empleo, ya que la reproducción de roles y estereotipos de género se sustenta y se vincula estrechamente con éstas. *El mercado de trabajo está constituido por prácticas e instituciones, reglas escritas y no escritas, que estructuran las interacciones sociales y las oportunidades y trayectorias laborales* (CEPAL, 2009, pág. 16). En este marco, la participación de las mujeres en el espacio laboral se ve tensionada por la existencia de brechas, barreras e inequidades de género, como por ejemplo por la segregación ocupacional horizontal y vertical, que condicionan su inserción y crecimiento laboral.

Ahora bien, cabe profundizar en la relevancia de la segregación horizontal en el marco del impacto que tienen los cursos dictados en el PMJH y que buscan apoyar la inserción laboral de las mujeres. *El hecho de que las mujeres no se desempeñen indistintamente en cualquier rama de actividad, sino que se concentren solo en algunas de ellas, como el comercio, el servicio doméstico y los servicios* (Comunidad Mujer, 2016, pág. 21) refiere a un acto de segregación horizontal que el mercado laboral propicia y que el PMJH reproduce, ya que al formar a sus participantes en oficios tradicionalmente femeninos se está aceptando la lógica del mercado sin entrar en cuestionamientos que apunten a la eliminación de la desigualdad presente en él. Lo anterior favorece a que *las mujeres se concentren en puestos de trabajo que se caracterizan por una remuneración y un valor social inferiores y que son, en buena medida, una prolongación de las actividades que social y tradicionalmente han sido asignadas a cada sexo* (Centre Dolors Piera d'Igualtat d'Oportunitats i Promoció de les Dones, 2016), dando cuenta de la existencia de un círculo vicioso que afecta seriamente las posibilidades de inserción sustentable de las mujeres en general y de las participantes del PMJH en particular (CEPAL, 2009).

La segmentación del mercado laboral demanda de los sistemas de formación y capacitación la implementación de iniciativas tendientes a promover la incorporación de las mujeres en sectores productivos no tradicionales (SERNAM, 2014, pág. 48). En consideración de todo lo anterior, uno de los principales desafíos es innovar en la oferta de capacitación del programa y en las oportunidades laborales que se gestionan desde los equipos comunales. Se sugiere extender los espacios de aprendizaje y desarrollo de capacidades hacia oficios poco tradicionales y rubros masculinizados mejor remunerados, de manera tal que las mujeres puedan ampliar sus posibilidades más allá de lo culturalmente establecido para ellas y enfrentar con mejores herramientas la segregación horizontal que les impone el mercado laboral. Ahora bien, lo anterior implica considerar que *mientras menos mujeres estén trabajando en ocupaciones tradicionalmente masculinas y ocupando cargos de jerarquía y autoridad, más lento serán los cambios de mentalidad de los empleadores, además, mientras persistan los obstáculos a la inserción en el mercado de*

trabajo para las mujeres, menos incentivo tendrán para formarse y capacitarse en las ocupaciones tradicionalmente masculinas (CEPAL, 2009, pág. 17).

Ahora bien, en el año 2011 la Comisión Revisora de Políticas de Capacitación e Intermediación Laboral del Ministerio del Trabajo estimó que las capacitaciones otorgadas en el marco del PMJH en convenio con SENCE se constituían como *cursos de baja complejidad, sin una certificación, sin medición de aprendizajes y sin un certificado que tuviera valor en el mercado* (SERNAM, 2014, pág. 47). En este marco, es importante que el PMJH pueda re pensar sus cursos de tal forma que estos impacten efectivamente las condiciones de empleabilidad de las mujeres y promuevan su inserción laboral sustentable. Una de las principales recomendaciones realizadas por CEPAL (2014) tiene que ver con la incorporación de la perspectiva de género como eje transversal de la intervención realizada por los equipos comunales en el marco del PMJH, ya que esto permitiría reconocer las necesidades diferenciadas tanto de hombres como de mujeres y responder a sus requerimientos es pos de reducir las brechas e inequidades de género existentes.

Se sugiere también rescatar las fortalezas del programa y sus principales alcances, los cuales de acuerdo a lo expuesto en páginas anteriores, están vinculados al fortalecimiento de autoestima y desarrollo personal de las mujeres, aspecto esencial e inicial para la promoción del empoderamiento y autonomía de las mismas (SERNAM, 2014). Ahora bien, continuar reforzando el trabajo en esta dimensión es fundamental en la medida que aborda las principales reticencias de las mujeres para participar en programas de capacitación en oficios tradicionalmente masculinos, las cuales refieren esencialmente a sentirse incapaces de desarrollar tareas distintas a las cotidianas y atemorizadas y en desventaja frente a los hombres.

- **Sustentabilidad de la inserción laboral y condiciones del empleo.**

Los equipos comunales del PMJH que participaron de este estudio plantearon que las metas de inserción laboral asociadas a la línea dependiente del programa se cumplen todos los años, lo que no significa que no existan dificultades asociadas para conseguirlo. Para el año 2016 la meta de inserción laboral de mujeres con trayectoria dependiente fue de un 15%²¹, la cual se alcanzó con creces a nivel nacional alcanzando casi un 19%. En la región Metropolitana el total de participantes que optaron por la línea dependiente asciende a 3588, de las cuales 585 lograron insertarse laboralmente al concluir el programa, lo que equivale a un 16,3%²².

²¹ El valor indicado corresponde a la meta de inserción laboral del año 2016. Esta cifra varía en un 1% cada año, dependiendo de su grado de cumplimiento regional.

²² Los antecedentes referidos a las metas de inserción laboral corresponden al año 2016 y fueron extraídos del Informe de Gestión Anual del Programa Mujeres Jefas de Hogar 2016.

Siguiendo esta misma línea, es importante destacar y reforzar que aun cuando las mujeres logran insertarse en el mercado laboral, lo hacen en empleos cuyos salarios son bajos y las condiciones laborales son mínimas, lo que se contrapone con la realidad que enfrentan los hombres en el espacio de trabajo. Citando a Ruíz (2015) cabe mencionar que la *precarización laboral, aún hoy, tiene rostro de mujer*, lo que nuevamente evidencia la existencia de brechas, barreras e inequidades de género que impactan en mayor medida a las mujeres (lo que no quiere decir que los hombres no sufran discriminaciones y/o enfrenten desigualdades asociadas a su clase).

Desde el programa, una de las principales exigencias corresponde a que las mujeres que se inserten en el mercado de trabajo cuenten con un contrato de trabajo. Este se constituye como el medio de verificación para el cumplimiento de la meta. Ahora bien, no existen precisiones respecto al tipo de contrato que deben poseer las participantes, quedando abierta la posibilidad de trabajar en jornadas parciales o temporales o bien por periodos de tiempo acotados. Lo anterior expresa la obtención de *trabajos precarios, es decir, inciertos, con escasa protección, mala remuneración y con costos bajos para los empleadores* (Cárdenas, Link, & Stillerman, 2012, pág. 314).

En este contexto, las mujeres desarrollan trayectorias laborales inestables, pues muchas de ellas (de acuerdo a sus propios relatos) al egresar del PMJH no logran permanecer más de tres meses en sus puestos de trabajo porque sus contratos llegan a término. Por tanto, cabe preguntarse por la calidad y sustentabilidad del empleo que se está promoviendo y/o aceptando desde el PMJH. Ahora bien, *la sustentabilidad ha sido delimitada de muchas maneras según el contexto, pero inicialmente ha sido definida como la capacidad de permanencia en el tiempo de un proceso que perdura gracias a la retroalimentación* (Calvente, 2007, pág. 4), lo que en el marco de las trayectorias laborales de las mujeres refiere a la permanencia en el espacio laboral y al desarrollo de carrera.

Por tanto, para abordar lo anterior, es necesario promover el compromiso de las empresas empleadoras para cuestionar y erradicar inequidades e imaginarios que reproducen estereotipos y roles de género y que impactan en las posibilidades y modalidades de inserción de las mujeres en el espacio laboral, ya que aún persiste la visión de que *las mujeres son las principales responsables del cuidado de las y los hijos por lo que se depositan en ellas los costos de la reproducción familiar (...) haciendo más cara su contratación* (Comunidad Mujer, 2016, pág. 27). En esta misma línea, aún hay quienes consideran que el ingreso de las mujeres que trabajan es secundario, pues se asume que existe un jefe de hogar (hombre) que satisface el grueso de las necesidades. *Pero ésta es una figura tradicional que ha perdido validez aceleradamente y obliga a dejar de lado esta visión: hoy, un tercio (33.1 %) de los hogares chilenos tiene como jefa a una mujer; y esta proporción aumenta al 43.2% en los hogares pobres y a casi la mitad - 47.9%- en los*

indigentes (Casen 2009). En estos casos, lejos de ser un aporte complementario es, en ocasiones, el único (Dirección del Trabajo, 2011, pág. 9).

Así, la sustentabilidad del trabajo incluye la necesidad de una perspectiva societal (CEM, 2002, pág. 63) que considere aquellos factores que están a la base de la desigualdad de género y que obstaculizan la inserción, desarrollo y permanencia de las mujeres en el mundo del trabajo, cooptando a su vez su autonomía económica y empoderamiento.

Sumado a lo anterior, también existe la tendencia al trabajo “part time”, el cual, les permite a las mujeres compatibilizar las responsabilidades domésticas y de cuidado atribuidas cultural y socialmente con la generación de ingresos. *Dado que, en una sociedad como la chilena las mujeres son las principales cuidadoras del hogar y la familia, en comparación con los hombres, se observa una mayor proporción de mujeres adultas que trabaja menos de una jornada completa (Comunidad Mujer, 2016, pág. 21), lo que representa una inserción laboral desfavorable o a medias (Castro & Pazos, 2007).*

Ahora bien, el trabajo parcial no puede superar las 30 horas semanales según está establecido en el código laboral, lo que según manifestaron las mujeres entrevistadas muchas veces no se cumple y deben realizar horas extras (que en algunos casos no son pagadas posteriormente) para cumplir con los requerimientos del empleador. También se plantea que los salarios asociados a este tipo de empleo suelen ser bajos o bien vinculados a comisiones cuando se trabaja en el sector comercio, lo que posee aspectos positivos y negativos, en la medida que existe un piso mínimo (que generalmente es igual al salario mínimo establecido legalmente), pero no un techo máximo para la generación de ingresos. Pese a lo anterior, la flexibilidad horaria otorgada por el trabajo part time es bien valorada por las mujeres en la medida que les permite trabajar de manera dependiente y contar con tiempo “libre” para ocuparse del hogar y del cuidado de hijas e hijos. *Es importante que este tipo de empleos no sea sinónimo de precariedad laboral y no se ofrezca exclusivamente a las mujeres trabajadoras, puesto que es necesario promover la corresponsabilidad familiar de padres y madres (Comunidad Mujer, 2016, pág. 40).*

De acuerdo a lo anterior, queda en evidencia que las mujeres desarrollan procesos de inclusión laboral precarios, débiles y desventajosos, lo que plantea desafíos importantes en materia de estabilidad y sustentabilidad del empleo. Esto, consideración de que *la calidad del trabajo define la calidad de una sociedad, de este modo, crecer con desigualdad, fundar el desarrollo en la precariedad del trabajo, no constituye sociedades cohesionadas, equitativas y justas (Cárdenas, Link, & Stillerman, 2012, pág. 314).*

- **Trabajo independiente y reproducción de roles de género.**

Cabe recordar que *la incorporación de las mujeres al trabajo remunerado no ha ido acompañada de una reducción del trabajo no remunerado que realizan en el hogar (doméstico y de cuidado)* (Díaz & Mauro, 2012, pág. 168), por lo que se han visto en la necesidad de generar estrategias que les permitan articular (con dificultad y tensión) el trabajo productivo y el reproductivo. En este marco, las ex participantes del PMJH plantean que optan por la línea de trabajo independiente a la hora de proyectar su trayectoria laboral, ya que ésta les permite conciliar sus responsabilidades domésticas y de cuidado con la generación de ingresos. Según dicen, se trata de una forma de trabajo que les entrega la posibilidad de *hacer dos cosas a la vez y por ende ganar tiempo*, sin embargo, no se consideran las condiciones laborales que establece el trabajo independiente. *Lo que hay, salvo escasas excepciones, es baja productividad, bajos salarios y desprotección* (Cárdenas, Link, & Stillerman, 2012, pág. 314).

Valoran el hecho de poder *continuar con su vida* y seguir cuidando de sus hijas e hijos, ya que de otro modo no podrían trabajar. En relación a lo anterior, las ex participantes del PMJH muestran desconocimiento de la oferta pública de cuidado infantil y falta de redes, lo que profundiza la naturalización de roles y tareas asignadas culturalmente a las mujeres. Se trata de la validación y reproducción de la división sexual del trabajo que asigna a los *hombres el rol de proveedor dedicado al trabajo productivo remunerado y a la mujer el de ama de casa, responsable del trabajo reproductivo no remunerado* (Todaro & Yáñez, 2004, pág. 64). A su vez, ambos se encuentran asociados a espacios determinados, mientras los hombres se desempeñan en el espacio público, las mujeres lo realizan en el ámbito privado principalmente.

Ahora bien, cabe preguntarse en qué medida la naturalización y reproducción de la división sexual del trabajo contribuiría a la promoción de la autonomía y empoderamiento de las mujeres. Pues, aun cuando éstas logran generar un ingreso propio y desarrollan una actividad de manera independiente todavía no han logrado avanzar hacia la reflexión y cuestionamiento de las restricciones intrínsecas que inciden en las trayectorias vitales tanto de hombres como de mujeres. Cabe mencionar que éstas tienen que ver con normas, creencias y valores que caracterizan las relaciones sociales y familiares y adscriben papeles y responsabilidades diferenciadas de acuerdo al sexo (Kabeer, 2012).

En este marco, el hecho de que la motivación de las participantes del PMJH por seguir una trayectoria laboral independiente esté asociada principalmente a conciliar roles, responsabilidades y tareas domésticas y de cuidado, da cuenta de la visión que tienen las mujeres de sí mismas, la cual está centrada en la maternidad, por tanto anteponen este *rol* a cualquier otro. Existe un deber moral (Legarreta Iza, 2011) que impulsa a las mujeres a *garantizar el bienestar ajeno por encima o a costa del propio, asumiendo trabajos de cuidados que son tan imprescindibles como minusvalorados* (Carrasco, 2014, pág. 65).

Es importante profundizar en este tema, ya que el hecho de asumir las responsabilidades asociadas culturalmente a la maternidad, que no implican únicamente hacerse cargo de hijas e hijos sino también asumir el trabajo doméstico no remunerado, e incorporarse al mercado laboral independiente genera una sobre carga de trabajo que se traduce en una doble e incluso triple jornada para las mujeres (INE, 2016). Se habla también de una *doble presencia* que las obliga a depositar energías y expectativas en uno u otro espacio, y a distribuir el tiempo entre las exigencias y demandas de cada uno de ellos (Todaro & Yáñez, 2004, pág. 230). La Encuesta de Uso del Tiempo 2016 indicó que *en un día tipo, las mujeres destinan en promedio a nivel nacional 5,89 horas al trabajo no remunerado*²³, *mientras que los hombres destinan 2,74 horas* (INE, 2016, págs. 7-8).

Lo anterior impacta en la calidad de vida de las mujeres, pues una elevada carga global de trabajo limita el tiempo disponible para realizar actividades personales de recreación y ocio (tiempo libre) (INE, 2016). *Aquí es donde se ve implicado el costo no compartido de la parentalidad* (Comunidad Mujer, 2016, pág. 27). Así, en la identidad de las mujeres la maternidad y el trabajo compiten como ejes centrales de la misma (Todaro & Yáñez, 2004). Gómez y Jimenez (2015) plantean que en un escenario ideal se esperaría que las mujeres al igual que los hombres logren mantener las relaciones familiares (u otras) que se consideren deseables y al mismo tiempo conseguir un nivel de desarrollo profesional satisfactorio (Gómez & Jimenez, 2015), sin embargo, lo anterior requiere el desarrollo de importantes cambios sociales para alcanzarse.

Ahora bien, cabe recordar que la incorporación de las mujeres al mercado laboral no ha ido acompañada del ingreso de los hombres al espacio doméstico y de cuidado. Por lo que se ha generado una acumulación de roles y responsabilidades que recae principalmente en las mujeres. Aquí surge el concepto de “Mujer Pulpo” enunciado por una de las entrevistadas, quien planteó que hoy las mujeres enfrentan tensiones importantes al momento de conciliar la familia, el trabajo y la vida personal, las cuales imponen la necesidad de *vivir corriendo de un lado para otro a un ritmo que en ocasiones pasa la cuenta*.

En este contexto, *urge que los hombres también se apropien de este espacio (doméstico), no solo para compartir roles de cuidado del hogar, las y los hijos y terceros/as dependientes, sino para que se sientan responsables y no solo colaboradores del ámbito privado* (Comunidad Mujer, 2016, pág. 42). Esto implica avanzar en corresponsabilidad. *Se señala que el principio de la corresponsabilidad cobra relevancia, entre otras razones, porque padre y madre, hombre y mujer, están compartiendo progresivamente ámbitos que históricamente habían sido espacios exclusivos de uno u otro* (Lathrop, 2009). En términos

²³ El trabajo no remunerado en la ENUT 2015 contiene los trabajos doméstico y de cuidados (producción de servicios para el autoconsumo según el SCN y la OIT), que están fuera de la producción económica contabilizada en cuentas nacionales pero se encuentran dentro de la frontera de la producción general. El trabajo no remunerado, es aquel trabajo, entonces, que no es pagado ni transado por un bien en el mercado (INE, 2016).

generales, apunta a la distribución equitativa de derechos y deberes entre una pareja, ya sea en relación al cuidado de hijas e hijos o bien respecto al ejercicio del trabajo doméstico no remunerado.

Lo anterior se puede entender como una *estrategia* posible para aquellos hogares donde existe una pareja o un otro adulto que oficia como contraparte de la mujer, sin embargo, resulta interesante preguntarse por la pertinencia de referirse al concepto de corresponsabilidad cuando se habla de mujeres que son jefas de hogares monoparentales. En este sentido, la estrategia sería hacer referencia a la oferta pública de cuidado, que no abarca las responsabilidades asociadas al trabajo doméstico propiamente tal, pero se constituye como un apoyo importante para aquellas mujeres que cumplen con los roles productivos y reproductivos solas.

En este marco, surge el desafío de *abordar las piedras en el zapato con las que cargan las mujeres* (Comunidad Mujer, 2016, pág. 36), lo que implica propiciar la discusión y cuestionamiento de la división sexual del trabajo, brechas, barreras e inequidades de género que limitan a las mujeres, su empoderamiento y real autonomía. A nivel del PMJH es importante fortalecer la formación en género de las participantes, pues en el plan de acción está considerado únicamente un módulo en torno a esta temática. Que las mujeres logren observar y problematizar su realidad desde la perspectiva de género se constituiría como la base para promover su empoderamiento y autonomía, ya que en la medida que éstas toman conciencia de las desigualdades que enfrentan también avanzan hacia la desnaturalización de toda aquello que pueda provocarlas.

VI. CONCLUSIONES

Percepciones en torno a la promoción de la igualdad de género por parte del Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar de SERNAM. Respuesta a los objetivos de investigación.

El acceso, desarrollo y permanencia de las mujeres en empleos remunerados y de calidad fuera del hogar ha sido un desafío constante para el SERNAM. Entre sus objetivos se encuentra *empoderar a las mujeres para que logren la autonomía económica que les permita insertarse laboralmente y aportar con sus competencias y habilidades al desarrollo del país*²⁴. En este marco, el PMJH busca contribuir a la inserción laboral de calidad de las mujeres, particularmente de las mujeres jefas de hogar, entregando herramientas que les permitan enfrentar las principales barreras de acceso al mercado del trabajo. La importancia del Programa radica en que Chile tiene uno de los índices más bajos de participación laboral femenina, lo que se traduce en un número menor de mujeres que perciben un ingreso propio y se consideran autónomas económicamente.

De acuerdo a la CASEN (2015) existen diferencias significativas entre la participación laboral tanto de hombres como de mujeres, las cuales se agudizan en los primeros tres deciles, donde los ingresos no superan los \$150.000. Vemos que las mujeres pertenecientes a los deciles más bajos también muestran las tasas de participación laboral más bajas, lo que deja en evidencia una situación compleja si incorporamos el factor jefatura de hogar al realizar el análisis. De acuerdo a datos del Ministerio de Desarrollo Social (2016) el 50,9% de los hogares del Registro Social de Hogares posee jefatura femenina, esta proporción equivale a un 57,8% en el tramo de Calificación Socioeconómica del 40% de mayor vulnerabilidad socioeconómica (Ministerio de Desarrollo Social, 2016, pág. 65). En este marco, tenemos que muchas mujeres son el principal sustento económico de sus familias, a pesar de que tienen trabajos precarios o informales (SERNAM).

En consideración de la realidad expuesta anteriormente, el SERNAMEG implementa a través de 230 municipios a lo largo del país, el PMJH, el cual se constituye como una estrategia para que las mujeres puedan acceder a un trabajo (dependiente/independiente), logren empoderarse y consecutivamente puedan alcanzar su autonomía económica. A través de este estudio ha sido posible visualizar la percepción que tienen diversos actores respecto al quehacer del programa en el marco de la promoción de la igualdad de género, entendiendo esta última desde el empoderamiento y la autonomía.

²⁴ El objetivo enunciado fue obtenido del sitio web del Servicio Nacional de la Mujer. Disponible en: <http://www.minmujeryeg.gob.cl/sernameg/programas/mujer-y-trabajo/>

El empoderamiento se entiende como un proceso a través del cual las mujeres toman conciencia de sí mismas y comienzan a verse como sujetos de derechos. Implica un cambio en la forma de ver la vida y enfrentarse a las/os demás. Sin embargo, es importante destacar que *las mujeres no pueden empoderarse solas*, necesitan de un/a tercero/a o de un grupo que las apoye y las aliente a seguir adelante. Reconocen que *empoderar* es una tarea compleja que no está exenta de obstáculos y problemáticas. Las parejas de las mujeres que operan bajo lógicas machistas y se sienten *complicados y afectados* porque éstas pasan más tiempo fuera del hogar y comparten con otras personas se constituyen como uno de los principales límites para el proceso de empoderamiento de las mujeres.

Por otra parte, desde la perspectiva de los actores implicados en este estudio, la autonomía es entendida como la posibilidad de *decidir* respecto a la propia vida sin que otros interpongan sus ideas e impongan su voluntad. *Ser autónoma*, desde la perspectiva de las/os encargadas/os comunales del programa, significa tener poder, contar con la posibilidad de acceder a recursos económicos, emocionales y sociales cuando se requieran, decidir sobre los propios recursos y enfrentar las desigualdades de género con miras a generar cambios y romper con la reproducción de éstas.

A lo largo del análisis de la información recogida fue posible observar que tanto profesionales del nivel central como local, ex participantes del programa y expertas en género, coinciden en que el PMJH efectivamente tiene un impacto importante en las mujeres en distintas dimensiones, las cuales van más allá de las metas con que debe cumplir el programa mismo. En este marco, se identifican impactos en los siguientes aspectos:

- **Desarrollo personal de las mujeres**

Cómo fue posible observar en el análisis descriptivo, las/os entrevistadas/os reconocieron que uno de los principales aportes del programa tiene que ver con el desarrollo personal de las mujeres. Quienes al ingresar al PMJH aprenden a valorarse, reconocen sus capacidades y aprecian el trabajo doméstico y de cuidado no remunerado que desarrollan día a día en sus hogares. La toma de conciencia respecto a la propia realidad y la identificación de brechas, barrera e inequidades de género en el contexto más cercano se constituye como la primera etapa de un proceso de aprendizaje y formación que decanta en la inserción laboral dependiente o independiente de las mujeres participantes del PMJH. Ahora bien, el cuestionamiento de roles y estereotipos y la desnaturalización de la división sexual del trabajo es un ejercicio que se realiza de manera implícita a lo largo de los talleres que se ofrecen en el marco del programa, sin embargo, no todas las mujeres logran desarrollarlo.

En este sentido, la fortaleza del programa está en la promoción del auto reconocimiento y valoración de las mujeres. Lo anterior queda en evidencia al observar las expectativas de las participantes del PMJH, quienes en la primera fase del programa logran plantearse (y en

un menor número de casos re-plantearse) metas y aspiraciones e ir más allá de la expectativa inicial de salir de la casa y compartir con gente nueva. Al reconocer las propias capacidades y habilidades, las mujeres se sienten capaces de hacer cosas más allá del espacio privado, pierden el miedo a salir de sus hogares y vincularse con otras personas. Como indicaron algunas/os profesionales de equipos de trabajo comunales, lo que ocurre es que las mujeres sufren una metamorfosis importante, pues adoptan nuevas ideas y formas de pensamiento que les permiten desarrollar comportamientos y actitudes favorables para emprender nuevos desafíos y mejorar su calidad de vida.

A partir del programa, las participantes logran dar respuesta a preguntas como ¿quién soy? ¿Cuáles son mis capacidades y competencias? ¿Cómo me relaciono con otras personas?, claves para su auto reconocimiento personal y la promoción y desarrollo del empoderamiento social de las mujeres. “Los procesos de empoderamiento entrañan, pues, cambios en la conciencia, la autonomía, las identidades individuales y colectivas, la percepción del mundo y del propio ser de las mujeres” (Vengas, 2005, pág. 4).

▪ **Generación de redes**

El programa cuenta con espacios de dialogo, intercambio de experiencias y aprendizajes que son bien valorados por las participantes, pues, como se mencionó en el análisis enunciado en páginas anteriores, estos les permiten conocer las distintas realidades que enfrentan sus pares y comprender que las desigualdades de género son transversales. Lo anterior también propicia la generación de lazos de confianza y redes de apoyo entre las mujeres, quienes encuentran en sus compañeras una “amiga” y un apoyo importante. Cabe destacar que las participantes del programa comparten características similares asociadas a la presencia de hijas e hijos en edad pre escolar en sus hogares, a la falta de nivelación de estudios, a su situación de pobreza, entre otros aspectos, por lo que el contexto que las rodea y por ende las problemáticas que afrontan son parecidas. Lo anterior se constituye como un elemento de unión para las participantes, pues se ven reflejadas en sus compañeras y viceversa, lo que también promueve la construcción de empatía y confianza frente a historias de vida similares.

Sumado a lo anterior, es importante destacar el rol que cumplen las y los profesionales que conforman los equipos comunales que encabezan los procesos formativos de las mujeres, pues las acompañan y apoyan para resolver sus necesidades e incluso, en algunos casos, realizan distintas gestiones para acomodar los talleres y actividades del programa a los tiempos de cada una. De acuerdo a lo comentado por las ex participantes del PMJH entrevistadas, cabe mencionar que muchas de ellas reconocen que cuando se sienten inseguras o están frente a una situación que no saben cómo manejar en el trabajo, recurren a sus *queridas monitoras*, por lo que existe una relación que prevalece en el tiempo pese a las distancias geográficas.

Más allá de las redes que las mujeres generan entre sí, cabe destacar la gestión que realizan los equipos comunales del PMJH, quienes intentan vincular a las participantes, principalmente de la línea independiente, con organizaciones y agrupaciones de emprendedoras para que puedan contar con más redes y recibir apoyo para fortalecer y continuar sus negocios una vez egresadas del programa. En este marco, desde el PMJH se promueven valores como la cooperación, solidaridad y asociatividad entre las participantes. Ahora, esto último puede ser vinculado al empoderamiento político, para el cual *es indispensable construir un tejido de redes y alianzas estratégicas que generen sinergias entre todos* (ONU Mujeres, 2014, pág. 12).

▪ **Constitución de organización social**

Si bien la constitución de organizaciones sociales o agrupaciones en el marco del PMJH no está contemplada en las orientaciones técnicas de este último, existen comunas donde las participantes del programa han decidido organizarse y trabajar unidas por causas comunes. La principal motivación para formar un grupo de manera formal o informal por parte de las mujeres está vinculada a la posibilidad de mantenerse unidas y poder postular a fondos concursables y acceder a recursos de la comuna. Se plantea que los grupos que no se han constituido de manera formal se sostienen en base a la confianza y el compromiso de sus participantes, lo que significa que el espacio brindado por el programa para que estas compartan ha sido de gran utilidad y ha impactado en la disposición de las mujeres a asociarse.

Ahora bien, en el marco de la constitución de organizaciones sociales, cabe destacar la presencia y nacimiento de mujeres con liderazgos potentes, que ofician como la voz de sus grupos y se constituyen como ejemplos a seguir para sus compañeras. En ocasiones, los liderazgos femeninos logran avanzar y alcanzar incluso cargos comunitarios, lo que es destacable considerando las trayectorias vitales de las mujeres que egresan del PMJH. Hablamos entonces de personas empoderadas políticamente, que *ha logrado acumular un conjunto de valores, capacidades, actitudes, aptitudes que le han permitido acceder con éxito a espacios de discusión, debate y decisión* (ASOCAM, 2007, pág. 14). Esto además es fundamental para posicionar las demandas de las mujeres y demostrar que ellas también pueden ser líderes. Esto implica *otorgar relevancia a la capacidad de trabajar en alianzas, negociar, consensuar y construir sinergias entre distintos actores, sobre todo con las instancias del poder público* (ASOCAM, 2007, pág. 9). *¿Qué logramos con todo esto? una activa y deliberante participación en los espacios de poder y de decisión pública por parte de quienes se encontraban excluidas* (ONU Mujeres, 2014, pág. 33).

Ahora bien, en base lo expuesto anteriormente, el PMJH impacta en el *auto reconocimiento personal de las mujeres como portadoras de derechos, el fortalecimiento del tejido*

institucional y el desarrollo de la capacidad de las organizaciones para incidir en diferentes ámbitos de la vida, la economía, la política, la cultura y las instituciones (ASOCAM , 2007, pág. 7), en su justa medida y de acuerdo a sus recursos y posibilidades. De acuerdo a los antecedentes entregados en el marco teórico, las dimensiones identificadas por los distintos actores implicados en el estudio, responden y son constitutivas del empoderamiento social, por lo que el programa, a través de las y los profesionales que lo implementan, cuenta con un rol activo en la promoción de este tipo de empoderamiento. *El empoderamiento social es un proceso por el que se provee o reconoce a las personas un conjunto de habilidades, capacidades y destrezas que les permiten su participación en el cambio social* (Fumero, 2009), lo que se condice con los alcances y el quehacer del PMJH en el marco de su proceso formativo, el cual comienza con el fortalecimiento de la identidad de las mujeres en torno a sus fortalezas y decanta en la inserción laboral dependiente o independiente de éstas. ¿Y el cambio social? Las participantes del programa que logran salir de sus hogares, compartir experiencias con otras mujeres, trabajar de manera remunerada y en el mejor de los casos cuestionar y desnaturalizar las inequidades de género que las rodean, están aportando en su medida al cambio social y cultural, avanzando hacia la construcción de relaciones más justas e igualitarias entre hombres y mujeres.

- **Promoción de derechos y deberes**

En el marco de los talleres de formación iniciales, las mujeres reciben capacitación en materia de derechos y deberes, sin embargo, según indican las y los profesionales locales del PMJH el foco del programa está puesto en la inserción laboral y no en la formación en derechos ciudadanos. Ahora bien, se espera que una vez que las participantes egresan puedan articularse con el programa de participación y ciudadanía que ofrece el SERNAMEG con el fin de reforzar y promover su empoderamiento político, sin embargo, esto no ocurre con frecuencia y está sujeto al nivel de coordinación que exista entre los distintos equipos de trabajo comunales. Queda en evidencia que la promoción del empoderamiento político no se constituye como una fortaleza del programa, lo cual tiene sentido pues éste no es su objetivo.

- **Desarrollo de capacidades para el trabajo**

El programa les ofrece a las mujeres la posibilidad de aprender, reflexionar en torno a sus aspiraciones y metas y de conocer nuevas oportunidades para generar ingresos. El eje central del PMJH son sus talleres de formación para el trabajo, tanto en su línea dependiente como independiente, los cuales contemplan el abordaje de temáticas orientadas al desarrollo personal de las mujeres, promoción de sus capacidades y habilitación laboral.

Las mujeres que optan por la línea de trabajo dependiente reciben capacitación en la construcción de un perfil laboral dependiente, se les muestran las oportunidades laborales existentes en el territorio, se le entregan herramientas para el trabajo dependiente, se les dan a conocer derechos y deberes para trabajadoras dependientes y se les apoya en la búsqueda, mantención y proyección en el trabajo dependiente. Quienes deciden insertarse laboralmente de manera independiente reciben capacitación en el desarrollo de una idea de negocio, un plan y modelo de negocio en términos de producción y marketing y apoyo en la formalización, establecimiento de redes de apoyo y búsqueda de financiamiento.

Los cursos ofrecidos por el programa, cuya oferta varía de acuerdo a la comuna y las necesidades del mercado laboral, les permiten a las mujeres cumplir con las mínimas condiciones requeridas para postular a un empleo dependiente o bien desarrollar un emprendimiento. Cabe mencionar que el desarrollo de capacidades para la inserción laboral favorece al aumento de oportunidades para las mujeres, lo que impacta directamente en su calidad de vida. Según se señaló en el análisis descriptivo, los cursos del PMJH se constituyen como la puerta de entrada para las mujeres al mundo del trabajo, pues las habilitan para conocer las oportunidades que existen más allá del hogar, las inquietan a seguir capacitándose para acceder a mejores puestos de trabajo y les muestran que sí se puede y que cuentan con las habilidades y capacidades necesarias para poder conseguir un empleo. Lo que significa un impulso importante para las mujeres, ya que se sienten seguras y capaces de concretar sus metas y ampliar sus aspiraciones. Esto refiere a uno de los componentes del empoderamiento económico, *cuyo significado va más allá de promover simplemente que las mujeres participen en la actividad económica* (ONU Mujeres, 2014, pág. 43), pues implica gatillar procesos reflexivos, formativos y de instalación y promoción de habilidades y capacidades para que las mujeres puedan definir su trayectoria y no se sometan meramente a las exigencias del mercado laboral.

▪ **Promoción de la inserción laboral**

Las mujeres egresadas del programa reconocen que los y las profesionales que componen los equipos que implementan el PMJH a nivel local fueron un gran apoyo para ellas, durante y después de haber egresado de éste, pues las ayudaron en la búsqueda de trabajo y se preocuparon de que las condiciones laborales fueran apropiadas para ellas. En este marco, se plantea que es muy importante realizar seguimiento a la inserción laboral que se promueve y genera en el marco del programa, ya que en algunos casos (varios) las condiciones de trabajo que ofrecen las empresas son mínimas y no cumplen con las expectativas de las mujeres, por lo que la intermediación que se pueda realizar desde los equipos locales es fundamental.

Ahora bien, por su parte, las expertas señalan que si bien el foco del PMJH es la inserción laboral, el programa no es muy exitoso en esta materia, ya que si bien logran insertar a las

mujeres en el mercado del trabajo no existe un seguimiento posterior, por lo que no es posible afirmar que se trate de una inserción sustentable. El medio de verificación para el cumplimiento de meta de inserción del programa es el contrato, sin embargo, no se establecen condiciones respecto a las características que este debe contener, por lo que aunque las mujeres sean contratadas por tres meses se considera válido. Esto es criticado por las expertas pues se trata de una meta que no asegura una inserción en el largo plazo y por tanto deja a las mujeres en una situación de incertidumbre elevada.

Uno de los desafíos que debe enfrentar el PMJH es poder trabajar de manera articulada con el resto de los programas orientados a promover la autonomía de las mujeres, sobre todo con el Programa Buenas Prácticas Laborales (en adelante BPL) de SERNAMEG, el cual apunta a generar cambios en la cultura de las organizaciones públicas y privadas y a la instalación de medidas en favor de la igualdad y equidad de género. A través de BPL sería posible desarrollar estrategias de sensibilización y capacitación con las empresas para promover la generación de mejores oportunidades para las mujeres, asegurar cupos para su inserción y abordar las barreras de acceso, desarrollo y permanencia que impone el mercado laboral. La relevancia de vincularse con empresas y empleadores/as radica en que *la sustentabilidad del trabajo incluye la necesidad [y la construcción] de una perspectiva societal* (CEM, 2002, pág. 63) que considere aquellos factores que están a la base de la desigualdad de género y cooptan el empoderamiento y autonomía de las mujeres. *Según estudios efectuados en países de la OCDE y en algunos países no miembros, el aumento de la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo o una reducción de la disparidad entre la participación de mujeres y hombres en la fuerza laboral produce un crecimiento económico más rápido* (Ciancaglini, 2016). Por tanto, auto convencerse y convencer a los demás de que el empoderamiento económico de la mujer es un buen negocio es una de las principales tareas que aquellas personas que están detrás del PMJH deben asumir, pues solo de esta forma se generarán las sinergias necesarias para avanzar hacia empleos dignos y sustentables y por consiguiente mejorar la calidad de vida de las mujeres.

- **Acceso a recursos**

Una vez que las mujeres ingresan al programa y se capacitan, ya sea en la línea de trabajo dependiente o independiente, tienen la posibilidad de generar recursos únicamente si logran desarrollar un emprendimiento medianamente rentable o insertarse en el mercado de trabajo dependiente. Según plantean las ex participantes del programa el hecho de que el éste te forme, te apoye y te muestre que eres capaz de generar por ti sola tus propios ingresos y a su vez manejarlos es un tremendo avance. Cabe mencionar que *la importancia del empoderamiento económico se funda en el derecho que tiene toda persona a vivir dignamente, para lo que necesita, entre otras cosas, dinero* (ASOCAM, 2007, p. 20). Si bien los ingresos que perciben no son elevados, pues muchos de ellos no superan el mínimo, es bien valorada la posibilidad de contar con ello. Ya que, aun cuando para una

persona que ha trabajado toda su vida y está acostumbrada a recibir un ingreso a fin de mes ganar el mínimo no sea lo más óptimo, para aquellas mujeres que se insertan en el mercado laboral por primera vez el salario mínimo sí resulta significativo. El hecho de que las mujeres *logren niveles de decisión sobre los recursos en suma autonomía económica* (Ciancaglini, 2016) no es circunstancial, sino que forma parte de un proceso complejo de aprendizajes. En el marco del PMJH las participantes reciben educación financiera, donde se pone énfasis en la importancia de administrar los propios recursos. *El poder adquirido por las mujeres en el acceso a los recursos motiva una mayor conciencia de género; esta conciencia da el impulso necesario para una mayor participación en la toma de decisiones, la cual promueve un mayor control sobre recursos y beneficios, lo que significa que las mujeres tienen el poder de influir en su destino y en el de sus sociedades* (Senso, 2009, pág. 16).

- **Capacidad de elegir distintas alternativas, tomar decisiones, determinar e influir en los resultados personales y familiares**

Uno de los principales aportes del programa tiene que ver con el desarrollo personal de las mujeres que participan en él. Reconocen que el PMJH realiza un trabajo importante en la promoción del empoderamiento, desencadenando procesos reflexivos en las mujeres que las llevan al cuestionamiento de los roles que han asumido y la forma en que han llevado su vida. Se rescata también la relevancia del trabajo grupal, el cual favorece a la construcción y re-construcción de las identidades de las mujeres, al intercambio de experiencias, expectativas, metas y realidades que aun cuando sean impactantes en ocasiones son compartidas por más de una mujer.

Ahora bien, cabe mencionar que las participantes llegan al programa *desestabilizadas y desarticuladas*, en algunos casos se sienten culpables de dejar a sus hijas e hijos al cuidado de terceros para poder asistir a los talleres. En ocasiones las y los profesionales locales han tenido que interferir con las parejas y/o esposos de las mujeres, pues éstos no están de acuerdo con que ellas participen del programa y *no les dan permiso*. En este marco, el trabajo que se realiza desde el PMJH es valioso en la medida que *las mujeres sufren una metamorfosis positiva*, que se traduce en la pérdida del miedo a la hora de expresarse, tomar decisiones y enfrentarse (pacíficamente) a sus parejas. Se activa un proceso de auto-reconocimiento y valoración personal que impacta en la capacidad de las mujeres de elegir entre distintas alternativas, proyectarse e incidir a la hora de tomar decisiones. En este marco, es posible comprender que *el empoderamiento se convierte en un factor fundamental para lograr la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Cuando las mujeres están empoderadas pueden exigir sus derechos, ejercer liderazgos, tener una independencia tanto económica como social y aprovechar oportunidades de educación y empleo para su desarrollo* (Ciancaglini, 2016).

Claramente, el foco del PMJH está puesto en la promoción del empoderamiento económico, lo cual queda en evidencia tanto al observar su objetivo general como al escuchar el relato de personas que de una u otra manera han estado vinculados a éste. La mayor parte de los esfuerzos realizados por los equipos profesionales que implementan el programa a nivel local están concentrados en instalar capacidades para el trabajo en las mujeres, generar cambios en sus mentalidades para que logren enfrentar y desnaturalizar las desigualdades de género y en insertarlas en el espacio laboral. Cabe mencionar que los efectos del empoderamiento [en términos generales] hacen relación a un *efecto multiplicador* en la medida que los resultados alcanzados en alguna de las dimensiones enunciadas anteriormente abren nuevas oportunidades de desarrollo y representan el comienzo de un proceso formativo y reflexivo que empuja a las personas a plantearse y replantearse sus metas y aspiraciones, lo cual puede impactarles tanto a nivel social, político o económico. En algunas ocasiones el empoderamiento económico puede tener un efecto considerable por sí solo (Banco Mundial, 2011). *Invertir en el empoderamiento económico de las mujeres contribuye directamente a la igualdad de género, la erradicación de la pobreza y el crecimiento económico inclusivo. Las mujeres contribuyen de manera muy significativa a las economías, ya sea en empresas, granjas, como emprendedoras o empleadas o trabajando como cuidadoras domésticas no remuneradas* (ONU MUJERES, 2017).

▪ **Autonomía Económica**

Se reconoce la relevancia de trabajar en la promoción de la autonomía económica de las mujeres en el marco del PMJH, pues se entiende que ésta se constituye como la base para el desarrollo de las autonomías física y política. Lo que se condice con las referencias teóricas que, en esta misma línea, la describen como un piso (SERNAM, 2015). Se plantea que una mujer autónoma económicamente es capaz de incidir en su vida sin temor a lo que puedan pensar otras personas y cuenta con mayor poder de negociación respecto a las decisiones que se toman en el hogar y con una posición de resguardo más fuerte, lo que en primera instancia se aleja del perfil de las participantes del PMJH. Sin embargo, en la medida que avanza el proceso formativo de las mujeres también evolucionan sus ideas, voluntades y formas de enfrentarse (pacíficamente) a otra persona. Las mujeres cambian, sufren una metamorfosis, como se mencionó en páginas anteriores, que les permite (no a todas) reconocerse como personas autónomas y pararse frente a los otros con seguridad y decisión. De aquí se desprende una de las definiciones de autonomía, la cual, desde la teoría se entiende como “*el grado de libertad que una mujer tiene para poder actuar de acuerdo con su elección y no con la de otros. En tal sentido, hay una estrecha relación entre la adquisición de autonomía de las mujeres y los espacios de poder que puedan instituir, tanto individual como colectivamente* (Benavente & Valdés, 2014, pág. 19).

La autonomía económica se explica cómo la capacidad de las mujeres de generar ingresos y recursos propios a partir del acceso al trabajo remunerado en igualdad de condiciones que los hombres (CEPAL, 2012). En este sentido, cabe recordar que el PMJH apunta a que las participantes puedan insertarse laboralmente y con esto generar recursos que les permitan ser autónomas, pues el hecho de no tener ingresos propios forma parte de un círculo vicioso en que la pobreza de los ingresos familiares, sumada a la división sexual del trabajo que prevalece en la sociedad, confina a las mujeres a realizar quehaceres domésticos en sus hogares y no poder salir al mercado laboral (CEPAL, 2012, pág. 53). Para abordar lo anterior se desarrollan talleres de formación que apuntan a la habilitación laboral de las mujeres, lo que se complementa con la gestión que realizan los equipos comunales para generar oportunidades laborales concretas.

Existe también un énfasis importante en fomentar el manejo independiente de los recursos, ya que, según las y los profesionales comunales, lo anterior es fundamental para asegurar la autonomía de las mujeres en la medida que las sitúa en una situación de poder al interior de sus hogares y como un igual frente a otros miembros de la familia.

Ahora bien, el PMJH logra abordar y potenciar la autonomía de las mujeres en la medida que las apoya en el acceso al trabajo y la generación de recursos propios, fortalece sus capacidades y habilidades, promueve su desarrollo personal, auto reconocimiento y asociatividad, entre otros aspectos. Sin embargo, dichas materias impactan de distinta forma a cada una de las participantes, existiendo casos en que las mujeres han tomado decisiones drásticas respecto a sus vidas una vez que han egresado del programa, las cuales van más allá de insertarse laboralmente e implican un reordenamiento de prioridades y cambios en la organización y repartición de tareas en el espacio doméstico.

Las mujeres egresadas del programa reconocen que éste les mostró *caminos, posibilidades y nuevas formas de llevar su vida*. Valoran enormemente la trayectoria que lograron seguir durante el tiempo que participaron en el PMJH, pues según indican, después de cada taller se sentían más animadas y capaces de *hacer algo aunque fuera pequeño e insignificante para otras personas*. Los talleres iniciales, que son comunes tanto para quienes esperan seguir por la línea de trabajo dependiente como independiente, aportan y promueven la reflexión en torno a las realidades que enfrentan las mujeres en sus distintos contextos y el reconocimiento de las brechas, barreras e inequidades que son comunes. Se desencadena un *proceso de toma de conciencia* muy fuerte, según plantean las participantes entrevistadas, el cual las libera y les entrega cada día mayor autonomía.

Bien, como se mencionó anteriormente, el programa cambia la forma de pensar de las mujeres participantes, quienes identifican posibilidades de cambio, proyectan sus vidas (al menos en el corto plazo) y enfrentan sus realidades sin temores. ¿Qué tipo de cambios? Salir del hogar, generar ingresos y administrarlos, tomar decisiones e incluso cuestionar

roles de género asignados culturalmente. *El empoderamiento altera la conciencia, identifica áreas de cambio, permite crear estrategias, promueve el cambio, canaliza las acciones y los resultados, que a la vez permiten alcanzar rivales más altos de conciencia y estrategias más acordes con las necesidades y mejor ejecutadas* (Batliwala, 1997, pág. 201).

No se trata de un proceso vertical o unilateral, pues las mujeres están en constante tensión con los distintos contextos que las rodean cuando logran mirar con “los lentes de género” e identifican brechas, barreras e inequidades. Se trata de un proceso que implica altos y bajos, que según describe Batliwala (1997) funciona como un espiral.

Se manifiesta de distintas formas y en distintos escenarios, por lo que, como plantea León (2001) no existe una receta única ni un modelo prescrito a seguir. En esta misma línea, adquiere una forma particular para cada una de las mujeres que participan del PMJH, la que se encuentra condicionada por sus trayectorias vitales, historias personales, contexto y lugar donde se encuentran.

Desde el programa se promueven dos de las condiciones facilitadoras que plantea Durston (2000). Por un lado, es posible observar el fomento de la organización de las mujeres para ampliar sus redes y capital social, lo cual responde a una de las dimensiones del empoderamiento social, fundamental para el cambio de las estructuras machistas. Por otro lado, la creación de acceso y control de recursos facilita la promoción del empoderamiento económico. Se evidencia la interrelación que existe entre cada una de las dimensiones en que, de acuerdo a la percepción de las y los entrevistadas/os, el PMJH impacta, las cuales integradas componen distintos tipos de empoderamiento, los que según León (1997) también se encuentran interrelacionados. “El poder adquirido por las mujeres en el acceso a los recursos motiva una mayor conciencia de género; esta conciencia da el impulso necesario para una mayor participación en la toma de decisiones, la cual promueve un mayor control sobre recursos y beneficios, lo que significa que las mujeres tienen el poder de influir en su destino y en el de sus sociedades” (Senso, 2009, pág. 16).

A modo de cierre y como respuesta a la pregunta que guio esta investigación, es posible afirmar que la percepción en torno a la promoción de la igualdad de género [a través del empoderamiento y la autonomía], por parte del PMJH es positiva, ya que los actores consultados reconocieron que el programa tiene un impacto importante en las mujeres justamente en dimensiones que son constitutivas y fundamentales para gatillar procesos de empoderamiento y autonomía.

VII. BIBLIOGRAFÍA

AECID. (2009). Género y desarrollo humano: una relación imprescindible. Agencia española de Cooperación Internacional al Desarrollo, Departamentos de Educación para el Desarrollo de Ayuda en Acción.

AGUILERA, K. (2010). Representaciones sociales sobre comunidad que tienen las agrupaciones pertenecientes al programa mejorando la empleabilidad y condiciones laborales de las trabajadoras jefas de hogar del servicio nacional de la mujer en la región de Magallanes y Antártica chilena. Universidad de Chile, Facultad de Ciencias Sociales.

ANZORENA, C. (2013). Mujeres en la trama del Estado: una lectura feminista de las políticas públicas (Vol. 1). Mendoza, Argentina.

ARAUJO, K. (2009). Habitar lo social. Usos y abusos en la vida cotidiana en el Chile actual. Chile: LOM, OXFAM.

ARCE, P. (2012). ¿Existe sesgo de género en las políticas públicas de inserción laboral y empleabilidad?: Mercado laboral y asuntos de género. Seminario para optar a título de Ingeniero Comercial, Universidad de Chile, Facultad de Economía y Negocios, Santiago.

ARMIJO, L. (2003). Políticas de género: ¿asistenciales o de promoción? Estudio explicativo de las lógicas paradigmáticas presentes en los programas pilotos impulsados por SERNAM. . Universidad de Chile.

ARRIAGADA, I., & GÁLVEZ, T. (2014). Estructura de restricciones a la participación laboral y a la autonomía económica de las mujeres: Estudio orientado a mejorar las políticas de equidad de género. . Santiago: Servicio Nacional de la Mujer.

ASOCAM. (2007). Empoderamiento: conceptos y orientaciones. Quito, Ecuador: Serie reflexiones y aprendizajes ASOCAM.

BANCO MUNDIAL. (2011). Informe sobre el desarrollo mundial 2012: igualdad de género y desarrollo. Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento, Washington.

BATLIWALA, S. (1997). El significado del empoderamiento de las mujeres: nuevos conceptos desde la acción. En M. León, Poder y empoderamiento de las mujeres (págs. 187-211). Bogotá, Santa Fe, Colombia: T/M Editores.

BELMAR, M. (2014). "Emprendimiento, habilidades sociales y conflicto trabajo familia, en mujeres participantes y egresadas de programa de desarrollo social, de SERNAM en Curicó". Universidad de Talca.

BENAVENTE, M., & VALDÉS, A. (2014). Políticas públicas para la igualdad de género: Un aporte a la autonomía de las mujeres. CEPAL y Cooperación Española, Santiago.

- BENAVIDES, N., CASTAÑEDA, J., & IBACACHE. (2011). El mercado laboral en Chile y su relación con la desigualdad y productividad. *Sciencia for Innovation*, 1(1), 15.
- BENVIN, E., & PERTICARA, M. (2007). Análisis de los cambios en la participación laboral femenina en Chile. Santiago.
- BERLIEN, K., FRANKEN, H., PAVEZ, P., POLANCO, D., & VARELA, P. (2016). Mayor Participación de las Mujeres en la Economía Chilena. Subsecretaría de Economía y Empresas de Menor Tamaño – Isónoma Consultorías Sociales Ltda. , Santiago.
- BLAZQUEZ, N., FLORES, F., & BERRÍOS, M. (2012). Investigación feminista: epistemología, metodología y representaciones sociales (Colección Debate y Reflexión ed.). (C. d. UNAM, Ed.) México.
- BORDON, P. (2006). El efecto de los jardines infantiles en la oferta laboral chilena. Análisis del caso chileno. Universidad de Chile. Centro de Economía Aplicada.
- BOREAL Investigación - Consultoría LTDA. (2011). Estudio de recopilación, sistematización y descripción de información estadística disponible sobre vejez y envejecimiento en Chile. Informe final, SENAMA.
- CALVENTE, A. (2007). El concepto moderno de Sustentabilidad. Universidad Abierta Interamericana, 1-7.
- CAMBEROS, M. (2011). Empoderamiento femenino y políticas públicas: una perspectiva desde las representaciones sociales de género. *Revista Entramado*, 7(2).
- CÁRDENAS, A., CORREA, N., & PRADO, X. (2014). Segregación laboral y género: tendencias y desafíos relativos al mercado laboral de la salud y la educación. *Revista POLIS*, 13(38), 397-418.
- CÁRDENAS, A., LINK, F., & STILLERMAN, J. (2012). ¿Qué significa el trabajo hoy?: cambios y continuidades en una sociedad global. Santiago: Catatonia.
- CARRASCO, C. (2014). Con voz propia: la economía feminista como apuesta teórica y política. La Oveja Roja: Madrid.
- CASTEX, G., & SEPÚLVEDA, F. (2014). Caracterización del mercado laboral en Chile y su evolución en los últimos 25 años. Documento de trabajo, Banco Central, Santiago.
- CASTILLO, A. (2011). La autonomía política de las mujeres en las democracias elitistas. En C. HUMANA, *Autonomía política de las mujeres: algunas reflexiones* (págs. 9-24). Santiago, Chile: Serie género y política.

CASTRO, C., & PAZOS, M. (2007). Los permisos parentales: una crítica feminista de las tendencias actuales en Europa. II Congreso de Economía Feminista. Zaragoza.

CEM. (2002). "Cambios del trabajo: condiciones para un sistema de trabajo sustentable". Santiago: Centro de Estudios de la Mujer.

CENTRE DOLORS PIERA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS I PROMOCIÓ DE LES DONES. (2016). Talleres por la Igualdad. Recuperado el 26 de Enero de 2017, de <http://www.cdp.udl.cat/tallers/index.php/es/>

CEPAL, FAO, ONU MUJERES, PNUD, OIT. (2013). Informe regional Trabajo Decente e igualdad de género. Políticas para mejorar el acceso y la calidad del empleo de las mujeres en América Latina y el Caribe. Santiago, Chile.

CEPAL, OIT. (2013). Coyuntura laboral en América Latina y el Caribe: Avances y desafíos en la medición del trabajo decente. Publicación de las Naciones Unidas.

CEPAL. (2002). Panorama social de América Latina, Pobreza y Desigualdad desde una perspectiva de género. .

CEPAL. (2009). Políticas para la inserción laboral de mujeres y hombres del Estado Plurinacional de Bolivia. Santiago: Naciones Unidas.

CEPAL. (2012). El Estado frente a la autonomía de las mujeres. Santiago.

CEPAL. (2013). Participación laboral femenina y bono de género en América Latina. Santiago: Naciones Unidas.

CIANCAGLINI, M. (2016). El empoderamiento económico de las mujeres a través de los emprendimientos como oportunidad de desarrollo.

Comunidad Mujer. (2016). Informe Género, Educación y Trabajo: la brecha persistente. Santiago: Comunidad Mujer.

CONTRERAS, D. H. (2012). La excepción chilena y las percepciones de género en la participación laboral femenina. Universidad de Chile, Economía y Negocios, Santiago.

CONTRERAS, D., & PUENTES, E. (2000). Is gender wage discrimination decreasing in Chile? Thirty years of "robust" evidence. Universidad de Chile. Santiago: Departamento de Economía.

CRUZ, G. S. (2011). Tutelas sobre el cuerpo de las mujeres. En C. Humanas, Autonomía política de las mujeres: algunas reflexiones (págs. 173-197). Santiago, Chile.

DÍAZ, X., & MAURO, A. (2012). Reflexiones sobre la salud mental y el trabajo en Chile: análisis de casos desde una perspectiva de género. En A. Cárdenas, F. Link, & J.

Stillerman, ¿Qué significa el trabajo hoy?: cambios y continuidades en una sociedad global (págs. 163-174). Santiago: Catalonia.

DÍAZ-ROMERO, P. (2010). La dimensión de género en la administración de Piñera. Santiago.

DÍAZ-ROMERO, P. (2011). Agenda de género: de la desinstalación a la extinción. Santiago.

DÍAZ-ROMERO, P. (2013). Desigualdad de género: de la ignorancia a la invisibilidad. Santiago.

DIPRES. (2009). Evaluación de impacto programa nacional de mujeres jefas de hogar. Ministerio de Planificación, División de control de gestión, Santiago.

DIRECCIÓN DEL TRABAJO. (2011). EL DERECHO A GANAR LO MISMO: Ley 20.348 Igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres. Santiago: Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo.

ENCINA, J., & MARTÍNEZ, C. (2009). Efecto de una mayor cobertura de salas cuna en la participación laboral femenina: evidencia de Chile. Universidad de Chile, Departamento de Economía, Santiago.

FORERO, J., & HURTADO, D. (2013). ACD: una propuesta para el análisis de política pública de género. *Discurso & Sociedad*, 7(2), 257-289.

FREIRE, P. (1990). "Política y educación". México: Siglo XXI.

FUMERO, A. (2009). Antoine's blog Infotecnología, Empresa y Sociedad. Recuperado el 30 de 01 de 2017, de Antoine's blog Infotecnología, Empresa y Sociedad: <http://antoniofumero.blogspot.cl/>

FUNDACIÓN EQUITAS; FUNDACIÓN FRIEDRICH EBERT. (2013). Cae el telón: El último año del gobierno de Sebastián Piñera. *Barómetro de Política y Equidad. Tan lejos, tan cerca. De la ciudadanía y del poder*, Santiago.

FUNDACIÓN SOL. (2011). "Precariedad laboral y modelo productivo en Chile". Serie Ideas para el Buen Vivir, pp. 1-8.

Fundación SOL. (2012). "Minuta de Empleo N°25". Santiago: Unidad de Estadísticas del Trabajo.

GARCÍA, B., & DE OLIVEIRA, O. (2005). Mujeres jefas de hogar y su dinámica familiar. (U. A. México, Ed.) Toluca, México: Papeles de Población.

GÓMEZ, V., & JIMENEZ, A. (2015). Corresponsabilidad familiar y el equilibrio trabajo-familia: medios para mejorarla equidad de género. *POLIS, Revista Latinoamericana*, Volumen 14, N° 40, 377-396.

GUERNICA CONSULTORES. (2010). Informe Final: Programa Nacional de Mujeres Jefas de Hogar. Ministerio de Planificación, Servicio Nacional de la Mujer.

GUZMÁN, V., & MONTAÑO, S. (2012). Políticas Públicas e institucionalidad de género en América Latina. CEPAL, División de Asuntos de Género. Santiago: Naciones Unidas.

HTUN, M. (2010). *Sexo y Estado: aborto, divorcio y familia bajo dictaduras y democracias en América Latina*. Ediciones Universidad Diego Portales.

INE. (2015). *Mujeres en Chile y mercado del trabajo: Participación laboral femenina y brechas salariales*. Instituto Nacional de Estadísticas, Departamento de estudios laborales y sociales, Santiago.

INE. (2016). *Resultados Encuesta Uso del Tiempo 2016*. Santiago: Gobierno de Chile.

ISONOMA. (2015). "Participación de las mujeres en cooperativas y empresas de la economía social". Santiago: Subsecretaría de Economía y Empresas de Menor Tamaño.

KABEER, N. (2012). *Women's economic empowerment and inclusive growth: labour markets and enterprise development*. IRC SIG Working Paper.

KONG, C., & MORENO, P. (2014). *Ser mujer en Chile: madres jefas de hogar y política social preescolar*. Universidad Diego Portales, Facultad de Sociales, Escuela de Sociología, Santiago.

KONG, C., & MORENO, P. (2014). *Ser mujer en Chile: madres jefas de hogar y política social preescolar*. Universidad Diego Portales.

LAMAS, M. (Enero-Marzo de 1996). La perspectiva de género. La tarea, *Revista de Educación y Cultura de la sección 47 del SNTE*, 8.

LARRAÑAGA, O. (2006). Participación laboral de la mujer: Chile 1958-2003. . En S. Valenzuela, E. Tironi, & T. Scully, *El Eslabón Perdido: Familia, Modernización y Bienestar en Chile*. Santiago, Chile: Taurus.

LATHROP, F. (2009). Custodia compartida y corresponsabilidad parental. Aproximaciones jurídicas y Sociológicas. *Diario La Ley*, N° 7206, Sección Doctrina, Año XXX, Ref. D-231.

LEGARRETA IZA, M. (2011). El tiempo donado en el ámbito doméstico. Reflexiones para el análisis del trabajo doméstico y los cuidados. En L. Arango, & P. Moliner, *El*

trabajo y la ética del cuidado. Medellín: La Carreta y Universidad Nacional de Colombia. Medellín.

LEÓN, M. (1997). Poder y empoderamiento de las mujeres. Bogotá, Colombia: Tercer Mundo Editores.

LEÓN, M. (2001). El empoderamiento de las mujeres: encuentro del primer y tercer mundo en los estudios de género. Conferencia presentada en el primer encuentro. Género y democracia en las universidades e instituciones de educación superior de América Latina y El Caribe en Guadalajara.

MEDEIROS, M., & COSTA, J. (2008). Is there a Feminization of Poverty in Latin America? *World Development*, 36(1), 115–127.

MEDINA, F., & PAREDES, P. (2013). Radiografía al Mercado Laboral femenino en Chile. *Horizontal Chile*.

MILOSAVLJEVIC, V. (2007). Estadísticas para la equidad de género. En CEPAL, *Magnitudes y Tendencias en América Latina*. Santiago, Chile.

MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL. (2016). Informe de Desarrollo Social 2016. Santiago.

MIRANDA, P., & RAZETO, A. (2014). Diferenciación social y normativa en modelos de análisis de políticas públicas. *Política Y Sociedad*, 51(2), 367-397.

MIZALA, A., ROMAGUERA, P., & HENRÍQUEZ, P. (1998). Oferta laboral y Seguro de Desempleo: Estimaciones para la Economía Chilena. Universidad de Chile, Centro de Economía Aplicada. Departamento de Ingeniería Industrial.

MONTAÑO, S. (2001). Políticas para el empoderamiento de las mujeres como estrategia de lucha contra la pobreza. Puerto España, Trinidad y Tobago.

MONTAÑO, S. (2003). Políticas para el empoderamiento de las mujeres como estrategia de la lucha contra la pobreza. En CEPAL, *Capital social y reducción de la pobreza en América Latina y El Caribe: en busca de un nuevo paradigma* (Vol. 71, págs. 361-377).

OCDE. (2012). *Cerrando las brechas de género: es hora de actuar*.

ODEPA. (2007). "Estudio de profundización del enfoque de género en materias legales del Ministerio de Agricultura". Santiago, Chile.

OIT. (2000). *Más y mejores empleos para las mujeres?: La experiencia de los países del Mercosur y Chile*. Organización Internacional del Trabajo, Santiago.

ONU Mujeres. (2014). Guía Estratégica Empoderamiento Político de las Mujeres: marco para una acción estratégica. América Latina y El Caribe 2014- 2017.

ONU MUJERES. (2017). ONU MUJERES. Recuperado el 1 de 02 de 2017, de Sitio Web ONU MUJERES: <http://www.unwomen.org/es/what-we-do/economic-empowerment>

ONU. (2010). El progreso de América Latina y el Caribe hacia los objetivos de desarrollo del milenio. Desafíos para lograrlos con igualdad. Naciones Unidas, Santiago.

PAUTASSI, L. (2007). El cuidado como cuestión social desde un enfoque de derechos. Santiago: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

PERTICARA, M. (2009). Instrumentando mecanismos para facilitar la inserción laboral de mujeres y jóvenes. Informe final.

RACZYNSKI, D. (2006). Radiografía de la familia pobre. En J. Valenzuela, & E. & Tironi, El eslabón perdido: familia, modernización y bienestar en Chile. Santiago, Chile: Taurus.

RODRÍGUEZ, G. (s/a). La autonomía económica de las mujeres y la reproducción social: el papel de las políticas públicas. Instituto Equit, Género, Economía y Ciudadanía Global.

SCHKOLNIK, M. (2004). ¿Por qué es tan increíblemente baja la tasa de participación de las mujeres en Chile? Expansiva.

SCHULER, M. (1997). "Los derechos de las mujeres son derechos humanos: La agenda internacional del empoderamiento". En M. L. (comp), Poder y empoderamiento de las mujeres. Santa Fe de Bogotá, Colombia: T.M Editores.

SENSO, E. (2009). "El empoderamiento en el contexto de la cooperación para el desarrollo: el poder de los desempoderados". (P. Kalú, Ed.) Madrid: Trabajo Final Master CIAH.

SERNAM & Asesorías para el Desarrollo. (1999). "Análisis de los programas SERNAM en cuanto estrategia de intervención para la formulación de políticas públicas". Santiago.

SERNAM. (1991). PROYECTO Plan nacional de apoyo v mujeres jefas de hogar de escasos recursos. Servicio nacional de la mujer, Santiago.

SERNAM. (1994). Plan de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres 1994-1999. Santiago: Gobierno de Chile.

SERNAM. (2000). Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres 2000-2010. Santiago, Chile.

SERNAM. (2005). Plan de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres 2000-2010: EVALUACIÓN PRIMERA FASE 2000-2005. Santiago, Chile.

SERNAM. (2008). Perfil de las trabajadoras en Chile. Documento de Trabajo N° 108, Servicio Nacional de la Mujer, Departamento de Estudios y Capacitación, Santiago.

SERNAM. (2009). “Términos técnicos de referencia: evaluación de impacto programa nacional de mujeres jefas de hogar”. Ministerio de Planificación, División de control de gestión.

SERNAM. (2011). Plan de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres 2011-2020: Hacia un Chile más justo y corresponsable. Santiago.

SERNAM. (2014a). Cuenta Pública 2014.

SERNAM. (2014b). Documento oficial mensaje presidencial SERNAM. Mensaje presidencial del 21 de mayo, 1. Valparaíso.

SERNAM. (2014c). Estructura de Restricciones a la Participación Laboral y a la Autonomía Económica de las Mujer: estudio orientado a mejorar las políticas de equidad de género. Santiago: Departamento de Estudios y Capacitación Servicio Nacional de la Mujer.

SERNAM. (2014d). Lineamientos para que los Programas Públicos de Empleabilidad y Capacitación Mejoren la Inclusión y Permanencia de las Mujeres en Trabajos Decentes. Santiago: Departamento de Estudios y Capacitación Servicio Nacional de la Mujer.

SERNAM. (2015a). Diagnóstico al Modelo de Intervención del Área Mujer y Trabajo, SERNAM, a partir de la caracterización de destinatarias y funcionarias/os de los Programas “Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar” y “4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila”, cohortes 2013-2014”. SERNAM, Departamento de Estudios, Santiago.

SERNAM. (2015b). Condicionantes de la Autonomía Económica de las Mujeres: Estudio Orientado a la Focalización Regional de los Programas del Área Mujer y Trabajo de Sernam. Santiago: Departamento de Estudios y Capacitación.

SERNAM. (2015c). Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar. Obtenido de Portal SERNAM: <https://portal.sernam.cl/?m=programa&i=3>.

SERNAM. (2017). Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género. Recuperado el 29 de Enero de 2017, de Programas Mujer y Trabajo: <http://www.minmujeryeg.gob.cl/sernameg/programas/mujer-y-trabajo/>

SHKOLNIK, M. (2004). ¿Por qué es tan increíblemente baja la tasa de participación de las mujeres en Chile? En foco, Expansiva, Santiago.

TODARO, R., & YÁÑEZ, S. (2004). El trabajo se transforma: relaciones de producción y relaciones de género. Santiago: CEM - Centro de Estudios de la Mujer.

VENGAS, P. (2005). EL empoderamiento de las mujeres: un camino hacia la equidad y el desarrollo. Secretaría de la Mujer USTEA, Andalucía Educativa Laboral, España.