

PERSPECTIVA DE GÉNERO EN ESTAMENTOS DEL SECTOR PÚBLICO

Estudio de caso

Actividad Formativa Equivalente a Tesis para optar al Grado de Magister en Gobierno y Gerencia
Pública

DORIS ALEJANDRA ZAMBRANO PEDRAZA

Profesor Guía: Aldo Meneses

Santiago, Chile 2020

Resumen

La presente investigación se enmarca en la agenda de igualdad de género propuesta por el Gobierno (2018-2022) en Chile, específicamente en la medida de promoción de la participación en altos cargos en el sector público.

Se realizó un estudio de caso en el sector público, de la Secretaría de Administración General y Servicio Exterior del Ministerio de Relaciones Exteriores, a través de una revisión de estadísticas por un período de 14 años (2004-2018) y entrevistas en profundidad, se demostró una desproporción de género entre los estamentos. Los principales factores que se evidenciaron son: una falta de perspectiva de género, estereotipos, prejuicios, practicas machistas y un sistema patriarcal marcado por la cultura laboral del sector público chileno.

Y finalmente, se presentarán propuestas para reducir las brechas de género en los altos cargos en la Secretaria en base a los hallazgos.

Palabras Claves: Perspectiva de igualdad de género – Desarrollo laboral femenino – Doble presencia – Estereotipos – Prejuicios – Machismo – Sistema patriarcal.

Abstract

This research is part of the gender equality agenda proposed by the Government (2018-2022) in Chile, specifically in the measure to promote participation in senior positions in the public sector.

A case study was conducted in the public sector by the Secretariat of General Administration and Foreign Service of the Ministry of Foreign Affairs, through a review of statistics for a period of 14 years (2004-2018) and in-depth interviews, a gender disproportion was demonstrated between the classes. The main factors that were evidenced are: a lack of gender perspective, stereotypes, prejudices, machist practices and a patriarchal system marked by the labor culture of the Chilean public sector.

And finally, proposals will be presented to reduce gender gaps in senior positions in the Secretariat based on the findings.

Keywords: Gender equality perspective - Female labor development - Double presence - Stereotypes - Prejudices - Machismo - Patriarchal system.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	5
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	7
1.1 Presentación del problema	7
1.2 Preguntas	8
1.2.1 Pregunta principal	8
1.2.2 Preguntas secundarias	8
1.3 Objetivos	8
1.3.1 Objetivo General	8
1.3.2 Objetivos Específicos.....	8
1.4 Variables e Indicadores	10
1.5 Fuentes de Información	11
1.5.1 Datos de Teoría de Igualdad de Género	11
1.5.2 Teoría de Igualdad de Género	11
1.6 Metodología	13
1.6.1 Tipo de Metodología	13
1.6.2 Enfoque de Investigación.....	13
2. Contexto de la investigación.....	16
2.1 Contexto Internacional.....	16
2.2 Contexto Nacional	17
2.2.1 Contexto de desarrollo laboral nacional	20
2.3 Contexto sobre el Sector Público Chileno.....	23
2.3.1 Las mujeres en el Sector público chileno	24
Capitulo II: MARCO TEORICO	27
1. Teoría de Igualdad de Género	27
2. Teoría de barreras invisibles en el desarrollo laboral de la mujer.....	30
3. Teorías de participación femenina en altos cargos	36
4. Teorías aplicadas al estudio de caso	41
CAPITULO III: TRABAJO DE CAMPO.....	44
1. Instrumento diseñado.....	44
1.1 Entrevistas Semi estructuradas.....	44
2 Muestra de entrevistas	46
2.1 Tiempo.....	46
2.2 Medio.....	47

2.3	Muestra general	47
CAPITULO IV: ANALISIS E INTERPRETACION DE LOS DATOS		49
1.	Análisis global de las entrevistas.....	49
1.1	Primer bloque	49
1.2	Segundo bloque.....	50
1.3	Tercer bloque.....	52
2	Análisis de relación entre factores y teoría de igualdad de género	56
2.1	Teorías, variables y análisis	56
2.2.	Relación de entrevista con teorías	58
CAPITULO V: CONCLUSIONES Y PROPUESTAS.....		65
Bibliografía.....		69
ANEXOS.....		73
	Anexo 1. Cronograma	73
	Anexo 2. Pauta Entrevista	74

INTRODUCCIÓN

En Chile, la igualdad de género es un tema latente desde los inicios del año 2000, los avances más crecientes se han realizado en la última década con la creación de un Ministerio de la Mujer y Equidad de Género en el año 2015 por medio de la Ley N° 20.820, el cual está enfocado en colaborar directamente con el/la Presidente/a de la República para el proceso de políticas, planes y programas sobre equidad de género, eliminación de discriminación contra las mujeres e igualdad de derechos.

Es en este sentido que, han generado agendas de género más potentes en los últimos gobiernos, un ejemplo, es la agenda de género del Gobierno 2018-2022, la cual promueve la participación de la mujer en altos cargos tanto en el sector público como privado. Las agendas y promoción de la mujer en el mundo laboral son recientes, y se han visto cambios leves en el empoderamiento femenino en altos cargos, sobretodo en el sector público, en donde el liderazgo y presencia femenina es menor que el masculino.

Por tanto, esta investigación, pretenderá explicar que sucede en el desarrollo laboral de la mujer en el sector público. Debido a la gran cantidad de servicios y organizaciones en el sector público, la investigación se basará en un estudio de caso particular, se eligió el Ministerio de Relaciones Exteriores, específicamente una de sus Secretarías, la Secretaría de Administración General y Servicio Exterior. La cual fue elegida como estudio de caso, por su larga historia, ya que se creó en el año 1812, su funcionamiento tanto dentro del país como fuera de este, ya que presenta dos plantas de funcionarias/os, tanto administrativa en Chile y de Servicio Exterior, en las embajadas fuera de Chile y la cantidad de funcionarias/os que presentan una larga trayectoria laboral, según indican las estadísticas de los Balances de Gestión Integral.

En el presente estudio de caso, abarcará un tiempo de estudio estadístico entre 2004 y 2018, y se estudiarán específicamente los estamentos, generando una diferenciación entre hombres y mujeres. Los estamentos se clasifican en: directivo profesional, directivo no profesional, profesional, administrativo, técnico, auxiliar.

Según lo anterior, se verificará si en la Secretaría la proporción de mujeres en estos estamentos es mayor o menor en comparación con los hombres, para verificar por medio de análisis de los Balances Integrales de la Secretaría y entrevistas en profundidad si existen factores relacionados con la perspectiva de igualdad de género que obstaculicen el desarrollo laboral femenino dentro de la Secretaría.

Los resultados obtenidos indicarán diferentes factores que no permiten el desarrollo laboral femenino en altos cargos, estos se relacionan con una falta de perspectiva de género, estereotipos, prejuicios, doble presencia femenina, practicas machistas, sistema patriarcal cultural dentro de la organización, el cual es un reflejo de la cultura laboral del sector publico chileno.

A modo general, el trabajo de investigación se organizará en cinco capítulos, el primer capítulo, identificará el problema, incluirá las preguntas principales y secundarias, los objetivos generales y específicos, se desarrollaran variables e indicadores, luego se presentarán las fuentes de información, la metodología y el contexto internacional y nacional de la investigación.

El segundo capítulo desarrollará el marco teórico en el que se basará la investigación, destacando las teorías de género y de desarrollo laboral femenino, mientras que, el tercer capítulo se basará en el trabajo de campo, en el cual se detallarán las entrevistas semi estructuradas en profundidad realizadas a las/os funcionarias/os de la Secretaría.

Mientras que, el cuarto capítulo, se tratará del análisis e interpretación de datos de las entrevistas, de este modo se desarrollarán cuadros comparativos y ponderaciones entre factores y teorías para identificar los factores que obstaculicen el desarrollo laboral femenino dentro de la Secretaría.

Por último, el quinto capítulo señalará conclusiones y se presentarán propuestas que permitan a futuro disminuir las brechas de género en el desarrollo laboral femenino en la Secretaría.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Presentación del problema

Esta investigación se enmarca en la agenda de género del Gobierno 2018-2022, y en la medida específica que propone promover la participación de la mujer en altos cargos en el sector público, privado y académico.

El Ministerio de Relaciones Exteriores de Chile, se divide en distintas unidades, para este estudio se tomará la más grande de ellas, la Secretaría y Administración General y Servicio Exterior, la cual muestra una clara diferenciación entre estamentos de directivos profesionales, profesionales y administrativos entre hombres y mujeres. Esto se ve reflejado en un estudio de 14 años en documentación contenida en los Balances de Gestión Integral (BGI), desde el período 2004-2018, en el cual se muestra un predominio de hombres por sobre mujeres en los estamentos mencionados.

El caso por estudiar se repite constantemente, por tanto, es preocupante que en la Secretaría exista una mayor cantidad de hombres por sobre las mujeres en dichos estamentos, ya que muestra las brechas de género de la Secretaría. Por ejemplo, en el caso del estamento profesional, dentro del período estudiado las mujeres sólo representan en promedio un 30% del total de esta dotación. Mientras que, en el estamento de directivos profesionales la representación de mujeres es inferior en comparación a los hombres con una participación promedio cercana al 40%. Sin embargo, esta situación cambia drásticamente en el estamento administrativo en donde la participación de las mujeres es de casi un 80%.

Por lo tanto, esta tesis planteará identificar los factores que permitan explicar porque en los estamentos asociados a una mayor responsabilidad o estudios profesionales en esta Secretaría están cubiertos por más hombres en detrimento de las mujeres, y porque en el estamento administrativo es todo lo contrario, mostrando las mujeres una mayor representatividad asociadas a cargos con menor responsabilidad y sin estudios profesionales.

A simple vista esta inequidad en los estamentos muestra un claro estancamiento de la participación y promoción laboral de la mujer generando una desigualdad de género en la participación laboral de las mujeres con respecto a los hombres dentro de la Secretaría y Administración General y Servicio Exterior, de MINREL.

1.2 Preguntas

1.2.1 Pregunta principal

- ¿Qué factores laborales obstaculizan una perspectiva de desarrollo laboral con igualdad de género entre los estamentos de la Secretaría y Administración General y Servicio Exterior del Ministerio de Relaciones Exteriores?

1.2.2 Preguntas secundarias

- ¿Qué factores laborales se considerarán como perspectiva de igualdad de género?
- ¿Cómo se ponderarán los factores laborales de perspectiva de igualdad de género laboral?
- ¿Qué problemas generan las brechas entre hombres y mujeres en los estamentos de la Secretaría?
- ¿Cuál es la evolución de la participación mujeres en los estamentos en la Secretaría?
- ¿Qué efectos produce en el ambiente laboral que la Secretaría no muestre una perspectiva de igualdad de género en sus estamentos?

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo General

Analizar los factores laborales en la distribución de los estamentos de la Secretaría y Administración General y Servicio Exterior del Ministerio de Relaciones Exteriores con una perspectiva de desarrollo laboral con igualdad de género.

1.3.2 Objetivos Específicos

- Realizar un análisis descriptivo el Balance de Gestión Integral de la Secretaría y Administración General y Servicio Exterior desde el año 2004 al 2018, con el fin de determinar la cantidad de mujeres y hombres por estamentos de la Secretaría.
- Definir teorías de desarrollo laboral femenino, relacionadas a condicionantes externos organizacionales (cultura y política organizacional) y condicionantes internos personales.
- Definir y ponderar factores laborales relacionados con una perspectiva de igualdad de género.

- Identificar factores relacionados a las barreras del desarrollo laboral femenino, según una perspectiva de igualdad de género.
- Realizar entrevistas a mujeres y hombres de diferentes estamentos de la Secretaría para identificar factores laborales relacionados con la perspectiva de igualdad de género.
- Analizar la relación entre teorías y factores laborales que indiquen la existencia de obstáculos en el desarrollo laboral femenino según una perspectiva de igualdad de género dentro de la Secretaría.

1.4 Variables e Indicadores

Variable dependiente: *Cantidad de mujeres por estamento en la Secretaría del MINREL.*

Tabla 1: Variables e Indicadores

Dimensión	Variables Independientes	Indicadores
Percepción de igualdad de género	Percepción de perspectiva de género de directivos/as profesionales, profesionales y administrativos	- Entrevistas en profundidad - Ponderación de factores y teorías
	Altos cargos femeninos y masculinos	- Entrevistas en profundidad
	Rotación de cargos de planta y contrata por estamento	- Sistematizar de BGI período 2004-2018
	Edad promedio de funcionarias/os por estamento de la Secretaría	- Sistematizar estadísticas de BGI período 2004-2018 - Entrevistas en profundidad
	Oportunidades de ascenso	- Número de concursos internos de promoción - Entrevistas en profundidad
	Desarrollo laboral femenino y masculino	- Entrevistas en profundidad - Ponderación de factores y teorías
	Machismo y patriarcado	- Entrevistas en profundidad - Ponderación de factores y teorías
	Prejuicios y estereotipos	- Entrevistas en profundidad - Ponderación de factores y teorías
Ambiente laboral	Ausentismo	- Cantidad de Licencias Médicas y ausentismo de mujeres y hombres por estamento - Entrevistas en profundidad
	Satisfacción en el trabajo	- Grado de comodidad en el puesto de trabajo de hombres y mujeres - Entrevistas en profundidad

1.5 Fuentes de Información

1.5.1 Datos de Teoría de Igualdad de Género

1.5.1.1 Datos UNESCO

La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, Ciencia y Cultura (UNESCO), en uno de sus documentos sobre igualdad de género distingue conceptos relacionados y define la *participación en la fuerza de trabajo*, como fundamental para el empoderamiento social y económico de las personas, asimismo resalta que pese al aumento de la participación de las mujeres en las últimas tres décadas, las disparidades de género aún continúan, y estima que aunque las mujeres representen el 40% de la población activa, estas se presentan en un mundo con barreras invisibles tanto por ingresos, salarios, acceso a puestos directivos, y además se ven representadas en sectores de baja productividad y economía informal. (UNESCO, 2014, pág. 107)

1.5.1.2 Datos Banco Mundial

En el año 2018 el Banco Mundial, publicó algunos datos claves sobre género, entre ellos destacó que la participación de la mujer en la fuerza de trabajo a nivel mundial cayó al 40% e 2016, siendo esto porque probablemente las mujeres trabajen más en el sector informal y además dediquen el doble de tiempo en trabajo no remunerado en las actividades domésticas y al cuidado de personas, además de sus múltiples responsabilidades por el cuidado de niños/as, hijas/os, siendo esto consecuencia de que la participación laboral haya disminuido (Banco Mundial, 2018)

1.5.2 Teoría de Igualdad de Género

1.5.2.1 Teoría de género

El texto “El género en disputa” de la autora Judith Butler se usará como una de las bases para la teoría de igualdad de género, debido a que gracias a su contenido se podrán entender los roles, estereotipos de hombres y mujeres, y los contrastes entre el mundo público y privado entre los que transitan las personas, y la sobrecarga tanto laboral como familia con la que deben lidiar las mujeres en comparación con los hombres. (Butler, 2007)

Además, se incluirán otras teorías como la de la autora Teresita de Barbieri quien escribió sobre la desigualdad historia entre mujeres y el predominio de los varones (Barbieri, 1993). Y Celia Amoros, quien describe la categoría de género,

la igualdad, desigualdad y diferencia entre géneros (Amoros, 1996), junto con nuevas concepciones de igualdad de género más actuales.

1.5.2.2 Teorías de desarrollo laboral de la mujer

Las teorías de desarrollo laboral de la mujer plantean diferentes miradas sobre las dificultades laborales a las que están expuestas las mujeres por su género. La primera teoría por revisar será la existencia de un techo de cristal (Morrison, White, & Velsor, 1987) que impiden el ascenso y desarrollo laboral femenino, por la existencia de prejuicios y estereotipos en el trabajo de la mujer. La segunda teoría es del laberinto, en el cual surgen obstáculos que impiden que la mujer se desarrolle laboralmente, sin embargo, en esta teoría la mujer logra sobrepasar los obstáculos e insertarse en el mundo laboral (Eagly & Carly, 2007). Así mismo, diferencia, tres tipos de esferas la individual, privada y organizacional, que se desarrollarán con detalle más adelante.

La tercera teoría es sobre la baja participación de mujeres en cargos directivos, que se explican por medio de tres teorías, la altruista afectiva, con una perspectiva desde a motivación e interés por los cargos con mayor responsabilidad (Hola & Todaro, 1992); la teoría del déficit, que plantea desde el capital social humano diferenciados entre hombres y mujeres (Tharenou, 1999); y la teoría de estereotipos descriptivos y prescriptivos que involucran sesgos de género (Heilman, 2001); y la teoría del mandato cultural, que se presenta que debido al rol que la mujer desarrolla en su esfera familiar, no puede desarrollarse profesionalmente (Taracena, 2004).

1.5.2.3 Servicio Civil: Condiciones y representación de las mujeres en el Sector Público

El documento describe la participación altas/os directivas/os públicos/as en el sector público chileno, específicamente en ministerios, también detalla el proceso de selección y reclutamiento. Además, realiza un estudio donde da a conocer a fondo la situación de las mujeres en altos cargos y como deben lidiar con ello. (Servicio Civil, 2017)

1.5.2.3 Situación del Ministerio de Relaciones Exteriores

Se revisarán y analizarán los Balances de Gestión Integral desde el año 2004 al año 2018, profundizando en las dotaciones efectivas de la Secretaría de MINREL, para ver los datos de mujeres y hombres según los estamentos a estudiar.

Además, se hará una revisión de prensa, sobre los Seminarios, noticias, iniciativas y otros temas que estén relacionados con la igualdad de género en el Ministerio. (MINREL, 2017).

Así también se revisarán *papers* y tesis que tengan definidos conceptos relacionados con la igualdad de género y sus desigualdades. (Pino, Vallejos,

Améstica, & Cornejo, 2017) Y se complementará esta información con las entrevistas semiestructuradas que se revisarán en el trabajo de campo a funcionarias/os de la Secretaría de MINREL.

1.6 Metodología

1.6.1 Tipo de Metodología

El tipo de investigación será exploratoria y posteriormente descriptiva, debido a que se planteará un estudio de caso, en donde no hay datos de igualdad de género internos en el Ministerio de Relaciones Exteriores, es por ello que se analizarán los datos existentes, para conocer la situación en la que se encuentra y luego describir lo que se analizará, a través de diferentes fuentes de información, tales como: los Balance de Gestión Integral de la Secretaria y las entrevistas semi estructuradas.

1.6.2 Enfoque de Investigación

Esta investigación tendrá un enfoque mixto, en donde interactúan los enfoques cuantitativo y cualitativo (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2010), en el cual la base será la pregunta de investigación “*¿Qué factores obstaculizan la aplicación de una perspectiva de igualdad de género en la distribución de los estamentos de la Secretaría y Administración General y Servicio Exterior del Ministerio de Relaciones Exteriores?*”.

Para que esto se concrete, en un primer lugar, se delimitará un tiempo de investigación, el cual será desde 2004 a 2018 abarcando así un estudio de 14 años en el Ministerio en donde se estudiarán los estamentos en donde está presente la mujer dentro de la Secretaría, y su proporción en cuanto a los estamentos del hombre.

Entonces, se utilizará un Diseño Transformativo Secuencial (DITRAS) (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2010) el cual en un primer lugar se hará un análisis cuantitativo, con datos que se obtendrán a través de un Análisis del Balance de Gestión Integral (BGI) desde el año 2004 al 2018, para identificar la proporción de mujeres que trabajan en la institución, los estamentos y los cargos y remuneraciones, para determinar si existen diferencias con respecto a los hombres.

En base a lo indicado anteriormente, se presentará una tabla que ilustra los cargos de hombres y mujeres por estamentos dentro del periodo de tiempo seleccionado, destacando, los estamentos de directivos profesionales como de no profesionales, los profesionales y el administrativo que se definen en el BGI de la Secretaría del Ministerio del Interior.

Mientras que, en un segundo lugar, se hará un análisis teórico desde la perspectiva de igualdad de género en la Administración del Estado, el cual tiene por fin definir factores relacionados a la perspectiva de género y el desarrollo laboral femenino, que pudiesen existir dentro de la Secretaría, permitiendo un análisis en conjunto entre los datos existentes de los BGI, con las entrevistas y teorías sobre igualdad de género y desarrollo laboral, que permitan observar o deducir si existen factores que obstaculizan el desarrollo laboral femenino.

Tabla 2: Estamentos Secretaría MINREL (2004-2018)

Año	Estamento														Total
	Autoridad de Gobierno		Directivos Profesionales		Directivos no profesionales		Profesionales		Técnicos		Administrativos		Auxiliares		
	Mujer (M)	Hombre (H)	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	
2018	0	0	17	21	2	0	261	505	13	17	142	32	4	44	1058
2017	0	0	14	25	0	0	268	512	13	19	146	35	3	50	1085
2016	0	0	11	16	4	7	254	512	15	20	143	36	5	49	1072
2015	0	2	15	17	0	0	238	508	16	21	143	36	6	48	1050
2014	0	0	14	19	6	8	228	495	15	24	147	36	7	50	1049
2013	0	0	14	20	4	7	197	508	15	25	155	33	9	56	1043
2012	0	0	14	19	4	7	187	513	15	25	162	33	9	58	1046
2011	0	0	13	20	11	10	187	507	21	21	147	37	9	61	1044
2010	0	0	12	21	14	11	168	487	19	25	152	41	9	62	1021
2009	0	0	12	22	10	10	190	491	16	28	150	40	11	62	1042
2008	0	0	14	21	14	12	173	467	11	22	159	38	10	62	1003
2007	0	0	15	21	13	10	155	476	10	19	166	40	9	64	998
2006	0	2	31	30	0	0	154	475	11	13	168	43	9	66	1002
2005	0	0	15	22	15	10	129	479	13	14	174	43	9	69	992
2004	0	0	16	22	20	10	129	489	14	14	173	50	10	75	1022

Fuente: Elaboración propia en base a BGI desde 2004-2018

La información de la tabla anterior destaca la cantidad de cargos diferenciados por género, pero, para obtener una relación más simple del caso, a continuación se presentará una tabla en base a porcentajes, destacando los estamentos que más se diferencian, es que se dividió la muestra de años desde el 2004 al 2018, entre períodos de cinco años, y se promedió la cantidad de mujeres y hombres, en los estamentos con diferencias más notables, siendo estos los directivos profesionales, profesionales y administrativos.

Tabla 3: Estamentos

Año	DIRECTIVOS PROFESIONALES		PROFESIONALES		ADMINISTRATIVOS	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
2004-2008	44%	56%	24%	76%	80%	20%
2009-2013	39%	61%	27%	73%	81%	19%
2014-2018	42%	58%	33%	67%	80%	20%

Fuente: Elaboración propia en base a BGI desde 2004-2018

A partir del cuadro, se puede esbozar una clara diferencia entre estamentos directivos profesionales, profesionales, y administrativos hombres y mujeres, los cuales mantienen un promedio sistemático, donde las mujeres son en promedio un 40% en el estamento directivo profesional, y en el estamento profesional se mantiene en promedio un 28% y el promedio cambia drásticamente en un 80% de mujeres en estamento administrativo en comparación con los hombres.

Es importante analizar esta desigualdad entre géneros, ya que en altos cargos o grado de profesionalización se encuentra una menor cantidad de mujeres, y una mayor cantidad de hombres, mientras que en el estamento administrativo las mujeres son la mayoría, siendo estos casos no profesionalizados. En base a esta diferencia, se plantea buscar, si las mujeres pueden acceder a altos cargos de supervisoras, coordinadoras, jefas o directoras, detalles que no se encuentran diferenciados en los BGI del Ministerio. Por lo anterior, se expondrán por medio de entrevistas en profundidad la proporción de altos cargos femeninos y sus experiencias en cada estamento, en conjunto con las barreras que tengan para acceder a ellos en la Secretaría Ministerio de Relaciones Exteriores.

Después de expondrá un marco teórico sobre la perspectiva de igualdad de género, y se generará un análisis de cargos de mujeres en la Secretaría, es que estos datos se cruzaran con la perspectiva de género que ha tenido la Secretaría dentro de los 15 años, cabe mencionar que el tiempo seleccionado es este porque no se tiene información de datos de trabajadores diferenciados por sexo desde el año 2003 hacia atrás, mientras que si existen datos de trabajadores diferenciados por sexo desde el año 2004.

Por medio del enfoque cualitativo, se estudiará el comportamiento organizacional en el cual se desenvuelven las mujeres de dichos estamentos, por lo que se harán entrevistas semi estructuradas a mujeres y hombres que estén estos estamentos pertenecientes a la Secretaría para saber su opinión con respecto a la igualdad de género en la Secretaría y su relación con sus compañeras y compañeros que desempeñen funciones en similares cargos.

Finalmente, recabados los datos, entrevistas y análisis, se podrá dar a conocer si existen factores que obstaculizan una perspectiva de igualdad de género en el período seleccionado, o si se da un comportamiento repetitivo en los estamentos de una selección y/o elección en las cuales privilegiados más los hombres por sobre las mujeres, y otras conclusiones que pueden permitir que existan nuevos desafíos a implementar dentro de la Secretaría y Administración General y Servicio Exterior del Ministerio de Relaciones Exteriores.

2. Contexto de la investigación

2.1 Contexto Internacional

En el ámbito internacional, en el año 1947, se creó la primera Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, la cual con el apoyo de las Naciones Unidas, se convirtió en la División para el Adelanto de la Mujer, que dependía de la Secretaría de las Naciones Unidas, esta trabajó por más de 13 años en formulando convenciones internacionales que generaran cambios a leyes hacia las mujeres, creando un nuevo lenguaje inclusivo, en donde no solo se hiciera referencia a los hombres, sino que también a las mujeres. Dentro de las convenciones, se destacó la Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer en el año 1953, que creó el primer instrumento de derecho internacional que reconoció y protegió los derechos políticos de las mujeres. Más adelante, en el año 1957, elaboraron la Convención sobre la Nacionalidad de la Mujer Casada y en el 1962 la Convención sobre el consentimiento para el matrimonio, la edad mínima para contraer matrimonio y el registro de los matrimonios (UNWOMEN, s/f).

La Asamblea General de las Naciones Unidas, en el año 1979, formó la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la cual definió 30 artículos que constituyeron las definiciones de discriminación contra la mujer y propuso una agenda de acción nacional para acabar con esta discriminación. Dentro de los países que se comprometieron a tomar medidas en contra de la discriminación hacia la mujer en todas sus formas, se destaca Chile, el cual se comprometió a tomar tres medidas principales:

- Un sistema legal con un principio de igualdad de hombres y mujeres, abolir todas las leyes discriminatorias y adoptar leyes apropiadas que prohíban la discriminación contra las mujeres.
- Garantizar la protección efectiva de las mujeres contra la discriminación en tribunales e instituciones públicas.
- Asegurar que se eliminen todos los actos de discriminación contra las mujeres por personas, organizaciones y empresas. (UN, WOMEN, 2000).

Esta Convención permitió generar las bases para lograr la igualdad entre en mujeres y hombres, en el acceso y las oportunidades en la vida política y pública, junto con el derecho a voto, las elecciones, la educación, salud y el empleo. Y los Estados se comprometieron a legislar para que las mujeres pudieran obtener sus derechos humanos y libertades fundamentales. Sin embargo, por el contexto político de Chile dentro de los años 1979 a 1990, específicamente por la dictadura política, social y económica de ese entonces, no se generaron las medidas comprometidas y esperadas por la Convención.

Mientras que, en el ámbito internacional, se impulsaron los asuntos de género, a través de varias Conferencias Mundiales. En el año 1975 se formó la Primera Conferencia Mundial de la Mujer en México, después la Segunda Conferencia Mundial de la Mujer en Copenhague en el año 1980, y la Tercera Conferencia Mundial de la Mujer en Nairobi en el año 1985. En este sentido, la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer, del año 1995 por Naciones Unidas expresó importantes avances, como la Declaración y la Plataforma de Acción en Beijing (UNWOMEN, s/f), siendo este un programa, tipo hoja de ruta para alcanzar: sobre la igualdad de género, el empoderamiento de la mujer, y los derechos humanos de mujeres y niñas. (ONU Mujeres, 2015). Agregando también, importantes temas como la violencia contra la mujer, los estereotipos a través de los medios de comunicación y difusión, y la discriminación y violación a los derechos de las niñas (BCN, 2017).

Un gran avance internacional, se destacó en el año 2011, cuando se creó ONU Mujeres, fusionando distintas instituciones en pos de la igualdad entre mujeres y hombres. (UNWOMEN, s/f), y tuvo como primera directora a la ex presidenta de Chile, Michelle Bachelet. Esta organización, se enfoca en distintas dimensiones sobre desarrollo y derechos humanos, y que posibilitan el progreso e igualdad de las mujeres, tales como: liderazgo y participación política; empoderamiento económico; fin a la violencia contra la mujer; paz y seguridad; acción humanitaria; gobernanza y planificación nacional; desarrollo sostenible; desigualdades de género que aumentan las tasas de infección del Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH) y el Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida (SIDA) (UNWOMEN, s.f.).

2.2 Contexto Nacional

En el ámbito nacional, en Chile los avances institucionales comenzaron en el año 1991, con la creación del Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM), a través de la Ley N° 19.023, que tenía como misión institucional “promover en la sociedad la igualdad, autonomía, equidad, no discriminación y una vida libre de violencia para las mujeres en toda su diversidad y la implementación de políticas, planes y programas que transversalicen la equidad de género en el Estado” (MINMujeryEG, 2019). El SERNAM fue creado para cumplir el compromiso internacional de la Convención de Naciones Unidas sobre Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). Así, el Servicio ha promovido desde su inicio políticas públicas y reformas legales destinadas a que las mujeres puedan ejercer sus derechos y tener más autonomía, tanto en el mundo laboral, erradicación de violencia, mejorar calidad de vida, incorporar a la mujer en espacio de tomas de decisiones, y termino de estereotipos de género

estipulados por la sociedad. En este mismo sentido, a capacitado al sector público, incorporando un enfoque de género en los Programas de Mejoramiento de Gestión lo que logró dar a Chile un reconocimiento internacional (MINMujeryEG, 2019).

El SERNAM, a lo largo de su historia ha desarrollado cinco Planes de Igualdad de Oportunidades en Chile, el primero de ellos fue el “Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres 1994-1999” (SERNAM, 1994), el segundo, “Propuestas de igualdad de oportunidades para mujeres rurales” (SERNAM, 1995), el tercero fue el “Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres 200-2010” (SERNAM, 2005), el cuarto fue el “Plan de igualdad entre mujeres y hombres 2010-2020” (SERNAM, 2010), y el quinto fue el “Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres 2011-2020” (SERNAM, 2011).

En el país, entre los años 2006 y 2011, gobernó una presidenta mujer por primera vez, Michelle Bachelet, quien con su figura permitió generar una visión de empoderamiento de la mujer y con el fortalecimiento de SERNAM, incluye al mundo público e institucional el género transversalmente a través de los programa de Mejoramiento a la Gestión (PMG) en el Estado, la inclusión laboral de la mujer, las buenas prácticas laborales, y la igualdad de oportunidades (SERNAM, 2009). Esto se materializó en la Reforma Previsional, a través de la Ley N° 20.555, favoreciendo a las mujeres con una Pensión Básica Solidaria, reconoció un Bono por Hija/o nacida/o viva/o al fondo de capitalización, con ello reconoció una deuda histórica en materia de igualdad de género. Así mismo, creó el Programa Chile Crece Contigo, destinado a dar cobertura a niñas/os en salas cunas y jardines infantiles (SERNAM, 2009).

En el ámbito legislativo, sumadas a las anteriormente nombradas, las leyes destacadas en ámbitos de género fueron las siguientes:

- Ley N° 19.946 de Matrimonio Civil en el 2004, que permitió el divorcio y la compensación económica para quien cuide a las hijas/os nacidas en el matrimonio y que por ello no haya podido trabajar de forma remunerada.
- Ley N° 19.968 de Tribunales de Familia en 2004, crea 258 jueces de familia, y elimina los 41 juzgados de menores, y además creó un nuevo procedimiento sobre la violencia intrafamiliar.
- Ley N° 20.005 de Acoso Sexual en el año 2005, definido como: “toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los

afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo” (BCN, 2012), y sanciona a los/as trabajadores/as que incurran en estos actos.

- Ley N° 20.066 de Violencia Intrafamiliar de 2005, el Estado debe prevenir, sancionar y proteger a las víctimas de violencia intrafamiliar, con conjunto con el SERMAN.
- Ley N° 20.152 de Agilización del trámite legal de Pensiones Alimenticias del año 2007. (SERNAM, 2009)
- Ley N° 20.166 de Amamantamiento de 2007, generando que las madres trabajadoras puedan amamantar a sus hijas/os menores de dos años, aun cuando no exista sala cuna. En este mismo sentido, se creó la Ley N° 20.761, la cual permite a los padres trabajadores el Derecho de Alimentar a sus hijos y además perfecciona las normas de Protección a la Maternidad, entre los beneficios que otorga la ley, se encuentran: alimentar una hora diaria al hijo/a dentro de la jornada laboral, hasta que el hijo/a tenga 2 años de edad, este puede ser ejercido por la madre o por el padre, en el último caso, solo si están en común acuerdo ambos padres. (BCN, 2014). Mas adelante, en el año 2011, se creó la Ley N° 20.545, que permite el permiso postnatal parental (BCN, 2017), el cual incorpora un permiso para la mujer después de la licencia de post natal parental, que puede ser parcial por 18 semanas en media jornada, o por jornada completa en 12 semanas.
- En ámbitos de derechos a igualdad de remuneraciones, se modificó el Código del Trabajo, y se creó la ley N° 20.348, de Igualdad Salarial para hombres y mujeres, en la cual, “el empleador deberá cumplir con el principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo, no siendo consideradas arbitrarias las diferencias objetivas en las remuneraciones que se funden, entre otras razones, en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad” (BCN, 2009), aplicable tanto al sector privado como público.

Siguiendo con avances legislativos chilenos, en el año 2012, se creó la Ley N° 20.609 de No Discriminación, que plantea “instaurar un mecanismo judicial que permita restablecer eficazmente el imperio del derecho cuando se cometa un acto de discriminación arbitraria” (BCN, 2012), y dentro de las discriminaciones fundadas se insertan los siguientes motivos: sexo, orientación sexual, identidad de género, estado civil, edad, filiación, apariencia personal, entre otros.

En el año 2015 se manifiesto uno de los actos más importantes en la historia de Chile en temas de género relacionados con la mujer, se reeligió como presidenta

a Michelle Bachelet, y se creó el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, a través de la Ley N° 20.820 que viene a fortalecer la institucionalidad chilena en este aspecto. Y planteó colaborar directamente con la/el presidenta/e de la República en el “diseño, coordinación y evaluación de las políticas, planes y programas destinados a promover la equidad de género, la igualdad de derechos y de procurar la eliminación de toda forma de discriminación arbitraria en contra de las mujeres” (BCN, 2017). Además, se sustituye el SERMAN, por el Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género (SernamEG), se crea un Consejo Asesor Ministerial, un Comité de Ministras y Ministros para la Igualdad de Derechos entre mujeres y hombres, un Fondo para la Equidad de Género, y 15 Secretarías Regionales Ministeriales (Seremis) (MINMujeryEG, 2016). Con esta nueva institucionalidad, se refuerzan y aumentan las políticas públicas de igualdad de género, creando nuevos programas, tales como: Violencia contra las mujeres; Mujer y Trabajo; Mujer y Participación Política; Mujer, Sexualidad y Maternidad (Sernameg, 2019), los cuales se desglosan en distintas políticas pertenecientes a estas líneas programáticas.

En este mismo año, se dictó la Ley N° 20.840 la cual “sustituye el sistema electoral binominal por uno de carácter proporcional inclusivo, introduce reglas de cuota en favor de la mujer, con el objeto de promover su participación en el Congreso Nacional” (BCN, 2017), esta ley entre algunos aspectos, incentiva a que los partidos políticos presenten un porcentaje del 40% en candidatas mujeres.

2.2.1 Contexto de desarrollo laboral nacional

En Chile, se muestra una clara diferenciación entre hombres y mujeres en el mundo laboral. Una de las brechas más importantes son las laborales, que son recopiladas y analizadas por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE). Dentro de estos indicadores se encuentran las brechas de tasa de ocupación por sexo, que desde el año 2010 demuestra a través de la tabla expuesta a continuación, que las mujeres han participado en el mundo laboral con un porcentaje cercano al 41%, el cual ha aumentado a 45,3% en 2018 (INE, 2018), produciendo un incremento de 4,3% su ocupación a nivel nacional, mientras que, los hombres se han mantenido en un 66% aproximadamente entre los años indicados. Generando brechas de más de un 20% entre ambos géneros.

Tabla 4: Tasas de ocupación por sexo

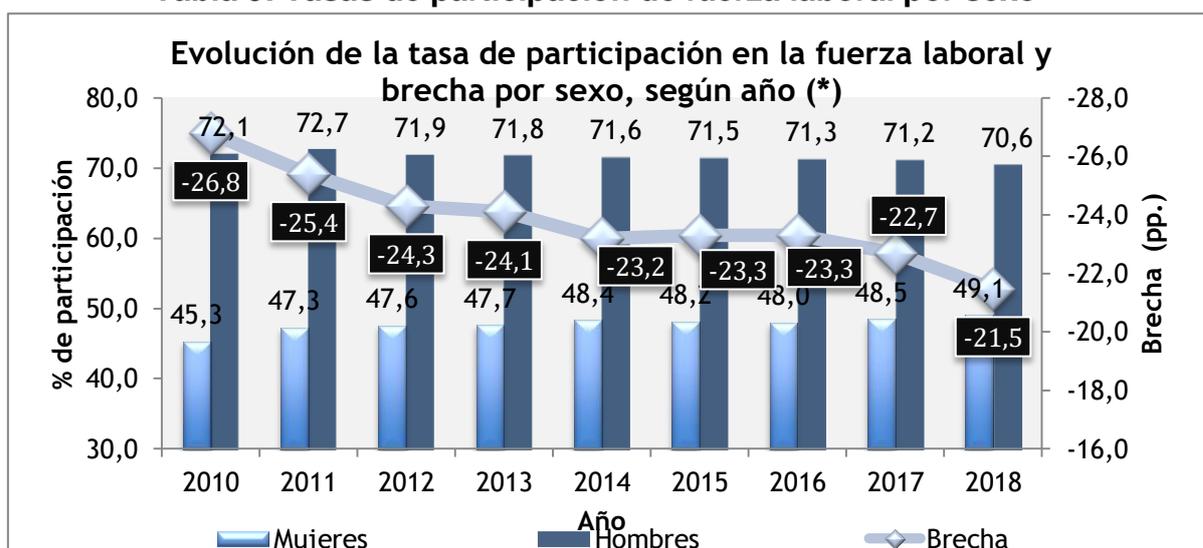
TASA DE OCUPACIÓN Y BRECHA POR SEXO, POR AÑO			
Año	Hombres	Mujeres	Brecha
2010	66,9%	41%	-25,9%
2011	68,3%	43,2%	-25,1%
2012	68%	43,8%	-24,2%
2013	68,0%	44,4%	-23,6%
2014	67,3%	45,1%	-22,2%
2015	67,4%	44,9%	-22,5%
2016	66,9%	44,7%	-22,2%
2017	66,7%	45,0%	-21,7%
2018	66,0%	45,3%	-20,7%

Fuente: Tabulado de ocupación nacional, INE.

Extraído de <https://www.ine.cl/estadisticas/sociales/genero/indicadores-subcomision-de-estadisticas-de-genero>

Con respecto las estadísticas que brinda INE, la tasa de ocupación, se refiere a la cantidad porcentual que se encuentra trabajando en el país durante un determinado período. (INE, 2020). Sobre estos datos, también podemos comparar la brecha entre participación laboral femenina y masculina, con los siguientes a nivel nacional:

Tabla 5: Tasas de participación de fuerza laboral por sexo



Fuente: Tabulado participación nacional

Extraído de: <https://www.ine.cl/estadisticas/sociales/genero/indicadores-subcomision-de-estadisticas-de-genero>

Los datos indican que las brechas entre participación laboral masculina están por encima de la participación laboral femenina por más de 20 puntos porcentuales, y si bien ha disminuido entre un 2.3% esta brecha entre ambos géneros desde el año 2010 al 2018 (INE, 2020), aún se muestran brechas con respecto a la

actividad laboral activa y la cantidad de personas por género que se encuentran ocupadas/os.

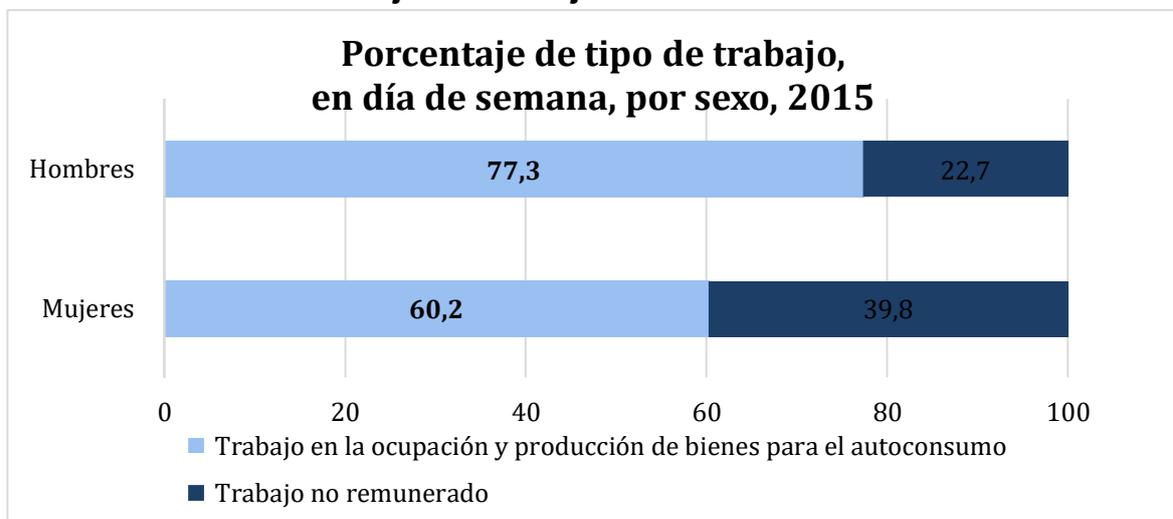
El motivo de demostrar estas diferencias entre tasas de ocupación y participación laboral entre géneros es para entender como las estadísticas presentadas se relacionarán más adelante con el análisis de lo que ocurre en cantidad de mujeres presentes en el mundo laboral, asimismo a reforzar teorías de desarrollo laboral femenino.

En base a lo anterior, es necesario definir que el trabajo remunerado, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el trabajo decente es en base a un trabajo digno el cual se desarrolla “produciendo bienes o servicios en una economía, o que satisfacen necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos” (ILO, 2020), incluido a este concepto, la OIT incluye el concepto de empleo el cual sería realizar un trabajo a cambio de un pago (ILO, 2020). Por lo que, definiremos como trabajo remunerado, el trabajo que produce bienes o servicios o satisface necesidades de una comunidad a cambio de un pago.

Mientras que, la OIT, define el trabajo no remunerado como el trabajo voluntario, de cuidado, y de producción de subsistencia (ILO, 2020) y el cual generalmente es invisibilizado, y tiene poco reconocimiento, este incluye el cuidado de niños, adultos mayores y labores del hogar.

Entendiendo las diferencias entre trabajo remunerado y no remunerado, y la división sexual del trabajo, se puede afirmar que, en Chile, se muestra la siguiente brecha entre el trabajo no remunerado de los géneros.

Tabla 6: Porcentajes de trabajo remunerado o no remunerado



Fuente: Tabulado de carga global por sexo de trabajo nacional, año 2015

Extraído de <https://www.ine.cl/estadisticas/sociales/genero/indicadores-subcomision-de-estadisticas-de-genero>

Lo anterior, muestra la superioridad de carga global de trabajo no remunerado del género femenino, por sobre el masculino. Fundamentando así, el concepto de división sexual del trabajo que definirá en el marco teórico, en el cual el género femenino, debe dedicar más horas al trabajo no remunerado que el género masculino.

2.3 Contexto sobre el Sector Público Chileno

El sector público chileno, se caracteriza por guiarse por el Estatuto Administrativo, a través de la Ley N° 18.834, el cual norma y regula el quehacer institucional del estado chileno. En este aspecto, el personal que trabaja para el Estado se divide en la siguiente calidad jurídica:

1. Personal que se desempeña en cargos de planta
2. Personal que se desempeña en la contrata
3. Personal que se desempeña en otros cargos, como Honorarios asimilados a grado, o personal afecto al Código del Trabajo.

De este modo, el personal de cada institución o servicio, según la ley orgánica que establezca la cantidad de cargos en planta y contrata, puede asimilar a su personal a estamentos y grados. Permitiendo que el estamento pueda “agrupar al personal contratado como titular de un cargo en una planta determinada y los empleos a contrata asimilados a esa misma planta” (DIPRES, 2011, pág. 16). Los estamentos se definen según la institución y la ley que los norme, de esta forma, se diferencian en sus sistemas de remuneraciones según: la Escala Única de Sueldos (EUS), y el Decreto Ley N° 1.953; los Fiscalizadores; el Poder Judicial; el Ministerio Público; y el Poder Legislativo.

En el caso de los Ministerios, estos se norman por la EUS y el Decreto Ley N° 1.953, el cual distribuye los estamentos del siguiente modo: Autoridades de gobierno y jefes superiores de servicio; Directivos profesionales (personal con cargo directivo y que percibe una asignación profesional); Directivos no profesionales (personal con cargo directivo y que no percibe una asignación profesional); Profesionales; Técnicos; Administrativo; Auxiliares (DIPRES, 2011, pág. 16)

Según estadísticas entre los años 2001 y 2010, los/as funcionarios/as del sector público han aumentado, generando así, en el estamento de directivos profesionales, se han mantenido, mientras que, en el estamento de directivos no profesionales ha disminuido en casi un 30% en el estamento profesional, han aumentado en casi un 200% en estos nueve años, y los administrativos, han aumentado casi un 30%.

Tabla 7: Cantidad de funcionarios/as por estamento

Estamento	2001	2004	2010
Directivos profesionales	6.434	7.004	6.769
Directivos no profesionales	1.684	1.761	1.320
Profesionales	44.337	52.207	79.148
Administrativo	31.635	32.563	39.068

Fuente: Elaboración propia (DIPRES, 2011)

Si bien, nivel nacional los datos indicaron que la cantidad de personal en el estado aumento dentro de los años 2001 – 2010, esto no significa que se presentó de igual manera en todos los Ministerios, de hecho, en el Ministerio a estudiar, existen matices sobre ese aumento, es por esto que a continuación, se presentará un cuadro con las variaciones que tuvo el Ministerio de Relaciones Exteriores, y entre paréntesis los datos de la Secretaría y Administración General y Servicio Exterior, por la importancia para desarrollar el estudio más adelante.

Tabla 8: Porcentaje de funcionarias MINREL

Estamento	2001	2004	2010
Directivos profesionales	39%	33%	32%
Directivos no profesionales	11%	52%	48%
Profesionales	45%	42%	39%
Técnicos	34%	47%	45%
Administrativo	45%	41%	38%

Fuente: Elaboración propia (DIPRES, 2011)

Según esta información, entre el 2001-2010, existieron variaciones de personal tanto de directivos profesionales como de administrativos, que a nivel de Secretaría disminuyeron, pero a nivel de Ministerio, en el primero disminuyo y en el segundo aumento. En este sentido de variación, el aumento fue positivo en los directivos no profesionales, los profesionales y los técnicos.

2.3.1 Las mujeres en el Sector público chileno

La situación en el Gobierno Central, según el estudio “Principales tendencias del empleo en el Gobierno Central” de la DIPRES, el personal entre 2007- 2016 ha aumentado, como lo demuestra el siguiente cuadro:

Tabla 9: Trabajadores del gobierno Central por estamento
Trabajadores Civiles del Gobierno Central según estamento, 2007-2016

ESTAMENTO	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
DIRECTIVOS	8.426	8.675	8.768	8.323	7.833	7.899	8.026	8.334	8.086	8.223
PROFESIONALES	63.310	68.574	74.469	79.082	82.266	87.503	91.678	95.753	101.938	110.046
TECNICOS	48.994	51.419	53.883	55.953	56.759	59.228	60.979	63.738	66.100	69.494
ADMINISTRATIVOS	35.973	37.304	38.504	39.068	39.705	39.418	39.524	39.843	40.383	41.375
AUXILIARES	21.426	21.080	20.962	20.667	20.883	20.707	20.527	20.201	20.229	20.457
TOTAL DOTACIÓN	178.129	187.052	196.586	203.093	207.446	214.755	220.734	227.869	236.736	249.595

Nota: La clasificación de trabajadores por estamento solo considera el personal en la dotación. Se excluye a aquellos trabajadores bajo el régimen de honorarios debido a que no se encuentran clasificados por estamento.

Fuente: Elaboración propia en base a datos de Dipres.

Fuente: (DIPRES, 2018) – Página 18

Así mismo, el estudio afirma que existió una mayor cantidad de mujeres por sobre los hombres trabajando en el Estado, (DIPRES, 2018), así mismo, según sus estadísticas, las mujeres han aumentado su participación en el estamento profesional, pero esto no ha ocurrido en los estamentos, directivos, y administrativos. Como lo demuestra el siguiente cuadro:

Tabla 10: Participación de mujeres en estamentos del Gobierno Central
Participación de mujeres en los estamentos de personal civil del Gobierno Central, 2007 y 2016

ESTAMENTO	2007	2016
DIRECTIVOS	42,4%	42,0%
PROFESIONALES	53,7%	56,6%
TÉCNICOS	65,7%	64,8%
ADMINISTRATIVOS	65,8%	65,4%
AUXILIARES	33,6%	36,9%
TOTAL MUJERES	56,5%	58,2%

Fuente: Elaboración propia en base a datos de Dipres.

Fuente: (DIPRES, 2018) Página 20

Pero a pesar de las estadísticas, esto no significa que suceda en todos los Ministerios de igual forma, de hecho, en el Ministerio de Relaciones Exteriores el cambio entre 2007 y 2016 se dio del siguiente modo:

Tabla 11: Porcentaje de mujeres por estamento MINREL

Estamento	2008	2018
Directivos Profesionales	40%	45%
Directivos No Profesionales	54%	100%
Profesionales	27%	34%
Técnicos	33%	43%
Administrativos	81%	82%

Fuente: Elaboración propia en base a BGI desde 2004-2018

Esta información nos permite dimensionar el total de hombres y mujeres en los estamentos del Ministerio de Relaciones Exteriores, así mismo, se reflejan a las mujeres en el paréntesis, de este modo se ve que son quienes gozaron de una menor cantidad en cargos los estamentos de directivos profesionales, los directivos no profesionales, los profesionales, administrativos, técnicos y administrativos.

Esto permite que se sustente la desigualdad de género existente entre los estamentos del Ministerio de Relaciones Exteriores, pero para entender porque sucede este fenómeno, cuando las estadísticas nacionales demuestran lo contrario, es que se a continuación se presentará un debate teórico, para intentar comprender porque existen diferencias y desigualdades entre el hombre y la mujer, y el trabajo que realiza cada uno.

Capítulo II: MARCO TEORICO

En la actualidad la igualdad de género se ha mantenido a la palestra, debido al auge del feminismo que cuestiona la visión patriarcal existente a nivel global. Por lo anterior, el estudio de caso de este trabajo se aproxima a identificar las perspectivas de género globales, las brechas laborales existentes en el desarrollo profesional femenino y masculino. En base a esto, primero se definirá la teoría de igualdad de género la que incluye diferentes concepciones sobre los roles y estereotipos femeninos y masculinos que dan paso a una división sexual del trabajo. En segundo lugar, a partir de la última definición, se explicarán tres grandes teorías sobre el desarrollo laboral femenino, una de ellas es la teoría del techo de cristal, la otra es la teoría del laberinto, y la última es la teoría de la baja participación femenina en altos cargos, que se subdivide en tres teorías las cuales apuntan a identificar las barreras a las que se enfrentan las mujeres cuando deben elegir entre su vida personal o su desarrollo laboral.

Todas estas teorías se presentarán para identificar cuál de ellas puede comprender el fenómeno inserto en la Subsecretaría del Ministerio de Relaciones Exteriores, en el cual existe una preeminencia en cargos masculinos en estamentos profesionales y directivos, asemejados a un mayor desarrollo laboral profesional, mientras que, en estamentos administrativos las mujeres triplican la cantidad de hombres, siendo estas asemejadas a cargos con menor formación profesional, sueldo, y responsabilidad.

Para comprender las brechas y barreras presentes entre géneros en el ámbito laboral, es que se presentarán y elegirán las teorías que guiarán esta investigación.

1. Teoría de Igualdad de Género

1.1 Aproximación a las teorías de géneros

1.1.1. Género como significado cultural

La primera teoría general para enmarcar el estudio, es la teoría de igualdad de género, que históricamente inicio como un concepto, evolucionando hasta convertirse en una teoría. Específicamente en el año 1968, el autor Robert Stoller, comenzó la diferenciación entre los conceptos de género y sexo, ya que, se caracterizaba el “género” como un significado cultural y psicológico y no biológico, de este modo, el “sexo” correspondía a “macho y hembra”, y el “género”

caracterizaba lo “masculino y femenino”, generando una diferenciación, en la cual el género era independiente del sexo (Stoller, 1968).

A partir del concepto de “género”, se identificaron los “roles de género”, definidos como normas y prescripciones dictadas según la sociedad para cada género, tanto femenino y masculino. Posteriormente, se identificaron los estereotipos, que son modelos tipo de actuar según el rol de género y la sociedad, además son las conductas y creencias que se muestran en diferentes grupos social. (Lamas, 1986).

Cabe señalar que los estereotipos se muestran en dos dimensiones la prescriptiva y la descriptiva, la primera define el comportamiento de ambos géneros en base a características deseables, y la descriptiva, son las creencias en base a las características de los géneros, en la cual las mujeres son más dependientes, comprensivas, sensibles, sumisas, débiles y poco competitivas, mientras que los hombres todo lo contrario. (Salmerón, 2014)

De este modo, a partir de la definición de conceptos, se va describiendo un orden simbólico, en donde la sociedad fabrica como deben ser los hombres y las mujeres, y esto se transforma en una desigualdad de poder. Así mismo, se define un orden social, en el cual la cultura impone un orden social, religioso, político, que es impuesto por el género masculino, y no se cuestiona por las estructuras sociales ni cognitivas. (Lamas, 1986).

Otra definición, según la autora Joan Scott, considera que género es una categoría, que produce una conexión integral, ya que, “el género es un elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias que distinguen los sexos y el género es una forma primaria de relaciones significantes de poder” (Lamas, Usos, dificultades, posibilidades de género, 1999). Por lo anterior, género sería una forma de relacionarse que diferencia sexos y géneros. Asimismo, la autora, identifica que el género contiene cuatro tipos de elementos: los símbolos y mitos culturales que evolucionan según cada cultura; los conceptos normativos, que interpretan los significados de los símbolos con las doctrinas que indican el significado de varón/mujer, masculino y femenino; las instituciones y organizaciones sociales relacionadas con el género como la familia; y la identidad individual (Lamas, Usos, dificultades, posibilidades de género, 1999). Estos se dan según la cultura que exista en cada contexto.

Por lo tanto, la segunda definición implica que, el género es una diferenciación de sexos y géneros que permiten la generación de una conexión integral entre elementos. De este modo, los cuatro elementos constitutivos del género, son los símbolos y mitos culturales, conceptos normativos, instituciones y organizaciones sociales, e identidad individual. Todos estos elementos, constituyen la generación del género, provocando que, el género tenga diferentes perspectivas que

permiten que se involucren los símbolos y conceptos normativos de cada cultura que valoran en base a significaciones del sexo y género, así como incluye a la familia como institución social y una identidad individual.

En síntesis, en una primera instancia, la teoría de género, define el concepto como una diferenciación cultural y simbólica entre lo femenino y lo masculino, dejando atrás la diferenciación entre sexos. Asimismo, la sociedad define mediante normas los roles de género, y los estereotipos según las conductas y creencias de cada cultura. Mientras que, en una segunda instancia, la teoría de género se considera como una categoría, que permite que por medio de la diferenciación entre sexos y géneros se constituya una conexión integral entre elementos culturales, normativos, sociales e individuales.

1.1.2. Desigualdad de género

Si bien hasta ahora se ha definido género y sus elementos, por medio de las teorías anteriores, existe otra teoría de género la cual plantea una desigualdad en función del patriarcado. Según la autora, Teresita de Barbieri, indica que “El género es una forma de desigualdad social, de las distancias y jerarquías, que, si bien tiene una dinámica propia, está articulado con otras formas de desigualdad, distancia y jerarquías sociales” (Barbieri, 1993). En base la definición anterior, se puede comprender que, existe una distribución de género inequitativa, la autora planteó la existencia de una superioridad del género masculino por sobre el femenino, el cual denomino patriarcado. Lo que genera que las mujeres estén sometidas a los hombres en diferentes esferas de su vida.

1.1.3. Patriarcado

El concepto de patriarcado, según la autora Teresita de Barbieri, reconoce una desigualdad social entre hombres y mujeres, que se demuestra de diferentes modos según la historia. Así mismo, la autora planteó que la mujer se desarrolla en base a etapas en un siglo de vida, en los cuales va mutando según su capacidad reproductiva, lo cual la convierte en madre, esposa, ama de casa, y abuela. Mientras que, el hombre solo se convierte en jefe de hogar y proveedor económicamente (Barbieri, 1993). El patriarcado entonces, genera una diferenciación entre roles femeninos y masculinos que se han perpetuado a través de la historia.

Lo anterior presenta un nuevo concepto denominado división sexual del trabajo, el cual se clasifica a las mujeres en una vida mayoritariamente familiar y privada, mientras que por el otro lado, encasilla a los hombres con una vida en el espacio público (Barbieri, 1993). En estos casos, vida o esfera privada se considerará la vida individual y personal de la persona, mientras que la esfera familiar, será comprendida la vida de la persona y el espacio que tiene en con sus familiares, y

por último como espacio o esfera pública, se considerará la vida en el entorno social, laboral y organizacional en el que se desarrolla la persona.

En resumen, la división sexual del trabajo, provoca consigo un sistema de poder, dominado por hombres, el patriarcado, que determina la estructura, el sistema político y los derechos de las mujeres.

1.1.4. Género en la investigación

A partir de las teorías expuestas, para este trabajo se entenderá lo siguiente: el género es femenino y masculino, y contiene culturalmente roles y estereotipos según el género que corresponda. Además, el género dentro de su propia definición trae consigo un tipo de dominación de un género sobre otro, denominado patriarcado, el cual se expresa en la división sexual del trabajo, generando que el género masculino pueda desarrollarse en un espacio público en desmedro del desarrollo del género femenino, que se desarrolla con mayor fuerza en el espacio privado y familiar. Este tipo de dominación produce que el género muestra una desigualdad social, provocando una desigualdad de género.

La desigualdad de género ocurre en espacios públicos, privados y familiar, generando un sistema patriarcal en el cual la superioridad del género masculino domina al femenino, y como se indicó anteriormente, se muestra en todos los ámbitos de la vida. Considerando este precedente, se detallarán teorías de género relacionadas con el mundo laboral remunerado y no remunerado en el que desarrolla el género femenino. Asimismo, la teoría del patriarcado se analizará más adelante para ver la si existe dentro de la Secretaría, y si los patrones culturales se ven reflejados en la organización a estudiar.

2. Teoría de barreras invisibles en el desarrollo laboral de la mujer

A continuación, se presentarán las dos principales teorías sobre el desarrollo laboral de la mujer con un enfoque de género, estas teorías describen como el género femenino se desarrolla en la organización en la que trabaja, mostrando las dificultades internas y externas que deben atravesar las mujeres para acceder a un desarrollo laboral exitoso. La primera teoría es la del techo de cristal y la segunda es la teoría del laberinto, si bien estas teorías son diferentes, tienen planteamientos similares, por lo cual luego de explicar cada una se presentarán como una teoría en particular, tomando lo mejor de cada una para explicar este estudio de caso.

2.1.1. Teoría del techo de cristal

La primera teoría, es la del “techo de cristal”, la cual se refiere a las barreras laborales invisibles que deben atravesar las mujeres en la cultura organizacional laboral, la cual se manifiesta a través de barreras tales como: los prejuicios y estereotipos sobre el trabajo de la mujer por medio de la exclusión y/o discriminación (Morrison, White, & Velsor, 1987) (OIT, 2004)

En este sentido, las barreras mencionadas, son transparentes debido su sutileza, pero impacta dentro del mundo laboral femenino, debido que las mujeres por sus capacidades, conocimientos, habilidades se encuentran en condiciones de ser exitosas laboralmente y alcanzar altos cargos, pero en la realidad son inalcanzables para ellas, debido a las barreras de la cultura organizacional laboral. De este modo, las mujeres tropiezan con estos prejuicios y estereotipos, los cuales se manifiestan en mecanismos discriminatorios invisibles para la organización.

Asimismo, una segunda definición, la plantea la autora Linda Wirth, definiendo que el techo de cristal son barreras invisibles que imposibilitan el acceso a lo más alto de la organización, en donde están los puestos con mayor responsabilidad. Además, la autora complementa la teoría clasificando las barreras invisibles como internas y externas, por medio de la cultura estereotipada de la organización, y la ausencia de políticas laborales que no permiten un equilibrio o conciliación de la vida laboral, personal y familiar de la mujer (Carrancio, 2017).

Esta teoría es un ejemplo de desigualdad entre hombres y mujeres en el mundo laboral, debido a los mecanismos discriminatorios invisibles que privilegian a los hombres por sobre las mujeres en las oportunidades de ascenso, y altos cargos directivos, aun cuando ambos cuenten con la misma experiencia, conocimiento, habilidades y capacidades. Por esta teoría, las mujeres no podrían ascender a altos cargos. (González, 2015)

Diversos estudios afirman esta teoría, uno de ellos fue el de las autoras Amparo Osa y Mercedes López-Sáez, en el año 1994, que definieron que las barreras en el desarrollo laboral femenino se debían a los estereotipos de género, agregando a ello que, existe una desventaja entre la vida familiar y la carrera profesional de la mujer, mientras que en los hombres esto no se generaba, demostrando así los roles sexuales que la sociedad impone. Por último, se identificaron ciertas características de las mujeres, ellas se relacionan de manera maternal con sus pares, son comunicadoras, empáticas, de fácil acceso y más cercanas, no son agresivas a diferencia del rol del hombre que son todo lo contrario, y su principal característica es la competitividad y el buscar el éxito.

Lo anterior, involucra que, las mujeres se desarrollen en trabajos de administración, marketing, servicio al cliente, control de calidad, contabilidad y finanzas (Salmerón, 2014). A diferencia de los hombres, que sus trabajos se relacionan con altos puestos directivos, trabajos de fuerza, médicos, y trabajos relacionados con la racionalidad en desmedro de la emocionalidad.

La teoría del techo de cristal también plantea una división sexual del trabajo, como se acaba de describir en el párrafo anterior, además, un ejemplo de ello, es el estudio planteado por las autoras, Patricia Ohlott, Marian Ruderman y Cynthia McCauley, que por medio de experiencias laborales de gerentas y gerentes, demostraron las similitudes y diferencias de género, analizando encuestas y factores, a través de métodos cuantitativos. Comprobaron que, existen diferencias en el grado de responsabilidad que deben asumir, por la gestión y la presión interna, ya que, las mujeres tienen un menor desarrollo en el ámbito de la responsabilidad a asumir con respecto a los hombres, debido a las otras responsabilidades familiares que deben desarrollar en paralelo con su vida laboral. (Ohlott, Ruderman, & McCauley, 1994)

En tanto, sobre las responsabilidades en la vida personal y familiar en conjunto con las de la vida laboral y pública de las mujeres, se identificó el concepto de “doble jornada”. Este se refiere a que las mujeres deben enfocarse en su trabajo y en su familia al mismo tiempo, debido a un reparto desigual del trabajo del hogar. (Chinchilla, León, Torres, & Canela, 2006).

Por último, otra de las barreras que se presenta en el techo de cristal, es la perpetuidad de altos cargos masculinos, los cuales impiden el acceso a las mujeres, sin embargo, existe una teoría que indica que las mujeres pueden atravesar este techo de cristal si tienen la formación, motivación, fortaleza psicológica y sistema de valores en los cuales puedan equilibrar su vida laboral con su vida personal y familiar (Chinchilla, León, Torres, & Canela, 2006).

Según todo lo anterior, la teoría del techo de cristal plantea que, existen barreras en el desarrollo laboral femenino que impide que ellas puedan ascender. Esto se produce por la diferencia conciliaciones de vida laboral, familiar y personal entre ambos géneros, en el que principalmente el género femenino tiene una mayor carga en el trabajo familiar y debe completar aquello con su vida laboral. Lo que conlleva a una división sexual del trabajo por medio de una cultura estereotipada en las sociedades que indican que la mujer debe tener una mayor incidencia en el trabajo familiar por sobre el trabajo laboral, generando así una doble presencia en su vida laboral, que dificulta su ascenso, concentración y desarrollo laboral. Situación que no se presencia en la vida laboral del género masculino, en la cual las barreras del techo de cristal no son relevantes para su desarrollo, y además generan una perpetuidad en sus cargos. Por lo tanto, el género femenino

presenta mayores dificultades para el desarrollo laboral a lo largo de su vida, en comparación con el género masculino.

Uno de los propósitos de esta investigación es verificar la existencia de un techo de cristal dentro de la Secretaría, por tanto, se consultara si existen una doble presencia laboral/personal en las mujeres de la Secretaría, o prejuicios, estereotipos, o una conciliación laboral/familiar que permita que las mujeres puedan superar el techo de cristal.

2.1.2. Teoría del laberinto

La segunda teoría se refiere al desarrollo laboral femenino, es la “teoría del laberinto”, la cual define que, el ascenso a altos cargos en el mundo laboral femenino es un camino o ruta similar a un laberinto, se encuentra colmado de obstáculos, siendo estos últimos, precisados como sobresaltos y recodos, convirtiéndose en desafíos complejos que van apareciendo en el camino. Estos obstáculos se pueden superar, pero requieren persistencia y un análisis de los desafíos que se tienen por delante para pasar por el camino del laberinto (Eagly & Carly, 2007). Si bien esta teoría es similar a la anterior, a diferencia de la teoría del techo de cristal anteriormente expuesta, la teoría del laberinto supone que las mujeres rompen el techo de cristal, porque logran traspasarlo, superando los obstáculos y desafíos que vienen por delante

En cuanto a los obstáculos, definidos como rutas que presentan giros y vueltas inesperadas se encuentran: los prejuicios contra las mujeres; cuestionamientos a los estilos de liderazgo femenino; responsabilidad familiar; la discriminación; jornadas de trabajo extensas; la cultura, estos son algunos desafíos que se encuentran en el laberinto, que las mujeres a través de la perseverancia y el talento pueden atravesar exitosamente. (Eagly & Carly, 2007)

De esta teoría, se configuran diferentes espacios o dimensiones en los cuales las mujeres deben elegir los caminos que las guiarán para traspasar estos obstáculos y desafíos (Gallegos, Guzmán, Saavedra, & Silva, 2012). En base a lo anterior, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) plantea que existen escenarios que condicionan las decisiones de las mujeres y que deben atravesar para poder superar la teoría del laberinto (PNUD, 2010):

- *Esfera individual*: es la dimensión personal femenina, en la cual la mujer subjetivamente adquiere los significados, símbolos y legitimaciones de las creaciones culturales, esto debido a los estereotipos y roles de género presentes en cada sociedad.

En el caso chileno, la esfera individual produce que la mujer, se enmarque en un modelo de feminidad, en la cual su rol es de mujer de familia y

madre. (Núcleo de Género y Sociedad Julieta Kirkwood, 2011). Según este contexto, las mujeres deben elegir entre dos opciones que se contraponen, entre la vida familiar y la laboral, una es “hacer carrera” y la otra “tener familia”. Entonces, las mujeres deben elegir entre tener una vida familiar o una vida laboral para ascender y dedicarse a una vida profesional. (Mauro, 2004)

Por lo tanto, la esfera individual en la sociedad chilena mantiene un estereotipo en el cual la mujer debe actuar en base a un rol definido por la sociedad, en el cual debe sopesar que rol elegirá entre su vida familiar personal o laboral.

- *Esfera privada*: es cuando la mujer ingresa al mundo laboral, y debe conciliar su vida laboral con su vida familiar, esto en algunos casos dificulta la vida laboral, debido a la vida familiar, en donde se debe privilegiar a uno sobre el otro. (Greenhaus & Beutell, 1985). Así mismo, genera un conflicto en la vida de la mujer porque conlleva una doble carga laboral, la primera por su trabajo remunerado y la segunda por su trabajo no remunerado en su vida familiar. (Guzmán & Mauro, 2004).

En este caso, la esfera privada se refiere a que la mujer al ingresar al mundo laboral, por su rol de mujer ya se inserta con dificultades en el mundo laboral. Generando, desde su inicio una “doble presencia”, en la cual se debe enfocar en su trabajo y su familia.

- *Esfera organizacional*: es la que plantea como se ve a mujer desde el punto de género en la organización, institución o empresa, como ella se ajusta al puesto de trabajo, y como la empresa se ajusta en su política y cultura a la mujer. En esta dimensión, la mujer ya está trabajando, y la organización es la que se debe adaptar a las necesidades y diferencias de roles con el género femenino. Así mismo, la mujer es la que debe adaptarse a las políticas y cultura de la organización ya sea privada o pública en la que este inserta.

Por consiguiente, en el caso de que el género femenino logre atravesar el laberinto laboral de estas tres esferas con éxito, tanto la esfera individual, logrando elegir trabajar, luego, la esfera privada, ingresando a trabajar sabiendo que deberá estar atenta a su trabajo no remunerado familiar, y se adapta a la esfera organizacional en conjunto con su empresa, podrá salir del camino lleno de obstáculos, denominado teoría del laberinto, y progresar en su carrera profesional.

Sin embargo, el lograr el éxito laboral, conllevará costos privados, familiares y tensionales, los cuales le permitirán alcanzar altos cargos en su trabajo, pero siempre demostrarán y estarán latentes las desventajas a las que se enfrentan en

contraposición del género masculino, quienes no deben atravesar estos obstáculos individuales, privados y organizacionales en su desarrollo laboral.

2.2 Barreras invisibles en el desarrollo laboral femenino

Definidas ambas teorías, para este estudio de caso se considera como teoría sobre barreras invisibles en el desarrollo laboral de la mujer, las barreras y obstáculos invisibles o transparentes que no se pueden divisar a simple vista en el desarrollo laboral femenino, estas barreras atraviesan a través de diferentes esferas en la vida femenina.

En un inicio, la esfera individual del género femenino mantiene a la mujer inserta en un estereotipo de mujer, en donde debe elegir entre ser una madre, una mujer de familia, una mujer trabajadora o puede elegir entre las tres alternativas que la sociedad impone a su rol. Si la mujer logra atravesar esta primera esfera decidiendo trabajar, pasa a la siguiente esfera privada, en donde debe conciliar su vida laboral con su vida familiar, ya que por la misma cultura machista en la que está inserta, mantiene una doble carga al hacerse cargo generalmente de las labores del hogar, cuidado de hijos o adultos mayores y además de su trabajo profesional. Esta situación genera que en su trabajo se produzca una doble presencia, en la cual la mujer debe estar preocupada de su rol de mujer, madre, cuidadora, y/o jefa de hogar en el trabajo.

Pero si bien la mujer se puede adaptar y atravesar ambas esferas con éxito conciliando su vida laboral, familiar y personal, deberá insertarse en la tercera esfera organizacional en la cual trabaja, y a su vez la organización deberá adaptarse y generar políticas para la conciliación entre la vida laboral y familiar de la mujer, asimismo generar paridad de género entre sus empleados, equidad salarial y políticas que se ajusten a una mayor igualdad de condiciones laborales entre el género femenino y masculino. Sin embargo, en estos casos, a pesar de las leyes existentes como licencias maternas, licencias para enfermedades graves de hijo menor de un año, Ley N° 21.063 para que madres y padres puedan acompañar a hijos/as con una condición grave de salud, ley de permiso de amamantamiento, entre otras, la cultura organizacional tiende a generar un tipo de perpetuidad en cargos con mayor responsabilidad a hombres.

La perpetuidad en cargos con responsabilidad en hombres, genera una cultura machista, que no permite que el camino del éxito en el desarrollo laboral de la mujer sea exitoso, ya que por mucho que ellas quieran surgir y avanzar en sus carreras profesionales, se tiende a elegir a un hombre por sobre en una mujer, independiente de sus estudios, experiencia y logros profesionales.

A pesar de lo anterior, si la mujer atraviesa la esfera individual, privada y organizacional, estará atravesando las barreras y obstáculos invisibles que se generan a lo largo de su carrera, y podrá ser exitosa profesionalmente adquiriendo cargos con mayor responsabilidad y posicionándose como iguales ante el género masculino.

3. Teorías de participación femenina en altos cargos

El desarrollo laboral femenino exitoso debe atravesar diferentes esferas para ser exitoso, por lo que es necesario conocer sobre la participación femenina en cargos de poder, directivos, de jefatura y de coordinación. Dado lo anterior, a continuación se presentarán tres teorías que explicarán la participación femenina en el mundo laboral, asimismo luego de ser explicadas se verán sus principales ventajas y desventajas.

3.1.1. Teoría altruista-afectiva

En primer lugar, la teoría altruista-afectiva que explica la baja participación femenina en altos cargos, por una falta de interés o motivación por asumir dichos cargos, prefiriendo asumir cargos intermedios que no impliquen aumentar sus responsabilidades (Holt & Todaro, 1992). Esto debido a que, como mujeres ya tiene bastante responsabilidad, en su vida privada, por este motivo, no están motivadas a asumir cargos con mayor responsabilidad, privilegiando cargos medios o de bajo perfil. (Godoy & Mladinic, 2009).

Por lo tanto, la teoría afirma que la mujer en sociedad debe mantener su rol familiar mientras trabaja, esto la desincentivaría a tener cargos con mayor responsabilidad, debido a la alta demanda familiar que conlleva su rol, por lo que, producen que sus carreras sean interrumpidas, o prefieran un trabajo en jornada parcial, lo que, genera un menor ingreso, poca progresividad en sus carreras, menores redes profesionales, generando que tengan que afrontar mayores limitaciones en comparación con el género masculino (Godoy & Mladinic, 2009).

En otras palabras, la participación laboral femenina en altos cargos, se ve con poca frecuencia, debido un desequilibrio entre responsabilidades familiares y laborales, en donde la mujer dado su rol en la sociedad, mantiene una mayor cantidad de responsabilidad en su vida familiar en desmedro de su vida profesional, lo que genera que no puedan aumentar sus responsabilidades laborales generando un desinterés o desmotivación por lograr acceder a altos cargos.

3.1.2. Teoría del déficit

En segundo lugar, la teoría del déficit indica que la baja participación femenina en altos cargos se basa en los estereotipos de género, que indican que los roles femeninos no encajan en el rol ejecutivo, entre los cuales, se reproduce socialmente una preferencia por el género masculino, provocando así un déficit de capital social, en el cual las mujeres no pueden avanzar debido a que no existen los espacios para que pueda insertarse, ya que estos espacios están ocupados por los hombres, que crean lazos y redes, a los cuales las mujeres no les permiten entrar. Por lo tanto, se presentan obstáculos en el género femenino que no le permiten avanzar a cargos con responsabilidad, porque tienen una disminución de capital social en comparación con el género masculino, ya que, existe una falta de redes sociales relevantes entre el género femenino, además de una falta de apoyo, y una cultura estereotipada (Tharenou, 1999) (Selva, Pallarès, & Sahagún, 2013).

Este capital social, también se manifiesta en las pocas perspectivas de las mujeres en querer avanzar a altos niveles ejecutivos; porque deben interrumpir su empleo por razones familiares; por una discriminación social y ambientes desfavorables, además de una alta preferencia de altos cargos masculinos por sobre los femeninos. (Tharenou, 1999)

Por tanto, la teoría del déficit se relaciona directamente con los estereotipos de género que culturalmente reproducen que los hombres son quienes trabajan, y las mujeres son amas de casa, y cuando esto transgrede la norma y las mujeres trabajan, deben interrumpir sus carreras profesionales por discriminación social, o ambientes machistas, o la preferencia de hombres en puestos de jefaturas, dejando que las mujeres no puedan ascender, y por último por un motivo intrínseco de las mujeres cuando conciben un/a hija/a, tiempo en el que las aleja de su trabajo.

Unos ejemplos de la teoría del déficit en la sociedad chilena, podría ser la predominancia de hombres en altos cargos, como por ejemplo, la mayoría de los Ministros de Gobierno son hombres, y en una menor cantidad se encuentran las mujeres. Otro ejemplo, son las licencias maternales, post natales y post natal parentales que duran en promedio 210 días, alejándolas de su puesto de trabajo por casi siete meses, sin embargo, es un derecho consagrado en la ley. Esto mismo genera que exista una predisposición a contratar a hombres por sobre las mujeres en trabajos.

Esta teoría se relaciona directamente con el estudio, ya que se analizará si la alta cantidad de hombres en estamento profesional, son de cargos directivos o de

jefaturas, y el entorno en el que se mantienen, si es algo histórico y que es sistemático, o que puede no darse.

3.1.3. Teoría de estereotipos prescriptivos y descriptivos

En tercer lugar, otra teoría desarrollada a partir de los estereotipos femeninos descriptivos y prescriptivos las barreras laborales femeninas a altos cargos, frustrando el progreso profesional femenino. Cabe mencionar que ambos tipos de estereotipos promueven un sesgo de género. (Heilman, 2001)

En el caso del estereotipo descriptivo, describe un estereotipo de cómo son las mujeres en grupo y las expectativas que se tienen de ellas, por lo que existe una predisposición negativa al reconocimiento de las competencias de las mujeres, además se devalúan sus logros laborales, o se considera que su desempeño exitoso no es por sus habilidades, sino por algo más que su habilidad, asimismo, esta condición se acentúa por las distorsiones cognitivas de las culturas organizacionales de cada trabajo. Mientras que, los estereotipos prescriptivos, dictan como debiese ser la mujer en grupo, ellas debiesen ser competentes, exitosas, pero ese estereotipo es del rol masculino, entonces, ellas traspasan este rol, al hacerlo suyo, y lograr el éxito, lo que provoca que sean desaprobadas y sancionadas socialmente, por medio del rechazo lo que genera prejuicios y decisiones que frenan el exitoso avance laboral femenino. (Heilman, 2001)

Para que las teorías no se generen las organizaciones debiesen tener procedimientos y prácticas que permitan un buen entorno laboral y oportunidades de ascenso femenino. (Heilman, 2001)

Entonces, según la teoría se propone que los estereotipos descriptivos y prescriptivos no permiten el proceso profesional femenino, esto por una predisposición a concebir negativamente el rol de la mujer en el mundo profesional, asimismo considerar que la belleza de la mujer es parte de desempeño y devaluar sus logros laborales. Por otro modo, esta misma teoría indica que los estereotipos encasillan como las mujeres deben comportarse en grupo, definiendo que deben ser exitosas, competentes, asemejarse al rol masculino de jefaturas, pero cuando logran ese éxito, son devaluadas por medio de diferentes prejuicios tales como considerarlas masculinizadas, o criticarlas por sus estados anímicos, situaciones que en un contexto con un hombre de jefatura no se generan, ni critican. Y por último, indica que las organizaciones tanto privadas como públicas son las que se deben encargar por medio de procedimientos de buenos tratos que la mujer pueda obtener un trato laboral equiparado con el de los hombres.

3.1.4. Teoría del mandato cultural

En cuarto lugar, la teoría del mandato cultural, establece que las mujeres tienen problemas para ascender a puestos directivos debido a su rol de cuidadora de la familia, generando incompatibilidades con el rol directivo definido según la cultura organizacional, el que tiene prejuicios con respecto al desempeño femenino el cual se vería afectado por sus responsabilidades familiares, lo que provoca que no asuma altos puestos, ya que la organización no se preocupa de las necesidades profesionales y familiares de las mujeres (Taracena, 2004). Lo anterior, en una última instancia, implica que las mujeres opten por horarios flexibles, donde consiguen menos jornadas de trabajo y experiencia (Eagly & Carli, 2007).

En tanto, según lo indicado en la teoría se podría decir que, existen incompatibilidades entre los roles que la sociedad le da a la mujer, dado que asumen un rol de cuidadora de familia, y eso no permite que puedan desarrollarse profesionalmente, ya que sus responsabilidades familiares son motivos de prejuicios en la organización, y el entorno organizacional no da paso a crear procedimientos o enfocarse en las necesidades familiares y profesionales de las mujeres, solo la considera como mujer trabajadora, sin tomar en cuenta su rol de madre, cuidadora, o mujer con responsabilidades familiares, esto provoca un menor desarrollo profesional y menor participación laboral.

Si bien, las teorías sobre la baja participación en cargos directivos son similares, estas se diferencian en, que la teoría altruista afectiva, asume que la decisión de la mujer es individual y ella elige entre su vida familiar y una menor responsabilidad en el trabajo. La teoría del déficit indica que las mujeres no tienen el capital social que tienen los hombres, debido a una cultura estereotipada que no la beneficia. Mientras que, la teoría de estereotipos prescriptivos y descriptivos, indica que debido las conductas femeninas en grupo que deberían ser y no ser, se promueve un sesgo de género que impide el desarrollo laboral femenino. Y, por último, la teoría del mandato cultura, incluye a la cultura organizacional que define el rol prejuicioso de la mujer como cuidadora de familia, y debido a ello la mujer prioriza la familia en vez de puestos directivos, ya que no podrá ser eficiente en ambos trabajos, tanto el remunerado como el no remunerado.

A pesar de que las cuatro teorías se intentan diferenciar, todas ellas incluyen rol femenino como un estereotipo, en el cual la mujer se asemeja a la cuidadora del hogar, y se ve en desmedro de los hombres a la hora de ascender a un trabajo, debido a que en su condición tiene más desventajas que ellos, por los roles estereotipados que se han mantenido las sociedades hasta el día de hoy.

Por lo anterior, a continuación se presentará un cuadro comparativo en el cual se verán las ventajas y desventajas de cada teoría:

Teoría	Definición	Ventajas	Desventajas
Altruista-afectiva	Mujer decide la incidencia que tendrá en sus esferas	La mujer prefiere mantener su trabajo sin aumentar sus responsabilidades laborales, por lo que prefiere rol familiar y personal antes que el éxito en su vida laboral	<ul style="list-style-type: none"> - La mujer no desea aumentar sus responsabilidades laborales para no interferir en su rol familiar y personal. - Interrumpe su carrera profesional - Desincentivo al éxito - Preferencia por trabajo parcial - Preferencia por trabajo menos calificado - Preferencia por trabajo menos remunerado - Alta responsabilidad familiar - Menores redes profesionales - Brechas con respecto al trabajo del género masculino
Déficit	Mujer mantiene déficit por cultura estereotipada	La mujer mantiene su vida laboral y concilia su rol de mujer y madre	<ul style="list-style-type: none"> - Aumenta la cultura estereotipada - Preferencia de contratación por género masculino - Menor capital social femenino con respecto al masculino - Falta de apoyo en redes - Ambiente desfavorable en la organización - Discriminación social - Ausencia laboral por licencias maternales
Estereotipos prescriptivos y descriptivos	Mujer es estereotipada por conductas de cómo debe ser y no ser	La mujer puede llegar a obtener cargos con alta responsabilidad en una organización con buenas prácticas laborales	<ul style="list-style-type: none"> - Sesgo de género - Frustración de progreso profesional femenino - No reconocimiento de competencias - Devaluación de logros laborales - Distorsión cognitiva de la organización - Preconcepción de como debiese ser la mujer - Si la mujer es exitosa y competitiva adquiere un estereotipo de rol masculino - Desaprobación social - Rechazo social - Prejuicios - Freno avance laboral
Mandato cultural	La organización define el rol de la mujer	La mujer está inserta en la organización	<ul style="list-style-type: none"> - Mujer se considera como cuidadora de familia - Incompatibilidad con rol directivo - Prejuicios sobre el desempeño laboral femenino - Horarios flexibles y jornadas cortas - Menor experiencia laboral - La organización no se preocupa de las necesidades profesionales y familiares de la mujer - No considera la doble presencia femenina

Fuente: Elaboración propia en base a teorías anteriormente expuestas

Las teorías expuestas a pesar de denominarse teóricamente diferentes, presentan similitudes superficiales y profundas, al enfocarse en la participación femenina en altos cargos muestran las dificultades que deben atravesar o no pueden atravesar tales como el rol que la sociedad, el rol que deciden elegir, las responsabilidades biológicas y familiares que deben asumir por su condición de mujer, y en consecuencia de lo anterior detener o no su ascenso profesional, además de todos los prejuicios que deben soportar, las condiciones de trabajo, su

doble presencia, menores responsabilidades laborales para no interferir con su vida personal (por motivos de cuidados de familiares o hijos).

Lo anterior provoca un sesgo de género perpetuado por la cultura machista en la que está en el país, en la cual al género femenino se le asocia a las tareas del hogar, cuidado de hijos, menor desarrollo profesional, y desestabilidad laboral. Situaciones que si bien han cambiado en estas últimas décadas con la inserción de la mujer en el mundo laboral, provocan una serie de desafíos para que se genere una paridad de género en el trabajo, y en todas sus áreas, dejando atrás la perpetuidad de cargos en el género masculino, los prejuicios y discriminación social hacia el género femenino que se está preparando profesionalmente y puede atravesar todos los obstáculos manteniendo su rol y estereotipo y siendo exitosa en su vida profesional.

4. Teorías aplicadas al estudio de caso

Finalizando, a modo de resumen, para este trabajo entenderemos que la teoría de género define que existen dos, el género femenino y masculino, entre los cuales existe una desigualdad, que favorece más a los hombres por sobre las mujeres, en ámbitos públicos, privados, familiares, económicos y educacionales. Estas diferencias se basan en estereotipos de roles de género que se dividen entre descriptivos siendo estos las creencias en base a las características del género, y las prescriptivas que, indican cual debiese ser el comportamiento deseable del género. Asimismo, el concepto de división sexual del trabajo, se enlazará con el concepto de patriarcado, para definir si en la estructura de la Secretaría existen estructuras patriarcales que definan los tipos de cargos dentro de los estamentos.

De tal modo, definido el concepto de género, es que se tomará en conjunto las teorías sobre barreras en el desarrollo laboral femenino, en donde se plantean las dificultades que presenta el género femenino en el ascenso laboral, por lo que la teoría del techo de cristal y del laberinto, se tomarán como una teoría en la cual los obstáculos invisibles impuestos por la cultura estereotipada y machista, podrán ser atravesados exitosamente por las mujeres, en donde pasaran la esfera individual, privada y organizacional de manera satisfactoria permitiendo así el éxito en su vida laboral sin afectar su vida personal y familiar.

Por lo tanto, como obstáculos en el desarrollo laboral femenino, se entenderá que el techo de cristal y la teoría del laberinto son barreras invisibles que genera la cultura organizacional laboral, estas se pueden presentar por estereotipos, prejuicios, una doble presencia, dificultades entre conciliación de vida laboral y familiar, por una división sexual del trabajo estereotipada y por una falta de equilibrio en la distribución de tareas del hogar en la familia. Sin embargo, también

se tendrá en cuenta que las mujeres pueden atravesar esas barreras y estos obstáculos que son como un laberinto, por medio de la motivación personal, la formación educacional, una fortaleza psicológica y además, un equilibrio entre las esferas individuales, privadas y organizacionales, las cuales le permitirán acceder a un trabajo, conciliar su vida familiar y laboral, y ser exitosas en la organización que trabajen, considerando también que, la organización debe tener políticas con enfoque de género para ayudar a la conciliación de la vida personal y familiar de la mujer.

Asimismo, con el fin de entender la baja participación femenina en altos cargos es que las teorías: altruista-afectiva, del déficit, de estereotipos, y del mandato cultural, explican los componentes estereotipados que existen en la sociedad que no permiten a la mujer el acceso al éxito laboral imponiendo diferentes barreras y prejuicios con el fin de mantener en los altos cargos al género masculino por sobre el femenino.

Si bien las teorías son similares, este trabajo considerará que la participación de la mujer en altos cargos o cargos con mayor responsabilidad, se debe a la teoría altruista afectiva, la cual debido a la alta carga de responsabilidad en la vida familiar de la mujer no permite que esta pueda tomar una mayor responsabilidad en su trabajo. Asimismo, se complementará con la teoría de estereotipos, la que indica que, existe un sesgo de género estereotipado por los roles femeninos y masculinos dentro de una organización, los cuales no permiten que la mujer se desarrolle laboralmente ya que los cargos con mayor grado de responsabilidad están hechos para hombres, además de otro impedimento que indica que la cantidad de prejuicios organizacionales sobre la mujer detienen su ascenso laboral. De igual modo, se agregará dentro del análisis la teoría del mandato cultural, el cual al igual que la teoría altruista afectiva indica que las mujeres no acceden a altos puestos debido al grado de responsabilidad que deben tomar.

Por último, se considerará la teoría del déficit en el caso de que se compruebe una menor tasa de participación femenina laboral por casos de falta de redes debido a ausentismo laboral como licencias médicas maternales o enfermedades de sus hijos menores de un año, o por reposo que se indican en la Ley N° 21.0631 sobre el seguro para acompañamiento de niñas y niños, y si se comprueba que existe una perpetuidad de cargos masculinos sobre los femeninos.

En síntesis, la baja participación laboral femenina considerará: la responsabilidad laboral que deben asumir las mujeres en comparación con su responsabilidad familiar, la cultural laboral estereotipada dentro de la organización que indica cómo debería ser el comportamiento laboral femenino, los prejuicios dentro de la organización, y la doble jornada que deben cumplir cuando su rol es de mujer trabajadora y madre a la vez, y la perpetuidad de cargos masculinos sobre los

femeninos, además de considerar si dentro de la Secretaría existen estructuras patriarcales, involucradas con la división sexual del trabajo, el machismo y micro machismos.

Por medio de todas estas teorías se dilucidará el comportamiento repetitivo que existe entre los estamentos de la Secretaría de Relaciones Exteriores en el Ministerio de Relaciones Exteriores, en donde existe un predominio de cargos femeninos en estamentos administrativos, situación que cambia drásticamente en el estamento profesional donde se duplica la cantidad de hombres por sobre las mujeres. Por este motivo, es que se analizarán las cantidades de hombres de mujeres entre los estamentos de la Secretaría, para identificar si existen barreras que frenen el desarrollo laboral femenino, o existen algún tipo de cultura estereotipada que genera que por más de 14 años los números indiquen un mayor número de profesionales hombres que mujeres y una perpetuidad de mayores cargos de mujeres en el estamento administrativo, así mismo se estudiará si existen grados de machismo o micro machismos en el Ministerio y algún tipo de sistema patriarcal.

Para lograr comprender estas diferencias y modo sistemático en base a lo anteriormente expuesto, en que se realizarán entrevistas semiestructuradas, en las cuales se identificarán que tipo de teorías de desarrollo laboral femenino se encuentran insertas entre los estamentos de la Secretaría y así comprender el funcionamiento que permite que el Ministerio mantenga esa perpetuidad entre los estamentos. Puede ser que existan varias teorías que puedan explicar los hechos indicados en el estudio, como puede ser que predomine solo una, solo se sabrá por medio del estudio que se presentará a continuación.

CAPITULO III: TRABAJO DE CAMPO

1. Instrumento diseñado

1.1 Entrevistas Semi estructuradas

Las entrevistas fueron de carácter semiestructuradas, con un solo formato tanto para entrevistadas femeninas y masculinos, fueron de carácter formal e informal, según el grado de confianza que se generaba en el desarrollo de la entrevista.

La entrevista se dividió en tres bloques, en el primer bloque la información consistió en solicitar datos de carácter personal, tales como: edad; género; estamento y calidad jurídica. Lo anterior, con motivo de establecer un rango etario, una diferenciación de género en las preguntas, y la posición de la/el funcionario/o para el análisis. Cabe mencionar, el carácter de anonimato de las entrevistas, el cual se decidió de este modo, por las preguntas personales que se desarrollarían en las entrevistas, y así no difundir en el análisis general del estudio la información personal de cada persona que participo en las entrevistas.

En tanto, en el segundo bloque, se desarrollaron 13 preguntas que caracterizaban a la persona entrevistada, con las siguientes preguntas:

1. ¿Sus funciones están según un perfil de cargo?
2. ¿Tiene conocimientos de concursos internos de promoción?
3. ¿Se siente satisfecha/o en su puesto de trabajo?, ¿le gustaría mantenerse, ascender, cambiarse?
4. ¿Ha sido cambiada de puesto laboral arbitrariamente?
5. ¿Ud. conoce a compañeras de trabajo que hayan ascendido en el tiempo en el que Ud. ha estado en este Ministerio?
6. ¿Le preocupa su situación laboral o se siente segura?
7. ¿Tiene incidencia en el modo y ritmo de decidir su orden y prioridad de trabajo?
8. ¿Ha tenido licencias médicas dentro de los últimos dos años? ¿De qué tipo?
9. Ud. siente que ¿Ha sido menospreciada o desvalorizada con respecto a su trabajo profesional?, ¿En qué situación?
10. ¿Ud. conoce o ha vivido situaciones con sus pares de acoso laboral y/o sexual?
11. ¿Su trabajo afecta su vida personal?
12. ¿Ud. es la/el jefa/e de hogar de su casa?
13. ¿Cómo concilia su vida laboral y familiar/personal?

El motivo de las preguntas del segundo bloque era conocer en profundidad el trabajo que desarrollaba la/el entrevistada/o, según: los conocimientos acerca de

la promoción interna de la Secretaria; la satisfacción personal en el trabajo; los cambios de puesto de trabajo arbitrarios a lo largo de su trayectoria laboral; el ascenso femenino; inseguridad laboral; la incidencia personal en la forma de trabajar; el efecto de las licencias médicas de todo tipo; la desvalorización profesional; la existencia de acoso laboral y/o sexual; el grado en el que el trabajo puede afectar la vida personal; la cantidad de mujeres como jefas de hogar; y la conciliación de la vida familiar y profesional, en tanto esta puede afectar diferente a cada género.

Mientras que en el tercer bloque, se explicó de manera breve lo que es la perspectiva de género y los tipos de teorías desarrolladas en la tesis, con el texto expuesto a continuación:

“La perspectiva de igualdad de género se refiere a las diferencias biológicas, sociales, culturales y económicas entre géneros femeninos y masculinos, los cuales tratan de equilibrarse para lograr que estén en igualdad de condiciones. En este caso, nos enfocaremos al desarrollo laboral femenino y sus barreras, tales como:

- Patriarcado, en donde el género masculino es el dominante con respecto al femenino.
- Diferentes barreras que impiden el desarrollo laboral femenino, que se demuestran por medio de:
 - Desinterés femenino por adquirir más responsabilidades laborales
 - Selección preferentemente masculina en jefaturas
 - Estereotipos de género que encasillan en roles a hombres y mujeres
 - Prejuicios sobre el trabajo de la mujer
 - Preferencia femenina por mantener rol familiar o de madre por sobre mayor incidencia en su vida profesional”

Después de mencionar la explicación se presentaron a los entrevistados un total de 12 preguntas relacionadas directamente con las teorías de desarrollo laboral femenino y machismo y patriarcado.

1. ¿Considera que existe una mayor cantidad de jefaturas masculinas que femeninas?
2. ¿Considera que las mujeres en el Ministerio demuestran interés o motivación por aumentar sus responsabilidades laborales o ascender?
3. ¿Cree que se manifiestan prejuicios sobre el trabajo o desempeño laboral de la mujer en el Ministerio?
4. ¿Cree que existen estereotipos de género en las funciones de hombres y mujeres en el Ministerio?
5. ¿Considera que Ud. o las mujeres tienen las mismas capacidades, habilidades y responsabilidades, que un hombre para acceder a cargos directivos o cargos de jefaturas?, ¿Por qué?
6. ¿Ud. cree que se trata de igual forma a un hombre y una mujer en la distribución de tareas y en las reuniones de trabajo de equipo?

7. ¿Considera que hay machismo o micro machismos en el Ministerio?, ¿Puede ejemplificar con algún caso?
8. ¿Considera que existen barreras para el desarrollo laboral femenino?, ¿Cuáles?
9. ¿Considera que los hombres pueden desarrollarse laboralmente más rápido que las mujeres?, ¿Por qué?

Por último,

10. Según un estudio personal, se demostró que hiciste una mayor cantidad de hombres que mujeres en el estamento profesional y ocurre todo lo contrario en el estamento administrativo, en donde se triplica la cantidad de mujeres por hombre.
¿Tenía conocimiento de esta información?, ¿Qué opinión tiene acerca de estos datos?
11. Este mismo estudio reflejó que solo dos mujeres han sido designadas Subsecretarías y ninguna Ministra de esta cartera, ¿Qué opinión tiene acerca de esta información?
12. A modo general Ud. ¿Considera que el Ministerio mantiene una dominación masculina o una visión patriarcal?, ¿Por qué?

Las preguntas anteriores fueron enfocadas para relacionarse directamente con las teorías sobre desarrollo laboral femenino y verificación de estructuras patriarcales o grados de machismos. Las relaciones entre teorías y preguntas se desarrollarán más adelante en un apartado especial.

2 Muestra de entrevistas

2.1 Tiempo

El trabajo de campo se desarrolló durante los meses de Julio de Agosto de 2020, tiempo en el que se realizaron 21 entrevistas a funcionarias y funcionarios de la Subsecretaría de Administración General y Servicio Exterior. El desarrollo de las entrevistas se clasificó en cinco semanas de trabajo de campo, por medio de videoconferencias, según la siguiente distribución:

- Primera semana del 27 al 31 de Julio: se desarrollaron tres entrevistas.
- Segunda semana del 03 al 07 de Agosto: se desarrollaron cuatro entrevistas
- Tercera semana del 10 al 14 de Agosto: se desarrollaron ocho entrevistas
- Cuarta semana del 17 al 21 de Agosto: se desarrollaron cuatro entrevistas
- Quinta semana del 24 al 28 de Agosto: se desarrollaron dos entrevistas

2.2 Medio

El medio por el cual se realizaron las entrevistas fue por la plataforma Meet de Google, debido al contexto de pandemia de salud por el Coronavirus o Covid-19, que afectó a Chile desde inicios de Marzo de 2020.

Las entrevistas se realizaron en concertación con las y los funcionarios de la Secretaría por medio de una solicitud de un mail y en un caso por una solicitud de carta del Instituto de Asuntos Públicos Universidad de Chile, dado que una entrevistada solicitó el documento.

2.3 Muestra general

La cantidad de personas entrevistadas fueron 21, como se mencionó anteriormente, clasificada del siguiente modo:

2.3.1 Género y Rango etario

Se entrevistaron a 11 mujeres y a 10 hombres según el siguiente rango etario

Rango Etario	Femenino	Masculino	Total general
Entre 20 – 29 años	2	2	4
Entre 30 – 39 años	3	7	10
Entre 40 – 49 años	4	1	5
Entre 50 – 59 años	2	0	2
Total	11	10	21

Fuente: Elaboración propia según información de entrevistas del estudio

Según los datos la mayoría de las personas entrevistadas estaban entre los rangos de 30 a 49 años, mientras que una menor cantidad de personas de la muestra estaban entre los rangos de 20 a 29 años y una cantidad muchísimo menor entre el último tramo de 50 a 59 años.

2.3.2 Calidad Jurídica

La calidad jurídica de las/os entrevistadas/os se distribuyó según indica la información del siguiente cuadro:

Estamento	Femenino	Masculino	Total general
Planta Exterior	2	3	5
Planta Administrativa	3	0	3
Contrata	6	5	11
Administrativo	0	1	1
Suplente	0	1	1
Total	11	10	21

Fuente: Elaboración propia según información de entrevistas del estudio

Según indica la tabla de Calidad Jurídica, la mayoría de las personas se encontraba en calidad de contratado en modalidad Contrata, lo que significa que cada un año se evalúa su contratación para el año siguiente, luego la calidad de planta tanto exterior como administrativa, permite un contrato de manera indefinida en el estado, en el cual es difícil que puedas ser despedido, ya que solo en el caso de sumarios, inhabilidades o evaluaciones contenidas en la Ley 18.834 del Estatuto Administrativo pueden despedirte.

Y en una cantidad mucho menor se encuentra la calidad de administrativo y suplente, la primera es una contratación a personas que no cuentan estudios técnicos o profesionales, y el de suplencia es por designación de cargos vacantes que no pueden desempeñarse por el titular.

2.3.3 Estamento

El estamento de las/os entrevistadas/os se distribuyó según indica la información del siguiente cuadro:

Estamento	Femenino	Masculino	Total general
Servicio Planta Exterior	2	3	5
Directivo	1	0	1
Profesional	6	5	11
Administrativo	2	2	4
Total	11	10	21

Fuente: Elaboración propia según información de entrevistas del estudio

En tanto, el estamento al que pertenecían las personas entrevistadas y motivo del estudio, en primer lugar, se identificó un nuevo estamento no incluido en los Balance de Gestión Integral, el estamento de Servicio Planta Exterior, incluidos en como profesionales en el documento. En este caso, para el análisis posterior de las entrevistas se trabajará con la información entregada por las personas entrevistadas.

En segundo lugar, la mayoría de personas se concentró en el estamento profesional, dado la disposición a ser entrevistados, se logró una mayor muestra del mencionado estamento. Mientras que, el estamento de planta exterior fue el segundo con mayor cantidad de entrevistados, de los cuales dos fueron diplomáticas y tres diplomáticos. Luego, del estamento administrativo se lograron concretar cuatro entrevistas, y no se logró concretar un número mayor, dado la disponibilidad de tiempo de las personas a las que se le solicitó la entrevista, y por último, del estamento directivo se logró solo una entrevista.

CAPITULO IV: ANALISIS E INTERPRETACION DE LOS DATOS

1. Análisis global de las entrevistas

Las entrevistas desarrolladas según la información detallada en el capítulo anterior, entregaron los resultados, los que se expresarán como factores que se presentaran a continuación.

1.1 Primer bloque

1.1.1 Factor de experiencia laboral de entrevistadas/os

El factor de la experiencia laboral en años promedio de los entrevistados se presentará según el siguiente cuadro:

Estamento	Promedio años experiencia Femenina	Promedio años experiencia Masculina	Promedio Total general
Servicio Planta Exterior	6,5	7,3	6,9
Directivo	9	N/A	9
Profesional	10,8	7,2	9
Administrativo	22	3,95	12,9

Fuente: Elaboración propia según información de entrevistas del estudio

A partir de los datos, a simple vista se puede verificar una mayor cantidad de años promedio en la experiencia del género femenino, en comparación con el masculino, excepto en el servicio de planta exterior, que varía en menos de un año de diferencia. Con estos datos se podría concluir que existe una mayor cantidad de años de experiencia femenina que masculina en la Secretaria. Sin duda, la mayor diferencia se da en el estamento administrativo, en el cual es mucho mayor la experiencia femenina por sobre la masculina, y en este caso fue porque las personas entrevistadas mantenían un rango etario muy diferente, ya que, las mujeres llevaban mucho tiempo trabajando en el Ministerio y los hombres recién estaban ingresando al mundo laboral, de hecho se encontraban en el primer rango etario.

Sobre los cargos de cada entrevistada y entrevistado, estos oscilaban entre subsecretaria/o, diplomáticas/os, directoras/es, jefas y jefes, encargados,

analistas, y secretarías, se especificarán las áreas para resguardar la información personal de cada entrevistada/o.

1.2 Segundo bloque

1.2.1 Factor de conocimiento interno de perfil y de concursos internos

En tanto, sobre el factor de conocimiento del perfil interno de cada entrevistada/o, un 61% indicó que si conoce sus funciones y que estas están acorde a su perfil de cargo, el 39% restante, indicó que sus funciones eran variables dado la naturaleza de sus cargos y otros cargos más políticos no contaban con un perfil formal.

En el caso de los concursos internos de promoción, se indicó que son muy escasos, el último de planta fue en el año 2015. Mientras que la mayoría indicó que los concursos más conocidos son los de ingreso a la Academia Diplomática.

1.2.2 Factor de satisfacción laboral

El factor de satisfacción laboral indicó que un 90% de las/os entrevistadas/os, declararon sentirse satisfechos laboralmente, ya que se encontraban cómodos en su puesto laboral, habían ascendido en el tiempo que llevaban trabajando, la diversidad de funciones, sin embargo al 10% restante les gustaría hacer trabajos más desafiantes dentro de la Subsecretaría, o poder ascender.

Asimismo, a las/os entrevistados se les consultó si les preocupaba su situación laboral, la totalidad respondió que se sentía seguro en su puesto laboral actual, por lo que no se sentían preocupadas/os por algún tipo de incertidumbre laboral.

Por otro lado, la encuesta incluyó una consulta sobre cambios de puestos laborales arbitrarios, casi un 20% respondió que había sido cambiado de puesto arbitrariamente dentro de su experiencia en la Subsecretaría, y el 80% restante contestó que nunca había sido cambiado de puesto arbitrariamente. Cabe mencionar, que los cambios se dan en contextos de destinaciones que no estaban las elecciones en el caso de diplomáticos y los cambios en la Secretaría fueron conversados con las involucradas, y en un caso se dio por clima laboral.

Del mismo sentido anterior, se consultó si las/os entrevistadas/os habían sido menospreciadas/os profesionalmente, un 61% contestó que no se había sentido menospreciada/o profesionalmente, mientras que un 39% contestó que alguna vez se ha sentido menospreciada/o, por casos como: la jerarquía del Ministerio, y ser mujer, en el primer caso no se valoraban sus opiniones en cuenta por el puesto que tenían, o no se les daba prioridad a sus temas en reuniones porque

las jefaturas no lo consideraban relevante, asimismo, el trato jerárquico no era de buena forma, y en un caso particular desvalorización del trabajo por el hecho de ser mujer.

En tanto, sobre la incidencia en el modo y ritmo de decisión propia y tipo de autonomía en el trabajo personal de las personas entrevistadas, existe un alto grado de autonomía con respecto al trabajo que deben realizar, siempre definiendo prioridades con sus jefaturas o dependiendo de los lineamientos que tenga cada área.

1.2.3 Factores de caracterización personal de entrevistadas/os

Las preguntas más personales se enfocaron en consultar si las personas entrevistadas habían tenido licencias médicas los últimos dos años y el tipo en el caso de que la respuesta fuera afirmativa. En este caso 38% de las personas afirmaron nunca presentar una licencia médica en su trabajo en la Secretaria, mientras que un 43% afirmaron presentar algún tipo de licencia por accidente o por enfermedades comunes, declarando que las licencias médicas no afectaron su trabajo, y las jefaturas fueron comprensivas en los períodos de licencia médica, por otro lado, un 19% de las personas fueron mujeres que presentaron licencias de tipo maternal, variando el tipo de respuestas entre las siguientes respuestas: las licencias no afectaron su trabajo profesional y que se perdieron oportunidades de promoción.

En el caso anterior, una persona entrevistada declaró que las licencias maternales recaen sobre la mujer por lo que pueden afectar su trabajo en algún grado.

Por otro lado, se consultó si el trabajo afectaba la vida personal de las/os entrevistados, un 43% contestó que no afectaba su vida personal el trabajo, aunque en el contexto de pandemia se sentían un poco menos desconectados del trabajo, pero no les afectaba su vida personal. En tanto, un 57% declaró que si les afectaba el trabajo en su vida personal, de manera positiva monetariamente, y de manera negativa, con estrés, incertidumbre, alta carga de trabajo, una doble presencia, y la pandemia actual que con el teletrabajo involucra una mayor cantidad de tiempo dedicado al trabajo que en la oficina, por lo que no se logra una desconexión del trabajo.

Del mismo modo se consultó como se conciliaban su vida laboral y persona y si quiera jefas/es de hogar de su casa. En estos casos, un 19% indicó que era complicado conciliar su vida laboral y personal, dado que la prioridad siempre era el trabajo, las responsabilidades hacían que se llevaran trabajo a la casa y la conexión 24/7 en el caso de algunos cargos. Mientras, el 81% contestó que podía conciliar bien su vida personal y familiar, con apoyo familiar, definiendo horarios, desconectándose a horarios adecuados, y definiendo límites. A su vez, un 24%

contesto que no era jefe de hogar, debido a que era un pareja o vivían con amistades, o tenían menor responsabilidad en el hogar, por lo tanto no se consideraban jefe de hogar, por el contrario, un 38% contestó si que era jefa/e de hogar de su casa, y un porcentaje del 38% también contestó que ese rol lo compartían con su pareja en casa.

La penúltima pregunta de tipo personal realizada, se relacionó a conocer si las/os entrevistadas/os conocían o habían vivido situaciones de acoso laboral o sexual. Sobre ello, un 48% contestó no haber vivido o conocido situaciones de acoso. Pero, un 52% declaró conocer situaciones de acoso laboral o sexual dentro del Ministerio, sin embargo, ninguno declaró ser víctima de acoso de ningún tipo de acoso.

La última pregunta personal, se asoció más al tercer bloque de preguntas, y se preguntó si las personas entrevistadas conocían a compañeras de trabajo que haya ascendido estando en el Ministerio, a lo que un 95% de las respuestas fueron orientadas en responder que si conocían ascensos dentro del Ministerio, tanto de analistas a jefaturas, como los ascensos en el servicio exterior, y un 5% no respondió la pregunta.

1.3 Tercer bloque

1.3.1 Factores sobre teorías de desarrollo laboral

El tercer bloque de preguntas de la entrevista se relaciona directamente con los factores de teorías relacionadas al estudio, en un primer lugar se consulta acerca de temas relacionados con el desarrollo laboral de la mujer.

1.3.1.1 Factor de mayores jefaturas que masculinas

En un comienzo se consultó si las personas entrevistadas consideraban que existía una mayor cantidad de jefaturas masculinas que femeninas, y un 80% contestó que si habían más jefaturas masculinas que femeninas, y que esto se veía reflejado en la diplomacia, en áreas políticas, directivas, de designación por confianza del Presidente de la República, en áreas más relacionadas con la informática, y en altos puestos, mientras el 20% restante, indicó que existía una diferencia en la Secretaría en donde había una mayor presencia masculina en altos cargos en el exterior, en el área diplomática, pero en el área de administración nacional del ministerio, estaban a la par, y asimismo, indicaban un cambio que avanzaba hacia una mayor cantidad de mujeres en altos cargos y una persona no contestó.

1.3.1.2 Factor de interés femenino por aumentar responsabilidades laborales

Luego, se consultó sobre el interés o motivación que demuestran las mujeres de la Secretaría por aumentar sus responsabilidades laborales o ascender, y un 90% de las personas indicó que si han visto un interés de parte de compañeras por estudiar, profesionalizarse, y querer ascender, mientras que un 10% indicó que no ha visto tanto interés en adquirir más responsabilidades a las mujeres en comparación con los hombres, pero si ven una tendencia a que mujeres ocupen puestos de jefaturas.

1.3.1.3 Factor de prejuicios femeninos

Posteriormente se consultó si se manifestaban prejuicios sobre el trabajo o desempeño laboral de la mujer en el Ministerio, un 23% indicó que no, por el contrario, un 77% indicó que si existían prejuicios sobre el trabajo de la mujer, dado que ha sido históricamente un Ministerio de hombres; por la no existencia de secretarios hombres; existencia de prejuicios de género; por el físico de la mujer; comentarios sobre la labor de madre que debe ser compatibilizada con el trabajo; por licencias maternales; un patriarcado conservador inserto en la organización; inseguridad de la mujer; hombres machistas pero poca cantidad; la existencia de muchos hombres; fertilidad femenina; comentarios sobre que las mujeres deben ser buenas en todo; comentarios sobre su trabajo.

1.3.1.4 Factor sobre estereotipos de género

En tanto, ligado al tema anterior, se consultó si creían que existían estereotipos de género, un 14% indicó que no consideraban que existiesen estereotipos de género, dado que las competencias importaban más en los cargos, indicando que faltaba un recambio de estructura ministerial en base a las labores de secretaria. Mientras que el 86% restante, indicó que si existían estereotipos de género tan todos los niveles de la organización, remarcándose más en el estamento administrativo con una alta cantidad de mujeres de secretarias y ningún secretario, mientras que en puestos de diplomacia o altos cargos, existía una prevalencia de altos cargos masculinos, asimismo se manifestaba en las celebraciones del día de la madre y del padre, también afirmaron que algunos cargos se asociaban a hombres como áreas de política interior y exterior, presupuesto o finanzas, y en cambio, áreas de recursos humanos y gestión se asociaban a mujeres, y por último, comentaban que los auxiliares eran en su mayoría hombres.

1.3.1.5 Factor sobre la igualdad de capacidades, habilidades y responsabilidades entre hombres y mujeres para acceder a cargos de jefaturas

Sobre la consideración de igualdad de capacidades, habilidades y responsabilidades entre hombres y mujeres para acceder a cargos de jefaturas, todas las personas entrevistadas indicaron que tenían las mismas capacidades y habilidades, sin embargo, las responsabilidades variaban, ya que generalmente la mujer tenía más responsabilidades en el hogar que el hombre lo que las desvalorizaba en acceder a altos cargos, asimismo se recalzó que en algunos casos las mujeres no tienen las oportunidades de acceder a altos cargos por la jerarquía que caracteriza al Ministerio, asimismo indicaron la falta de condiciones para que esto se realizará, dado que la mujer podría ser mejor que el hombre en altos cargos.

1.3.1.6 Factor de las barreras para el desarrollo laboral femenino

Continuando con las preguntas, se consultó a las personas entrevistadas si consideraban que existían barreras para el desarrollo laboral femenino, y un 19% indicó que no consideraba que existiesen barreras para las mujeres, por otro lado, un 81% indicó que si existían barreras invisibles para el desarrollo laboral de la mujer, por las responsabilidades en el rol familiar que deben cumplir, por barreras culturales y jerárquicas del ministerio, por considerar que las mujeres son más complicadas por la fertilidad, se vinculan a barreras familiares, por el techo de cristal, menor cantidad de beneficios en diplomacia a la mujer que al hombre, por el cuidado de hijos, por la poca representación femenina, o por obstáculos como el tiempo o la capacidad de adquirir conocimiento.

1.3.1.7 Factor sobre un desarrollo laboral masculino más rápido que el femenino

En cuanto al desarrollo laboral masculino más rápido que el femenino, un 29% cree que están a la par hombres y mujeres, mientras que en oposición a esos comentarios, un 67% indica que si existe un desarrollo laboral masculino más rápido que el género femenino, dado que, el hombre es más ambicioso y tiene cierta credibilidad sobre otros colegas; los hombres se perciben como mejor preparados en comparación con las mujeres; la mayor responsabilidad de mujeres en el hogar afecta el trabajo; los hombres mantienen un equilibrio cuando son padres y profesionales; dificultades externas impuestas por la sociedad; la cultura chilena; por habilidades sociales; ahora se está mermando con la introducción de la mujer a la profesionalización y mundo laboral. Por último, un 4% cree que es subjetivo y depende de la/el funcionario/o.

1.3.2 Preguntas sobre patriarcado y machismo

1.3.2.1 Factor sobre igual trato entre hombres y mujeres en la distribución de tareas y en las reuniones de equipo

Respecto al igual trato entre hombres y mujeres en la distribución de tareas y en las reuniones de equipo, un 19% cree que no se trata de igual forma a ambos géneros por micro machismos en la cultura del ministerio, mientras que otro 19% cree que es relativo o depende del caso, ya que, depende de la jefatura, el grado de confianza, la existencia de un sesgo cultura, o la existencia de cargar con más trabajo a quien rinde más. Por el contrario, un 62% indica que si existe una igualdad en la distribución de tareas entre hombres y mujeres, indicando que están a la par.

1.3.2.2 Factor sobre machismo o micro machismo

Ahora bien, se preguntó directamente si las/os entrevistados consideraban que existía machismo o micro machismo dentro del Ministerio, un 14% indica que no hay machismo o micro machismo, por otro lado un 86% indica que si existe machismo y micro machismo en el Ministerio, en el lenguaje, en la elección de cargos, en comentarios por el estado de animo de la mujer, por situación sentimental, por físico, en las comisiones de servicio se destinan a más hombres que mujeres, en las entrevistas de ingreso a la academia, y la existencia de una cultura masculina dentro de la organización.

1.3.2.3 Factor sobre cantidad de mujeres en estamento profesional y administrativo

Las últimas tres preguntas se desarrollaron del siguiente modo: la primera pregunta fue: si las personas entrevistadas estaban al tanto que existía una mayor cantidad de hombres en el estamento profesional, y por el contrario en el estamento administrativo la cantidad de mujeres se triplicaba por cada hombre. En base a lo anterior, un 19% de las/os entrevistadas/os comentaron que les pareció chocante o no sabían de la información indicada, y podría ser porque las labores administrativas se asocian a secretarias, ya que son más organizadas y labores profesionales a hombres.

Por otro lado, un 81% indicó que si sabían de la tendencia del estamento administrativo, dado que, todas las secretarias son mujeres, y hay pocos hombres en estamento administrativo quienes están en cargos de analistas generalmente,

asimismo, indicaron que se trataba de un reflejo del sector público chileno, como una variable histórica; también se daba por estereotipos los cuales promueven que la secretaria debe ser mujer y los hombres deben estar en el servicio exterior; se comentó la existencia de un sesgo entre estamentos; la inamovilidad de cargos de secretarías desde finales de los 80. Asimismo indicaron que un recambio generacional podría mermar esta diferencia y la existencia de paridad de género.

1.3.2.4 Factor cantidad de mujeres en cargos de alta confianza

En el mismo sentido que la pregunta anterior, se consultó por la cantidad de mujeres designadas en cargos de alta confianza, ya que solo ha habido una Ministra y una Subsecretaría. En tanto, las/os entrevistadas/os, comentaron que es un tema complejo, y lamentable, terrible, es muy representativo del machismo del Ministerio, en donde se enjuician a las mujeres que ascienden, indica la gran falta de paridad de género, la necesidad de cambiar la cultura organizacional, la capacidad de libertad que tiene el hombre por su rol, por sobre el de la mujer, y cumple con un estereotipo.

1.3.2.5 Factor de dominación patriarcal

Por último, se preguntó si consideraban que el Ministerio mantenía una dominación patriarcal, a lo que un 10% de las/os entrevistadas/os respondieron que no, pero la mujer debía validarse en comparación con el hombre, y era una dominación equitativa entre hombres y mujeres, o que no consideraban que existiese una dominación patriarcal. Por el contrario, un 90% indicó que existía una dominación patriarcal en el Ministerio, que se daba por la jerarquía del ministerio, donde predomina la masculinidad, los estamentos del ministerio, el machismo en cargos, estereotipos de género en cargos, sistema patriarcal, el techo de cristal, temas de índole generacional y depende de la autoridad determinada por la/el Presidente si tiene una mirada de género, se verá reflejado en el Ministerio. Y algunos tienden a pesar que esta dominación va en retroceso, y van avanzando a un punto de equilibrio.

2 Análisis de relación entre factores y teoría de igualdad de género

2.1 Teorías, variables y análisis

En base a las teorías expuestas en el capítulo del marco teórico y las respuestas de las entrevistas semiestructuradas revisadas en el presente capítulo en el punto uno, es que se presentará un cuadro resumen que incluirá las teorías y sus variables respectivas para posteriormente dar paso a un análisis sobre cada teoría en particular y en el siguiente capítulo generar un análisis global sobre los datos analizados en este punto.

En un primer lugar, cabe mencionar que los factores relacionados a las primeras del primer y segundo bloque de la entrevista, tales como: factor de experiencia laboral, factor de conocimiento interno de perfil y de concursos internos, factor de satisfacción laboral, factores de tipo personal, no inciden en el modo de análisis de las entrevistas relacionadas con las teorías. Lo anterior, dado que, estos factores no inciden negativamente en la vida de las y los entrevistadas/os, todo lo contrario, mantienen una experiencia laboral considerable, se sienten a gusto en su puesto de trabajo, y no se obtuvieron antecedentes considerados para relacionarlos a teorías sobre el desarrollo laboral de la mujer.

En segundo lugar, preliminarmente se presentará un cuadro resumen a continuación que indica si las preguntas realizadas en las entrevistas se relacionan con las teorías propuestas en el capítulo del marco teórico.

Factores/Teoría	Techo del cristal y del laberinto	Altruista-efectiva	Déficit	Estereotipos descriptivos y prescriptivos	Mandato cultural	Patriarcado y machismo
1.Mayor cantidad de jefaturas masculinas	Si	No	Si	Si	Si	Si
2.Motivación e interés por aumentar responsabilidades laborales	Si	No	No	Si	No	No
3.Prejuicios	Si	No	Si	Si	Si	Si
4.Estereotipos	Si	Si	Si	Si	Si	Si
5.Igualdad de capacidades, habilidades y responsabilidades entre géneros	Si	Si	No	Si	Si	Si
6.Barreras para el desarrollo laboral femenino	Si	Si	Si	Si	Si	Si
7.Desarrollo laboral masculino más rápido que el femenino	Si	No	Si	Si	Si	Si
8.Distribución de tareas en reuniones por género	No	No	No	No	No	No
9.Machismo o micro machismo	Si	Si	Si	Si	Si	Si
10.Mayor proporción de más mujer en estamentos administrativo y menor en estamento profesional	Si	Si	Si	Si	Si	Si
11.Cantidad de mujeres en puestos de alta confianza (Subsecretarias o Ministras)	Si	Si	Si	Si	Si	Si
12.Dominación patriarcal	Si	Si	Si	Si	Si	Si

En base al cuadro anterior, en donde se relacionaron las preguntas realizadas en la entrevista con las teorías expuestas en el marco teórico, a simple vista se demuestra la existencia de la mayoría de las teorías en las preguntas por tanto se analizará cada teoría en concordancia con las preguntas y tipos de respuestas realizadas en la entrevista.

A modo general, se ve claramente una predominancia de la teoría del patriarcado y machismo, así como de la teoría de estereotipos en las respuestas de las entrevistas, y por consiguiente una alta cantidad de respuestas relacionadas con las teorías del techo de cristal y del laberinto, además de las teorías del déficit y del mandato cultural, y en menor medida la teoría altruista – afectiva.

2.2. Relación de entrevista con teorías

Por tanto, se desglosará cada pregunta y se relacionará con cada teoría, y con ello, más adelante generar un análisis global.

2.2.1 Factor mayor cantidad de jefaturas masculinas en la Secretaría

Según la percepción de las y los entrevistados, se hizo una distinción entre las jefaturas masculinas, dado que según comentaron, el Ministerio mantiene una estructura patriarcal, que históricamente se ha reproducido, y si bien diferenciaban entre jefaturas en el exterior y en el territorio nacional, ya que, encontraban que existía una mayor cantidad de jefaturas, embajadores y diplomáticos masculinos en el exterior, que en la secretaría de administración general dentro del país. Comentando que, según su perfección había una equidad en jefaturas en la secretaria nacional, sin embargo, los ministros, jefaturas de gabinetes y áreas políticas los cargos eran perpetuados por hombres.

Dado lo anterior, en concordancia con el cuadro anterior, se encuentran las siguientes teorías, por los siguientes motivos

Preguntas /Teoría	Techo del cristal y del laberinto	Altruista-efectiva	Déficit	Estereotipos descriptivos y prescriptivos	Mandato cultural	Patriarcado y machismo
1.Mayor cantidad de jefaturas masculinas	Si, a pesar de la alta cantidad de jefaturas hombres, las mujeres con estudios y experiencia han logrado superar las barreras y lograr llegar a conseguir altos cargos	No	Si, dado los estereotipos y la perpetuidad de altos cargos masculinizados	Si, dado el rol que define a las mujeres como amas de casa y no como Jefatura.	Si, por la falta de procedimientos de conciliación laboral/familiar	Si, doble presencia, mayor cantidad de responsabilidades en el hogar no permiten un buen desarrollo laboral

Según la descripción anterior, en la Subsecretaría se encuentra una mayor cantidad de hombres en puestos de jefaturas, a pesar de que más mujeres están consiguiendo puestos de jefaturas y demostrando que pueden estar en estos cargos, los estereotipos y la cultura del Ministerio reproduce sistemáticamente la elección de hombres jefaturas y diplomáticos en un grado sostenido,

diferenciando si, las jefaturas de la secretaria a nivel nacional, en donde las mujeres han equiparado a los hombres en cargos de jefaturas y directivos, según la percepción de los entrevistados.

2.2.2 Factor motivación e interés femenino por aumentar responsabilidades laborales

En tanto, sobre la motivación e interés de las mujeres por aumentar sus responsabilidades en el trabajo, o perfeccionarse, la mayoría de las/os entrevistadas/os declaró que si existía un interés de las mujeres por seguir estudiando, para tener un título universitario o técnico, ya sea por perfeccionamiento o por motivación económica. Asimismo, dieron ejemplos de ascensos de analistas que pasaron a ser Jefaturas por los conocimientos que adquirirían por su experiencia.

Preguntas/Teoría	Techo del cristal y del laberinto	Altruista-efectiva	Déficit	Estereotipos descriptivos y prescriptivos	Mandato cultural	Patriarcado y machismo
2.Motivación e interés por aumentar responsabilidades laborales	Si, ya que atraviesan las barreras a través de estudios y perfeccionamiento	No aplica	No aplica	Si, dado que rompen con el estereotipo del comportamiento de las mujeres	No aplica	No aplica

Lo anterior, confirma la existencia de solo dos de las teorías indicadas en el marco teórico, primero porque las mujeres logran atravesar el techo de cristal y el laberinto de obstáculos personales y laborales y logran perfeccionarse y ascender, a pesar los estereotipos que se presenten por el rol de la mujer en la sociedad chilena, las mujeres superan estas barreras y se profesionalizan y perfeccionan dejando de lado la teoría y el comportamiento estereotipado de cómo deberían ser las mujeres y superándose personal, profesional y socialmente.

2.2.3 Factor de prejuicios en la Secretaria

En este caso, según las/os funcionarios/os entrevistados, más de un 70% indico que si existían los prejuicios, definiendo que la mayoría del tiempo se daba en el lenguaje de personas con más edad, o se daban por comentarios relacionados con el físico y fertilidad femenina, por la compatibilidad femenina entre trabajo/hogar, por las cuestionadas licencias maternales que involucran un tiempo de ausencia en la vida laboral femenina, asimismo indicaron cuestionamientos sobre su trabajo dada la estructura patriarcal conservadora de la institución.

Preguntas /Teoría	Techo del cristal y del laberinto	Altruista-efectiva	Déficit	Estereotipos descriptivos y prescriptivos	Mandato cultural	Patriarcado y machismo
3.Prejuicios	Si, dado que el proceso de ascenso laboral la mujer está en un entorno que la cuestiona por el hecho de ser mujer	No, dado que los prejuicios no indican que la mujer no se ascender	Si, por preferencia de hombres en cargos dado que la mujer está en período de fertilidad	Si, dado que encasillan el comportamiento de una mujer	Sí, porque no se considera la doble presencia femenina, y se les considera incompatibles para tener más responsabilidades por el hecho de ser mujer	Si, el cuestionamiento sobre los periodos de fertilidad de la mujer y su incompatibilidad la elección de altos cargos

Por tanto, los prejuicios se dan en casi todas las teorías excepto en la altruista efectiva, estos generan barreras en la vida laboral, dado que encasillan a la mujer en un modelo a seguir estereotipado que no debiese darse por supuesto, además que son prejuicios que solo afectan a las mujeres y no afectan a los hombres, nadie cuestiona a un hombre si se convierte en padre, de hecho las leyes casi no promueven la figura paternal en el cuidado de hijos, a excepción de la ley del post natal parental que puede ocupar unas semanas del post natal para el cuidado del bebe, pero no lo hace parte desde el nacimiento, solo permite unos días de permiso por nacimiento de un hijo, y la mujer que se convierte en madre debe adquirir todas las responsabilidades y dejar de lado su trabajo por medio de una licencia por ser madre.

Asimismo, se le cuestiona su fertilidad, su físico, y su modo de trabajo, cuestionamientos que no se dan en sentido contrario hacia los hombres.

2.2.4 Factor de estereotipos

Sobre los estereotipos un 86% de las personas entrevistadas estuvieron de acuerdo en la existencia de estereotipos en la organización, remarcando en ejemplos tales como que las secretarias eran solo mujeres por considerar que el puesto está definido para labores femeninas asociadas con la organización, planificación y trato interpersonal, los auxiliares son en su mayoría hombres, relacionados a estafetas y personas que debían hacer encargos dentro y fuera de la organización. Además, comentaron que la mayoría de diplomáticos eran hombres, y existían pocas diplomáticas mujeres, a pesar de que se estaba intentando disminuir esa brecha desde hace unos 10 años, sin embargo, los altos puestos de la diplomacia están en manos de hombres. Por último, en consiguiente a lo anterior, se indicó que, en las jefaturas asociadas a cargos relacionados con política interior y exterior, presupuestos y finanzas, cercanas a áreas racionales eran cargos ocupados por hombres, mientras que por el contrario áreas de gestión, recursos humanos y planificación se asociaban más a cargos ocupados por mujeres.

Preguntas /Teoría	Techo del cristal y del laberinto	Altruista-efectiva	Déficit	Estereotipos descriptivos y prescriptivos	Mandato cultural	Patriarcado y machismo
4.Estereotipos	Sí, porque las mujeres deben atravesar las barreas impuestas por la sociedad por su género	No aplica	Sí, dado que aumenta y reproduce el tipo de cultura estereotipada	Sí, dado que por el hecho de ser mujer son encasilladas personal y profesionalmente	Sí, por la incompatibilidad de la mujer estereotipada en roles directivos	Sí, por la reproducción de culturas dominadas por hombres

Al igual que en los prejuicios, todas las teorías se encuentran en la cultura estereotipada que se identifica en la organización, menos la altruista-afectiva. Por tanto, existen estereotipos fuertemente marcados en la institución, que no han permitido romper las brechas en la diplomacia entre hombres y mujeres, ni han

podido generar una nueva visión en cargos estereotipados como las secretarías, auxiliares, jefaturas, embajadores, y ministro.

2.2.5 Factor sobre la igualdad de capacidades, habilidades y responsabilidades entre géneros

En este caso, todas las personas entrevistadas indicaron que si bien ambos géneros tienen la mismas capacidades y habilidades para acceder a cargos de jefatura, las responsabilidades eran las que diferenciaban a los hombres y mujeres, dado que familiarmente no se encontraban en igualdad de condiciones, ya que la mujer adquiriría muchas más responsabilidades familiares si no contaban con una red de apoyo o equilibrio familiar de responsabilidades.

Preguntas /Teoría	Techo del cristal y del laberinto	Altruista-efectiva	Déficit	Estereotipos descriptivos y prescriptivos	Mandato cultural	Patriarcado y machismo
5. Igualdad de capacidades, habilidades y responsabilidad es entre géneros	Si, las mujeres logran atravesar las barreras independiente de sus responsabilidad es	Si, en este caso a pesar de tener altas responsabilidades las mujeres logran equilibrarlas y ascender	No	Si, ya que la sociedad impone las responsabilidades que deben tener las mujer en el cuidado de hijos y del hogar	Si, dado que la organización considera a la mujer como cuidadora de familia y no contempla la doble presencia	Si, porque la sociedad reproduce el rol femenino con mayores responsabilidades familiares y de cuidado en comparación con el rol masculino que no se consideran

Por tanto, se visibiliza que aunque las mujeres tienen las mismas capacidades y habilidades que los hombres, la diferencia radica en el tipo de rol que implica un mayor tipo de responsabilidad en la vida de las mujeres, el cual es impuesto por la sociedad, pero esto no es una variable que impida el crecimiento profesional femenino, ya que las mujeres logran generar un equilibrio entre sus responsabilidades y ascender o desarrollarse a la par con los hombres.

2.2.6 Factor de barreras para el desarrollo laboral femenino

Un 81% de las/os entrevistadas/os indico que si existían barreras invisibles para el desarrollo laboral femenino, calificando este por mayor cantidad de responsabilidades por su rol en la sociedad, la jerarquía del ministerio, la fertilidad femenina, indicando la existencia de una techo de cristal, menores beneficios en la organizaciones y poca representación femenina en cargos de decisión.

Preguntas /Teoría	Techo del cristal y del laberinto	Altruista-efectiva	Déficit	Estereotipos descriptivos y prescriptivos	Mandato cultural	Patriarcado y machismo
6. Barreras para el desarrollo laboral femenino	Si, por la existencia de obstáculos invisibles	Si, por las mayores responsabilidades familiares que afectan la vida femenina	Si, por la cultura estereotipada y discriminación social	Si, por la jerarquía masculinizada del ministerio, que impide el desarrollo laboral de la mujer	Si, la organización no ha desarrollado una fuerte paridad de cargos en el exterior, pero si en el territorio nacional	Si, por el cuestionamiento a la fertilidad femenina, el techo de cristal, la jerarquía ministerial y los estereotipos de género

En este caso se dan todas las teorías, dada la cultura organizacional patriarcal inserta en el Ministerio, que provoca que las barreras sean variadas y no se desarrollen programas de paridad de género, solo se continúa con la jerarquía histórica del ministerio en los cargos y se perpetúan los cargos masculinos por

sobre los femeninos, dada la existencia de fuertes estereotipos dentro de la organización.

2.2.7 Factor de desarrollo laboral masculino más rápido que el femenino

Un 67% de las personas entrevistadas comentaron que el desarrollo laboral masculino era más rápido que el femenino, por el rol y estereotipo que se concibe por el hecho de ser hombres, tales como: la ambición, credibilidad, mejor preparación, menores responsabilidades en el hogar y consideran que la paternidad no afecta su trabajo.

Preguntas /Teoría	Techo del cristal y del laberinto	Altruista-efectiva	Déficit	Estereotipos descriptivos y prescriptivos	Mandato cultural	Patriarcado y machismo
7.Desarrollo laboral masculino más rápido que el femenino	Si, dadas las barreras de equilibrio familiar/profesional que debe atravesar la mujer	No aplica	Si, por una mayor contratación masculina por el rol del hombre por sobre la mujer	Si, totalmente, dado la percepción del rol femenino en la sociedad	Si, la organización no considera la doble presencia y el rol femenino	Si, por los estereotipos creados

El desarrollo masculino más rápido que el femenino, obedece a estereotipos creados y perpetuados en la sociedad chilena, que impiden el desarrollo laboral femenino en este caso.

2.2.8 Factor de distribución de tareas en reuniones por género

En este caso, un 62% de las personas indico que existía una paridad en la distribución de tareas en las reuniones de equipo, y otro porcentaje consideraba que se trataba del modo de trabajar de la jefatura, pero el género no influía en la distribución de tareas.

Preguntas /Teoría	Techo del cristal y del laberinto	Altruista-efectiva	Déficit	Estereotipos descriptivos y prescriptivos	Mandato cultural	Patriarcado y machismo
8.Distribución de tareas en reuniones por género	No Aplica	No Aplica	No Aplica	No Aplica	No Aplica	No Aplica

En este resultado las teorías no se aplican dado que no se comprobó la existencia de una distribución mayor en las tareas hacia las mujeres en comparación con los hombres en el caso de las reuniones de equipo.

2.2.9 Factor de machismo o micro machismo

Un 86% de las personas entrevistadas consideraron que existe machismo o micro machismo en el ministerio, esto por medio del lenguaje, la elección en los cargos, comentarios hacia las mujeres con respecto a su situación sentimental, estado de ánimo, el físico, asimismo en otra área se consideró que se destinaban en comisiones de servicio y diplomacia a hombres que a mujeres, dada la existencia de una cultura masculina en la organización.

Preguntas /Teoría	Techo del cristal y del laberinto	Altruista-efectiva	Déficit	Estereotipos descriptivos y prescriptivos	Mandato cultural	Patriarcado y machismo
9. Machismo o micro machismo	Si, es una barrera que impide el ascenso femenino	Si, aumenta la cantidad de responsabilidades femeninas	Si, dado el estereotipo femenino	Si, define el comportamiento de la mujer y le impide progresar	Si, la organización no muestra un alto grado de compromiso en la paridad laboral	Si, por el lenguaje, los estereotipos, y el predominio de la masculinidad

El machismo se puede ver que involucra todas las teorías, y están insertas en la organización en diferentes niveles, desde el más básico como lo es el lenguaje, hasta el más profundo como es la cultura masculina que no ha permitido mayores oportunidades de altos cargos y ascensos femeninos, sobretodo en la diplomacia.

2.2.10 Factor de mayor proporción de más mujer en estamento administrativo y menor en estamento profesional

Un 81% de las personas entrevistadas indicaron que conocían esta proporción, o la percibían, por la mayoría de mujeres en puestos de secretaria, y hombres en cargos de auxiliares, en servicio exterior o en cargos de mayor toma de decisiones, y comentaban que se daba por un sesgo entre estamentos, una inamovilidad de cargos, y por supuesto por estereotipos de género en los cargos.

Preguntas /Teoría	Techo del cristal y del laberinto	Altruista-efectiva	Déficit	Estereotipos descriptivos y prescriptivos	Mandato cultural	Patriarcado y machismo
10. Mayor proporción de más mujer en estamento administrativo y menos en estamento profesional	Si, por los estereotipos que encasillan a las mujeres	Si, al mantener la inamovilidad de cargos y no la promoción o ascenso	Si, por los estereotipos de ambos géneros	Si, dado que se define que la mujer estereotipadamente debe ser secretaria	Si, la cultura de la organización no ha dado paso a difuminar la cultura estereotipada	Si, por los estereotipos de cargos de hombres y mujeres

2.2.11 Factor de cantidad de mujeres en puestos de alta confianza

En este caso, la mayoría de las personas entrevistadas, comento que le parecía lamentable la cantidad de autoridades femeninas designadas por grado de confianza del/la presidente del país, y lo consideraron como un reflejo del machismo del ministerio, que enjuicia a las mujeres cuando asumen cargos de poder, y que cumplían nuevamente con estereotipos impuestos por la sociedad chilena.

Preguntas /Teoría	Techo del cristal y del laberinto	Altruista-efectiva	Déficit	Estereotipos descriptivos y prescriptivos	Mandato cultural	Patriarcado y machismo
11. Cantidad de mujeres en puestos de alta confianza (Subsecretarias o Ministras)	Si, el machismo impide la designación de mujeres	No	Si, por los estereotipos	Si, dado socialmente la mujer no está en puestos de poder porque ese no es su lugar social	Si, la organización no promueve altos cargos femeninos	Si, por los estereotipos y el enjuiciamiento

La altamente dispar cantidad de mujeres en cargos de confianza política responde a una sociedad chilena machista que considera que los hombres deben estar en cargos de decisión sobretodo en cargos de relaciones exteriores y diplomacia, lo que no promueve una igualdad de género en los cargos y

demuestra que se reproduce el sistema patriarcal chileno dentro de la organización.

2.1.12 Factor de dominación patriarcal

Un 90% indicó que existía una dominación patriarcal que se manifestaba por la jerarquía masculina del ministerio, los estereotipos de género, el machismo en cargos, un sistema patriarcal, el techo de cristal, la falta de una mirada de género en los cargos y la validación de un cargo femenino a diferencia de uno masculino.

Resultado /Teoría	Techo del cristal y del laberinto	Altruista-efectiva	Déficit	Estereotipos descriptivos y prescriptivos	Mandato cultural	Patriarcado y machismo
12.Dominación patriarcal	Si, por los estereotipos, y las barreras invisibles, como la validación de cargos femeninos	No	Si, porque el machismo promueve los estereotipos laborales femeninos	Si, por la definición de roles estereotipados que se reproducen en la Secretaría	Si, por la falta de mirada de género en cargos	Si, por los estereotipos, el sistema patriarcal,

Entonces, la dominación patriarcal en la Secretaria es un hecho, respaldado por las teorías, ya que se dan constantes estereotipos en los cargos, aparte de que las mujeres deben validarse cuando ingresan a altos cargos, y la existencia de un techo de cristal que demuestra las barreras por el machismo que existe dentro de la organización.

CAPITULO V: CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

A modo general, después de revisar cada factor con las teorías, se puede comenzar a decir que, existe una cultura machista en la Secretaría, que tiene arraigado consigo estereotipos de roles femeninos y masculinos presentes tanto en el territorio nacional como en el exterior.

Asimismo, la mayoría de las teorías de desarrollo laboral femenino: del techo de cristal, del laberinto, del déficit de estereotipos, del mandato cultural y de patriarcado y machismo se encuentran en la Secretaría. Lo anterior, ha quedado demostrado por medio de las entrevistas en profundidad realizadas a funcionarias y funcionarios de la Secretaría quienes en su mayoría concordaron en que existían los siguientes factores que obstaculizan el desarrollo laboral dentro de la organización.

Factores de desarrollo laboral relacionados con una perspectiva de igualdad de género

Factor	Ponderación	Problema	Efecto	Propuestas
Satisfacción laboral	Alta	Descontento con trabajo	En este caso la mayoría de personas estaba muy satisfecha y cómoda en su cargo laboral	Promover ambientes positivos dentro de la organización
Acoso laboral y/o sexual	Baja	Insatisfacción y dificultad profesional y personal	En este caso solo se comentaron casos de acoso, por tanto no afectan la perspectiva de igualdad de género	Mejorar canales de acceso a denuncias por acoso y generar seguimiento de casos particulares
Doble presencia femenina	Media	Las mujeres tienen mayores responsabilidades en el hogar que los hombres	Preocupación en horas laborales por responsabilidades en el hogar, pero en este caso no afecta el trabajo femenino	Generar políticas enfocadas en la doble presencia femenina
Ausentismo por licencias maternales	Nula	Discontinuidad en el trabajo femenino	En este caso, las licencias maternales no afectan en el trabajo femenino, pero culturalmente se castiga.	Incentivar y proponer espacios y ambientes positivos sobre la maternidad
Oportunidad de ascenso	Baja	No se producen muchos concursos de promoción	Baja posibilidad de ascenso, a pesar de que eso ha cambiado en los últimos años según entrevistadas/os	Generar concursos de promoción paritarios
Edad promedio de funcionarias/os	Alta	Perpetuidad en cargos	Las funcionarias/os permanecen en sus mismos puestos de trabajo y no ascienden	Incentivar programas de estudios y capacitación
Prejuicios	Muy Alta	Cuestionamiento del rol de la mujer generalizado	No se promueven los cargos por la cantidad de responsabilidades familiares que se le atribuyen al rol de la mujer	Generar planes para mitigar doble presencia y crear charlas para disminuir prejuicios sobre la mujer
Estereotipos	Muy Alta	Definición de rol femenino con negatividad	Baja participación femenina en altos cargos	Promover selección femenina en altos cargos y diplomacia
Machismo	Muy Alta	Hombres se sienten superior a las mujeres profesionalmente	No permiten el acceso altos cargos por la perpetuidad y sentimiento de superioridad masculina	Crear procedimientos de selección en cargos con paridad de género
Jerarquía ministerial	Muy Alta	Históricamente no ha cambiado la proporción de hombres y mujeres en cargos	Poco acceso femenino a altos cargos	Promover la selección femenina en altos cargos
Sistema patriarcal	Muy Alta	Los hombres mantienen puestos de poder y no	Se considera a la mujer en labores relacionadas con la	Promover el liderazgo femenino

		permiten el ingreso a mujeres	emocionalidad y no se permite que este en altos cargos	
Diplomacia masculinizada	Muy Alta	Baja cantidad de mujeres en la diplomacia	Perpetuidad masculina en cargos diplomáticos, sin dar paso a las figuras femeninas en estos cargos	Aumentar cantidad de ingreso a Academia Diplomática en un 60% de mujeres anualmente para generar un cambio a futuro. Incentivar el retiro de hombres en diplomacia desde los 60 años
Desarrollo laboral femenino	Medio	Mujeres no acceden a cargos por preparación o desequilibrio de responsabilidades hogar/laborales	En este caso, se toman en cuenta, pero la mayoría de mujeres demuestra ganas de seguir profesionalizándose	Promover capacitaciones y cursos de perfeccionamiento con 60% de ingreso para mujeres en cada caso
Desarrollo laboral masculino	Medio	Hombres por tener menos responsabilidades acceden a mejor cargos que las mujeres	En este caso, si se toma en cuenta el género en la selección de cargos, por los roles de hombres y mujeres en la sociedad	Incentivar y proponer espacios y ambientes positivos sobre la maternidad, y disminución de estereotipos sociales

Por tanto, respondiendo a la pregunta central de este estudio sobre “¿Qué factores laborales obstaculizan una perspectiva de desarrollo laboral con igualdad de género entre los estamentos de la Secretaría y Administración General y Servicio Exterior del Ministerio de Relaciones Exteriores?”, se demostró por medio del trabajo de campo según las ponderaciones los siguientes factores:

- Muy alta ponderación de prejuicios, estereotipos de género, machismo, jerarquía ministerial, sistema patriarcal y diplomacia masculinizada, los que van directamente relacionados con los datos sobre la alta cantidad de hombres en el estamento profesional, mientras que por el contrario se identificó una alta cantidad de mujeres en cargos de secretaría, en este mismo sentido, la creencia sobre el rol de la mujer en la sociedad chilena se replica en la secretaria, donde se cree que las mujeres por tener más responsabilidades en el hogar no pueden rendir en el trabajo igual que los hombres. Situación que podría cambiar, si se promueve la inserción de la mujer en altos cargos, se realizan charlas sobre estereotipos, prejuicios y sistemas patriarcales, para que las funcionarias/os no den por hecho la réplica de la sociedad chilena en los cargos nacionales e internacionales de la secretaria.
- Alta satisfacción laboral, la cual si bien es un aspecto positivo, se podrían promover espacios de conocimiento de estereotipos para el conocimiento y mejor trato de funcionarias y funcionarios. Por otro lado, el factor alto de edad de funcionarios y funcionarias genera una perpetuidad de cargos, en la cual debiese promoverse la jubilación de funcionarios en altos cargos, para abrir espacios de inserción femenina en altos cargos.
- Media ponderación en factores de doble presencia femenina y desarrollo laboral femenino y masculino, en los cuales si bien se generan por una mayor responsabilidad femenina en la vida personal y familiar en comparación con los hombres, esta no era una barrera que impidiera en desarrollo laboral femenino, por tanto, se plantea generar planes de mitigación en el caso de la doble presencia y aumentar la cantidad de

políticas internas para promover un equilibrio entre las responsabilidades femeninas que son diferentes a las masculinas dada la sociedad chilena.

- Baja ponderación en temas de acoso laboral y/ sexual, ya que las personas entrevistadas solo comentaron casos, pero muy pocos fueron víctimas de estos, por tanto, se propone mejorar los canales de denuncia y promover el seguimiento en casos. Mientras que, por otro lado, el factor de ascenso laboral femenino, mantiene una ponderación baja, dado que no se manifiestan concursos de promoción internos, por tanto, se propone que estos aumenten, a pesar de que se dieron muchos casos de ascensos laborales femeninos, esto se debería promover en la diplomacia, ya que lo ejemplos eran en la secretaria a nivel nacional, pero esto no se generaba con mucha frecuencia dada la carrera diplomática del ministerio, la cual no genera muchos espacios de promoción por el estamento que tienen.
- Nula ponderación en el factor de ausentismo por licencias médicas, esto es un buen factor que indica que las mujeres a pesar de presentar licencias médicas eso no genera que su trabajo se vea interrumpido, sin embargo, la cultura de la secretaria, se encuentre sesgada y genera comentarios de pasillos por las licencias maternas, cultura que debiese ser reprochada socialmente, pero se reproduce, por tanto, se indicaría generar charlas de estereotipos, roles, y promover la disminución de una cultura interna prejuiciosa.

Según las ponderaciones indicadas anteriormente y su relación con las entrevistas, a continuación se presentarán las siguientes propuestas para mitigar la alta cantidad de prejuicios, cultura estereotipada, machista y patriarcal de la Secretaría.

Entendiendo que el país vive en una sociedad culturalmente machista, en la que la división sexual del trabajo perpetúa los estereotipos de género en todo ámbito, sea este privado, personal o público, y que estas situaciones se replican en la Secretaría, se proponen las siguientes acciones dentro de la organización:

- Promover selección femenina en altos cargos y diplomacia
- Crear procedimientos de selección en cargos con paridad de género
- Promover el liderazgo femenino
- Aumentar cantidad de ingreso a Academia Diplomática en un 60% de mujeres anualmente para generar un cambio a futuro.
- Promover ambientes positivos dentro de la organización
- Mejorar canales de acceso a denuncias por acoso y generar seguimiento de casos particulares
- Generar concursos de promoción paritarios
- Incentivar programas de estudios y capacitación
- Promover capacitaciones y cursos de perfeccionamiento con 60% de ingreso para mujeres en cada caso

- Generar planes y políticas para mitigar doble presencia y crear charlas para disminuir prejuicios sobre la mujer
- Incentivar y proponer espacios y ambientes positivos sobre la maternidad, y disminución de estereotipos sociales
- Incentivar el retiro de hombres en diplomacia desde los 65 años

Finalmente, y según indicaban las personas entrevistadas, el machismo y el sistema patriarcal chileno y cultural de la organización, va de salida, por tanto se promueve una visión positiva a futuro, en donde si se toman las propuestas y medidas necesarias para mitigar la alta dominación masculina dentro de esta organización, se podrá avanzar a un futuro paritario en el desarrollo laboral femenino, y esto se logrará con el grano de arena que cada persona pueda entregar para generar políticas públicas más justas en pos de una paridad de género e igualdad de género en todo ámbito de la vida de las personas y funcionarias/os del país.

Bibliografía

- Amoros, C. (1996). *Diez palabras clave sobre mujer. Artículos "Diferencia" e "Igualdad"*.
Obtenido de <http://e-spacio.uned.es:8080/fedora/get/bibliuned:filopoli-1996-7-8000/PDF>
- Banco Mundial. (28 de Septiembre de 2018). *Banco Mundial*. Recuperado el 03 de Mayo de 2019, de Género: <https://www.bancomundial.org/es/topic/gender/overview>
- Barbieri, T. d. (1993). *Sobre la categoría género: Una introducción teórico- metodológica*.
Obtenido de
http://estudios.sernam.cl/img/upoloads/barbieri_sobre_categoria_genero.pdf
- BCN. (26 de 06 de 2009). *Biblioteca del Congreso Nacional*. Obtenido de Igualdad de salarios entre hombres y mujeres: <https://www.bcn.cl/leyfacil/recurso/igualdad-de-salarios-entre-hombres-y-mujeres---igualdad-salarial>
- BCN. (24 de 07 de 2012). *BCN*. Obtenido de Ley 20.609: <https://www.bcn.cl/leyfacil/recurso/ley-de-no-discriminacion>
- BCN. (08 de 08 de 2012). *Biblioteca del Congreso Nacional*. Obtenido de Acoso Laboral: <https://www.bcn.cl/leyfacil/recurso/acoso-laboral>
- BCN. (23 de 07 de 2014). *Biblioteca del Congreso Nacional*. Obtenido de Derecho de alimentación de los hijos: <https://www.bcn.cl/leyfacil/recurso/derecho-de-amamantamiento>
- BCN. (26 de Enero de 2017). *Igualdad de género*. Recuperado el 09 de Junio de 2019, de <https://www.bcn.cl/observatorio/bioetica/noticias/igualdad-de-genero>
- Butler, J. (2007). *El género en disputa*. Obtenido de El género en disputa. El feminismo y la subversion de la identidad:
http://www.lauragonzalez.com/TC/El_genero_en_disputa_Buttler.pdf
- Carrancio, C. (2017). El techo de cristal en el sector público: Acceso y promoción de las mujeres a los puestos de responsabilidad. *Revista Española de Sociología (RES)*, 475-489. Obtenido de <https://recyt.fecyt.es/index.php/res/article/view/66452/40809>
- Chinchilla, N., León, C., Torres, E., & Canela, M. (Mayo de 2006). Frenos e impulsores en la trayectoria profesional de las mujeres directivas. Centro Internacional Trabajo y Familia. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/240627675_Frenos_e_impulsores_en_la_trayectoria_profesional_de_las_mujeres_directivas
- DIPRES. (Octubre de 2011). *DIPRES*. Obtenido de Estadísticas de Recursos Humanos del Sector Público 2001-2010: http://www.dipres.cl/598/articles-82274_doc_pdf.pdf
- DIPRES. (Febrero de 2018). *DIPRES*. Obtenido de Principales tendencias del empleo en el Gobierno Central: http://www.dipres.gob.cl/598/articles-171105_doc_pdf.pdf
- Eagly, & Carli. (2007). Women and the Labyrinth of Leadership. *Harvard Business Review*, 62-71.
- Eagly, A., & Carly, L. (2007). Women and the Labyrinth of Leadership. *Harvard Business Review*.
- Gallegos, Guzmán, Saavedra, & Silva. (Diciembre de 2012). *Repositorio U Chile*. Obtenido de Participación de mujeres en cargos gerenciales: una investigación cualitativa de empresas financieras:
<http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/111789/Participacion%20de%20Mujeres%20en%20Cargos%20Gerenciales.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Godoy, L., & Mladinic, A. (2009). Estereotipos y Roles de Género en la Evaluación Laboral y Personal de Hombres y Mujeres en Cargos de Dirección. *Psykhé*, 51-64. Recuperado el 05 de 07 de 2020, de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/psykhe/v18n2/art04.pdf>
- González, A. (Julio de 2015). *Universidad de Oviedo*. Obtenido de http://digibuo.uniovi.es/dspace/bitstream/10651/33742/3/TFM_GonzalezMartinez%2C%20Ana.pdf
- Greenhaus, J., & Beutell, N. (Enero de 1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, 76-88. Recuperado el 16 de 07 de 2019, de Sources of conflict between work and family roles. The Academy of Management : https://www.researchgate.net/profile/Jeffrey_Greenhaus/publication/287011938_Sources_of_conflict_between_work_and_family_roles_Academy_of_Management_Review_Vol/links/56a8dc1308aeea2a20497e78/Sources-of-conflict-between-work-and-family-roles-Academy-of-Man
- Guzmán, & Mauro. (2004). Las trayectorias laborales de mujeres de tres generaciones: coacción y autonomía. En X. Díaz, V. Guzmán, A. Mauro, R. Todaro, & S. Yáñez, *El trabajo se transforma: Relaciones de producción y relaciones de género* (págs. 207-245). Santiago: CEM.
- Heilman, M. (2001). Description and Prescription: How Gender Stereotypes Prevent Women's Ascent Up the Organizational Ladder. (N. Y. University, Ed.) *Journal of Social Issues*, 657-674. Recuperado el 16 de 07 de 2019, de [http://www.business.uwm.edu/gdrive/Ragins_B/Diversity%20Course%20BUSADM%20441/Readings/Heilman,%202001%20Gender%20Stereotypes%20\(Grads\).pdf](http://www.business.uwm.edu/gdrive/Ragins_B/Diversity%20Course%20BUSADM%20441/Readings/Heilman,%202001%20Gender%20Stereotypes%20(Grads).pdf)
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. Obtenido de Metodología de la investigación. Quinta edición: https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf
- Hola, E., & Todaro, R. (1992). *Los Mecanismos de poder: hombres y mujeres en la empresa moderna*. (Chile): CEM.
- ILO. (2020). *International Labour Organization*. Recuperado el 29 de 06 de 2020, de Organización Internacional del Trabajo; ¿Qué es trabajo decente?: https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang-es/index.htm#:~:text=El%20Tesoro%20de%20la%20Organizaci%C3%B3n,sustento%20necesarios%20para%20los%20individuos.
- ILO. (2020). *International Labour Organization: Organización Internacional del Trabajo*. Recuperado el 29 de 06 de 2020, de Trabajo No Remunerado: <https://ilostat.ilo.org/es/topics/unpaid-work/>
- INE. (2018). *Instituto Nacional de Estadísticas*. Recuperado el 27 de 06 de 2020, de Género: <https://www.ine.cl/estadisticas/sociales/genero>
- INE. (2020). *Instituto Nacional de Estadísticas*. Recuperado el 29 de 06 de 2020, de Definiciones: ine.cl/ine-ciudadano/definiciones-estadisticas/economia/encuesta-nacional-del-empleo
- Lamas, M. (1986). La antropología feminista y la categoría "género". *Nueva Antropología*, VIII(30), 173-198. Recuperado el 15 de 07 de 2019, de <https://www.redalyc.org/pdf/159/15903009.pdf>
- Lamas, M. (1999). Usos, dificultades, posibilidades de género. *Papeles de Población*, 326-366. Obtenido de

- http://www.psi.uba.ar/academica/carrerasdegrado/psicologia/sitios_catedras/practicas_profesionales/825_rol_psicologo/material/descargas/unidad_2/optativa/usuarios_dificultades_posibilidades_genero.pdf
- Mauro, A. (Agosto de 2004). *Repositorio CEPAL*. Obtenido de Trayectorias laborales en el sector financiero. Recorridos de las mujeres:
https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5927/1/S047606_es.pdf
- MINMujeryEG. (2016). *Ministerio de la Mujer y Equidad de Género*. Obtenido de Sobre el Ministerio: <https://www.minmujeryeg.gob.cl/ministerio/>
- MINMujeryEG. (2019). *Institución*. Recuperado el 10 de 06 de 2019, de <https://www.minmujeryeg.cl/sernameg/regiones/institucion-sernam-regional/>
- MINREL. (26 de 09 de 2017). *MINREL*. Obtenido de <https://minrel.gob.cl/plan-de-igualdad-de-genero/minrel/2017-09-26/175134.html>
- Morrison, A., White, R., & Velsor, & E. (1987). *Breaking The Glass Ceiling*. Addison - Wesley.
- Naciones Unidas. (31 de 7 de 2013). *UN.ORG*. Recuperado el 1 de 7 de 2019, de <https://www.un.org/youthenvoy/es/2013/07/onu-mujeres-entidad-de-las-naciones-unidas-para-la-igualdad-de-genero-y-el-empoderamiento-de-las-mujeres/>
- Núcleo de Género y Sociedad Julieta Kirkwood. (2011). Núcleo de Género y Sociedad Julieta Kirkwood. *Punto Género N°1*.
- Ohlott, P., Ruderman, M., & McCauley, C. (Febrero de 1994). Gender differences in managers' developmental job experiences. *Academy of Management Journal*, 46-67.
- OIT. (2004). *Igualdad de género y trabajo decente: Convenios y recomendaciones para la igualdad de género*. Vina: OIT.
- ONU Mujeres. (2015). *Declaración política y documentos resultados de Beijing+5*. Beijing: United Nations. Obtenido de http://www.unwomen.org/~media/headquarters/attachments/sections/csw/bpa_s_final_web.pdf
- Osca, A., & López-Sáez, M. (1994). Desarrollo de carrera y género. Factores que influyen en las diferencias entre hombres y mujeres. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 28, 73-86.
- Pino, S. D., Vallejos, R., Améstica, L., & Cornejo, E. (2017). *Preencia de las mujeres en la alta gestión universitaria*. Obtenido de <http://www.scielo.edu.uy/pdf/pe/v11n2/1688-7468-pe-11-02-176.pdf>
- PNUD. (2010). *Informe sobre Desarrollo Humano en Chile. Género: los desafíos de la igualdad*. . Santiago: PNUD.
- Salmerón, D. (Septiembre de 2014). El techo de cristal. *Trabajo de fin de grado*. Facultad de Derecho. Recuperado el 04 de 07 de 2020, de http://repositorio.ual.es/bitstream/handle/10835/3696/2487_EL%20TECHO%20DE%20CRISTAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Selva, C., Pallarès, S., & Sahagún, M. (2013). ¿Entre obstáculos anda el camino? Trayectoria y mujer directiva. *Revista Psicología: Organizações e Trabalho*, 75-88. Recuperado el 05 de 07 de 2020, de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v13n1/v13n1a07.pdf>
- SERNAM. (1994). *Serman*. Obtenido de https://app.sernam.cl/pmg/archivos_2010/PIO_94-99.pdf
- SERNAM. (1995). *Serman*. Obtenido de https://app.sernam.cl/pmg/archivos_2010/Propuesta_PIO_Mujeres_Rurales.pdf

- SERNAM. (2005). *Sernam*. Obtenido de http://estudios.sernam.cl/documentos/?eMTIzMDkwMA==&Plan_de_Igualdad_entre_hombres_y_mujeres_2000-_2010
- SERNAM. (Junio de 2009). *CEPAL*. Obtenido de <https://www.cepal.org/mujer/noticias/paginas/8/36338/chile.pdf>
- SERNAM. (2010). *Sernam*. Obtenido de *AmericaLatinaGenera.org*: http://www.americalatinagenera.org/es/documentos/centro_gobierno/Chile_Plan_Igualdad_Oportunidades_entre_Mujeres_y_Hombres.pdf
- SERNAM. (2011). *Conaf*. Obtenido de http://www.conaf.cl/wp-content/files_mf/1437573458PlanIgualdaddeOportunidades20112020.pdf
- Sernameg. (2019). *Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género*. Obtenido de Programas: https://www.sernameg.gob.cl/?page_id=27
- Servicio Civil. (Diciembre de 2017). *Servicio Civil*. Obtenido de Condiciones y representación de las mujeres en el Sector público: <https://documentos.serviciocivil.cl/actas/dnsc/documentService/downloadWs?uuid=7af47d89-d5dc-426c-8487-c814abd9bd4c>
- Stoller, R. (1968). *Sex and Gender*. KARNAC.
- Taracena. (Octubre de 2004). El techo de cristal. *Mujer Ejecutiva*, 83-101.
- Tharenou, P. (1999). Gender differences in advancing to the top. *International Journal of Management Reviews*, 111-132.
- UN, WOMEN. (2000). *Visión general de la Convención*. Recuperado el 09 de Junio de 2019, de CEDAW: <https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/>
- UNESCO. (2014). *UNESCO*. Obtenido de Manual Metodológico. Indicadores UNESCO de cultura para el desarrollo. Igualdad de género: https://es.unesco.org/creativity/sites/creativity/files/iucd_manual_metodologico_1.pdf
- UNWOMEN. (s/f). *United Nations Women*. Recuperado el 10 de 06 de 2019, de Un poco de historia: <http://www.unwomen.org/es/csw/brief-history>
- UNWOMEN. (s.f.). *UNWOMEN*. Recuperado el 16 de 07 de 2019, de What we do: <http://www.unwomen.org/es/what-we-do>

ANEXOS

Anexo 1. Cronograma

Actividad/tarea	Meses de trabajo 2019-2020									
	Marzo 2019	Abril 2019	Mayo 2019	Junio 2019	Julio-Diciembre 2019	Enero-Junio 2020	Julio-Agosto 2020	Septiembre 2020	Octubre 2020	Noviembre 2020
Seminario de grado 1 (Clases)	X	X	X							
Planteamiento del Problema	X									
Pregunta de Investigación	X									
Objetivos	X									
VARIABLES		X								
Indicadores		X								
Fuentes de información		X								
Entrega de avance 1			X							
Seminario de grado 2 (Clases)			X	X	X					
Marco Teórico			X	X	X					
Elaboración de Entrevista				X	X	X	X			
Seminario de grado 3 (Clases)				X	X					
Trabajo de campo y análisis							X	X		
Seminario de grado 4 (Clases)								X		
Conclusiones y entrega para revisión								X		
Presentación Final									X	X

Anexo 2. Pauta Entrevista

Género:

Edad:

Estamento:

- **Caracterización de entrevistada/o:**

1. Me podría explicar en 2 minutos en qué consiste su trabajo a modo general, y cuánto tiempo lleva trabajando.
2. ¿Sus funciones están según un perfil de cargo?
3. ¿Tiene conocimientos de concursos internos de promoción?
4. ¿Se siente satisfecha/o en su puesto de trabajo?, ¿le gustaría mantenerse, ascender, cambiarse?
5. ¿Ha sido cambiada de puesto laboral arbitrariamente?
6. ¿Ud. conoce a compañeras de trabajo que hayan ascendido en el tiempo en el que Ud. ha estado en este Ministerio?
7. ¿Le preocupa su situación laboral o se siente segura?
8. ¿Tiene incidencia en el modo y ritmo de decidir su orden y prioridad de trabajo?
9. ¿Ha tenido licencias médicas dentro de los últimos dos años? ¿De qué tipo?
10. Ud. siente que ¿Ha sido menospreciada o desvalorizada con respecto a su trabajo profesional?, ¿En qué situación?
11. ¿Ud. conoce o ha vivido situaciones con sus pares de acoso laboral y/o sexual?
12. ¿Su trabajo afecta su vida personal?
13. ¿Ud. es la/el jefa/e de hogar de su casa?
14. ¿Cómo concilia su vida laboral y familiar/personal?

- **Preguntas sobre desarrollo laboral femenino**

La perspectiva de igualdad de género se refiere a las diferencias biológicas, sociales, culturales y económicas entre géneros femeninos y masculinos, los cuales tratan de equilibrarse para lograr que estén en igualdad de condiciones. En este caso, nos enfocaremos al desarrollo laboral femenino y sus barreras, tales como:

- Patriarcado, en donde el género masculino es el dominante con respecto al femenino.
- Diferentes barreras que impiden el desarrollo laboral femenino, que se demuestran por medio de:
 - Desinterés femenino por adquirir más responsabilidades laborales
 - Selección preferentemente masculina en jefaturas
 - Estereotipos de género que encasillan en roles a hombres y mujeres
 - Prejuicios sobre el trabajo de la mujer
 - Preferencia femenina por mantener rol familiar o de madre por sobre mayor incidencia en su vida profesional

En base a lo anterior, plantearé las siguientes preguntas:

1. ¿Considera que existe una mayor cantidad de jefaturas masculinas que femeninas?
2. ¿Considera que las mujeres en el Ministerio demuestran interés o motivación por aumentar sus responsabilidades laborales o ascender?
3. ¿Cree que se manifiestan prejuicios sobre el trabajo o desempeño laboral de la mujer en el Ministerio?
4. ¿Cree que existen estereotipos de género en las funciones de hombres y mujeres en el Ministerio?
5. ¿Considera que Ud. o las mujeres tienen las mismas capacidades, habilidades y responsabilidades, que un hombre para acceder a cargos directivos o cargos de jefaturas?, ¿Por qué?
6. ¿Ud. cree que se trata de igual forma a un hombre y una mujer en la distribución de tareas y en las reuniones de trabajo de equipo?
7. ¿Considera que hay machismo o micro machismos en el Ministerio?, ¿Puede ejemplificar con algún caso?
8. ¿Considera que existen barreras para el desarrollo laboral femenino?, ¿Cuáles?
9. ¿Considera que los hombres pueden desarrollarse laboralmente más rápido que las mujeres?, ¿Por qué?

Por último:

10. Según un estudio personal, se demostró que hiciste una mayor cantidad de hombres que mujeres en el estamento profesional y ocurre todo lo contrario en el estamento administrativo, en donde se triplica la cantidad de mujeres por hombre.

¿Tenía conocimiento de esta información?, ¿Qué opinión tiene acerca de estos datos?

11. Este mismo estudio refleja que solo dos mujeres han sido designadas Subsecretarías y ninguna Ministra de esta cartera, ¿Qué opinión tiene acerca de esta información?
12. A modo general Ud. ¿Considera que el Ministerio mantiene una dominación masculina o una visión patriarcal?, ¿Por qué?