

“EL TRABAJO QUE TENEMOS, EL TRABAJO QUE QUEREMOS”

ESTUDIO SOBRE LA SITUACIÓN DE LA MUJER EN LOS SERVICIOS PÚBLICOS

SINTESIS DE
INFORMACIÓN
SELECCIONADA

Gobierno de Chile
Ministerio del Trabajo y Previsión Social
Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM)

Centro de Estudios de Género y Cultura
Para América Latina (CEGECAL)
Facultad de Filosofía y Humanidades
Universidad de Chile
Chile – 2004

Ficha Técnica del Proyecto

Título:	“El trabajo que tenemos. El trabajo que queremos. Situación de la Mujer en los Servicios Públicos”
Tipo de Investigación:	Investigación -Acción Investigación protagónica
Componentes de la Investigación:	Cualitativo y Cuantitativo
Marco de la Investigación:	Mesa de Igualdad de Oportunidades Bipartita: Gobierno de Chile (Ministerio del Trabajo y Previsión Social y SERNAM) – CUT.
Mesa técnica:	ANTUE-ANEF-ASEMUCH-COLEGIO DE ENFERMERAS DE CHILE-COLEGIO DE PROFESORES-CONFEMUCH-CONFENATS-CONFUSAM-FAUECH-FENAFUCH-FENPRUS-FENTESS-JUNJI-MINISTERIO DEL TRABAJO-SERNAM-CEGECAL-CUT.
Observatorio:	OIT – CEPAL
Sectores Contemplados :	Gobierno Central Salud Municipalizada Consortio U. Estatales Educación municipalizada Municipalidades
Tiempo Estudio:	Desde de agosto 2001 hasta agosto 2003.
Consultora:	Centro de Estudios de Género y Cultura en A. Latina (CEGECAL). Area Trabajo y Género. Programa “El trabajo que tenemos, el trabajo que queremos” Facultad de Filosofía y Humanidades Universidad de Chile
Directora:	Kemy Oyarzún Facultad de Filosofía y Humanidades Universidad de Chile
Equipo Profesional:	Pilar Errázuriz, Coordinadora Diagnóstico Cualitativo Graciela Galarce, Coordinadora Diagnóstico Cuantitativo Teresa Estério, Co-investigadora Estudio Jurídico Viviana Erazo, Co-Investigadora Marco Internacional Tamara Vidaurrázaga, Asistencia de Coordinación y Co-investigadora Comunicaciones Alejandra Bottinelli, Producción de Insumos. Marina Arrate, Asesoría Psico-social. María Elena Moreira, Asesoría, Investigación Cualitativa y Cuantitativa
Equipo técnico:	Angélica Osses, Eleonora Moreno, Mónica Estério.

“Invertir en las mujeres ofrece a los responsables de las políticas nacionales mayores rendimientos económicos y sociales al menor de los costos.”
(BID, 1998 b)

Introducción

“El trabajo que tenemos. El trabajo que queremos” es una investigación-acción sobre la situación de las trabajadoras del sector público en la sociedad chilena actual, tendiente a develar las condiciones de género (equidad-inequidad, discriminación-oportunidad, autonomía-sumisión) al interior del sector. El estudio concluye con un diagnóstico propositivo que arroja algunos lineamientos para un pre-diseño de plan de igualdad de oportunidades del sector público.

El trabajo se inserta en un marco tripartito: Universidad de Chile, dirigentes de la Central Unitaria de Trabajadores y Gobierno (el Servicio Nacional de la Mujer, SERNAM y el Ministerio del Trabajo). Las agrupaciones gremiales conformaron una Mesa de Igualdad de Oportunidades del Sector Público que incluye: ANTUE, ANEF, ASEMUCH, COLEGIO DE ENFERMERAS DE CHILE, COLEGIO DE PROFESORES DE CHILE, CONFEMUCH, CONFENATS, CONFUSAM, FAUECH, FENAFUCH, FENPRUSS, FENTESS y JUNJI. El estudio contó con un Observatorio conformado por una integrante de la OIT y otra de CEPAL.

La Mesa de Igualdad de Oportunidades de Trabajadoras del Sector Público actuó como interlocutora crítica y dialogante a lo largo del estudio, convirtiéndose en nuestro más agudo, sistemático y riguroso observatorio cotidiano. En este sentido, la investigación hará posible la producción de “insumos” a muy largo plazo. Las condiciones participativas del estudio nos dotaron de experiencias que afectaron profundamente nuestra visión como investigadoras, y que modificaron muchos de nuestros supuestos. Como investigadoras sentimos que avanzamos en la dirección de convertir el trabajo académico en “intercambio de saberes que involucra vínculos vitales” (O. Ruiz, 2003).

En Chile, donde la población total llega a 15.597.070 de personas, las mujeres representan 7.871.070 del total de habitantes. Se trata del 50.9 % del total de la población (INE, junio - agosto 2002). Actualmente, las mujeres constituyen el 33% de la fuerza de trabajo ocupada.

En el contexto de la globalización actual y de la modernización del Estado, el estudio relevó importantes cambios en la estructura del Estado (terciarización, jibarización, privatización) y ciertas contradicciones del trabajo de las funcionarias públicas: feminización del estado (las mujeres representan el 60% de la fuerza laboral del Estado), tendencia a la precarización del empleo (amenaza de infringir la estabilidad laboral en pro de una mayor “flexibilidad” o “adaptabilidad” del empleo), discriminación ocupacional horizontal y vertical (PNUD, “Las paradojas” 1998; L. Mc Dowell, 2000). Muchas de estas tendencias son develadas en el marco de convenios internacionales suscritos por Chile; otros forman parte de un importante cuerpo de políticas públicas del Plan de Igualdad de Oportunidades, 1999-2010 del Servicio Nacional de la Mujer.

En términos cuantitativos, el Estado chileno es pequeño, representando el 5.7% de la fuerza laboral del país, proporción que se cuenta entre las más bajas de América Latina y del mundo. En los países desarrollados, esa cifra puede llegar hasta un 60%. Respecto al Producto Interno Bruto, las/os funcionarias/os públicas/os representan el 24%.

Se comprobaron en el estudio varias hipótesis específicas que se describen en el cuerpo central del informe. Los ejes principales de los resultados específicos son los siguientes: a) vida

privada y trabajo (maternidad, cuidado de los hijos, vida de pareja y violencia intrafamiliar), b) empleo y género (sistemas de personal, carrera funcionaria, jubilación, flexibilidad laboral, recursos disponibles e infraestructura y remuneraciones, y c) relaciones sociales y género (acoso sexual, relaciones de poder, participación gremial y promoción de derecho).

Entre las propuestas, se recomienda específicamente la instalación de una Defensoría del Pueblo por la Igualdad de Oportunidades (DPIO) piloto desde la actual Mesa de Igualdad de Oportunidades de las Trabajadoras del Sector Público. Lo concebimos como un servicio público, que principalmente, debe garantizar a las trabajadoras la debida reserva de la situación que enfrentan y proporcionarles la asistencia médica, psicológica y jurídica que requieran. Esto último recurriendo en su representación ante la Contraloría General de la República cuando se trate de la reivindicación de un derecho conculcado o de un acoso sexual o laboral, o recurriendo a los Tribunales pertinentes en los casos de violencia intrafamiliar.

Marco Teórico

El Sistema Sexo-Género en el trabajo público

Los estudios de género hacen parte de una Modernidad concebida desde la diferencia, desde el pluralismo. Una Modernidad que acentúa la búsqueda de valores y verdades concretos, desde la relativización de los absolutos (no necesariamente el *relativismo*), desde la afirmación de derechos que ponen en jaque las clásicas divisiones entre lo privado y lo público, lo personal y lo colectivo.

Muchos estudios de género han tendido hacia lo “victimológico”, concepción que ha sido debatida por nuestro equipo (ver Evelyn Fox Keller, 1991, Sandra Harding, 1987, entre otras). Las mujeres no son “víctimas” ontológicas; más bien, se convierten en sujetos denegados y subalternos en condiciones concretas, históricas y por tanto, en situaciones subjetivas y objetivas transformables. Este estudio se orienta en esas coordenadas de debate: situar las condiciones en las cuales se ejerce el propio saber, incardinar las formas concretas de subordinación, y develar los mapas de relaciones en los que sujetos y prácticas se insertan (“situated knowledges”).

Las relaciones de poder —centrales a la teoría de género— no son exclusivas del ámbito público. No sólo las identidades colectivas son efectos de relaciones conflictivas. También lo son los procesos de identificación “individual” (introyección de lo social en lo psíquico). Se trata de procesos abiertos, inconclusivos, que adhieren a constelaciones tensionadas por este estudio relevadas. El estudio se inscribe en la superación de lo “victimológico” a partir de investigaciones protagónicas. Somos parte explícita de nuevas condiciones del saber, de un tipo de investigación que se juega por el “retorno” del sujeto en las coordenadas epistemológicas. Éste es un “estudio psico-social” de las identidades y prácticas laborales de las mujeres en el sector público en el Chile de hoy.

A diario se constata que se puede ser “ciudadana” de derechos laborales y no siempre de “derechos reproductivos y sexuales”. O viceversa. En América Latina habría que dar cuenta de formas específicas de resignificación o “transculturación” de lo “moderno” en las identidades de género y trabajo. En América Latina, están instalados modelos ciudadanos que expresan fuertes contradicciones entre los siguientes registros:

- ° Contrato Social
- ° Contrato Laboral
- ° Contrato o “pacto” Sexual

Se puede ser “marginal” en un registro y no en otro, como también se puede *estar o habitar marginalmente* en todos. Por ejemplo, el estudio mostró que un médico hombre experimenta los tres contratos con menos ambivalencia que una auxiliar de la Junta de Jardines Infantiles (JUNJI), la cual se sitúa en los bordes de la igualdad y la equidad social, laboral y de sexo-género.

Género y Trabajo, aspectos conceptuales y situacionales de la división sexual del trabajo en la actualidad.

Gran parte de la bibliografía existente incide en una necesidad de replantear la clásica división sexual del trabajo. El discurso clásico piensa a la “mujer” en relación a la “reproducción” y al hombre a la “producción”. Se hace cada vez más urgente reconocer que el ser humano produce en un sentido material y simbólico (Williams, Bourdieu, Habermas). A la vez, la “reproducción” es *productiva* y en tanto lo es, tiene inflexiones materiales y simbólicas *también*.

En particular, esta discusión refiere a debates con la economía política liberal y con el marxismo clásico como las realizadas por Christine Delphy, Linda Nicholson y Nancy Fraser, entre otras. Se hace preciso distinguir entre reproducción simbólica y reproducción material de la sociedad (J. Habermas, 1987). Las sociedades se reproducen simbólicamente en orden a mantener y transferir modelos interpretativos y normas identitarias. En las sociedades modernas la praxis laboral (remunerada) cuenta como actividad de reproducción material en tanto es vista como “trabajo social”. Por otro lado, la praxis realizada por las mujeres en el ámbito doméstico no remunerado (producción afectiva, crianza, cuidado de otros) es sólo vista como “reproducción simbólica”, y como tal, tiende a contar como “mera” labor de socialización.

La socialización es “labor”, praxis, trabajo, y por tanto no tiene por qué ser subvalorada. Fraser debate estas nociones desde una “interpretación pragmático-contextual” y no convoca a desesencializar la procreación al exigir que ésta no sea siempre considerada mera “reproducción simbólica”. Como la producción, la procreación es simbólica y material. La crianza no es meramente simbólica sino profundamente material: implica interacciones con la naturaleza físico-biológica (leche, gérmenes, basura, excrementos). Aquí no sólo está en juego la “identidad social... sino también su supervivencia biológica, económica y política” (N. Fraser, 1995: 53).

La procreación y los aspectos relacionados con la crianza de los/as hijos/as involucran actividades de “aspecto múltiple”: bio y socio-políticas. Otro tanto ocurre con la producción industrial: la producción de alimentos y objetos contribuye a la supervivencia biológica de los miembros de la sociedad pero también reproduce identidades sociales, individuales y colectivas. Por su parte, el trabajo social tiene sus innegables dimensiones biológicas (N. Fraser, 1995: 53) y por tanto también es construido con un aspecto dual. La visión exclusivamente simbólica, aquella que desconoce los aspectos materiales de la crianza, puede servir para legitimar el confinamiento de las mujeres a la “esfera separada” (privada).

Una implicación significativa de estas reconceptualizaciones radica en la comprensión de que el trabajo en tanto praxis simbólica y material debe incorporar para su estudio una dimensión cultural que es a la vez *psico-social*: analizar los *ethos* laborales, *las culturas laborales*.

Por otra parte, una reflexión acerca de la división sexual del trabajo nos remite a la tan manida noción tendiente a asociar a la mujer con la naturaleza y al hombre con la cultura, la cual haría “legítima” la concentración de las mujeres en los ámbitos estatales de tareas de cuidado, ocupaciones vinculadas al cuerpo (cuidado de la vida, en el ámbito de la salud y de la previsión), al crecimiento y desarrollo de los sujetos desde que nacen (salud, educación) hasta que se enferman o mueren. También incorpora lo femenino a la acomodación de las personas en su materialidad espacial (vivienda). Todo lo dicho se efectúa con la consiguiente infracción del Principio de Equivalencia (M. Lagarde, 2000), en tanto y en cuanto este “natural femenino” no es equivalente a lo cultural, sino que se sitúa con respecto a este último en una relación simbólica de inferioridad.

Linda Mc. Dowell señala que la atención teórica con respecto al tema de trabajo y género, se ha desplazado del campo del análisis social-feminista y marxista de la división del trabajo, a las cuestiones relacionadas con la cultura laboral, el cuerpo y la sexualidad en el empleo. La crítica insiste que lo cierto “*es que la identidad de género se crea y se recrea en el trabajo, y no lo contrario, es decir, que los individuos no acceden al mercado de trabajo con una identidad de género fija y firmemente arraigada. Los estudios de casos demuestran la existencia en el puesto de trabajo de un amplio y variado conjunto de prácticas sociales que construyen la identidad femenina como dotada de corporeidad –mientras que la norma en el caso del hombre es la ausencia de corporeidad- lo que actúa en su contra, ya que se percibe como un rasgo de inferioridad*” (L. Mc. Dowell, 2000).

En el ámbito de la función social, reproductiva y de cuidados, el peso de la tarea recae sobre las mujeres, al igual que en el ámbito doméstico, generándose entonces, además del subsidio

correspondiente a la desigualdad mencionada, otra plusvalía, la de la “explotación del amor” o la de la “producción afectiva” (A. Jonasdóttir, 1993). Ello se realiza por una transferencia de la última desde el ámbito doméstico: la función social se constituiría como una profesionalización de la división sexual del trabajo del micro nivel de lo familiar con todo lo que conlleva.

Junto con esta *doble plusvalía*, existe en el ámbito de la función social una *doble desvalorización* del trabajo de las mujeres. La primera, la que tiene que ver con la desigualdad de oportunidades que existe en todos los ámbitos del Estado, y una segunda, que tiene que ver con la tarea que es en sí misma desvalorizada por asociación con lo doméstico jerarquizado como inferior. En otras palabras, los ámbitos de funciones estatales de políticas y de producción estarían asociados a las funciones masculinas, y como tales, se concebirían como superiores a las funciones relacionadas con lo femenino en la escala de valores del sistema sexo-género vigente.

Estas reflexiones nos llevan a afirmar junto con Janet Saltzman (J. Saltzman, 1992) que *“cuanto más valoran apreciativamente las definiciones sociales aquellos atributos asociados con la masculinidad, más devaluado se considera el trabajo realizado por las mujeres, simplemente por estar hecho principalmente por mujeres”*. De esta proposición surge la hipótesis siguiente: la gran concentración de mujeres en los trabajos desvalorizados puede ser precisamente resultado de una desigualdad de oportunidades que permite a las mujeres preferentemente el acceso a roles laborales. Se podrían distinguir al menos dos tipos de discriminaciones: la discriminación *horizontal*, esto es la concentración de los trabajos de las mujeres en determinados sectores y ocupaciones, y la discriminación *vertical* en el sentido de que el trabajo de y para las mujeres tiende a ser mantenido en la base de la jerarquía laboral devaluada (L. Mc. Dowell, 2000).

Por otra parte, esbozamos una hipótesis relativa a la menor autoestima que esto genera en las trabajadoras que integran el ámbito de la función social con respecto a las trabajadoras que integran los ámbitos de la toma de decisiones y de la producción, aún cuando la desigualdad de oportunidades sea la misma en todos los ámbitos. Por cuanto, si aceptamos con Catherine Mackinnon (C. Mackinnon, 1995) que el Estado es masculino y como tal se sitúa frente a la valoración de las definiciones sociales, las trabajadoras que están en el ámbito asimilado a una función masculina tendrían más identificación con el Estado y por tanto más cohesión subjetiva en cuanto a su autoestima que aquellas que se sitúan en un ámbito que agrupa roles laborales menos valorizados.

La concentración de las mujeres en los ámbitos relacionados con los servicios y el cuidado de las personas “confirma” la tendencia a cuidar de otros que se les atribuyen, lo cual contribuye a una acumulación progresiva del trabajo femenino en estos sectores, aumentando asintóticamente la desigualdad de participaciones en las tareas del Estado (L. Mc. Dowell, 2000). Se crea así la paradoja de que por más que las mujeres participan del ámbito público, lo hacen extrapolando parámetros de lo privado (Ibid), es decir, de su tarea “por excelencia” que está basada en la ética de cuidado (C. Gilligan, 1982) y en su estilo de privilegiar la responsabilidad por los vínculos (N. Levinton, 2000).

Por último, pensamos que el producto de las tareas que tienen que ver con el cuidado y la reproducción de los sujetos es mucho menos objetivable en términos de resultados concretos y en términos de productividad que los generados por los otros dos ámbitos mencionados, de la política y de la producción. La dificultad de visualizar y apropiarse de esos productos en el ámbito de las funciones sociales generaría una frustración y un desgaste mayor que incidiría, junto con todo lo mencionado, en la disminución del empoderamiento de las mujeres y, por ende, de sus capacidades de reivindicación por la igualdad de oportunidades.

Sin negar la importancia de los factores estructurales (la naturaleza del capitalismo y del patriarcado, por ejemplo)- el enfoque de los análisis de género en el ámbito laboral, aborda cada vez

más los problemas de la construcción discursiva de las identidades, de la cultura del puesto de trabajo, *“los símbolos y sus representaciones tanto de la tarea en sí como de los trabajadores/as que la realizan, y de la sexualidad y el poder en la producción y reproducción de las desigualdades laborales”*. Resulta importante, entonces, indagar en los comportamientos personales dentro del marco institucional y su posible extrapolación a la economía en general con el fin de vincular el análisis discursivo y el estructural al investigar la situación de la mujer en el ámbito del trabajo (L. Mc Dowell, 2000).

Al mismo tiempo, relevar las inequidades con respecto al género trae consigo considerar la relación entre género, clase y otras divisiones sociales al interior mismo de la dinámica laboral, ya que ello afecta los problemas de capacitación, ascenso, cargos ejecutivos y otros temas similares. Así, podemos afirmar con Iris Marion Young (M. Young, 2000) que *“La división entre el trabajo de división de tareas y el trabajo de una ejecución de tareas, entre una clase profesional y una no profesional, tiende en sí misma a producir y reproducir la opresión”*.

En el Chile del año 2002, donde la población total llega a 15.597.070 de personas, las mujeres representan 7.871.070 del total de habitantes. Se trata del 50.9 % del total de la población (INE, junio - agosto 2002).

Además, se ha demostrado estadísticamente, que las expectativas de vida de las mujeres son mayores; y que aumenta cada vez más su incorporación al mercado del trabajo. Actualmente, las mujeres constituyen el 33 % de la fuerza de trabajo ocupada.

Las cifras oficiales muestran que la ocupación y el desempleo han pasado a ser uno de los problemas más preocupantes de la sociedad chilena. El Gobierno y el sector privado y las organizaciones de los trabajadores así lo han señalado. Dentro de ésta situación, la ocupación y el desempleo de las mujeres asume características especiales que se reflejan, por ejemplo de un retiro mayor de la fuerza de trabajo.

En este marco general, el Estado es un empleador significativo de mujeres. Una nueva interlocución de género con el Estado permitirá asegurar que este importante empleador de mujeres se convierta en articulador de sus nuevas ciudadanías.

Estado y Género.

Dentro de la clásica división por funciones del Estado (generales o también llamadas políticas; sociales y económicas o productivas), constatamos que, con una gran diferencia, la mayor concentración de trabajadoras se encuentra en el sector de las Funciones Sociales, esto es, en el ámbito de la salud, la educación, la vivienda y la previsión. Este ámbito es precisamente relevado por nuestro estudio sobre la situación de la mujer en el sector público.

En términos cuantitativos, el Estado chileno es pequeño, representando el 5.7% de la fuerza laboral del país, proporción que se cuenta entre las más bajas de América Latina y del mundo. Respecto al Producto Interno Bruto, las/os trabajadoras/os públicas/os representan el 24%. En los países desarrollados, esa cifra puede llegar hasta un 60%. Siendo así de mermado, sin embargo, se trata de un Estado caracterizado por un alto reconocimiento en la región, catalogado como uno de los mejores servicios públicos y con una alta probidad.

Dado que las mujeres representan el 60% de la fuerza laboral del Estado, su trabajo es y ha sido relevante en el ejercicio de la función pública ya que gran parte de la gestión de los servicios públicos se hace gracias al desempeño y esfuerzo de muchas de ellas. Este estudio interroga la discriminación horizontal y vertical (L. Mc Dowell, 2000) en relación con las oportunidades para capacitación, los matices en las calificaciones, los mecanismos de decisión para las promociones y

ascensos, así como también la repercusión en las remuneraciones, todo ello con perspectiva de género.

Modelos de Modernización, empleo y género

En este y otros estudios, nos ha parecido de gran importancia relevar la diferencia entre *Modernidad* y *modernización*. Ya asociábamos más arriba el primer término a una visión de mundo vinculada a cambios históricos epocales tendientes a desplazar las condiciones materiales y simbólicas del “antiguo régimen”. Esos cambios se han venido dando de forma desnivelada en las metrópolis globales y en los países en desarrollo. El término *modernización* lo reservamos en este estudio para designar las estrategias y dispositivos, los “modelos” específicos que se proponen desde el Estado y/o desde el Mercado para implementar un *cierto tipo de desarrollo*.

El actual proceso de modernización del Estado se asocia a fenómenos de diversa índole y acusa un amplio espectro de lecturas: creciente déficit fiscal, eficiencia de los servicios, flexibilidad laboral interna y externa, resignificación de las funciones de la economía estatal y privada, descentralización del aparato estatal, preeminencia del mercado y desregulación, creciente sectorialización social, feminización cada vez mayor de la oferta de trabajo, bajas en la participación y desafección por lo cívico, globalización y problematicidad de la autonomía de los estados nacionales (R. Robertson, 1992, N. Lechner, 1998; Informes PNUD, 1998 y 2000). Se trata de una modernización que tiene sus raíces a partir del cambio de orientación que las políticas del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) experimentan desde 1994, momento en el cual la institución va a acentuar el fortalecimiento del sector privado, en el seno de una política global tendiente a la privatización de los servicios sociales y la reducción del Estado. Estas nuevas políticas del BID constituyen a las mujeres pobres en blanco de atención. El interés del BID por las mujeres se resume en las siguientes citas:

“Invertir en las mujeres ofrece a los responsables de las políticas nacionales mayores rendimientos económicos y sociales al menor de los costos.” (BID, 1998 b)

“La mujer trabaja más y gana menos” (BID, 1998 b)

“Si bien las familias mantenidas por una mujer pueden carecer de recursos, éstas generalmente distribuyen mejor los recursos que sus contrapartes masculinos...el ingreso que devengan las mujeres pobres puede generar mayores beneficios sociales o sanitarios que el devengado por los hombres...aquellas familias en las cuales las mujeres controlan la asignación de los recursos, aun que sean escasos, prefieren invertirlos en el bienestar de sus hijos” (BID, 1998 b)

La reestructuración del trabajo asalariado abre nuevas dimensiones a la división sexual del trabajo; ella afecta los vínculos entre género, trabajo doméstico, producción de servicios y de modo muy particular la flexibilidad laboral (D. Kergoat, 1997; V. Guzmán, 2002) y la incorporación de actividades informales de la economía (S. Sassen, 1998).

Desde la perspectiva de género, el proceso de modernización se ha venido instalando en un amplio marco de convenios suscritos por Chile. Se trata de la incorporación —al menos discursiva— de “agendas” de igualdad de género (V. Guzmán, 2001), sean éstas formales, informales o públicas. El proceso implica una cierta institucionalización de la igualdad genérica planteada en el continente latinoamericano sobre todo a partir de la Declaración de México (1975), a la cual se suman la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (Convención

para la Eliminación de Todas las formas de Discriminación de la Mujer, CEDAW, 1979) y posteriormente, hitos como Nairobi (1985) y Beijing (1995). A nivel regional, el Programa de Acción Regional para las mujeres de América Latina y el Caribe (PAR, 1995-2000) tuvo similar impacto. Por su parte, la Plataforma de Acción Mundial (PAM) devuelve a un Estado Reformado la tarea de contrarrestar los mecanismos generadores de desigualdad, implementar políticas integradas contra la desigualdad y favorecer la participación de las mujeres en los espacios públicos.

Este estudio parte por repensar las reestructuraciones del Estado con criterios de eficacia y participación de las colectividades institucionales, esto es, considerando en qué medida se involucran todos los sectores del servicio público. Tal grado de participación constituiría un elemento esencial de la gestión de los servicios públicos en democracia, y por lo tanto importa diagnosticar la posible articulación de criterios de ética, viabilidad, equidad y eficacia; en última instancia, ella refiere a una modernización que incorpore eficiencia, calidad de servicio público, calidad de vida de las/os funcionarias/os y respeto a los derechos de las/os trabajadoras/es. A ello se suma interrogar en qué medida los servicios públicos convocan los derechos de las personas no sólo como usuarios/as, sino como ciudadanas/os y trabajadoras/es.

Empleo público y género en el Estado chileno

El estudio de documentos evidencia la necesidad de interrogar el diseño de políticas de personal del sector público. Actualmente por su diversidad (Servicios Centralizados, Descentralizados y Autónomos), se perfila una dificultad para el diseño de una política integral del personal del sector público. Por un lado, se mejoran las remuneraciones, por otro se fijan algunos criterios de capacitación, de promoción o de carrera funcionaria, pero todo ello se realiza en forma parcial, atomizada, sin criterios unificados y consensuados para toda la Administración. La pregunta por el prediseño de un plan de igualdad en este ámbito contempla el estudio de instrumentos tendientes a complejizar las condiciones estatutarias, las políticas de contratación existentes (planta, contrata, honorarios; proporción de horas extraordinarias; remuneraciones en cada caso).

De particular importancia resulta el haber detectado que no existen políticas de personal tendientes a optimizar la selección de nuevas/os integrantes a las plantas por medio de concursos públicos informados, que apliquen criterios transparentes, y que respondan a objetivos de planificación estratégica con perspectiva de género. El “Nuevo Trato” aun no se ha implementado y se propuso en momentos en que la encuesta y los talleres ya se habían realizado.

En este sentido, los diagnósticos se orientaron a revisar, con criterio de género, la carrera funcionaria y los sistemas de personal existentes, así como determinar si existen instrumentos que garanticen la existencia de concursos externos y concursos internos para los ascensos. A su vez, constatar si existen formas de validar esos instrumentos institucionalmente, con instancias de apelación.

En materia de remuneraciones, los estudios preliminares evidencian un avance en los últimos años: la aprobación de la Ley 19.553, reajustes superiores al IPC. No obstante, la recuperación total de la deuda histórica aún no se ha producido y las remuneraciones del sector público son inferiores a las de las empresas privadas, equivalentes en tamaño a los servicios. En los últimos años se han mejorado ostensiblemente los servicios públicos. Pero los documentos enfatizan que “modernizar es mejorar servicios; no reducirlos”.

Una de las grandes interrogantes de la actualidad circula en torno a si todos estos marcos, convenios, declaraciones de compromiso y agendas institucionales de igualdad se traducen en la práctica en políticas públicas y en planes concretos de trabajos, implementación y medidas.

Estudios preliminares en otros países arrojan importantes dudas acerca de su traducción práctica en real participación de las trabajadoras (J. Anderson, 1998). El gran desafío es ver si los nuevos diseños de “políticas” se traducen en programas específicos, en marcos normativos concretos y sobre todo en recursos humanos y materiales para el cumplimiento de los objetivos planteados por tales agendas.

El estudio revela que se trata de procesos que afectan la voluntad política de las capas dirigentes, pero que a su vez también involucran los “inconscientes” culturales, incluidos los *ethos* laborales. Este diagnóstico tiene en cuenta que las agendas de igualdad no pueden desconocer las conflictivas realidades interestamentales. Tampoco las desigualdades sociales y económicas. Las discriminaciones de sexo y género se entrecruzan con aquéllas.

Se ha buscado dimensionar la viabilidad de los cambios culturales que se tendrán que movilizar para enfrentar un proceso como el de la igualdad de género, capaz de concitar hondas resistencias, confrontaciones y tensiones hasta en las/os actoras/es más directamente beneficiadas/os ¿Qué grado de sensibilidad y compromiso existe entre las/os trabajadoras/es del sector público con las agendas de igualdad de género?

En suma, los estudios relevan: 1. una aparente contradicción entre la demanda de igualdad de género sobre las instituciones estatales y los recursos (humanos e infraestructurales) asignados para tales efectos; esta tensión afecta además la fragilidad jerárquico-política del personal para enfrentar la gestión en el seno de un mapa de complejas relaciones de poder; 2. una escasa socialización conceptual de la problemática de género existente en las distintas capas de la administración pública, 3. la existencia de brechas entre los discursos de igualdad y las prácticas discriminatorias expresadas en los distintos ámbitos del Estado, 4. existencia de escasos canales de evaluación y de fiscalización de los procesos en curso, 5. un posible grado de resistencias administrativas a las transformaciones implicadas en tales procesos de igualdad.

**SINTESIS DE
INFORMACION
SELECCIONADA**

Objetivos del Estudio

Diagnosticar los problemas que enfrentan las trabajadoras del sector público en su vida laboral (carrera funcionaria, mejoramiento profesional y desarrollo personal)

Estudiar los mecanismos institucionales y culturales que generan discriminación y segregación entre hombres y mujeres

Determinar las principales áreas de intervención para las políticas de igualdad y entregar medidas concretas

Sensibilizar y movilizar a las protagonistas para un compromiso con la igualdad de oportunidades en el sector laboral público

Metodología

El diagnóstico se realiza a partir de dos áreas:

Área Cualitativa

Seminarios y talleres de liderazgos realizados con las dirigentas y las funcionarias

Talleres de diagnóstico con grupos de funcionarias y funcionarios

Entrevista en profundidad a personas claves dentro del sector público

Dos encuentros masivos de trabajadoras.

Área Cuantitativa

Recopilación de datos e información secundaria con respecto a la población de trabajadoras y trabajadores del sector público

Cuestionario participativo

Encuesta muestral representativa.

Población estudiada y participativa

Las técnicas de recolección de datos utilizadas en el área cualitativa contaron con la participación de un total de 688 mujeres y 44 hombres, que en total suman 732 personas.

En el área cuantitativa se trabajó en la encuesta 1 con 500 mujeres y en la consulta 2 con 222 mujeres¹.

El total de la muestra utilizada en el estudio es de 1232 personas, de los cuales 1188 son mujeres y 44 son hombres.

¹ Esta cantidad no se incluye en el total , pues se incluyó entre las asistentes al encuentro

Componentes de la Investigación

Marco Teórico

Estudio Cualitativo

- └─> Estudio políticas públicas
- └─> Estudio jurídico Internacional- Nacional
- └─> Diagnóstico

Estudio Cuantitativo

- └─> Levantamiento de datos secundarios
- └─> Encuesta
- └─> Consulta

Contexto general del estudio

1. Cambio en la estructura del Estado = modernización del Estado

Terciarización

Reducción del Estado

Privatización

Flexibilidad del empleo

Traspaso casi total al sector privado del régimen de pensiones

La descentralización de las prestaciones de salud y educación (municipalización).

La privatización de las empresas públicas

El reforzamiento del Estado regulador

2. El estudio se inserta en una política de equidad e igualdad impulsada por el SERNAM
3. Chile ha suscrito acuerdos internacionales en el tema de género y trabajo destinados a resguardar los derechos de las mujeres
4. Normativa nacional referente a mujer y trabajo

Síntesis de los resultados

Resultado 1.

Existe una tensión entre vida privada y trabajo que se advierte en los siguientes ámbitos:

Ethos de cuidado: tensión entre ser para sí, ser para otros

Maternidad

Cuidado hijos

Vida de pareja

Violencia intrafamiliar

Resultado 2.

Existe discriminación, segregación y marginación de género en el empleo público lo que se develaría en:

Sistema de personal

Carrera Funcionaria

Jubilación

Recursos disponibles e infraestructura

Remuneraciones

Resultado 3.

Las relaciones sociales de género se expresa en:

Relaciones de poder

Riesgo de acoso sexual y acoso moral

Dificultad participación gremial

Dificultad ejercicio de derechos

Resultado 4.

Existe un conflicto de valores entre ética de servicio público en los compromisos adquiridos en el marco de la modernización del Estado.

Resultado 5.

Existe un sesgo de género en la regulación jurídica del contrato laboral.

**RESULTADOS
DIAGNOSTICO CUANTITATIVO**

Datos Secundarios

Evolución de la Ocupación del Gob. Central y la Ocupación Nacional 1986-1995-1997-1999-2001

Años	1	2	1=2
	Gob. Central	Nacional	%
1986	321.554	3.862.900	8,3
1995	153.105	5.174.400	3,0
1997	183.190	5.380.190	3,4
1999	136.800	5.404.000	2,5
2001	149.500	5.479.000	2,7

Fuente. Elaboración propia a partir de informaciones del INE y de la DIPRES

“Feminización de la Ocupación. Tasa de feminización de la Ocupación en el Gob. Central y en Ocupación Nacional. 1994 – 2001”

Años	Ocupación Nacional			Ocupación Gob. Central		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
1994	1.615.000	3.373.000	4.988.000	71.000	56.900	127.900
2001	1.816.000	3.664.000	5.480.000	83.841	65.603	149.444
Crecimiento %	12,4	8,6	9,9	18,1	15,3	16,8
Tasa de Feminización %	1,44			1,18		

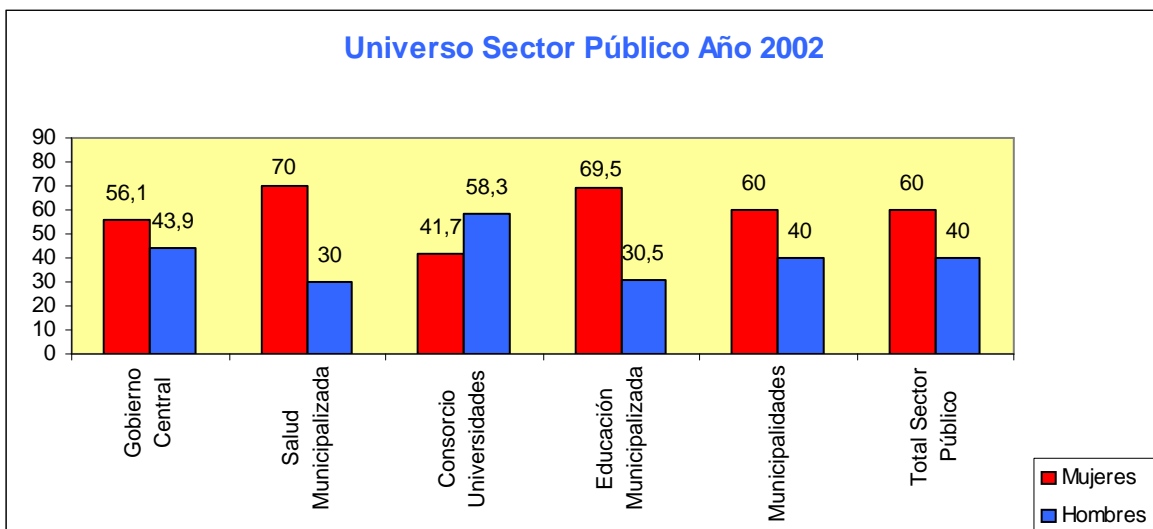
Fuente Construcción propia a partir de información del INE y de la DIPRES

Participación de las funcionarias en los subsectores del sector público

Universo 'Sector Público' Año 2001				
(En número de funcionarias/os y porcentajes por sexo cada Sub. Sector)				
Sub. Sectores /Sexo	M	H	Total	% M /
Gobierno Central (a)	83.841	65.653	149.494	56,1
Salud Municipalizada (b)	15.833	6.785	22.618	70,0
Consortio Nac. Univ. Estatales (c)	9.615	13.420	22.948	41,9
Educación Municipalizada (d)	56.401	24.751	81.152	69,5
Municipalidades (e)	22.800	15.200	38.000	60,0
Total Sector Público	188.489	125.809	314.212	60

% Sector Público por Sexo	60	40	100,0
----------------------------------	-----------	-----------	--------------

Fuente: Construcción propia a partir de las siguientes informaciones para el año 2001: a) Gobierno Central. Información procesada a partir de las "Estadísticas de las Finanzas Públicas", de la Dirección de Presupuestos-DIPRES- del Ministerio de Hacienda, información a mayo del 2001. La dotación del Gobierno Central, sólo considera el personal civil. Por tanto, se excluye el personal de las Fuerzas Armadas y de Orden. b) Información entregada por el Ministerio de Salud, - MINSAL- Departamento de Recursos Humanos. c) Información procesada a partir de la Encuesta dirigida al Consortio Nacional de Universidades Estatales. Encuesta elaborada y procesada por CEGECAL, marzo-abril de 2003. Se recogió la información existente en cada Universidad a diciembre del 2001. d) Información procesada a partir de las " Estadísticas de la Educación. Año 2001" (Ex "Compendio Estadístico"), elaborado por el Departamento de Estudios y Estadísticas de la División de Planificación y Presupuestos del Ministerio de Educación, MINEDUC. e) Información proporcionada por las representantes del Gremio, ASEMUCH, en la Mesa de Igualdad de Oportunidades del Sector Público, 2001.



Universo Sector Público, Año 2001			
(Porcentajes de cada Sector en Universo, según sexo)			
Sub. Sectores /Sexo	% M Sect / Total M	% H Sect/Total H	% Sect / Total SP
Gobierno Central (a)	44,5	52,2	47,6
Salud Municipalizada (b)	8,4	5,4	7,2
Consortio Nacional Universidades (c)	5,1	10,7	7,3
Educación Municipalizada (d)	29,9	19,7	25,8
Municipalidades (e)	12,1	8,0	12,1
Total Sector Público	100,0	100,0	100,0

Fuente: Construcción propia a partir del cuadro anterior.

Gobierno Central

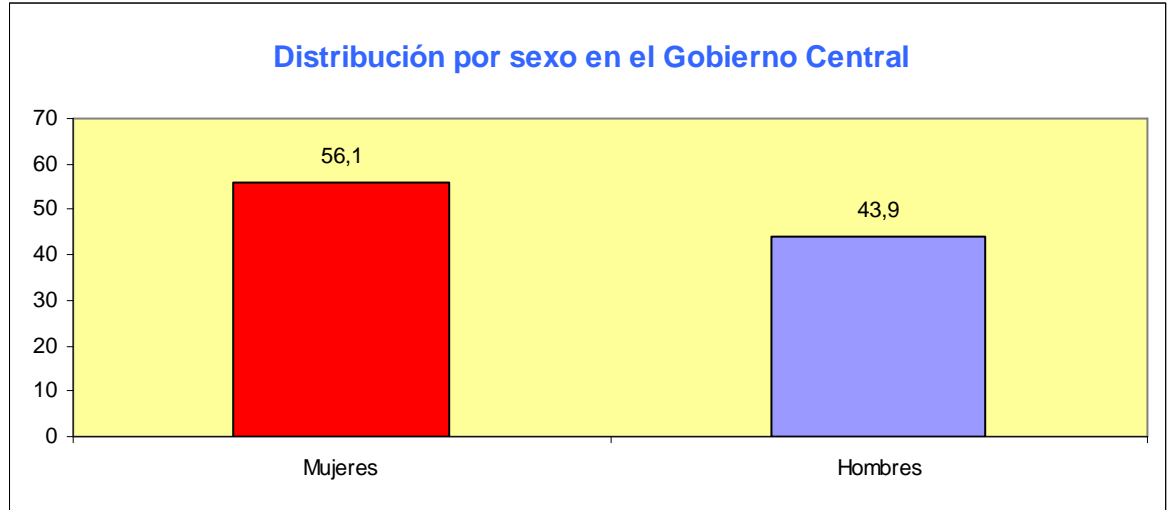
Personal del Sector Público por Ministerio y Sexo

Dotación al 31 de mayo de 2001

Porcentajes por sexo, dentro de cada Ministerio

Ministerios / Sexo/ %	Mujeres		Hombres		Total	
	N °	%	N °	%	N °	%
Educación	8.864	76,5	2.730	23,5	11.594	100
Salud	48.485	66,3	24.695	33,7	73.180	100
Poder Judicial	3.411	58,5	2.417	41,5	5.828	100
Trabajo	3.508	54,4	2.942	45,6	6.450	100
Planificación y Cooperación	654	53,4	571	46,6	1.225	100
Sec Gral. de la Presidencia	223	50,5	219	49,5	442	100
Contraloría Gral. de la Sep.	703	50,3	695	49,7	1.398	100
Hacienda	3.279	45,9	3.870	54,1	7.149	100
Transporte	140	45,3	169	54,7	309	100
Economía	1.012	44,3	1.274	55,7	2.286	100
Interior	1.033	43,9	1.322	56,1	2.355	100
Sec Gral. de Gob	231	43,7	298	56,3	529	100
Bienes Nacionales	156	42,7	209	57,3	365	100
Vivienda	1.327	41,4	1.878	58,6	3.205	100
Ministerio Público	181	41,0	260	59,0	441	100
Justicia	5.501	37,3	9.235	62,7	14.736	100
Minería	253	36,2	446	63,8	699	100
Relaciones Exteriores	469	35,9	838	64,1	1.307	100
Presidencia de la República	97	35,1	179	64,9	276	100
Agricultura	1.393	30,5	3.174	69,5	4.567	100
Congreso Nacional	244	30,4	558	69,6	802	100
Obras Públicas	1.988	26,9	5.398	73,1	7.386	100
Defensa	689	23,4	2.258	76,6	2.947	100
TOTAL	83.841	56,1	65.635	43,9	149.476	100

Fuente: Elaboración propia a partir de la información de las " Estadísticas de las Finanzas Públicas", DIPRES, 2001.



Gobierno Central por Áreas.

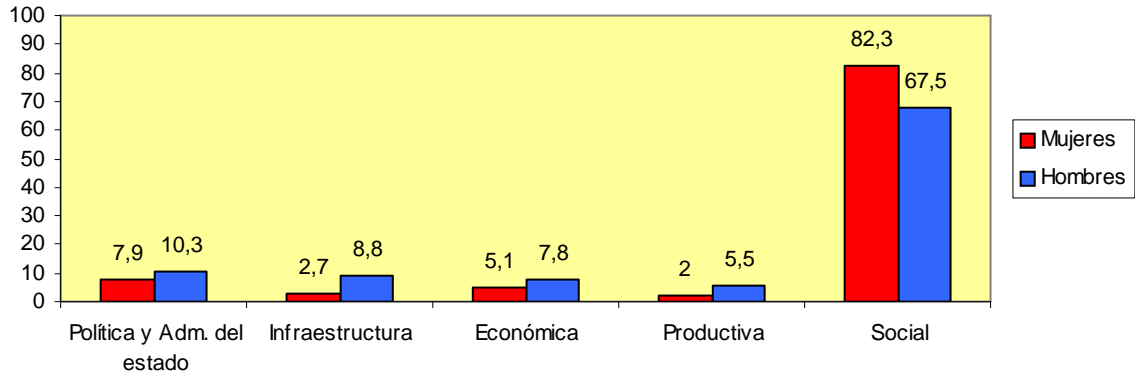
Personal del Gobierno Central por Sexo y por Área

Dotación al 31 de mayo de 2001

Ministerios de Área	Mujeres		Hombres		Total	
	Número	% / M	Número	% / H	Número	% / Total
Política y Adm. del Estado	6.592	7,9	6.786	10,3	13.378	8,9
Infraestructura	2.284	2,7	5.794	8,8	8.078	5,40
Económica	4.291	5,1	5.144	7,8	9.435	6,31
Productiva	1.646	2,0	3.620	5,5	5.266	3,52
Social	69.028	82,3	44.309	67,5	113.337	75,8
TOTAL	83.841	100,0	65.653	100,0	149.494	100,0

Fuente: Elaboración propia a partir de información de las " Estadísticas de las Finanzas Públicas" de la DIPRES, 2001

Personal del Gobierno Central por Sexo y Área



Segmentación ocupacional en el Gobierno Central

Funcionarios/os del Gobierno Central por Sexo y Planta						
Por Sexo y Planta de Personal						
Dotación al 31 de mayo de 2001						
	Mujeres	%	Hombres	%	Total	%
<i>DIRECTIVOS totales</i>	3.331	39,9	5.009	60,1	8.340	100,0
Aut. de Gob y Jefes de Ss.	54	23,1	180	76,9	234	100,0
Directivos Profesionales	2.524	39,3	3.898	60,7	6.422	100,0
Directivos no Profesionales	753	44,7	931	55,3	1.684	100,0
<i>PROFESIONALES</i>	19.329	58,6	13.662	41,4	32.991	100,0
Profesionales	18.122	59,5	12.314	40,5	30.436	100,0
Fiscalizadores	1.207	47,2	1.348	52,8	2.555	100,0
TECNICOS	28.619	67,9	13.520	32,1	42.139	100,0
Técnicos c /Asignación Profesional	1.450	43,0	1.925	57,0	3.375	100,0
Técnicos s /Asignación Prof.	27.169	70,1	11.595	29,9	38.764	100,0
ADMINISTRATIVOS	20.818	65,8	10.817	34,2	31.635	100,0
AUXILIARES	7.413	35,6	13.427	64,4	20.840	100,0
Honorarios asimilados a Grado	73	33,5	145	66,5	218	100,0
Jornales Permanentes	249	11,3	1.954	88,7	2.203	100,0
Personal Leyes 15.076 y 19.654	4.009	36,0	7.119	64,0	11.128	100,0
Total Personal Adm Pública	83.841	56,1	65.653	43,9	149.494	100,0

Fuente. Elaboración propia a partir de la información de la DIPRES, a mayo del 2001

Funcionarios del Gobierno Central ,GC
% Por Sexo y Planta de Personal
Dotación al 31 de mayo de 2001

Planta de Personal	M		H		Totales
	M / TM	M/ Total GC	H/TH	H /Total GC	T Planta / T GC
Directivos	4	2,2	7,6	3,4	5,6
Profesionales	23,1	12,9	20,8	9,1	22,1
Técnicos	34,1	19,1	20,6	9	28,2
Administrativos	24,8	13,9	16,5	7,2	21,2
Auxiliares	8,8	5	20,5	9	13,9
Honorarios asimilados a Grado	0,1	0	0,2	0,1	0,1
Jornales Permanentes	0,3	0,2	3	1,3	1,5
Personal Leyes 15.076 y 19.654	4,8	2,7	10,8	4,8	7,4
Total Personal GC	100	56,1	100	43,9	100

Fuente: Elaboración propia a partir de la información de la DIPRES, 2001

Personal del Sector Público por Sexo y por Area
Dotación al 31 de mayo de 2001

AREAS	Mujeres		Hombres		Total	
	Número	%	Número	%	Número	%
Ministerios de Area Política y Adm del Estado	6.592	49,3	6.786	50,7	13.378	8,9
Ministerio de Area de Infraestructura	2.284	28,3	5.794	71,7	8.078	5,4
Ministerios del Area Económica	4.291	45,5	5.144	54,5	9.435	6,3
Ministerios del Area Productiva	1.646	31,3	3.620	68,7	5.266	3,5
Ministerios del Area Social	69.028	60,9	44.309	39,1	113.337	75,8
TOTAL	83.841	56,1	65.653	43,9	149.494	100

Gob. Central, Ocupación Mujeres por Áreas, 1994 y 2001
Porcentaje de participación de las funcionarias por Área

Áreas	1994	%	2001	%
Área Social	58.806	82,9	69.028	82,3
Área Política y Administrativa	4.771	6,7	6.592	7,9
Área Económica	4.045	5,7	4.291	5,1
Área de Infraestructura	1.965	2,8	2.284	2,7
Área Productiva	1.373	1,9	1.646	2,0
Total	70.960	100,0	83.841	100,0

Funcionarias por Ministerios del Área Social 1994 y 2001
Funcionarias por Ministerios y % de c /Ministerio en Total Funcionarias (Área)

Área Social	1994		2001	
	Funcionarias	% Min./Total	Funcionarias	% Min. /Total
Ministerios / Años				
Salud ²	43.934	74,7	48.485	70,2
Justicia	2.995	5,1	5.501	8,0
Educación	6.696	11,4	8.864	12,8
Trabajo **	3.529	6,0	3.508	5,1
Vivienda	1.250	2,1	1.327	1,9
Planificación y Cooperación	318	0,5	654	0,9
Defensa*	84	0,1	689	1,0
Total Funcionarias Área	58.806	100,0	69.028	100,0

Fuente: Elaboración propia a partir de las 'Estadísticas de las Finanzas Públicas' DIPRES, varios años

* Desde el 2000, se incluye el personal de la Dirección General de Aeronáutica

**Desde el 2000, se incluye el personal del Hospital de la Dirección de Previsión de Carabineros y del Programa 02; Comisión Ergonómica, de la Subsecretaría de Previsión Social

² A pesar del incremento de 4.551 funcionarias en el Ministerio de Salud, el porcentaje relativo de 74,7 5 en 1994, bajó a 70,2% en el año 2001. Esto, podría deberse a que aumentó el total de funcionarias/os en el Área Social. Esto, porque como se señala en las 'Estadísticas de las Finanzas Públicas', entre 1999 y el 2000, se dio un incremento de 2.681 funcionarias/os en el Ministerio de Defensa, que aumenta en aproximadamente 600 funcionarias al Ministerio de Defensa. Otro tanto sucede con el incremento funcionarias/os en el Ministerio del Trabajo de 1.038 funcionarias/os

**Cuadro Comparativo 1994 - 2001.
Nº 1**

Personal del Sector Público por Ministerio y Sexo 1994 - 2001

Año 1994 y 2001

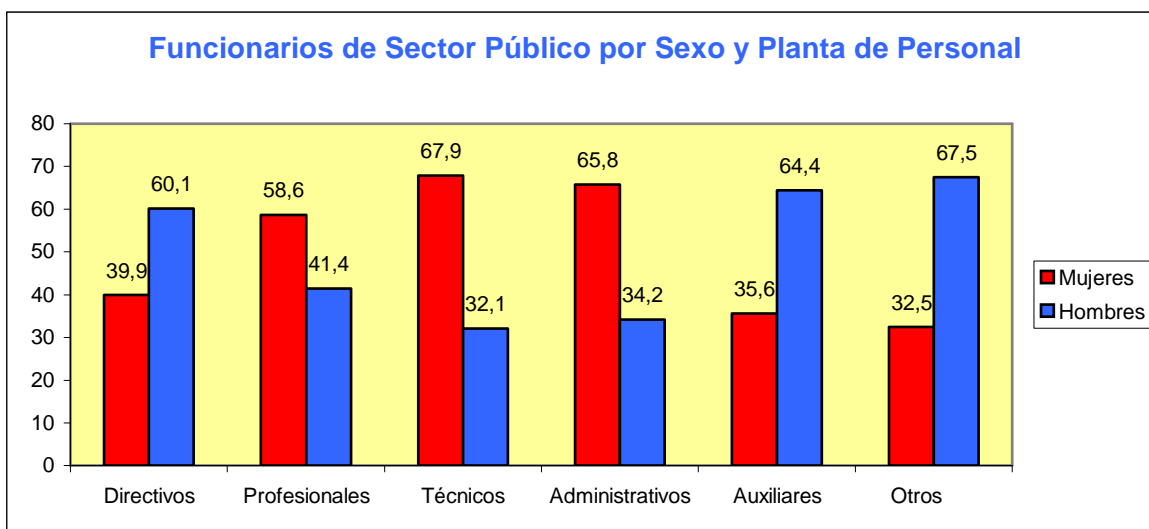
	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Total 1994	70.960	55,4	56.930	44,5	127.988
Total 2001	83.841	56,1	65.635	43,9	149.476

Incr % Hombres 15,30%

Inc % Mujeres 18,20%

Inc % Total 16,80%

Datos secundarios que ilustran discriminación y segregación



Remuneraciones dentro del Gobierno Central.

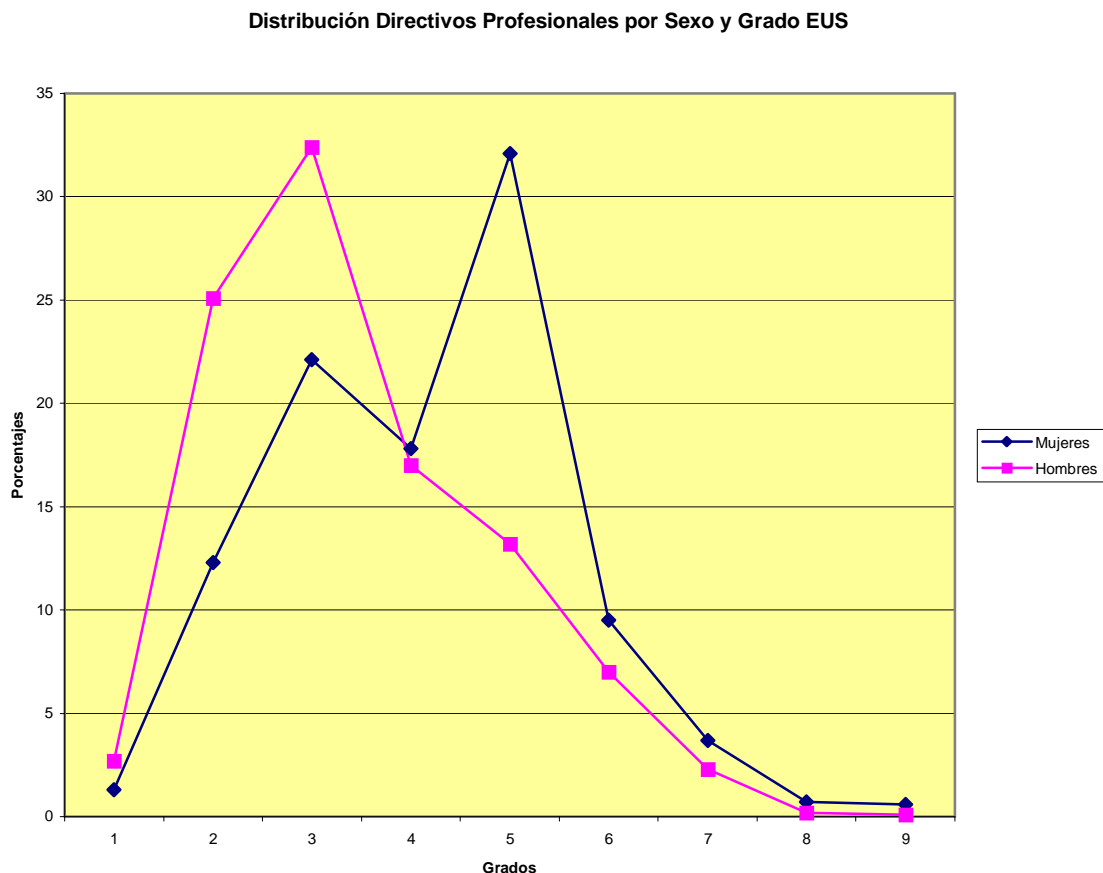
En el Gobierno Central, se puede inferir las remuneraciones de las/os funcionarios/as a partir de su ubicación en la Escala Única de Sueldos. A partir de la información oficial que se tiene de la DIPRES, en todas las plantas del Gobierno Central, las mujeres ganan en promedio menos que los hombres.

Sin embargo, es importante señalar que no existe una política o principio de discriminación en las remuneraciones de hombres y mujeres desde el momento en que existe una Escala de Sueldos y todas/os las/os funcionarias/os ubicados en un mismo grado ganan el mismo sueldo.

La diferencia en cómo se ubican las mujeres en dichas plantas, se podría deber a varios factores, uno de los cuales puede ser el sistema de postulaciones y a la forma de las contrataciones, pero fundamentalmente a la segregación ocupacional (Ver Gráfico Anterior).

También está presente en este aspecto el sistema de calificaciones y la antigüedad, temas que se encuentran en la Ley del Nuevo Trato.

A modo de ejemplo, el siguiente gráfico:



Los hombres de esta planta, se ubican mayoritariamente en los grados más altos de la escala, un 27% de ellos se encuentran entonces entre el grado 1 y el 4. En esos mismos grados, sólo encontramos un 12,3 % de mujeres.

Las mujeres se ubican mayoritariamente entre el grado 4 y el 6 y representan el 31 % del total de mujeres en esta escala.

La desigual distribución de hombres y mujeres dentro de la escala, constituye uno de los elementos donde apreciamos la menor remuneración de las mujeres.

Remuneraciones Promedio por Sexo, según Planta.

A partir de la ubicación en los grados, se pueden calcular las remuneraciones promedio entre hombres y mujeres.

De acuerdo a la información oficial generada en la DIPRES, en todas las plantas las mujeres ganan en promedio menos que el promedio de los hombres. En efecto, las mayores diferencias en las remuneraciones promedio se producen en la planta de profesionales. En dicha planta, mujeres ganan en promedio el 78,4% de lo que gana los hombres. Retomando el cuadro anteriormente presentado, se comprueba además, que del total de esta planta, el 58,6% son mujeres y el 41,4 % son hombres. Con el cruce de ambos datos, se comprueba que a pesar de que son más mujeres en esta planta, se ubican en grados más bajos que los hombres. De ahí, que el promedio de las mujeres sea menor.

Remuneraciones Brutas Promedio (Pesos año 2001) Por Planta y Sexo (1)			
Dotación al 31 de mayo de 1999			
Estamentos	Mujeres	Hombres	Mujeres/ Hombres
Directivos Profesionales	957.669	1.085.447	88,2
Directivos no Profesionales	474.167	521.303	91,0
Profesionales	619.803	790.981	78,4
Técnicos	215.096	269.531	79,8
Administrativos	230.843	250.484	92,2
Auxiliares	163.821	180.646	90,7
<i>Promedio Global</i>	<i>324.166</i>	<i>397.006</i>	<i>81,7</i>

(1) Considera el personal de planta y contrata afecto a la EUS

Fuente. Construido a partir de información de la DIPRES a mayo de 2001.

Se verifica que en la Planta Técnicos, las mujeres tienen remuneraciones promedio de un 79,8 % del sueldo de los hombres en la misma planta. En este caso hay dos factores que estarían incidiendo: a. Que dentro de esta planta, hay un porcentaje de más del 70,1 % de Técnicas Sin asignación de Título en comparación con el 23 % de Técnicos Sin Asignación de Títulos Además, dentro de los Técnicos Con Asignación de Título, el 57 % de los son Hombres y el 43 % son mujeres. Por lo tanto, hay al menos dos factores identificados que están incidiendo en este menor promedio de las remuneraciones de las mujeres.

Distribución por tramos de edad de las/os funcionarias/os del Gobierno Central.

Tramos de Edad	N ° de Fucionarias/os	% en el total
De 24 a 34 años	37.214	30,0
De 35 a 59 años	101.603	68,1
De 60 y más	10.336	6,9
Totales	149.153	100

Fuente. Información de DIPRES

A partir de esta información global de los tramos de edad de las/os funcionarias/os del Gobierno Central, es evidente que un 6,9 % de este total, -cercano al total de este subsector-, tiene más de 60 años. Se podría inferir que la mayor parte de los mayores de 60 años son hombres, ya que su edad de retiro a la vida pasiva es a los 65 años en comparación con la edad de retiro a la vida pasiva de las mujeres es a los 60 años.

Remuneraciones de los/as Docentes Municipalizados.

A continuación, se presenta, un cuadro extraído de las "Estadísticas de la Educación", MINEDUC 2001. En dicho cuadro para el período 1990-2001, las remuneraciones se han reducido a pesos del año 2001, es decir, están en pesos reales, y por lo tanto comparables en la serie para los años 1990-2001.

Remuneración docentes Jornada de 44 horas promedio mensual anual Años 1990 – 2001

(Pesos promedian del año 2001)

Años	Sector Municipal	
	Promedio	Mínimo
1990	258.242	142.591
1991	276.574	172.166
1992	323.311	191.298
1993	363.540	202.458
1994	413.452	234.933
1995	454.991	259.263
1996	488.420	284.977
1997	533.762	312.885
1998	561.318	340.970
1999	589.431	363.942
2000	615.368	385.331
2001	631.813	390.354

Fuente. Información transcrita exacta de las "Estadísticas de la Educación"

El cuadro muestra una clara tendencia en el mejoramiento de los salarios reales de los docentes municipalizados, tanto para las remuneraciones promedio, que suben desde 248. 242 en 1990 a 631.813 en el 2001. Las remuneraciones mínimas suben desde 142.591 en 1990, a 390.354 en el 2001. Es decir, crecieron en el período en 145%.

Para analizar lo que ha sucedido en cada año y sub-período en que se puede analizar esta situación, a continuación se presentaran cuadros con las tasas de crecimiento anual de las remuneraciones y un cuadro en el que se analizan la situación por dos sub-períodos de 6 años cada uno

Tasas de crecimiento anual de las remuneraciones de los/as docentes municipales.

A partir del cuadro anterior, con la información oficial del MINEDUC, se ha construido el cuadro que se presenta a continuación; éste transparenta los porcentajes de reajuste de las remuneraciones de los docentes municipales. Es decir, en dicho cuadro quedan explicitados los reajustes aplicados a las remuneraciones en cada año de la serie 1990-2001.

El cuadro muestra que en los años 1992, 1993 1994 y 1995, se aplicaron los más fuertes reajustes, siendo el más alto el del año 1992, de un 16,9 % al promedio de remuneraciones. En el año 1994, el más alto reajuste fue a las remuneraciones mínimas, que fue de un 16%.

En el último año de la serie, correspondiente a 2001, los reajustes anuales se han frenado y son los más bajos de todo el período analizado.

Remuneración docentes Jornada de 44 horas promedio mensual anual

Años 1990 - 2001

Tasas de crecimiento anual

Años	Sector Municipal	
	Promedio	Mínimo
1990	.	-
1991	7,1	20,7
1992	16,9	11,1
1993	12,4	5,8
1994	13,7	16,0
1995	10,0	10,4
1996	7,3	9,9
1997	9,3	9,8
1998	5,2	9,0
1999	5,0	6,7
2000	4,4	5,9
2001	2,7	1,3

Fuente. Información transcrita de las "Estadísticas de la Educación"

MINEDUC, 2001

El cuadro muestra que en los años 1992, 1993 1994 y 1995, se aplicaron los más fuertes reajustes, siendo el más alto el del año 1992, de un 16,9 % al promedio de remuneraciones. En el año 1994, el más alto reajuste fue a las remuneraciones mínimas, que fue de un 16%.

En el último año de la serie, 2001, los reajustes anuales se han frenado y son los más bajos de todo el período analizado.

Reajustes de remuneraciones de los/as docentes municipalizados, por períodos.

A continuación se presenta un cuadro que sintetiza la situación del sector para el período total, para el período 1990-1995, y para el período 1996-2001.

En el cuadro siguiente, se muestra las tasas de crecimiento promedio, para cada período señalado

Remuneraciones de los/as docentes municipalizados, jornadas 44 horas promedio mensual anual.

Años	Sector Municipal	
	Promedio	Mínimo
1990 - 1995	76	82
1996-2001	29	37
Todo el período1990-2001	145	174

Fuente: Elaboración propia a partir de los cuadros anteriores

El cuadro muestra que en el período 1990-1995, se dieron los mayores reajustes, de un 76% a las remuneraciones promedio, y de un 82% para las remuneraciones mínimas

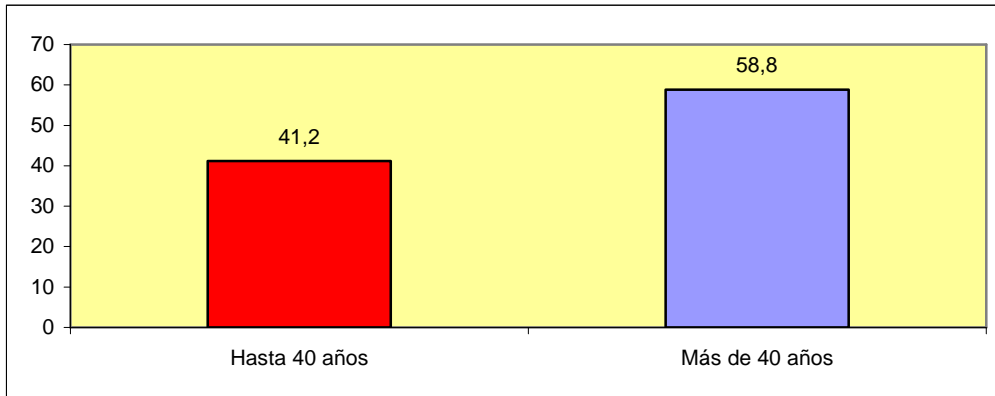
Para el período 1996-2001, los reajustes fueron altos, aunque menores a las del período anterior, Los reajustes en el período fueron 29% para las remuneraciones promedio y de 37% para las remuneraciones mínimas.

Los reajustes del período completo del cuadro, 1990-2001, fueron de 145% para las remuneraciones promedio y de 174% para las remuneraciones mínimas.

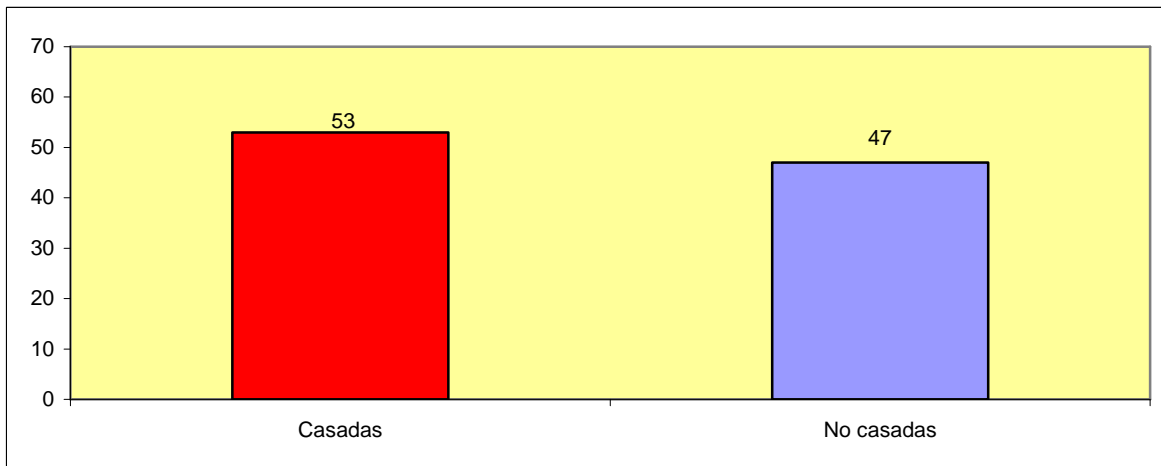
Encuesta

Perfil de las entrevistadas en la Encuesta.

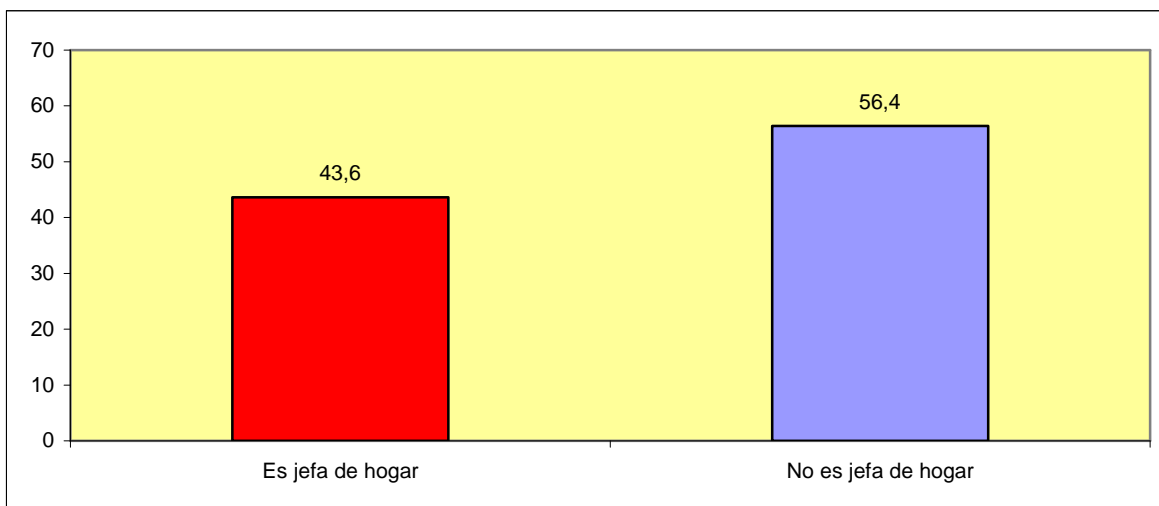
a) Edad de la entrevistada.



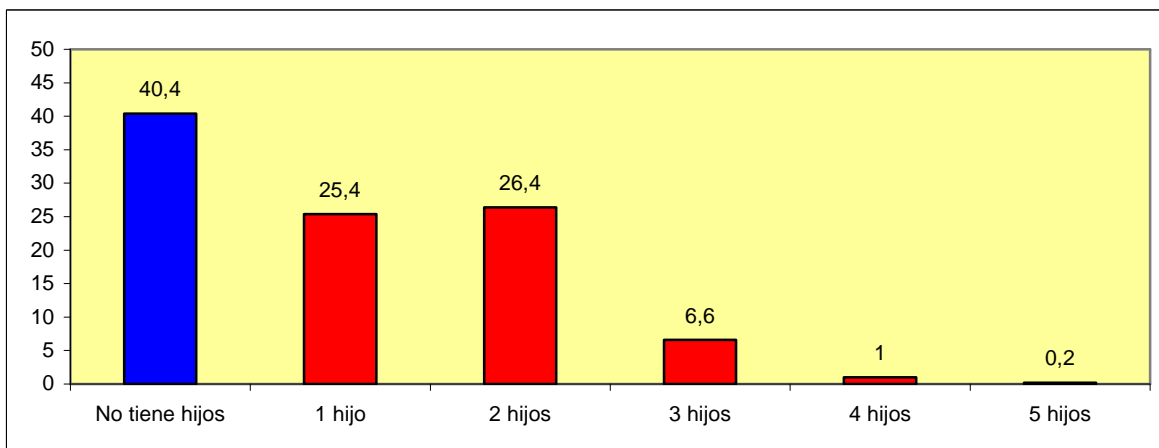
b) Estado civil de la entrevistada.



c) La entrevistada es jefa de hogar.



d) Número de hijos menores de 22 años:



Vida Privada y Trabajo.

La encuesta mostró en este sentido que las tensiones entre vida privada y trabajo se expresan en varios niveles:

- a. *Opciones para realizar horas extraordinarias remuneradas.* Del total de mujeres encuestadas, 300 mujeres no realizan horas extraordinarias remuneradas, en tanto 196 sí.
La relación número de hijos y opción de realizar horas extraordinarias remuneradas. Un número significativo de las mujeres que sí optan por trabajar horas extraordinarias remuneradas tiene hijos (130 de un total de 196). Por su parte, 166 de las 300 mujeres que trabajan horas extraordinarias remuneradas sí tiene hijos. La relación muestra que tener o no tener hijos no es un factor relevante a la hora de optar por trabajar horas extraordinarias remuneradas.
- b. *El impacto de la vida familiar en el trabajo.* Un 59.6% de las mujeres encuestadas siente que el trabajo afecta sus vidas familiares, en tanto una cifra mucho menor, el 15.4% siente a la inversa, que sus vidas familiares afectan su trabajo. De esto se infiere que la mayoría de las trabajadoras encuestadas resuelven la tensión trabajo/vida familiar sacrificando la última, a diferencia del mandato de género y con un alto costo psíquico.
- c. *La valoración que la pareja y otros familiares tienen de la mujer que trabaja.* Se aprecia que el 70.8 % de las trabajadoras siente que su trabajo es valorado por su pareja y un porcentaje aún más alto (89.9%) que su trabajo es valorado por otros familiares. Esta valoración se contradice con el mandato de género que dice relación con una desvaloración de la presencia de las mujeres en el ámbito de "lo público".
- d. *El desarrollo funcionario y la vida de pareja.* Es muy significativo que de las mujeres que tienen pareja, un 53.8% cree que tener un cargo más importante que la pareja es *beneficioso* para la vida en común; un 63.1% opina que una mayor remuneración y que las actividades de realización personal son beneficiosas para la pareja, en tanto un 70.7% cree que lo es la capacitación laboral. Esta es otra dimensión que apunta a que un alto porcentaje de mujeres perciben al menos a nivel subjetivo una menor contradicción entre trabajo y vida privada, de lo que se asume en el plano de los estereotipos.

Secuencia de gráficos significativos en cuanto a Vida Privada y Trabajo.

Incluimos a continuación una secuencia de gráficos referentes a horas extraordinarias, trabajo y familia, valoración del trabajo por parte de la pareja y la familia y distribución del tiempo ilustran matices significativos del eje Vida Privada y Trabajo:

Preg.34.- ¿Trabaja usted horas extraordinarias remuneradas?

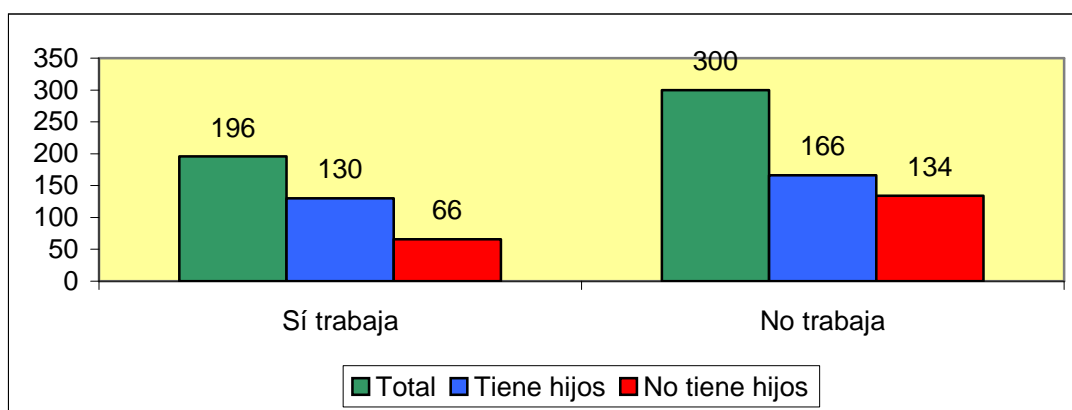
Base: Total

Número de trabajadoras

	Total	Tiene hijos	No tiene hijos
Sí trabaja	196	130	66
No trabaja	300	166	134

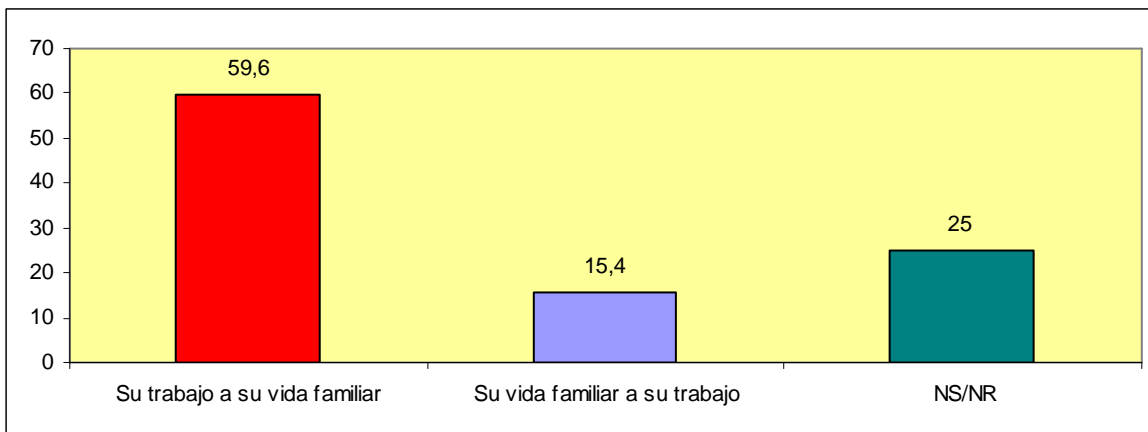
(4 no respondieron)

Cuadro por número de trabajadoras



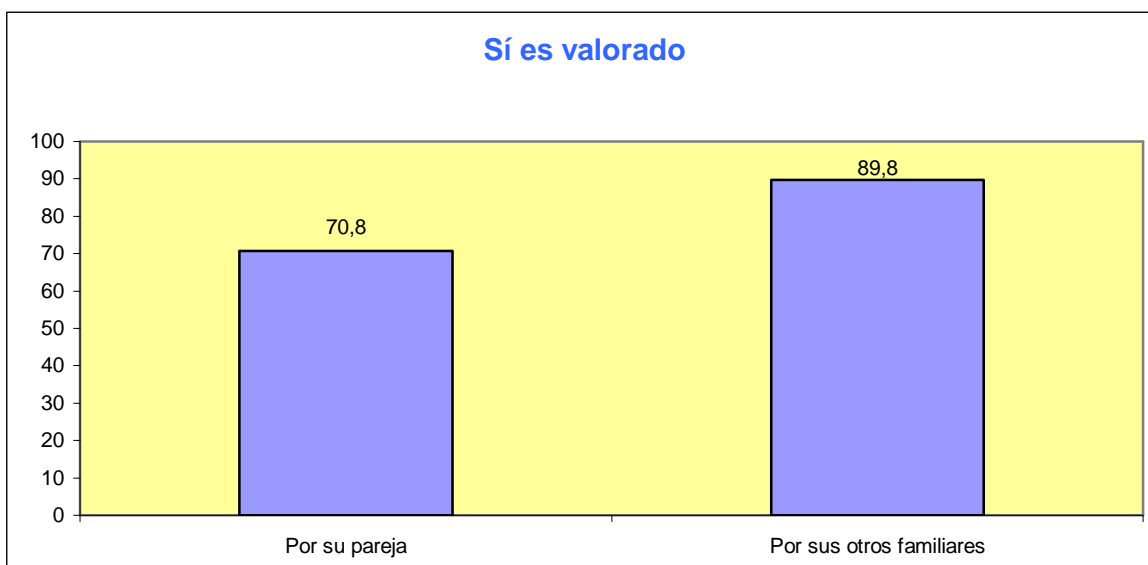
Preg.67: Que cree usted que le afecta más en su vida: Su trabajo fuera de la casa a su vida familiar, o su vida familiar a su trabajo fuera de la casa.

Base: Total



Preg. 39: ¿Siente que su trabajo es valorado por su pareja y por sus otros familiares?

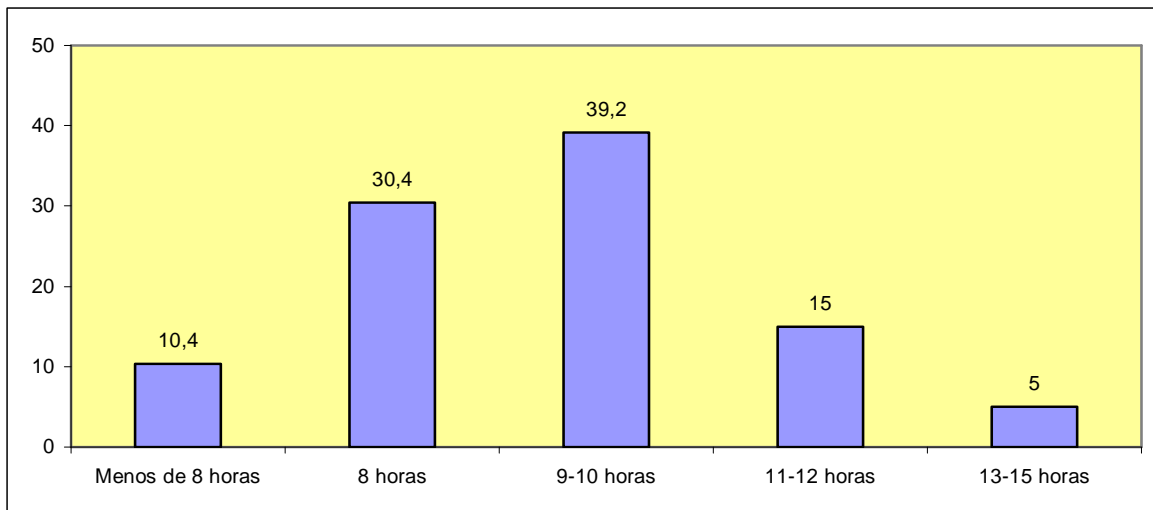
Base: Total



Preg. 66: Distribución del tiempo.

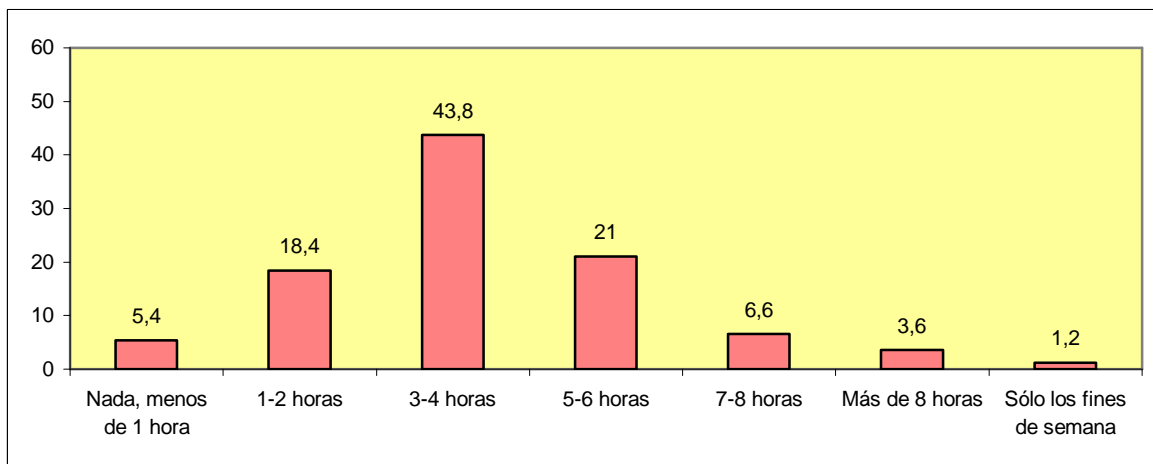
Base: Total

a) ¿Cuánto tiempo diario dedica al trabajo remunerado?.

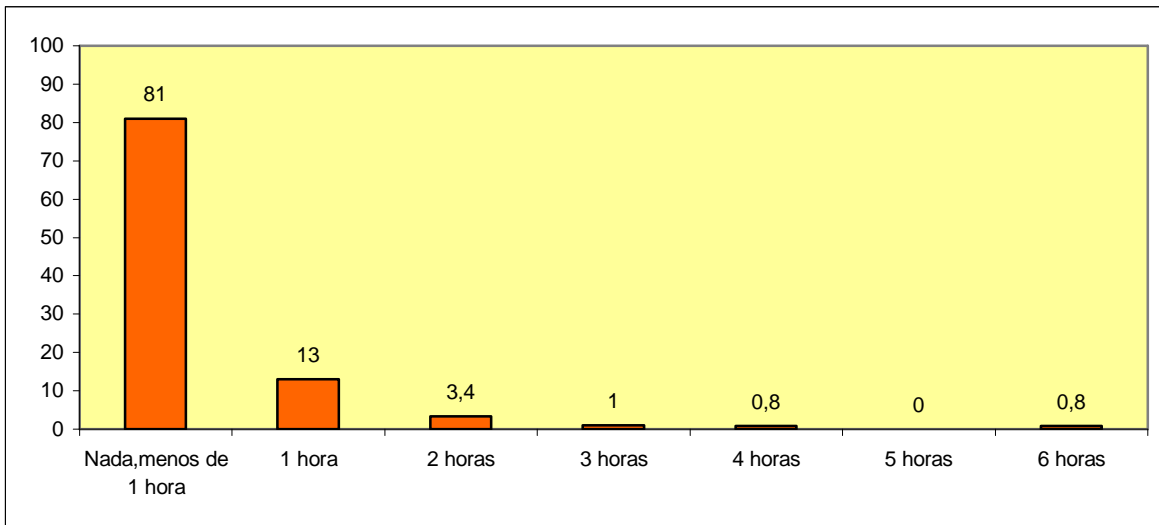


b) ¿Cuánto tiempo diario dedica al cuidado del hogar y la familia?.

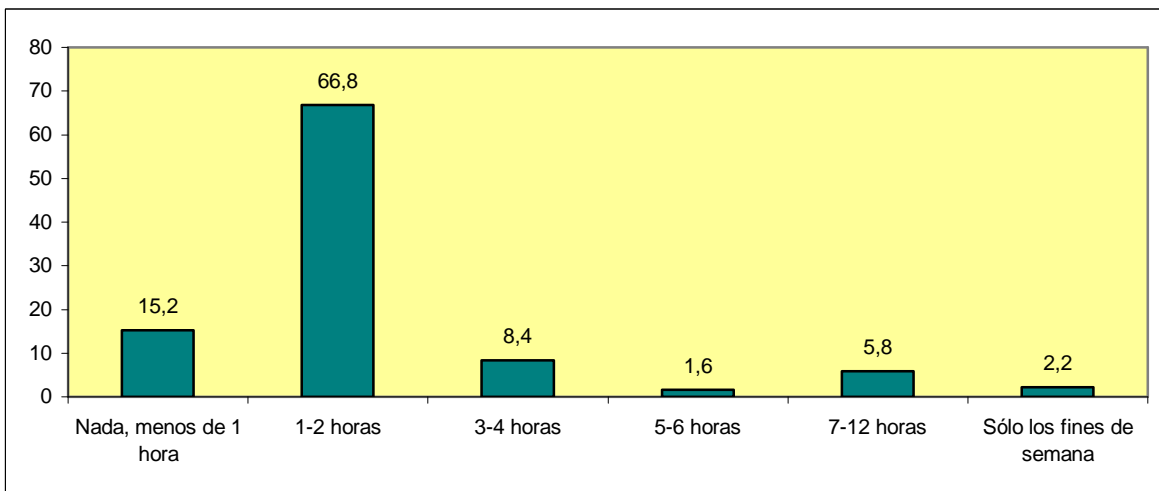
Base: Total



c) ¿Cuánto tiempo diario dedica a la actividad gremial?
Base: Total

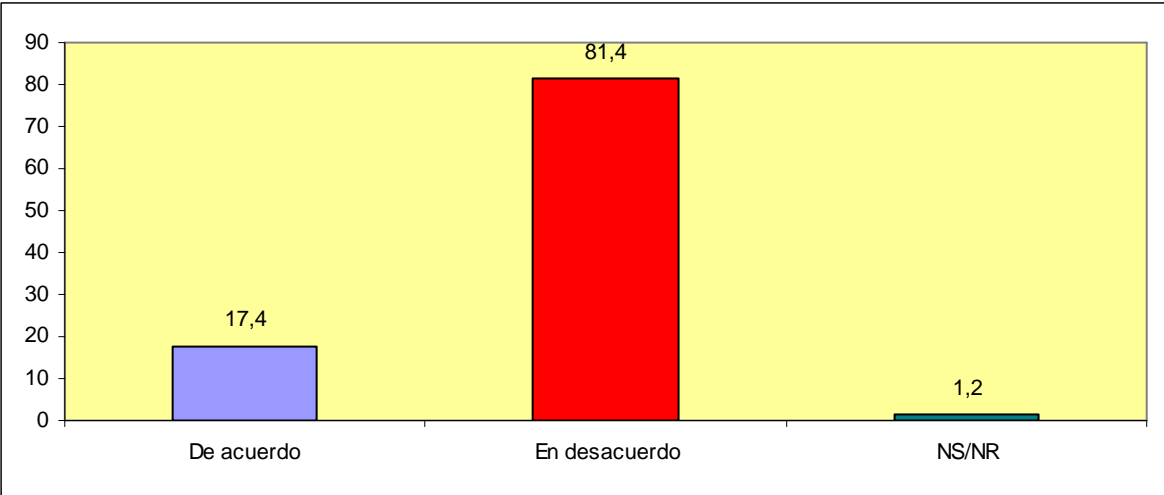


d) ¿Cuánto tiempo diario dedica a usted misma?
Base: Total



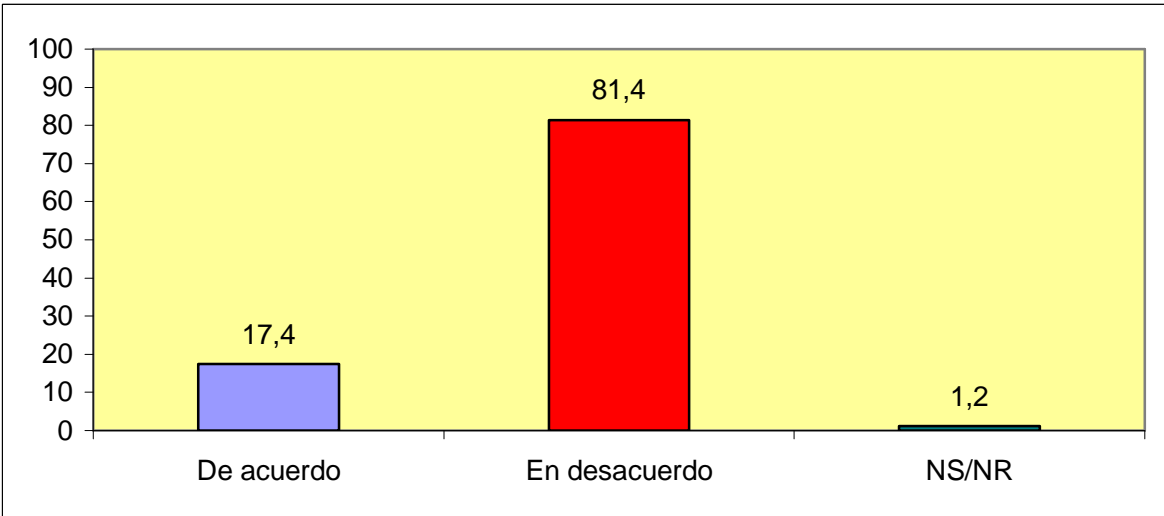
Preg.72: Acuerdo o desacuerdo con la siguiente afirmación: Las mujeres que trabajan fuera del hogar descuidan sus obligaciones familiares.

Base: Total



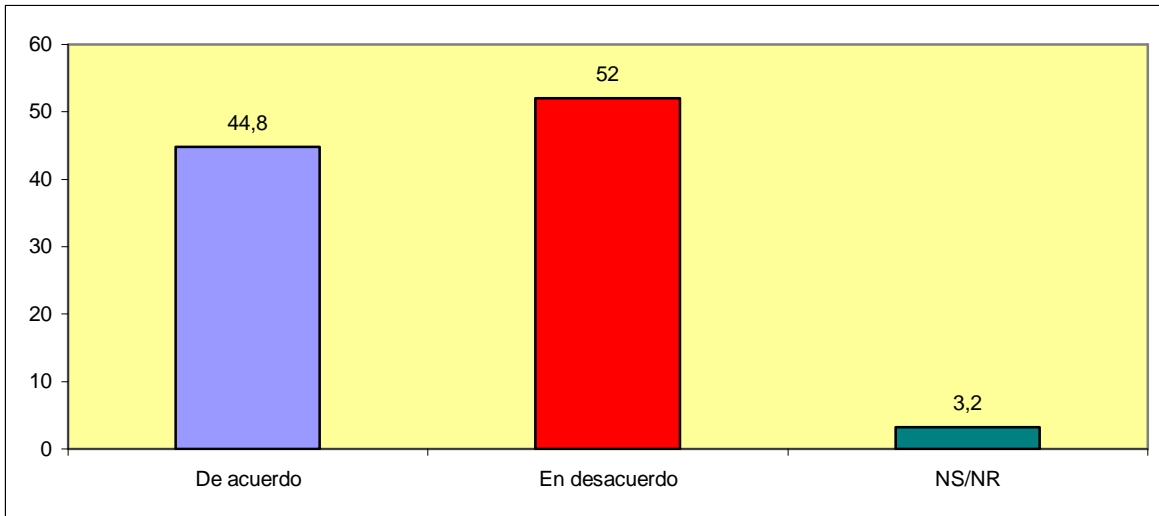
Preg.71: Acuerdo o desacuerdo con la siguiente afirmación: Las mujeres deben ser las principales responsables del trabajo doméstico aunque realicen un trabajo remunerado fuera del hogar igual que su pareja.

Base: Total



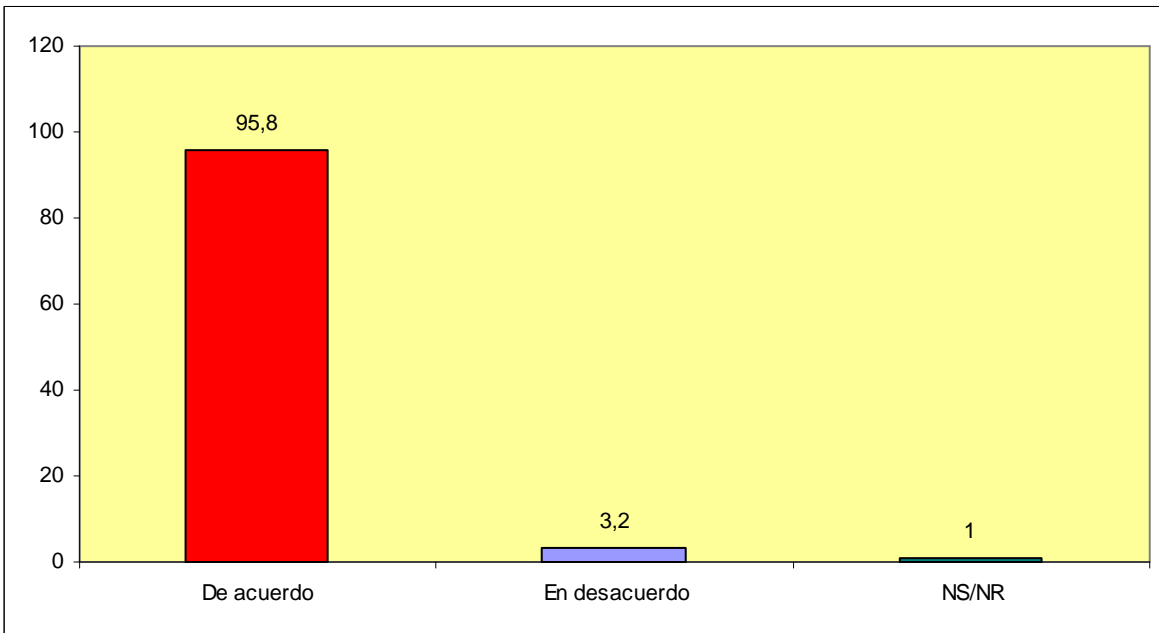
Preg.74: Acuerdo o desacuerdo con la siguiente afirmación: Las mujeres temen reivindicar sus deseos de independencia y de realización personal.

Base: Total



Preg.75: Acuerdo o desacuerdo con la siguiente afirmación: Las mujeres que realizan un trabajo remunerado fuera de la casa tienen una mayor valoración de sí misma.

Base: Total



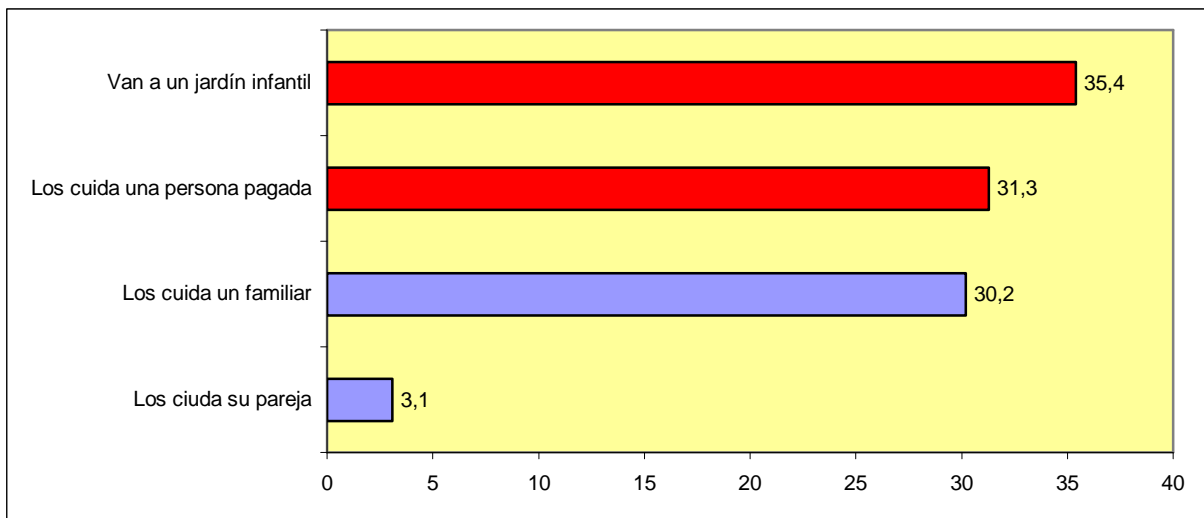
Maternidad y cuidado de los/as hijos/as.

La pregunta 71 de la Encuesta Diagnóstica muestra que un 81,4% de las encuestadas se muestra en desacuerdo con la afirmación siguiente, “Las mujeres deben ser las principales responsables del trabajo doméstico aunque realicen un trabajo remunerado fuera del hogar igual que su pareja”, la pregunta 72, que un 81,4% está en desacuerdo con que “Las mujeres que trabajan fuera del hogar descuidan sus obligaciones familiares”, y la pregunta 74 que un 44% están de acuerdo con el enunciado referente a que “Las mujeres temen reivindicar sus deseos de independencia y de realización personal”.

El estudio muestra que las trabajadoras del sector público están bien informadas respecto a sus derechos maternales y a los derechos referidos al cuidado de los hijos. Se aprecia que el Estado en tanto empleador respeta legislación vigente en esta materia, particularmente los derechos de las funcionarias a contrata y a planta. La legislación no aplica a las funcionarias a honorarios. Los padres varones no siempre se involucran en estas labores y la segregación del mandato de género para el cuidado de otros es plenamente vigente respecto al cuidado de los hijos. Las trabajadoras del sector público prefieren mayoritariamente que sea el Estado o una persona pagada quien realice la labor del cuidado infantil. La Encuesta Diagnóstica reveló aspectos muy significativos acerca del cuidado de los hijos:

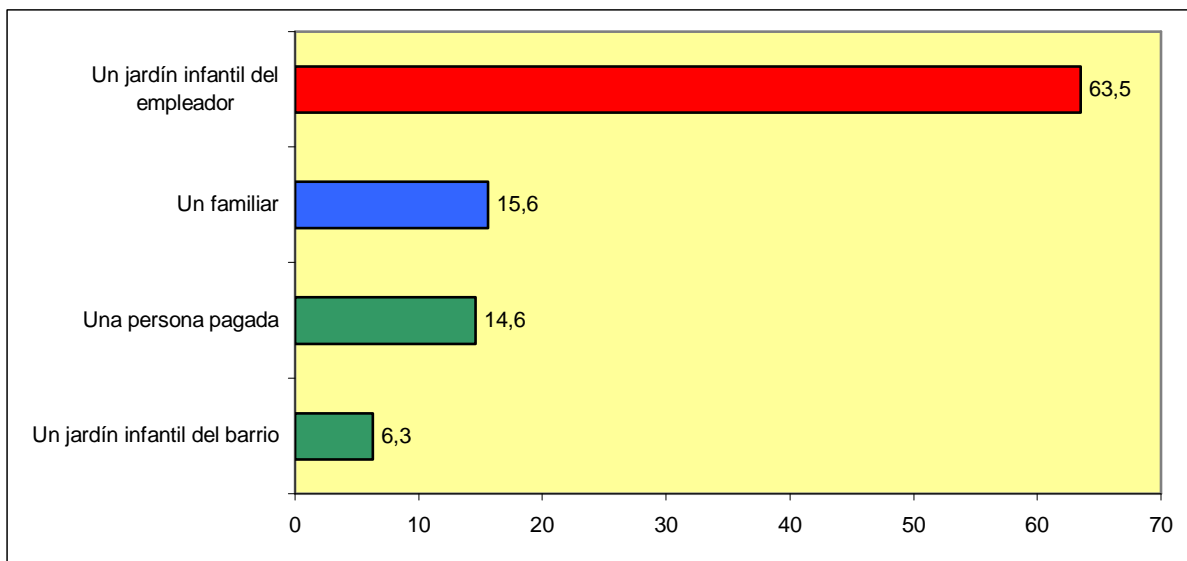
Preg.43: ¿Cómo resuelve usted el cuidado de sus hijos, de entre 2 y 6 años, mientras trabaja?

Base: Sólo tiene hijos entre 2 y 6 años



Preg.44: ¿Quién considera que debe hacerse cargo de sus hijos de entre 2 y 6 años mientras trabaja?

Base: Sólo tiene hijos entre 2 y 6 años.

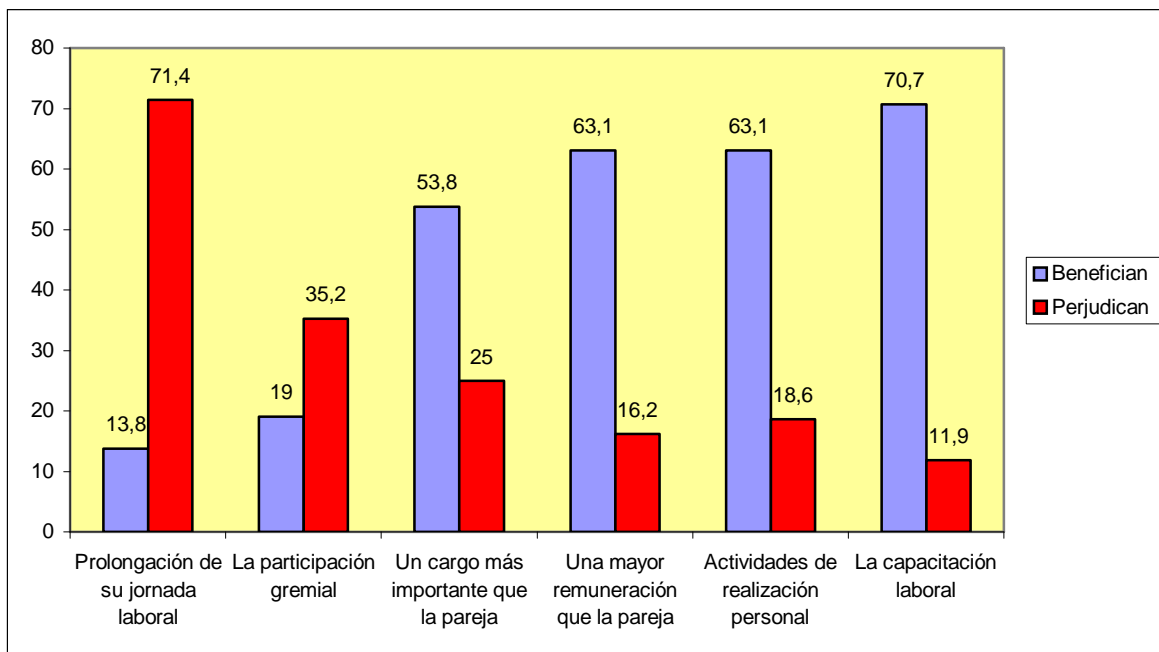


Vida de pareja.

Frente a la Vida de Pareja, la Encuesta diagnóstica arrojó interesantes resultados, entre los cuales se destaca la opinión: mayoritaria de las mujeres respecto a que el trabajo es beneficioso para la pareja, contrariamente a lo que se presupone dentro del marco de los estereotipos de género.

Preg.69.- De las siguientes actividades, ¿cuáles cree usted que benefician su vida de pareja y cuáles la perjudican?.

Base: Sólo tiene pareja



Distribución etaria de las actividades que benefician y de las que perjudican la vida de pareja.

Actividades	Hasta 40 años		Mayor de 40 años	
	Benefician	Perjudican	Benefician	Perjudican
Prolongación de la jornada laboral	9,8	78,0	16,4	67,2
Participación gremial	17,1	40,2	20,3	32,0
Un cargo más importante que la pareja	59,1	25,0	50,4	25,0
Una remuneración mayor que la pareja	68,3	13,4	59,8	18,0
Actividades de realización personal	65,9	18,9	61,3	18,4
La capacitación laboral	72,6	11,6	69,5	12,1

Empleo.

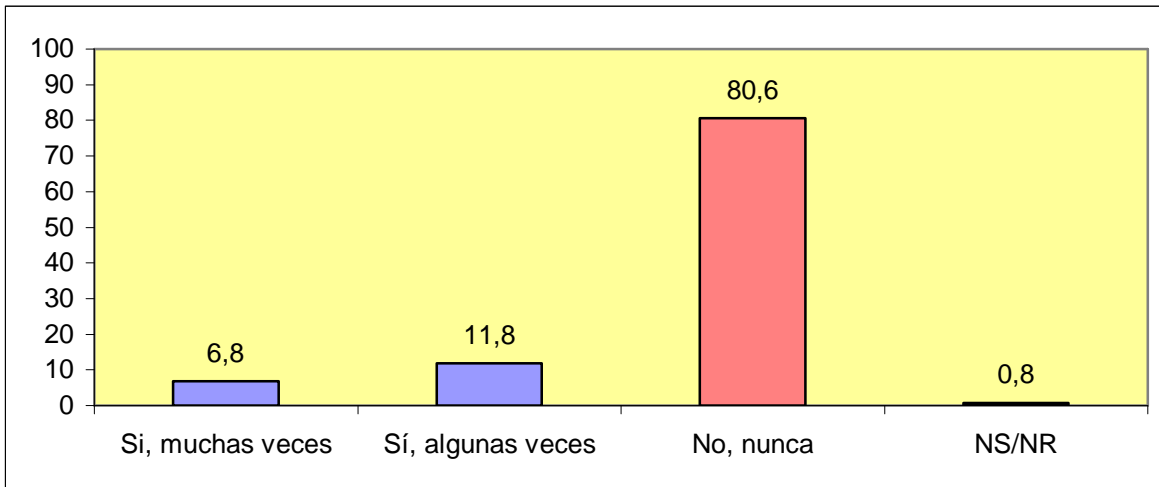
Nuestra Encuesta Diagnóstica develó una importante contradicción respecto al trabajo de las mujeres en el empleo público. Por una parte, las entrevistadas opinaron que no se “sentían” discriminadas y por otra, que “existían” desigualdades en el empleo. Esta contradicción nos lleva a reflexionar sobre la diferencia entre las proposiciones “*estimativas*” y las proposiciones “*indicativas*” en el discurso de las trabajadoras del sector público. Se entiende por enunciados estimativos a aquellas proposiciones, preguntas y afirmaciones que guardan relación con una creencia, valoración u opinión; esto es, enunciados en los que el contenido *subjetivo* es explícito. Se entiende por indicativas a aquellas proposiciones que expresan aspectos fundamentalmente descriptivos sobre un objeto o persona, sustrayéndose o elidiéndose el contenido subjetivo de quién enuncia (Castilla del Pino, 1975). La función indicativa u ostensiva del lenguaje es equivalente a un señalamiento, de forma tal que el grado de información respecto del lenguaje apunta al objeto o sujeto referido por el enunciado.

En el caso de la Encuesta Diagnóstica, se produjo una profunda brecha entre los contenidos de las respuestas de las trabajadoras que expresaban una estimativa y una indicativa frente al fenómeno de la discriminación.

Por ejemplo, 80,6% de las entrevistadas respondieron no haberse *sentido* discriminada en su “carrera funcionaria” en el sector público. Por el contrario, a la pregunta de si *existe* desigualdad, un porcentaje alto, 78,6%, respondió que sí. La diferencia entre el dar cuenta de un sentimiento (estimativa) y el señalamiento de la existencia del fenómeno (indicativa), marca una profunda ambivalencia ante la forma en que las mujeres se relacionan lingüísticamente y psicológicamente ante un mismo fenómeno, el de la discriminación. Entendemos entonces, que las trabajadoras asumen el subjetivo sentir como individual y en este contexto, cada una niega sentirse discriminada. En cambio la indicativa, asumida como más impersonal y grupal (pregunta 14), no les representa subjetivamente una dificultad u obstáculo. La discriminación es afirmada entonces en esta instancia (pregunta 47). Nuevamente (pregunta 29), cuándo se trata de un enunciado sobre una “creencia”, esta vez sobre la equidad de las remuneraciones, el porcentaje de mujeres que afirman una diferencia discriminatoria baja. Un 54,8% estiman que las mujeres reciben menos remuneraciones que los hombres. En tanto un 41,4% estima que no es así.

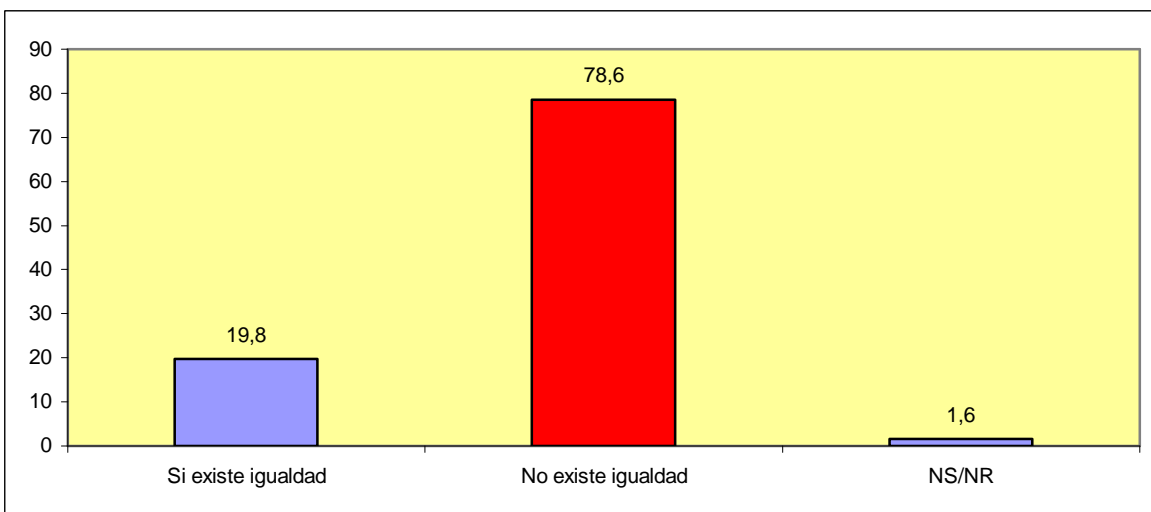
Preg.14: ¿Se ha sentido discriminada por ser mujer alguna vez en su carrera funcionaria en el sector público?.

Base: Total



Preg.47: ¿Cree usted que existe igualdad entre hombres y mujeres en el mundo del trabajo?

Base: Total



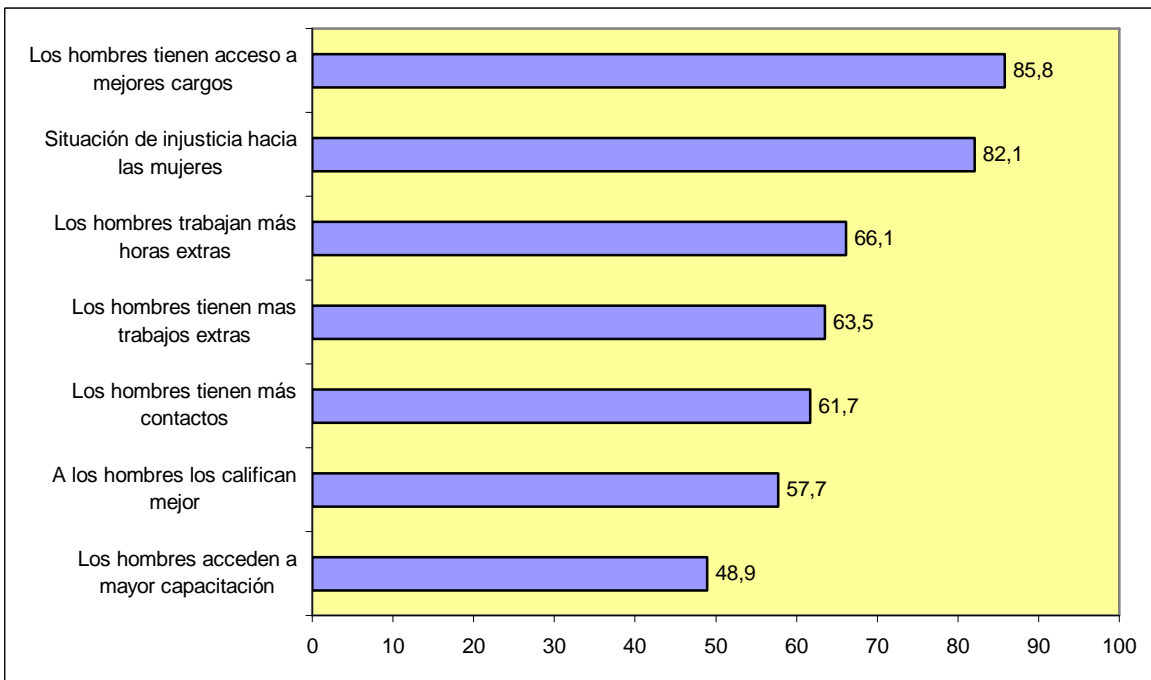
Preg.29.- ¿Cree usted que las mujeres tienen menores remuneraciones que los hombres por trabajos equivalentes.

Base: Total



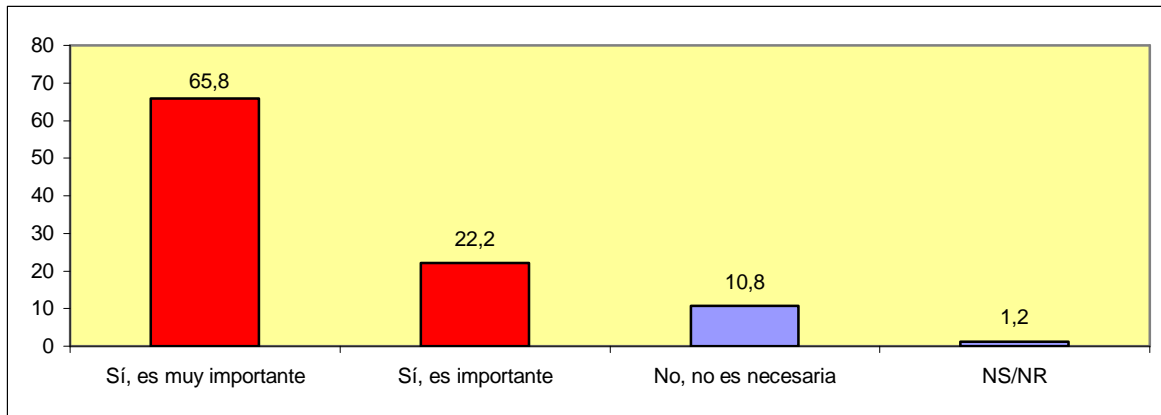
Preg.30.- Indique cuales cree que son los factores que influyen en estas menores remuneraciones.

Base: Sólo cree que las mujeres tienen menores remuneraciones que los hombres por trabajos equivalentes.



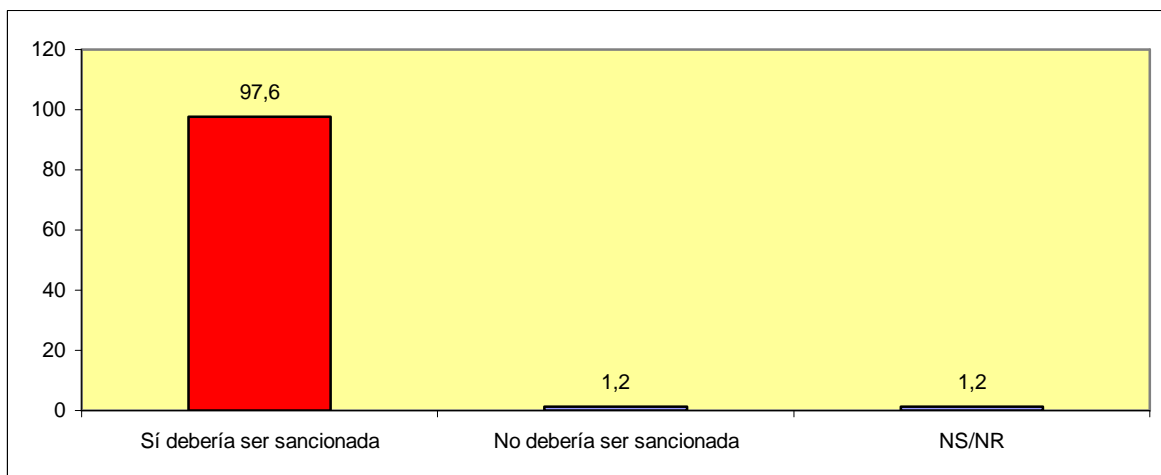
Preg.16: ¿Cree usted que debería haber una política que asegure la no discriminación por ser mujer en el sector público, en aspectos tales como ingreso al sector público, remuneraciones, promociones, posibilidades de capacitación y otros?.

Base: Total



Preg.50: ¿Cree que cuando se discrimina a las trabajadoras por ser mujeres se está cometiendo una falta que debería ser sancionada?

Base: Total



Carrera funcionaria.

El estudio demostró que las mujeres se concentran en áreas más “deprimidas” en términos de movilidad, áreas que frecuentemente no calzan en el ideal de coherencia, racionalidad y ecuanimidad que la democracia y la equidad de género requieren. Tampoco en el Deber Ser del Estado. Resulta coincidente que el ámbito del sector público que emplea más mujeres sea el de la salud y de la educación en los cuales el ascenso concebido en términos de carrera funcionaria, no ha lugar. Complementariamente, en los sectores en los cuales la carrera funcionaria es lo propio para el personal de planta, hay más hombres que mujeres y ellos llegan con mayor facilidad a cargos donde existe toma de decisiones.

Si observamos contrastivamente el caso de la JUNJI (Servicios Centrales) y el caso del sistema de las/os funcionarios de las Municipalidades, veremos que lo que perjudica tanto en uno como en otro caso es que la fijación de las remuneraciones base están entregadas a las autoridades unipersonales correspondientes (alcaldes o vicepresidente de la JUNJI), ya que ni a unos ni a otros se les aplica la escala de sueldos general de la administración pública. En el caso de los funcionarios de la Salud Primaria Municipalizada el concepto de ascenso es totalmente diferente al de los funcionarios del sector centralizado ya que en éste los grados están asignados el cargo y el funcionario para ascender tiene que cambiar de cargo, y en los municipalizados el nivel se alcanza, no por cambiar de funciones sino por cumplir requisitos de antigüedad y capacitación.

El Sistema Funcionario de la JUNJI, por ejemplo, se rige por la ley 17.301 de 1970, que creó a la corporación denominada Junta Nacional de Jardines Infantiles como una corporación autónoma, con personalidad jurídica de derecho público, funcionalmente descentralizada, que se relaciona con el gobierno a través del Ministerio de Educación. La Junta tiene un Consejo Nacional, un Comité Técnico y un Vicepresidente Ejecutivo. El personal se rige por las disposiciones de la ley 17.301, que creó la Junta y por el ESTATUTO DEL PERSONAL DE LA JUNTA NACIONAL DE JARDINES INFANTILES, aprobado por Decreto con Fuerza de Ley N° 2.608, de 1970 y, supletoriamente, por el Código del Trabajo. En estos cuerpos legales no se habla de carrera funcionaria. Todos los cargos de la planta de la JUNJI son de libre designación del Vicepresidente Ejecutivo, y sólo los/as jefes/as de departamentos deben contar con la aprobación del Consejo. La jornada diaria del trabajo es de 48 horas. El sistema de previsión era el de los empleados particulares en el caso de los empleados y del seguro social en el caso de los obreros y auxiliares. Hoy esto solo tiene importancia para quienes se conserven en el INP. El Vicepresidente Ejecutivo debe someter al Consejo un Reglamento de Calificaciones, las que sirven para otorgar una bonificación de estímulo, supeditada a condiciones de desempeño y productividad. Este es el caso típico de funcionarias públicas (la Corporación es de Derecho Público), que cumplen una función pública y que no se rigen por el Estatuto Administrativo sino por el Código del Trabajo.

En cuanto al Sistema de los Funcionarios de la Salud del Sector Municipal, que rige para quienes se desempeñan en el sistema de atención primaria, aquél se rige por la Ley 19.378 que establece el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, por el Decreto de Salud N° 1.889 de 1995 y supletoriamente por la Ley 18.883, que aprobó el Estatuto Administrativo de los Funcionarios Municipales.

Todas estas normas establecen las siguientes “Categorías Funcionarias”:

- 1) De médicos cirujanos, farmacéuticos, químico-farmacéuticos, bioquímicos y cirujanos-dentistas.
- 2) De otros profesionales no médicos;
- 3) De técnicos de nivel superior;
- 4) De técnicos de salud
- 5) De auxiliares de servicios de salud.

La carrera funcionaria para cada categoría está constituida por quince niveles diversos, sucesivos y decrecientes, ordenados ascendentemente a contar del nivel 15.

Cada Municipalidad asigna un sueldo base a cada nivel de cada categoría, considerando la importancia de la experiencia y la capacitación.

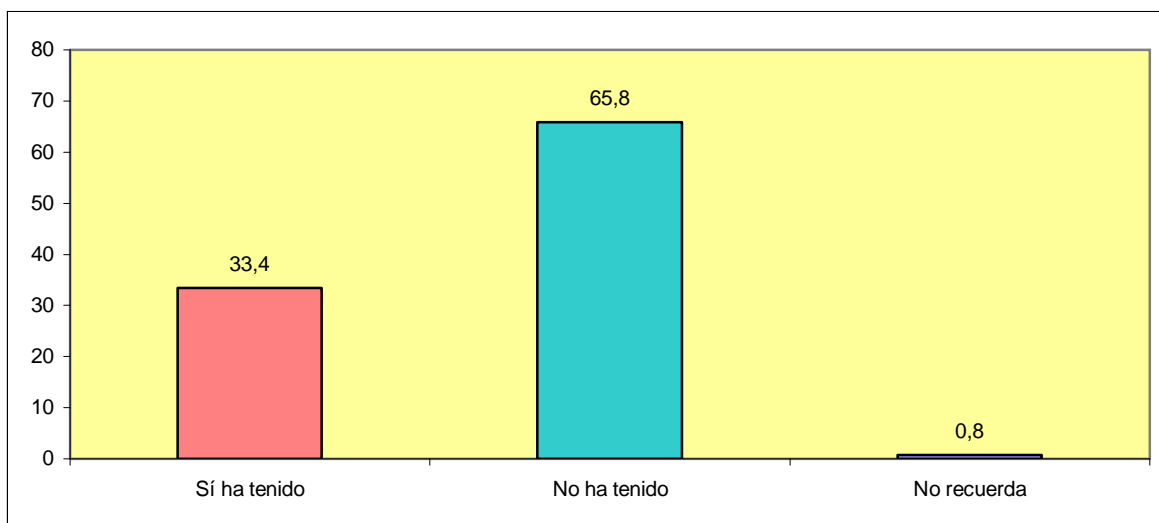
Asimismo, los funcionarios se ubican en cada uno de los niveles no por la importancia del cargo sino por los puntajes que cada uno haya adquirido por los conceptos de experiencia y capacitación. Los méritos no sirven para ascender de grado sino para obtener una asignación especial de mérito.

El puntaje por experiencia corresponde a bienios (puntaje por cada dos años de servicios) La capacitación que da puntaje es la que corresponde al Programa de Capacitación Municipal aprobado anualmente por la Municipalidad respectiva y por el Ministerio de Salud.

Por su parte, la mayoría de las mujeres consultadas en aquellos sectores donde se puede hacer carrera³, refieren problemas que tienen que ver con el sabido concepto de 'techo de cristal'. Los empleos que se relacionan a la toma de decisiones están por lo general en manos de los hombres. Las personas que pueden hacer carrera funcionaria refieren la dificultad en ascensos porque la decisión final la toman mandos superiores que en general son hombres y que privilegian a su sexo cuando deben elegir de una terna o de una quinta que le proponen. En la Encuesta Diagnóstica, uno de los temas en los cuales existe el mayor sentimiento de discriminación es en las promociones: un 50.5% de las mujeres consultadas (Pregunta n° 15). Un 65,8% (Pregunta N°4) no ha tenido promociones a cargos superiores y del 33.4% que sí las ha tenido, un 32.3% ha sido por designación. Un 37.2% (Pregunta n°6) ha sentido alguna vez que debía haber sido promovida y no lo ha sido, y de ellas un 67,2% no realizó ninguna acción al no ser promovida.

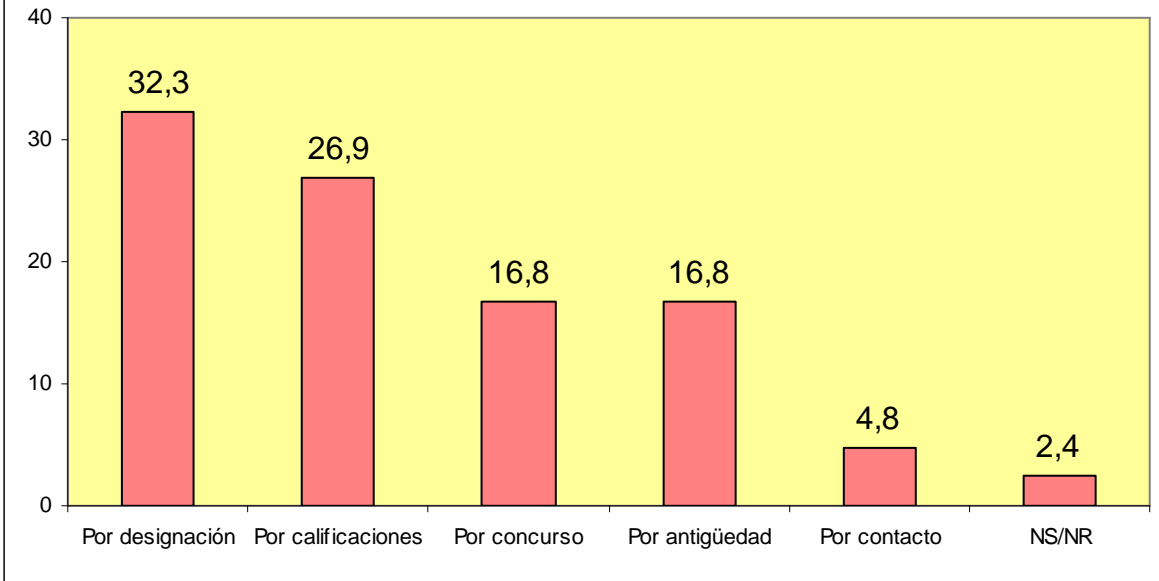
Preg.4.- ¿Ha tenido promociones a cargos superiores en el sector público?.

Base : Total



³ Ver datos secundarios.

Forma de Promoción



Jubilación.

De todo lo anterior se infiere que en materia de pensiones la mujer queda en inferiores condiciones en los siguientes niveles:

- El menor nivel salarial que, en relación con el hombre, obtiene durante su vida laboral activa
- El menor número de años que aporta al sistema por acceder a jubilación 5 años antes que la edad fijada para el caso de los hombres
- La mayor expectativa de vida de las mujeres

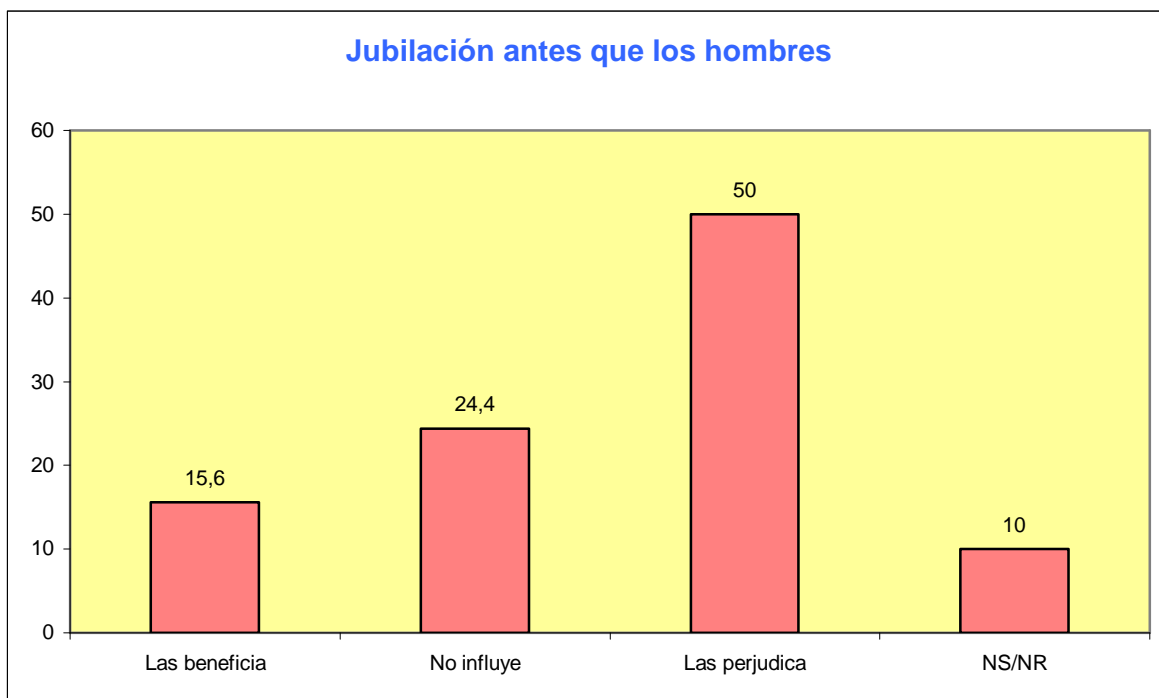
La población femenina mayor de 15 años alcanza a 5.333.750 personas de las cuales 1.871.290 (35%) participa en la fuerza de trabajo, aportando al sistema AFP un total de 915.721. Del 75% restante, un 78% se dedica a quehaceres domésticos y un 22% estudia (I.N.E.).

En términos generales, se podría inferir que en Chile:

- a) La proporción de mujeres que cotiza al sistema de AFP alcanza sólo al 48.9% de la fuerza laboral femenina
- b) El 64.9% de la población de mujeres mayores de 15 años es receptora de beneficios y *no* realiza contribuciones al sistema de pensiones
- c) En cuanto a los beneficios que obtiene una mujer dependiente en el régimen de pensiones la Ley se le otorga pensión de sobrevivencia al cónyuge de una mujer sólo en el caso de invalidez del mismo.

La Encuesta Diagnóstica arrojó importantes resultados sobre jubilación, empleo y género:

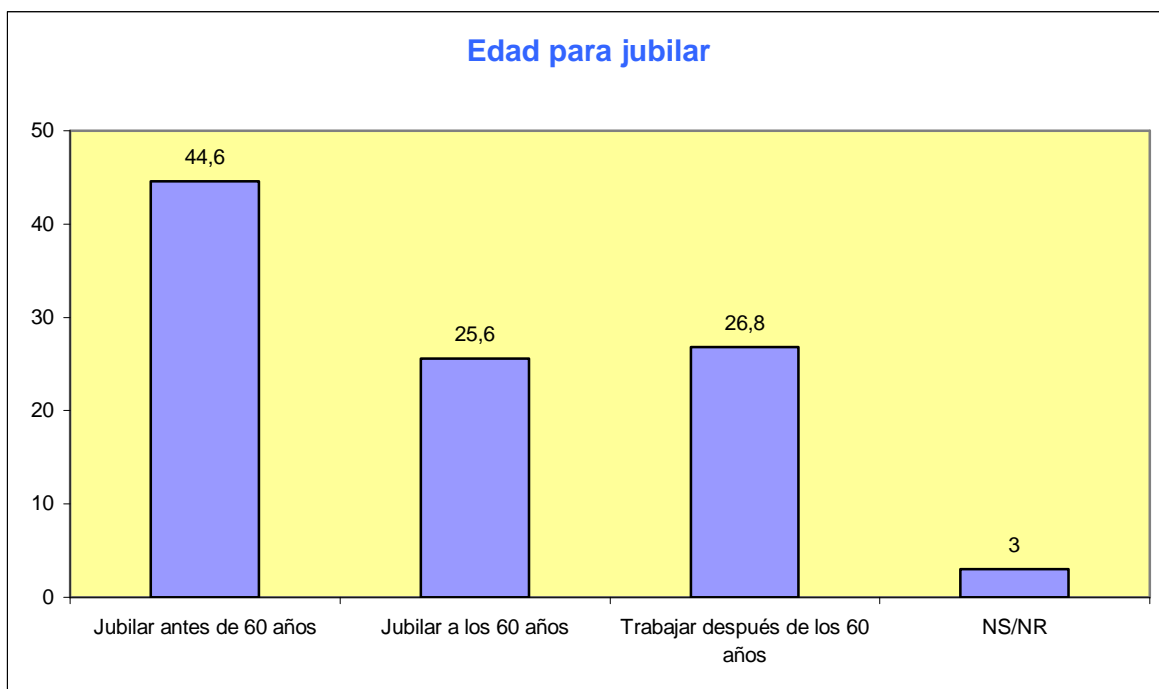
Preg.20, 21.- Jubilación.



La mitad de las entrevistadas consideran que el jubilar antes que los hombres las perjudica en cuanto al monto de la jubilación.

A pesar de esto, un 44,6% quisiera jubilar antes de los 60 años; por el contrario, un 26,8% quisiera seguir trabajando después de esa edad.

Edad para jubilar

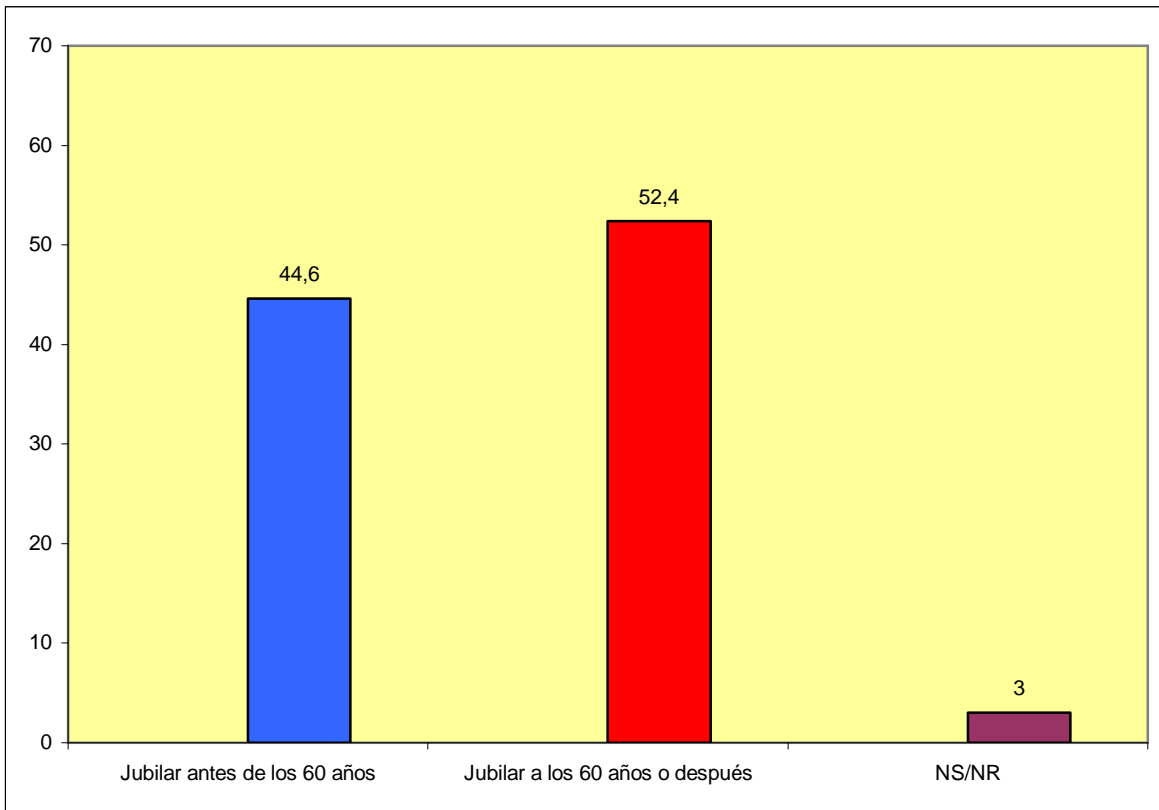


Distribución de la población ocupada por sexo, según situación previsional (En porcentaje)

Situación Previsional	Hombres	Mujeres	Total
Con Previsión	64,2	62,3	63,5
Sin Previsión	35,6	37,4	36,2
Sin Datos	100,0	100,0	100,0
Total			

Fuente: MIDEPLAN " Situación de la Mujer en Chile"

Preg.21: Qué preferiría usted con relación a su jubilación:
Base: Total



Flexibilidad laboral.

La mayoría de las mujeres en el estudio cualitativo puso de relieve su malestar respecto a la modernización del Estado, entendida ésta como estrategias tendientes a seguir promoviendo las privatizaciones, la externalización de los servicios, la disminución de las plantas, las contrataciones a honorario. Las ansiedades que este conjunto de medidas suscita aparecen ligadas en su mayor parte a perder la seguridad en el trabajo y a perder la identidad de la 'función pública' como se la ha concebido hasta ahora.

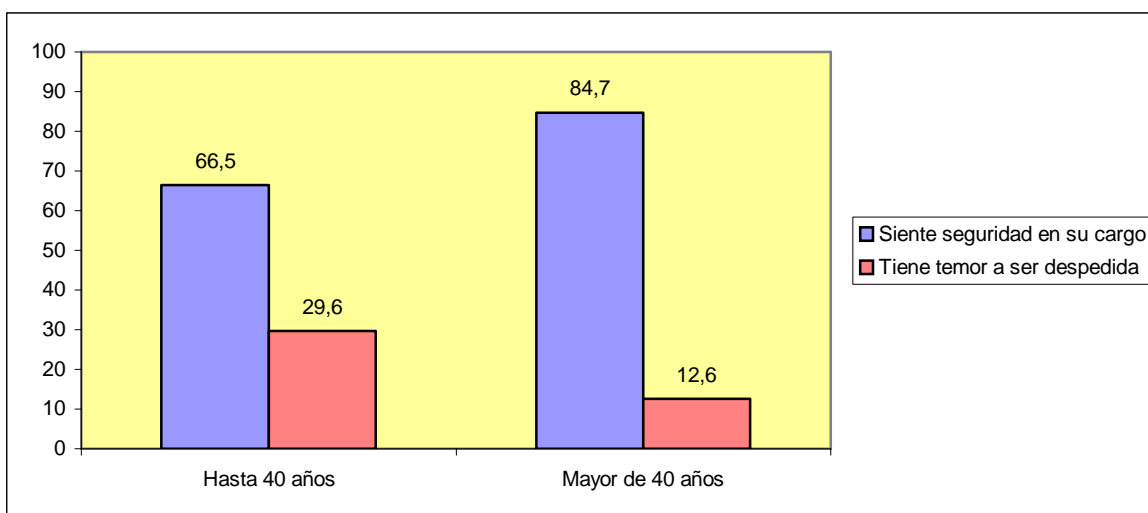
Las funcionarias reconocen que hay una desvalorización del sector público y una aún mayor desvalorización del sector público que se ocupa de las tareas sociales (salud, educación). Relacionan esta desvalorización con la existencia de una mayoría de mujeres trabajando en esos sectores. Esta desvalorización tiene una doble vertiente: por ser un sector desvalorizado se emplea a más mujeres (bajas remuneraciones, malas condiciones de trabajo, deficiente infraestructura, falta de insumos, contratos temporales y otros) y porque se emplea a mujeres permanece desvalorizado. Sin embargo, las mujeres reconocen que trabajar en el sector público supone una 'misión' o vocación de servicio que trasciende muchas veces la situación inmediata, generando un sentimiento de alta pertenencia al Estado y un refuerzo subjetivo de la autoestima relativo a la valoración de su tarea.

En la Encuesta Diagnóstica se aprecia que un 77,2% de las mujeres sienten seguridad en su cargo (Pregunta N° 17). Tal vez, entonces, una de las grandes ventajas que les ofrece el Estado es a estabilidad, un bien extremadamentepreciado en el contexto de las modernizaciones.

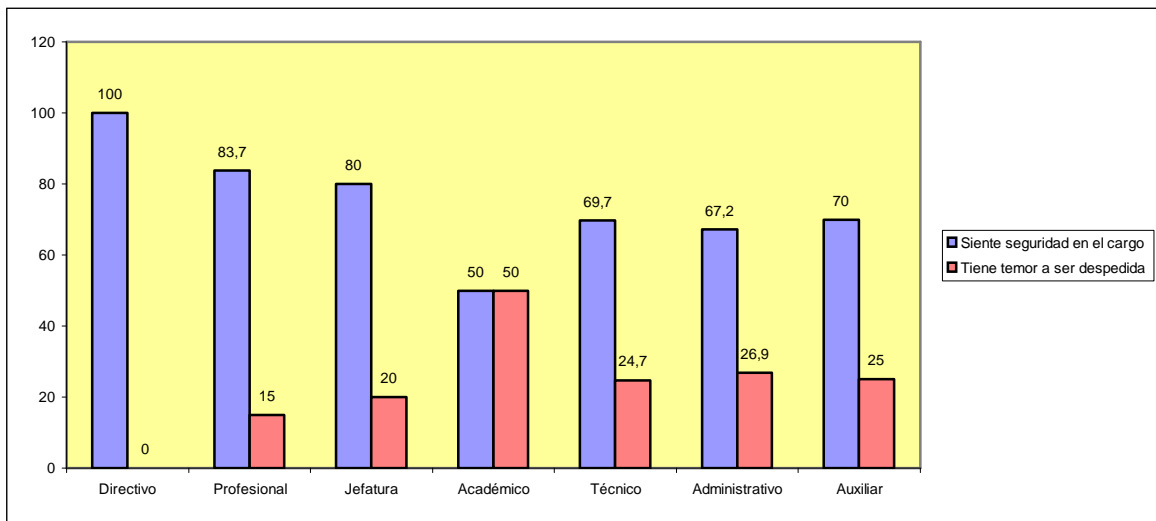
Preg.17: ¿Siente seguridad en su cargo o tiene temor a ser despedida?.

Base: Total

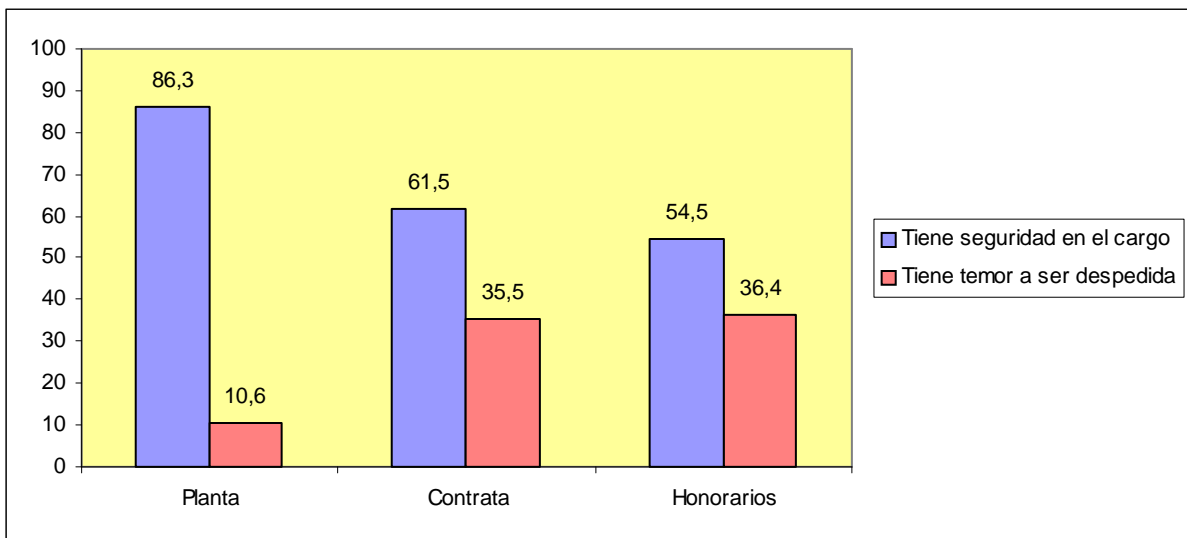
a) Cruce por edad.



b) Cruce por estamento.

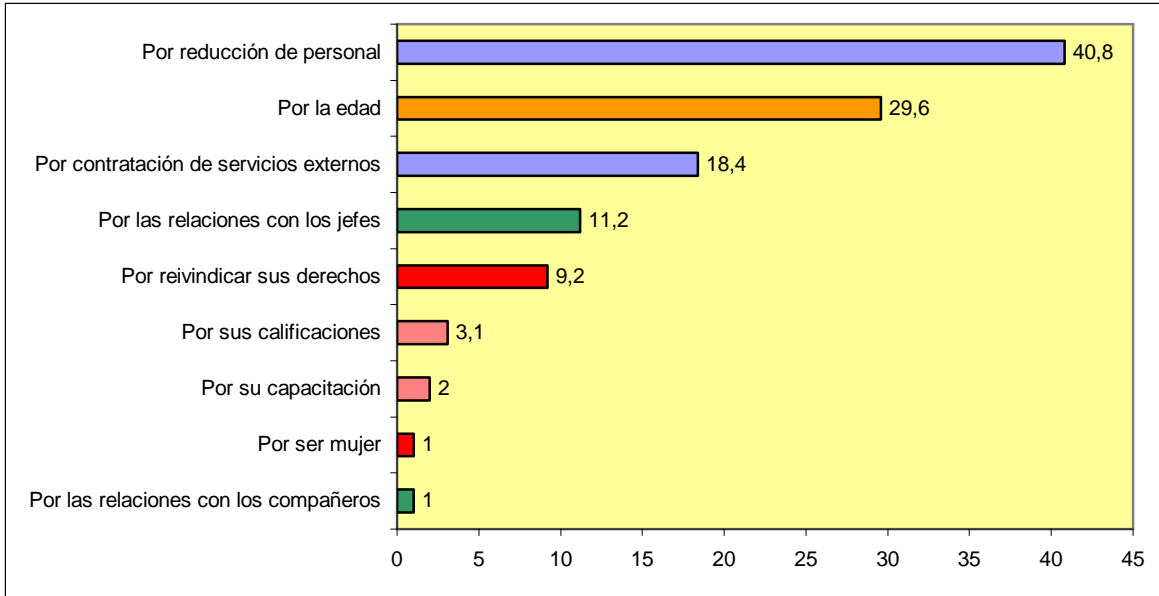


c) Cruce por tipo de contrato



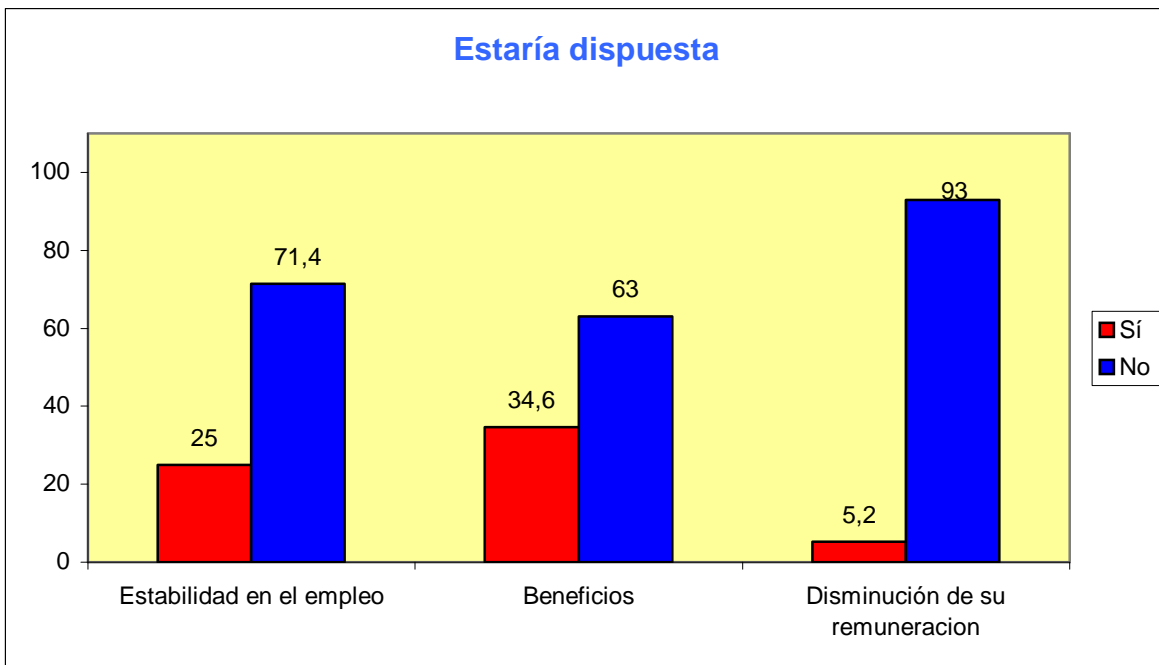
Preg.18.: ¿Por qué razón tiene temor a ser despedida.

Base: Sólo tiene temor a ser despedida (19,6%)



Preg.19: ¿Le interesaría reducir su jornada a costa de: estabilidad en el empleo, beneficios sociales, disminución?.

Base: Total



Remuneraciones.

Este estudio comprobó que las funcionarias del sector público estiman que el mayor empleo para las mujeres se encuentra en aquel segmento de la escala en el cual las remuneraciones son más bajas. Ellas también han expresado que los recursos que se destinan al sector social en el cual hay mayoría de mujeres, son menores que para otros sectores.

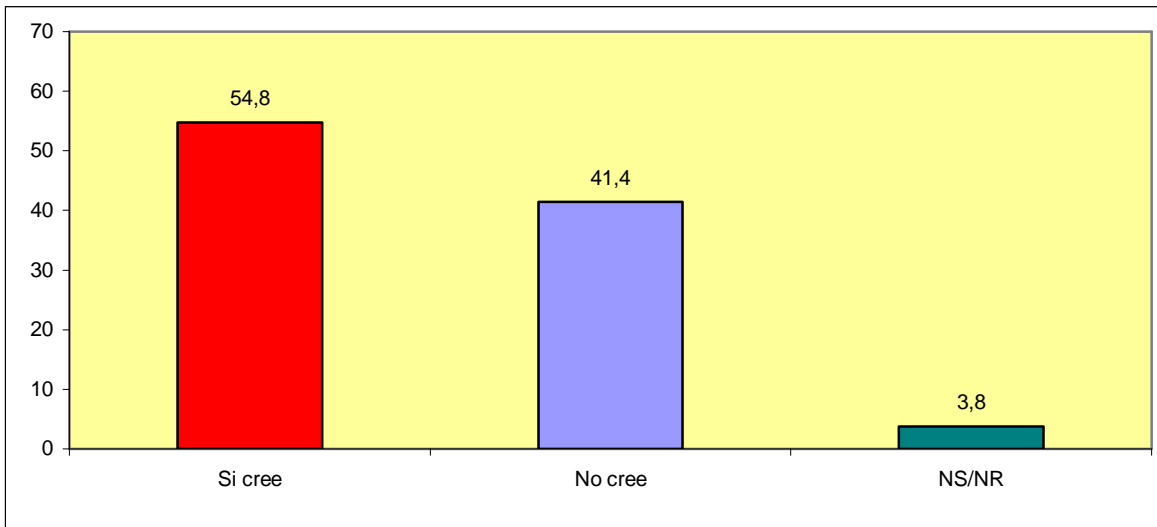
A esta segregación, se sumaría que las mujeres se ven discriminadas en cuanto a promociones, capacitaciones, y horas extraordinarias. Para las mujeres que no ocupan cargos 'de planta', la relación contractual afecta a las remuneraciones, en tanto, por ejemplo, aquella incide en las posibilidades de ascenso.

Más importante aun, el estudio mostró que "hay costos que son mayores en los hombres también por sus roles sociales (mayores remuneraciones basadas en supuesto que son ellos quienes sostienen la familia, cargas familiares, etc." (p. 496).

Una importante diferencia de remuneraciones se vincula a las horas extraordinarias. En la Encuesta Diagnóstica se reveló que el 60% de las encuestadas no realizan horas extraordinarias en atención a que "no las pagan o no las hay" (40,7%), "no les dan la oportunidad" (27,7%). Un 72,4% de las encuestadas afirman que las mujeres prolongan su jornada de trabajo más que los hombres sin recibir por ello un pago adicional" (Preg. 32).

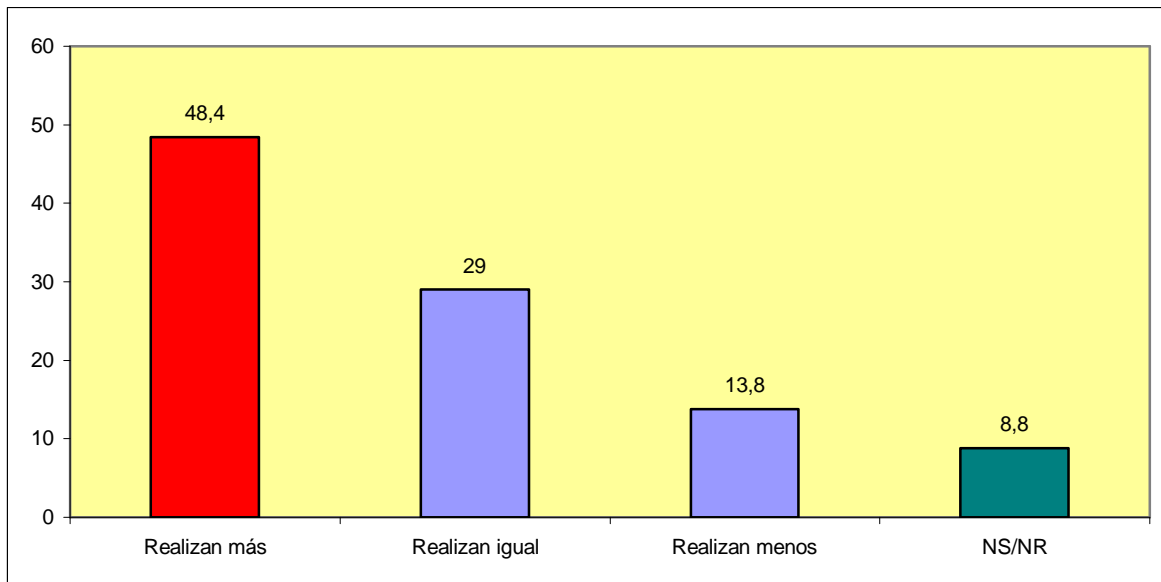
Preg.29: ¿Cree usted que las mujeres tienen menores remuneraciones que los hombres por trabajos equivalentes?.

Base: Total



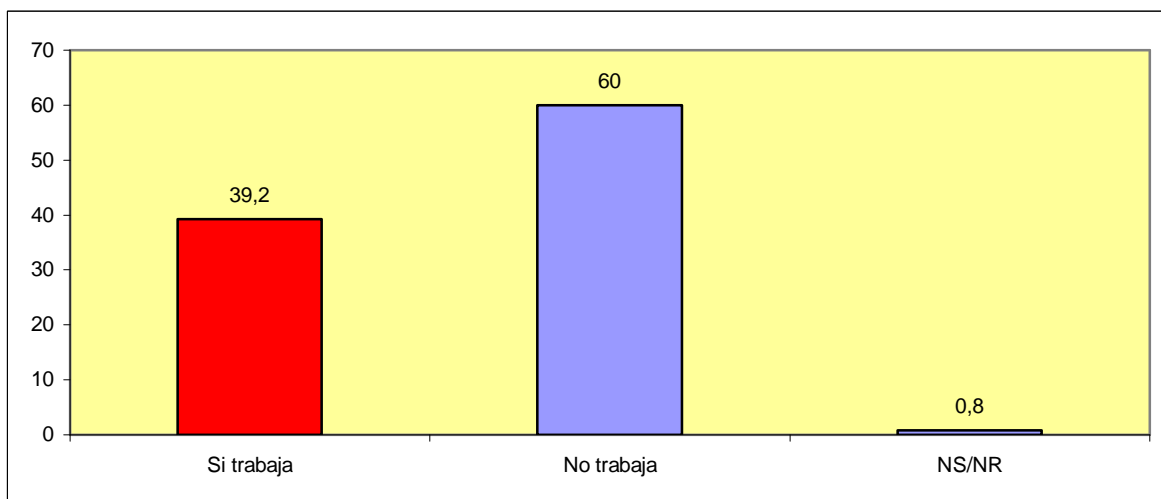
Preg.36: ¿Cree usted que los hombres realizan más horas extraordinarias que las mujeres trabajadoras?.

Base: Total

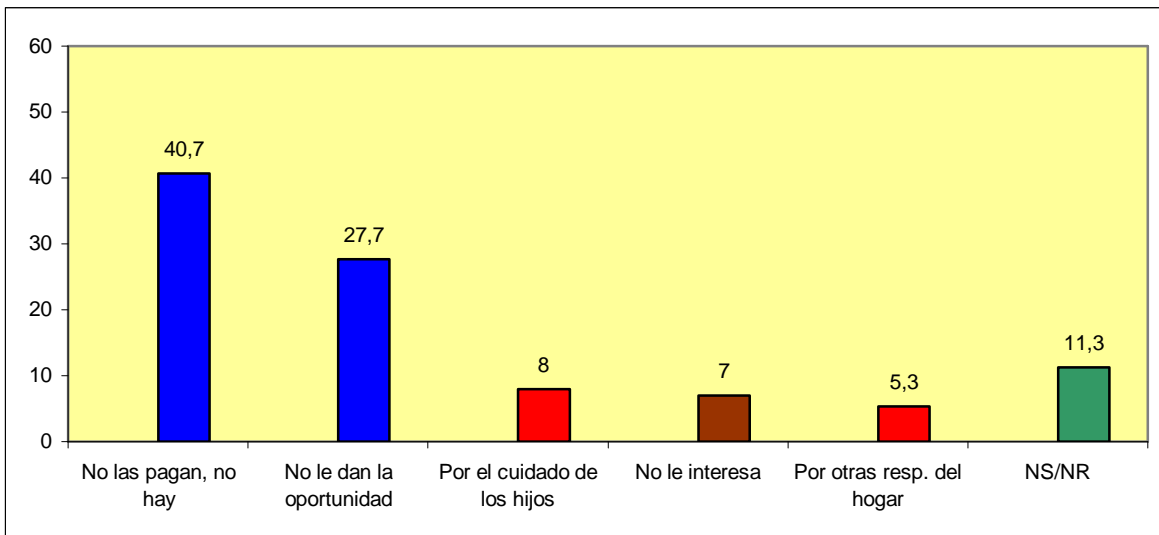


Preg.34: ¿Trabaja usted horas extraordinarias remuneradas?.

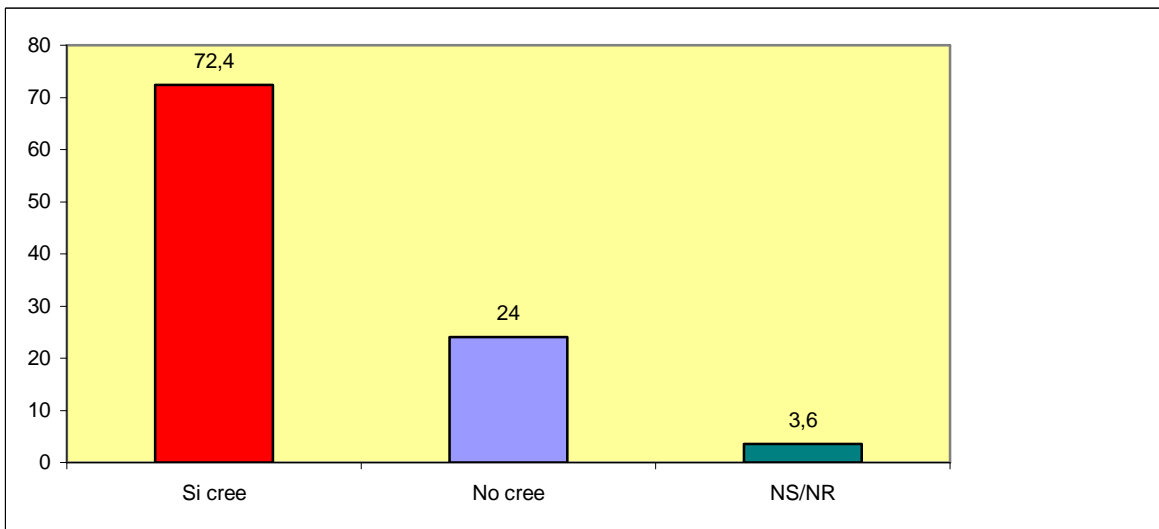
Base: Total



Preg. 35: ¿Por qué no realiza horas extraordinarias?
Base: Sólo no trabaja horas extraordinarias (60%).

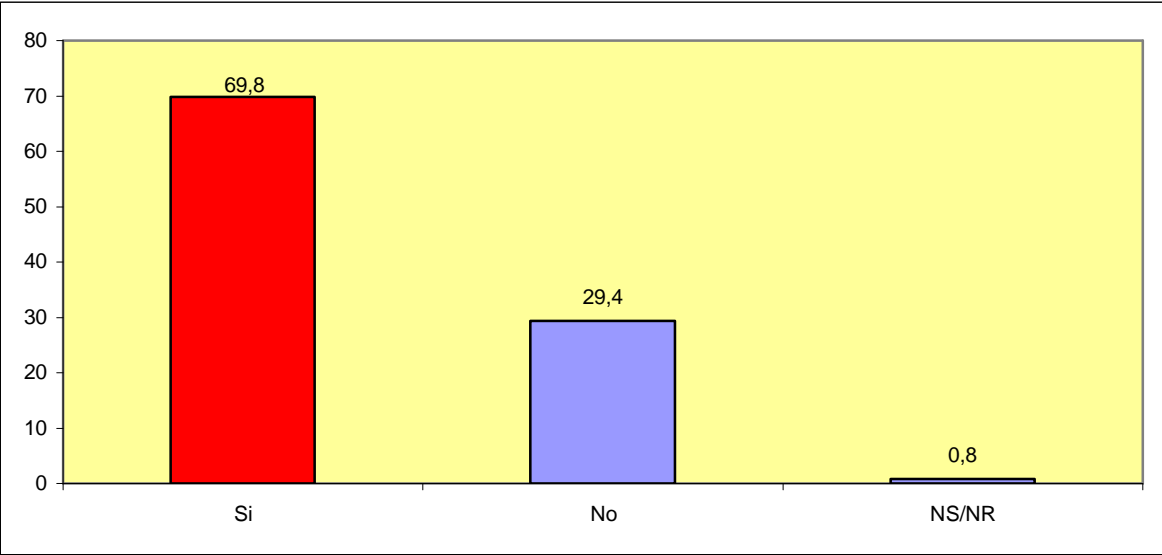


Preg.32: ¿Cree usted que las mujeres prolongan su jornada de trabajo más que los hombres sin recibir un pago adicional?.
Base: Total



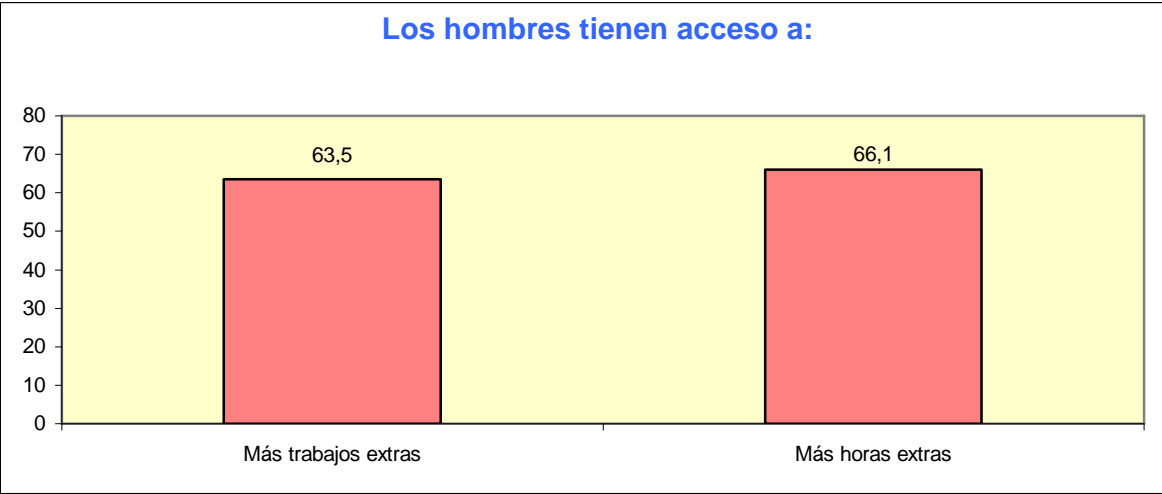
Preg.31: ¿Cree usted que las mujeres deben demostrar más que los hombres que tienen capacidades y habilidades para el trabajo?

Base: Total

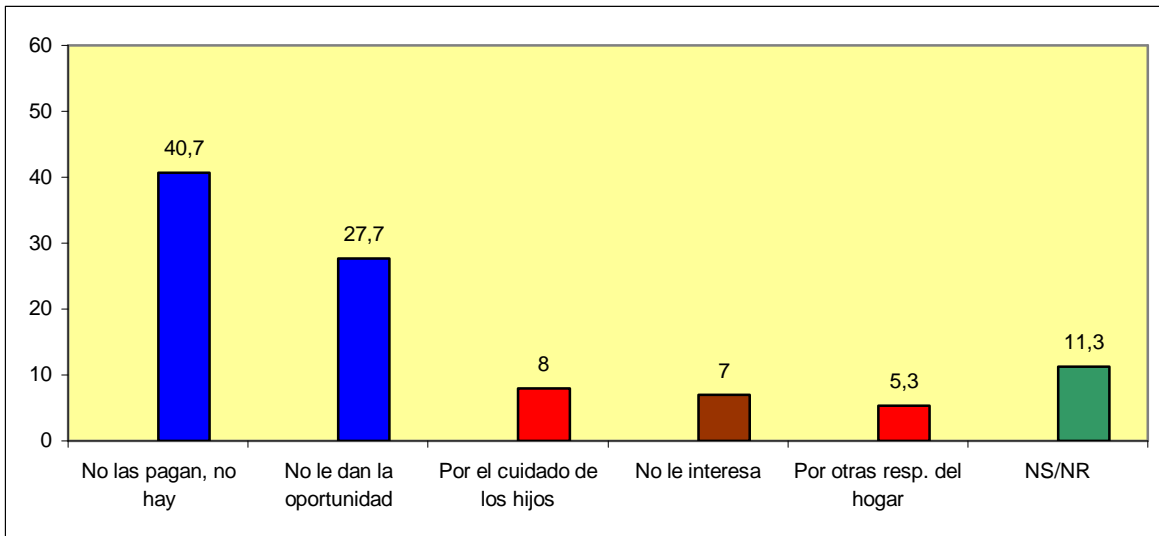


Preg.30: Indique cuales son los factores que influyen en que las mujeres tengan menores remuneraciones que los hombres por trabajos equivalentes.

Base: Mujeres que creen que tienen menores remuneraciones que los hombres por trabajos equivalentes (54,8%).



Preg. 35: ¿Por qué no realiza horas extraordinarias?
Base: Sólo las que no trabaja horas extraordinarias (60%).



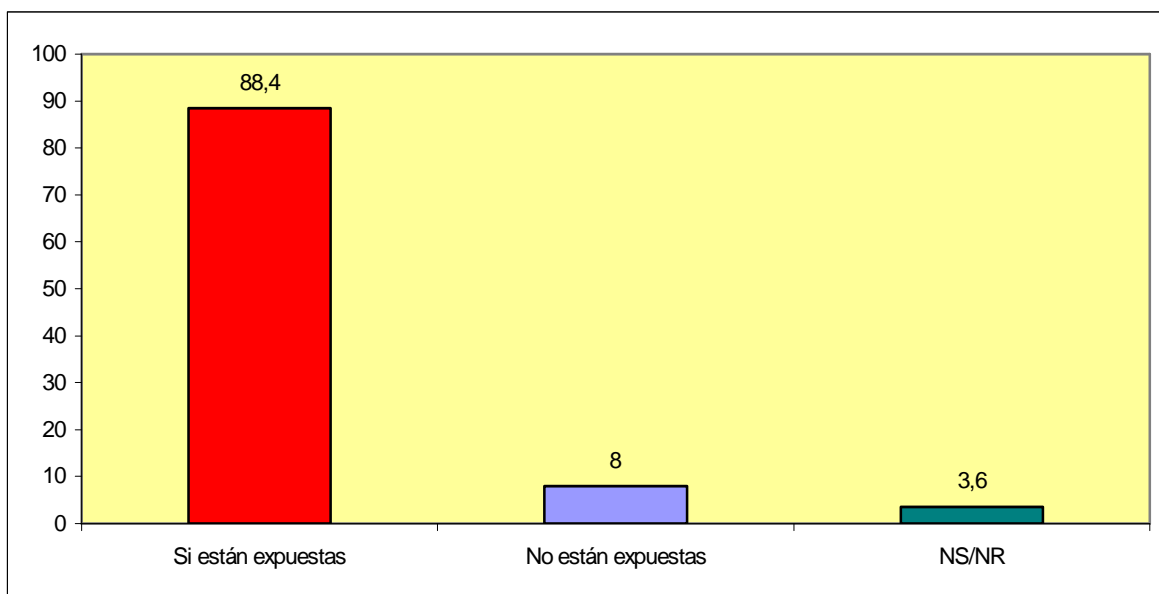
Acoso sexual.

En nuestra Encuesta Diagnóstica, los resultados mostraron que un 88,4% de las entrevistadas creían que las trabajadoras están expuestas a acoso sexual. La respuesta a la pregunta 59 muestra una nítida relación entre asedio y relaciones de poder en el trabajo del sector público. Un 66,2 de las trabajadoras opina que los hombres están también expuestos al asedio, pero en menor medida. Un 76.4% de las mujeres opina que el acoso tiene que ver con responsabilidad de hombres y mujeres.

El 64,4% de las mujeres encuestadas (Preg.58) consideran que la relación laboral de hombres y mujeres conlleva principalmente a relaciones de amistad. A pesar de ello, el 88,4% de las mujeres encuestadas (Preg.60) consideran que las trabajadoras están expuestas a situaciones de acoso sexual. De ellas, 66.3% temen de los compañeros y 86.9 de sus superiores y el 28,7% de sus subordinados (Preg. 61). El 70,6% de las definiciones de acoso sexual que dan las mujeres en la encuesta (Preg. 59) están referidas a situaciones de poder y explícitamente referidas al género, 41,6%. El 75% de las mujeres, si fuera víctima de acoso sexual, lo denunciaría.

Preg.60: ¿Cree usted que las trabajadoras están expuestas a situaciones de acoso sexual?.

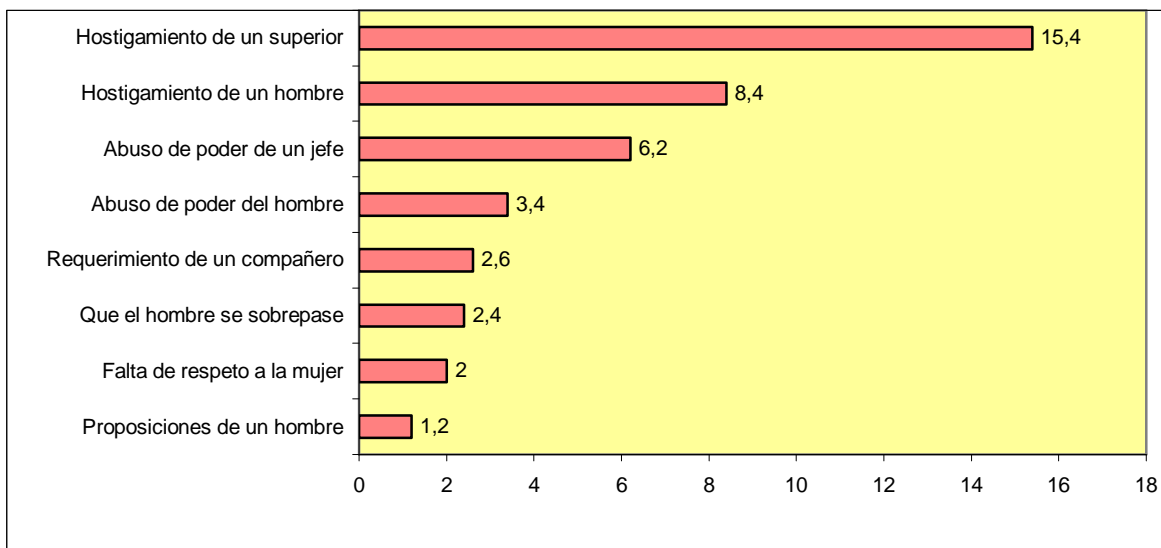
Base: Total



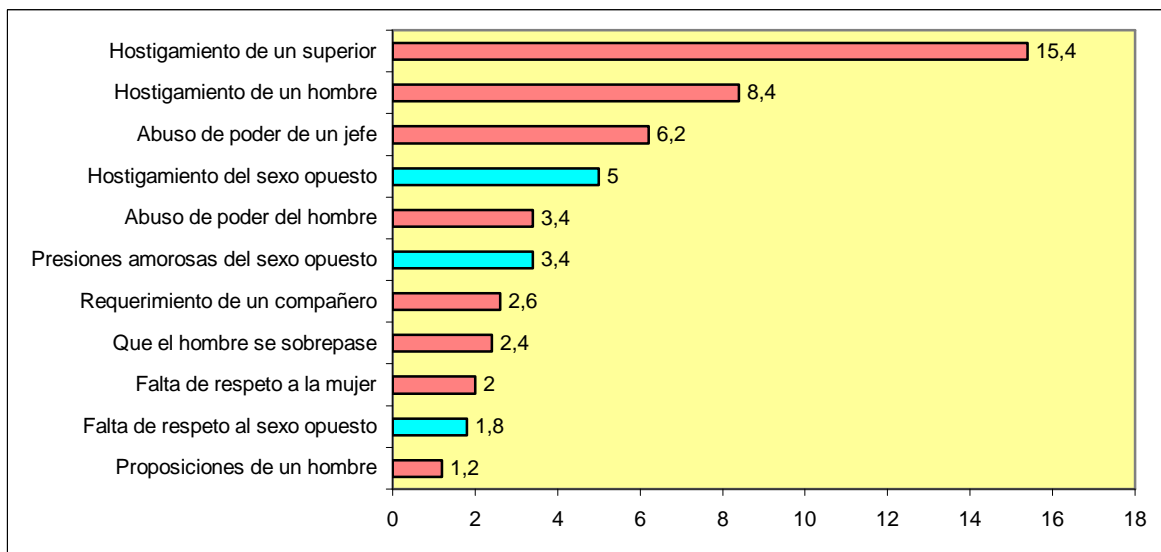
Preg.59: ¿Qué es para usted el acoso sexual?.

Base: Total

a) Identificación de acoso sexual con relaciones explícitas de género.



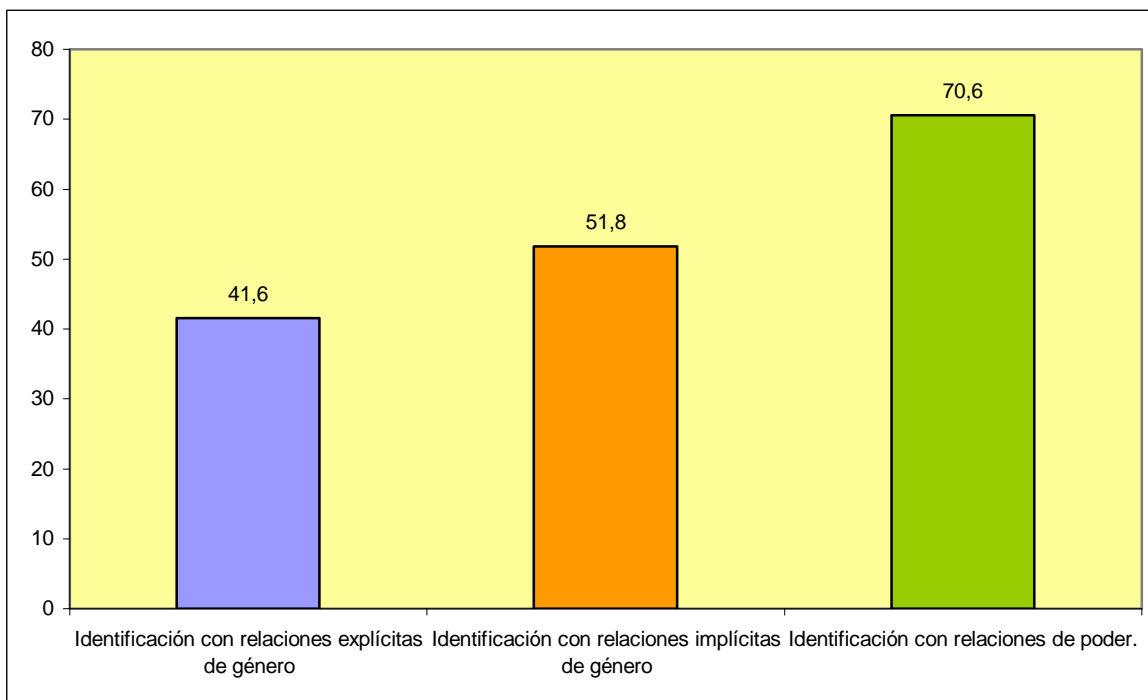
b) Identificación de acoso sexual con relaciones implícitas de género.



c) Identificación de acoso sexual con relaciones de poder.

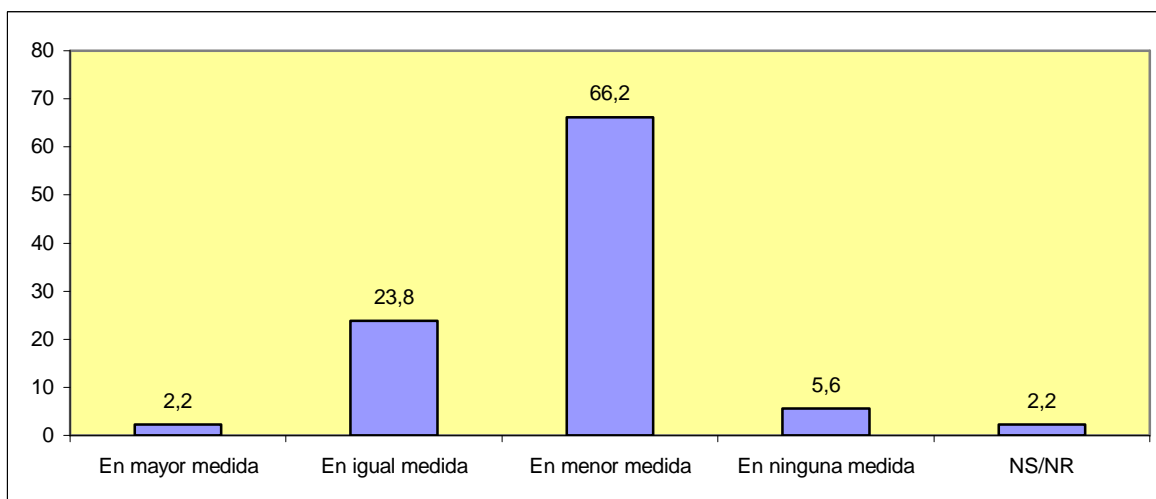


d) Comparación de definición de acoso sexual.



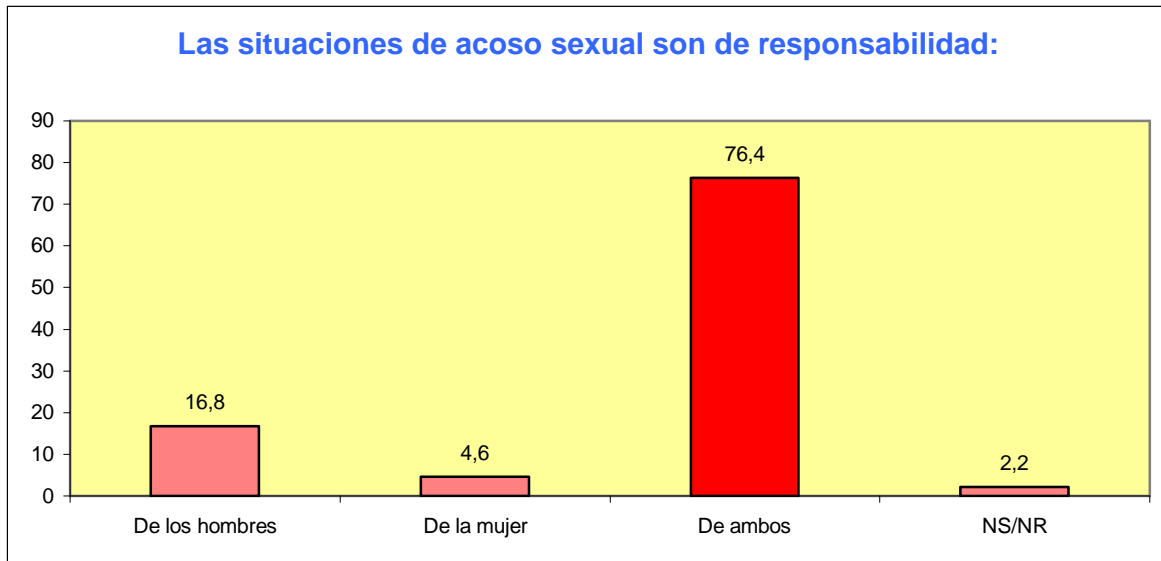
Preg.63: Cree usted que los hombres están expuestos a situaciones de acoso sexual similares a las mujeres?.

Base: Total



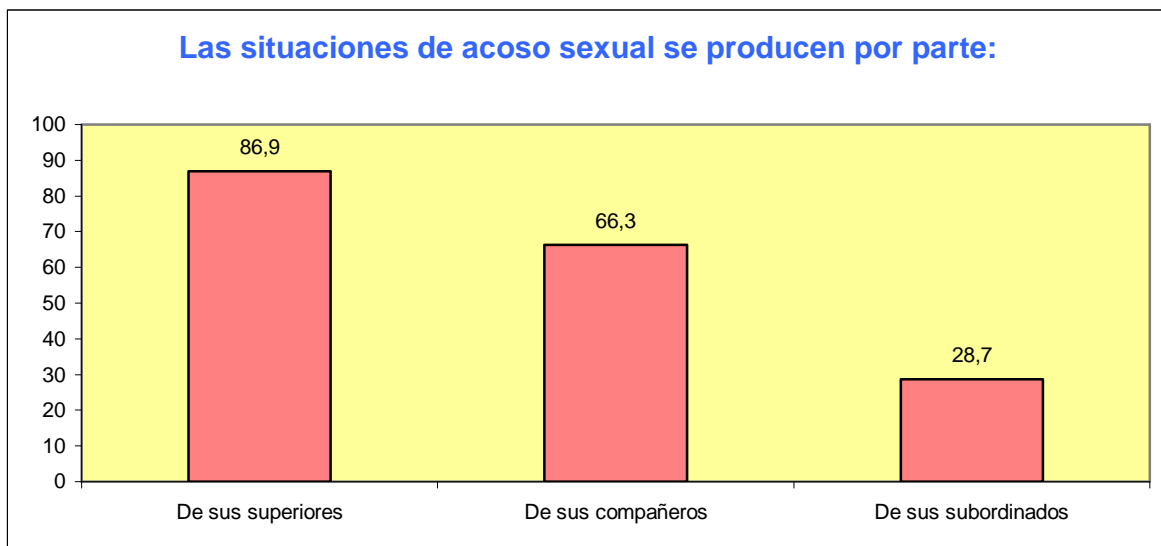
Preg.62: ¿Cree usted que las situaciones de acoso sexual son responsabilidad de los hombres, de las mujeres o de ambos?

Base: Total



Preg.61: Indique por parte de quien se producen las situaciones de acoso sexual?

Base: Sólo cree que las mujeres están expuestas a situaciones de acoso sexual (88,4%)



**RESULTADOS
DIAGNOSTICO
CUALITATIVO**

Intervenciones:

Grupos diagnóstico

Talleres de liderazgo

Entrevistas en profundidad

Encuentros masivos con trabajo de grupo

Estudios de casos.

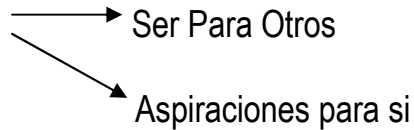
Número de participantes:

688 mujeres y 44 hombres.

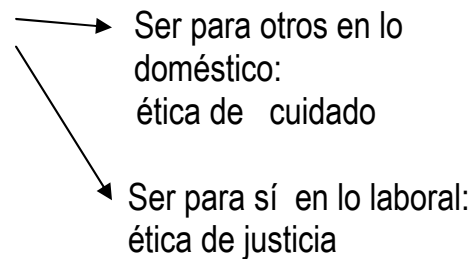
Vida Privada y Trabajo.

Ethos

- Conflictos internos; identidad dividida entre normas e ideales:



- Conflictos Psico-sociales: Proyección de



- El desempeño laboral se concibe desde lo masculino.
- A nivel individual las funcionarias se perciben a sí mismas como equivalentes a los hombres en lo laboral y actúan en consecuencia. Sin embargo, ni los hombres, ni las mujeres trabajadoras practican la equivalencia
- El entorno (hombre/mujer) les exige la plusvalía propia del ser para otros: tareas, horarios e insumos extraordinarios no remunerados.
- Las mujeres tienden a transferir al trabajo el modelo de ser para otros generando la plusvalía de género, con alto costo psíquico. La no valoración externa de su aporte de plusvalía de género conduce a la desvaloración de “lo femenino” por parte de las propias mujeres.
- El correlato de lo anterior es la sobrevaloración de “lo masculino” en el trabajo y la tendencia a “masculinizarse”, por parte de las mujeres para optimizar su desempeño.
- En suma, en las funcionarias se constatan tensiones identitarias entre la “ética de cuidado” y la “ética de justicia”.

Maternidad y trabajo.

- Existe el prejuicio que afirma que el cuidado infantil afecta negativamente la capacidad de rendimiento laboral de las mujeres.
- El proyecto maternal no afecta el deseo de proyectarse laboralmente.
- La ambivalencia, propia de las mujeres, con respecto a la maternidad es independiente de la aspiración de participar en lo público.
- La función de la maternidad no interfiere con el trabajo remunerado.
- Según la percepción de las mujeres lo que produce tensión, en el entorno laboral, es la falta de responsabilidad de apoyo institucional para las suplencias.
- Tensión adicional es la carga de la doble jornada: no poder compartir las responsabilidades de cuidado. Las mujeres perciben que los hombres no asumen su paternidad y que la responsabilidad del cuidado de los(as) hijos(as) recaen en ellas.
- La sobreexigencia del mandato de cuidado no compartido (maximizado con la maternidad) es reconocida por todas las mujeres, sean madres o no, como un área de derechos vulnerados.
- Las mujeres perciben que la sociedad no asume su responsabilidad en el proyecto maternal: derechos, insumos, infraestructura; incluyendo jardines infantiles, clubes escolares.

Vida de Pareja.

- Se constata que la vida sexual en los hombres, dentro y fuera de la pareja, potencia su narcisismo. La vida sexual de las mujeres sólo es valorada dentro de la pareja.
- Fuera de la pareja la vida sexual es enjuiciada negativamente, lo que incide en bajar su autoestima y obstaculizar su asertividad en la defensa frente al acoso sexual en el trabajo.
- Las mujeres sufren violencia psicológica y/o física por parte de su pareja y tiene dificultad en como enfrentarla , no se atreven a buscar protección entre sus pares, jefes(as).
- El estudio constata que el maltrato incide negativamente en la autoestima (vergüenza y culpa), perturba las relaciones laborales y obstaculiza el rendimiento laboral.
- Este hecho coincide con los resultados de estudios del B.I.D. (1999)

Empleo.

- Se constata que existen sentimientos de segregación y marginación.
- Las funcionarias trabajan con motivaciones contrarias a los prejuicios existentes (tesis del complemento).
- Entre las motivaciones se destacan:
 - a) Ser jefas de hogar
 - b) Cumplimiento de proyecto de realización personal
 - c) Deseo de acceder a la vida pública
- Cotidianamente las mujeres deben romper el mandato de género de la domesticidad para acceder al trabajo.
- El acceso de las mujeres al trabajo en el sector público se expresa en los ámbitos que despliegan la ética de cuidado: salud, educación y servicios.
- El “grupo de contención”, entre los usuarios que demandan prestaciones y servicios que no llegan a satisfacerlas adecuadamente, está constituido principalmente por mujeres.
- La tendencia de asumir en el trabajo una plusvalía de género tiene por consecuencia minimizar las reivindicaciones, lo cual incide en un deterioro de su calidad de vida.
- Las funcionarias se perciben excluidas de la toma de decisiones institucionales en materias que afectan a los usuarios, ante los cuales ellas deben “dar la cara” (insumos, infraestructura, normas de procedimiento).

Modernización del Estado y Flexibilidad Laboral.

Se constata que las mujeres mayores de 35 años perciben una mayor tensión entre la vocación de servicio y el ethos de rendimiento. En cambio las mujeres menores de 35 años parecen estar más dispuestas a subordinar la vocación de servicio al ethos de rendimiento.

Un sector minoritario reconoce que flexibilizar la jornada laboral sería beneficioso para las mujeres, siempre y cuando no se vulneren los derechos laborales adquiridos (forma de contratos, remuneraciones, promociones, capacitación, etc.).

Un sector mayoritario considera que la flexibilidad laboral constituye un retroceso en la representatividad de las mujeres en el ámbito de lo público . La menor presencia implica menor participación en la gestión institucional.

Relaciones Sociales.

Las mujeres experimentan dificultad para agruparse entre ellas (culpabilidad de restar tiempo a la tarea).

La dificultad de agruparse se traduce en un desconocimiento de la dinámica con sus pares y perpetúa estereotipos de género (ej: creencia en rivalidad, en la inestabilidad emocional).

Sin embargo las funcionarias reconocen la necesidad de agruparse, como una forma de reparar el malestar por las heridas a su autoestima.

Se detectan dificultades en el ejercicio de las jefaturas femeninas :

- a) falta de legitimidad de las mujeres para ocupar cargos directivos.
- b) Excesivas demandas para sumar a los rasgos paternos, asociados comúnmente con las jefaturas, una dimensión de cuidados maternos.
- c) Sin embargo, las cualidades “femeninas” son percibidas como debilidades que obligan a las jefas a “masculinizar” su gestión.

El riesgo de acoso sexual es permanente, siendo el trabajo de pasillo (lobby) particularmente propicio.

Las mujeres reconocen el espacio gremial para reivindicar sus derechos, pero tienen dudas con respecto a su eficacia. Perciben un sistema público que genera apatía, temor, tendencia a encubrir conflictos, jerarquización y falta de cooperación.

Participación gremial.

Las mujeres reconocen la necesidad de agruparse.

Las dirigentas se enfrentan a dificultades :

- a) Con las élites: No llegan a cargos directivos.
- b) Con las bases: Falta de apoyo de las trabajadoras por temor y apatía.

Existe divergencia en la estrategia de negociación: Confrontación o Compromiso.

Divergencia entre quienes privilegian una acción partidista y aquellas que privilegian una acción colectiva, independientemente de las posiciones partidarias.

Las mujeres dirigentas sienten una triple carga: vida privada, trabajo remunerado y trabajo gremial, pese al goce de fuero.

Promoción de derechos.

- Existe un conocimiento insuficiente de la normativa internacional y nacional respecto de sus derechos como mujeres trabajadoras, salvo los relativos a la maternidad.
- Existen dificultades de género para la defensa y el ejercicio de sus derechos (Descalificación).
- Hay una ausencia de espacios grupales propicios para el intercambio de experiencias (información, apoyo mutuo, etc.)
- Los derechos relacionados con las distintas circunstancias vitales de las mujeres no están suficientemente considerados (ciclo vital, maltrato, acoso, etc.)

ESTUDIO JURIDICO

Normativa Internacional.

Chile ha suscrito y/o ratificado importantes Acuerdos Internacionales que protegen los derechos laborales de las mujeres trabajadoras y que lo comprometen con la comunidad internacional y nacional a dictar normas y adecuar la legislación interna de acuerdo a los derechos ahí contemplados. Destacamos los siguientes:

Compatibilizar la vida familiar y laboral, en igualdad de condiciones entre hombres y mujeres,

- a) Convenio 156-OIT, ratificado por Chile en 1994
- b) Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer(CEDAW), ratificada en 1989
- c) Plataforma de Acción Mundial (PAM), Beijing,1995
- d) Programa de Acción Regional(PAR) para las Mujeres de América Latina y el Caribe 1995-2001 –.

Protección de la Maternidad,

- a) Convenio 103, OIT-Ratificación 1994.
- b) CEDAW, ratificada en 1989
- c) Pacto Internacional Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) Ratificado en 1972.

Cuidado Infantil,

- a) CEDAW,
- b) Convención sobre los Derechos de los niños.
- c) Plataforma de Acción de Beijing
- d) Programa de Acción Regional para las mujeres de América Latina y el Caribe.

Violencia Doméstica,

- a) Convención Belem do Pará (Convención Interamericana para prevenir,sancionar y erradicar la violencia contra la mujer) Ratificada en 1994.
- b) Plataforma de Acción Beijing
- c) Plan de Acción de la II Cumbre de las Américas
- d) Programa de Acción de Viena,1993, emanado de la Conferencia Mundial de Derechos Humanos.

Discriminación en el empleo,

- a) Convenio 111, OIT, ratificado en 1971,
- b) Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC)
- c) Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, ratificado en 1972
- d) Convención Americana sobre Derechos Humanos, ratificada en 1990
- e) CEDAW
- f) Programa de Acción de Viena, 1993.
- g) Plataforma de Acción de Beijing
- h) Plan de Acción de la II Cumbre de las Américas
- i) Plan de Acción de Ottawa, 2001, emanado de la Conferencia Interamericana de Ministros del Trabajo de la OEA.

Segregación ocupacional,

- a) Plataforma de Acción de Beijing
- b) Plan de Acción Segunda Cumbre de las Américas
- c) Consenso de Lima, 2000 – CEPAL
- d) Plan de Acción de Ottawa, OEA, 2001.

Carrera Funcionaria,

- a) Declaración Universal de Derechos Humanos(1948)
- b) Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos
- c) Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
- d) CEDAW
- e) Convención Americana sobre Derechos Humanos
- f) Convenio 111,OIT.

Capacitación,

- a) CEDAW
- b) Convenio 100 de la OIT
- c) Plataforma de Acción de Beijing
- d) Programa de Acción Regional para las Mujeres de América Latina y El Caribe (1995-2001)
- e) Plan de Acción II Cumbre de las Américas

Remuneraciones,

- a) Convenio 100, OIT, sobre igualdad de remuneración, ratificado en PIDESC
- b) CEDAW
- c) Protocolo de San Salvador (suscrito en 2001,no ratificado.
- d) Plataforma de Acción de Beijing
- e) Programa de Acción Regional
- f) Plan de Acción de la II Cumbre de las Américas (III,12)
- g) Plan de Acción de Ottawa, OEA, 2001
- h) Convenio 111 de la OIT
- i) Pacto Internacional de Derechos Económicos,Sociales y Culturales (PIDESC)
- j) Cedaw.

Acoso Sexual,

- a) Convención de Belem do Pará sobre la prevención, sanción y eliminación de todas las formas de violencia contra la mujer
- b) Programa de Acción de Viena
- c) Plataforma de Acción, Beijing
- d) Programa de Acción Regional
- e) Plan de Acción de la II Cumbre de las Américas
- f) VII Reunión Especializada de la Mujer en el Mercosur más Chile y Bolivia, 2002.

Participación gremial,

- a) Convenio 87 de la OIT sobre libertad sindical y protección del derecho a sindicación, ratificado en 1999
- b) Convenio 151 de la OIT sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, ratificado en 2000.
- c) Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC)
- d) CEDAW.

Promoción de Derechos

- a) CEDAW
- b) Convención de Belem do Pará
- c) Programa de Acción de Viena
- d) Plataforma de Acción, Beijing (I)
- e) Programa de Acción Regional para las Mujeres de América Latina y el Caribe
- f) Plan de Acción de la II Cumbre de las Américas.

Los compromisos adquiridos por Chile en cuanto a adecuar la legislación nacional a las normas internacionales están señalados en todos los acuerdos suscritos y ratificados. A modo de ejemplo, señalamos los siguientes:

- La Cedaw : exige consagrar en las constituciones nacionales y en cualquier otra legislación apropiada el principio de igualdad del hombre y de la mujer y asegurar por ley la realización práctica de ese principio. Exige también adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer.
- El Consenso de Lima: los países participantes en la Octava Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe se comprometen a promover la aplicación efectiva de la CEDAW y la Convención de Belem do Pará. y a instar a los Estados de la región a que suscriban, ratifiquen e implementen el Protocolo Facultativo de la CEDAW .

No se han ratificado tratados indispensables a nivel internacional que facilitarían la denuncia y la protección de derechos de la mujer, como el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos (Protocolo de San Salvador) y el Protocolo Facultativo Opcional de la Convención sobre todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

Normativa Nacional.

Nuestro sistema jurídico no es explícitamente discriminatorio:

- a) No existen normas que reserven determinados derechos a los hombres;
- b) Aparentemente la mujer estaría discriminada positivamente en cuanto se le otorgan ciertos derechos relativos a la maternidad y en lo relacionado con la edad para jubilar.

Nuestro sistema es implícitamente discriminatorio:

- a) El legislador ha dado escasa importancia al tema de la discriminación y, en todos los ámbitos, se le ha dado menguada divulgación. Con todo, se nota diferencia desde que existe Sernam.
- b) En la Constitución, leyes y reglamentos, hombres y mujeres son tratados como iguales y considerados sujetos equivalentes en relación con los derechos al acceso, permanencia y promoción, sin considerar determinadas circunstancias que afectan a las mujeres y que influyen en su desempeño como funcionarias.

En nuestro sistema jurídico existen tanto vacíos legales como normas permisivas de actuaciones discriminatorias y una estructura defectuosa del empleo, lo que se expresa en:

- a) Exceso de cargos de exclusiva confianza y/o a contrata y escasa regulación de los derechos de quienes los desempeñan;
- b) Ausencia de mecanismos que regulen adecuadamente tanto la provisión de los cargos como la permanencia y la promoción de los funcionarios. (Mantención del sistema de ternas y quinas, exigencia de datos de individualización personales en las solicitudes);
- c) Concepción jerarquizada del sistema que atribuye a determinadas autoridades o jefaturas facultades excesivas respecto de la vida funcionaria (acceso, permanencia y promoción, calificaciones, selección para capacitación), lo que deja entregada al criterio de cada una de éstas la posibilidad de discriminar o no discriminar.
- d) Escasa participación de los funcionarios y/o de sus organizaciones en los actos que relativos a la carrera funcionaria o sistemas equivalentes;
- e) Sistemas de organización que dificultan el desempeño de la mujer (radicación en las jefaturas de la atribución de determinar los horarios de ingreso y salida, horarios de capacitación, decisión sobre los permisos, subjetividad de los factores de calificación).
- f) Ausencia de procedimientos expeditos para sancionar la vulneración de los derechos funcionarios.

No consideración legal de situaciones que afectan el desempeño de la mujer:

- a) Situaciones originadas en el ámbito laboral: acoso sexual, acoso laboral, omisión de la obligación de consignar lo pertinente en las hojas de vida, capacitación fuera de la jornada de trabajo.
- b) Situaciones derivadas del ambiente familiar: Violencia intrafamiliar, abandono, no pago de pensiones alimenticias.

Falta de conocimiento de las funcionarias tanto de sus derechos como de los procedimientos para hacerlos valer (Qué reclamar, cómo proceder y dónde recurrir).

**POLÍTICAS PÚBLICAS
(SERNAM)**

Políticas Públicas (SERNAM)

Las políticas desarrolladas por el SERNAM destinadas a promover y garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el trabajo han sido múltiples, así como aquellas destinadas a evitar la discriminación e implementar acciones para mejorar la situación laboral de las trabajadoras, tanto en el sector público como privado. A continuación destacamos las siguientes:

No Discriminación:

- El Plan de Igualdad de Oportunidades (PIO) 2000-2010 plantea: “refundir y sistematizar las normas sobre no discriminación en un solo y nuevo capítulo del Código del Trabajo, al igual que en el Estatuto Administrativo, incluyendo expresamente la tipificación de las conductas de discriminación en el trabajo, en los procesos de reclutamiento, contratación, promoción, remuneración y desempeño laboral en general, tanto en el sector público como privado”.
- Sensibilizar a ejecutivos, empresarios, asociaciones gremiales e instituciones públicas sobre la contribución de las mujeres en el mundo laboral y la existencia de prácticas discriminatorias, e implementar acciones positivas que mejoren la posición de las mujeres en el trabajo.
- Realización de la Campaña Nacional 2003: “Chile Necesita Fuerza de Mujer”, con el objeto de crear conciencia sobre la necesidad de que la mujer se incorpore al área productiva

Promoción de Derechos:

- Creación de centros de información de derechos específicos para las mujeres.
- PIO 2000-2010 plantea entre sus objetivos:
 - a) Difundir los derechos que protegen a las mujeres en distintas etapas del ciclo vital, en los ámbitos civil, político, laboral, social, económico, cultural,
 - b) Difundir las convenciones y acuerdos internacionales que reconocen y amplían los derechos de la –mujer,
 - c) Ampliar la red de puntos de información y orientación sobre derechos de las mujeres
 - d) Capacitar a los/as abogados ,jueces, funcionarios/as y auxiliares de administración de justicia sobre los derechos de las mujeres,
 - e) Promover la creación del Defensor del Pueblo en el Estado orientado a cautelar el ejercicio de los derechos ciudadanos, resguardando la igualdad de derechos y trato para las mujeres,
 - f) Promoción del proceso de ratificación de los convenios y convenciones internacionales que signifiquen la ampliación y protección de los derechos de las mujeres y,
 - g) Adecuar toda la normativa a la Constitución y convenios internacionales suscritos por Chile para garantizar el ejercicio igualitario de los derechos.

-Programa de asistencia jurídica en 54 comunas del país, con el fin de mejorar el ejercicio de los derechos.

Segregación laboral:

-El PIO 2000-2010 se propone analizar y hacer visibles los procesos por los cuales los trabajos de las mujeres no son valorados y los factores que intervienen en su mayor vulnerabilidad a la pobreza. Entre las medidas a tomar está el eliminar prácticas discriminatorias que obstaculizan el acceso de las mujeres a puestos de trabajo no tradicionalmente femeninos, con tecnología avanzada y con desarrollo futuro

Compatibilizar vida familiar y vida laboral:

-Ratificación Convenio 156, OIT.

-Extensión horaria en la red pública de salas cunas y jardines infantiles.

-Terceros turnos en consultorios de atención primaria..

-Ampliación de la jornada en colegios incorporados a la Reforma educativa.

-Permiso especial a trabajadores y trabajadoras por enfermedad grave de sus hijos.

-PIO 2000 – 2010 (PIO 200-2010) señala entre sus objetivos: Adaptar la legislación a la realidad actual y asegurar la igualdad de derechos a todos los tipos de familia y Promover responsabilidades familiares compartidas entre mujeres y hombres

Protección de la Maternidad:

- La Ratificación del Convenio 103 de la OIT.

-La Prohibición test de embarazo

-El Permiso postnatal a los padres en caso de fallecimiento de la madre.

-Permiso de un día con goce de sueldo, a los padres en caso de nacimiento de un hijo

-El PIO 2000 – 2010 señala entre sus objetivos estudiar y evaluar la posibilidad de flexibilizar la licencia maternal, considerando el estado de salud de la madre y manteniendo al menos 18 semanas de licencia..

Cuidado Infantil:

-El PIO 2000-2010 incluye dentro de sus objetivos: Ampliar la cobertura y los horarios de atención de los sistemas institucionales de cuidado infantil en sectores urbanos y rurales.

-Avanzar en la búsqueda de una solución integral al cuidado infantil entre el Gobierno, los empresarios y los trabajadores y trabajadoras.

Acoso sexual:

-La Ratificación de la Convención Belem do Pará,

-Presentación del Proyecto de Ley para Sancionar el Acoso Sexual, en trámite en el Congreso.

- Desarrollo de actividades de sensibilización sobre el acoso sexual y la capacitación a los fiscalizadores laborales.

-El PIO 2000-2010 plantea continuar el proceso de sensibilización y formación del personal policial y judicial en el conocimiento de la violencia contra la mujer en todas sus formas.

Brecha salarial:

-El PIO 2000 – 2010 señala la necesidad de impulsar medidas tendientes a reducir la brecha salarial existente entre hombres y mujeres e Incorporar expresamente en la Constitución la procedencia del recurso de protección ante la diferencia salarial discriminatoria entre mujeres y hombres.

Carrera Funcionaria:

-SERNAM ha señalado entre las principales características de la situación laboral de las mujeres chilenas los desiguales criterios de contratación, las desiguales posibilidades de promoción, entre otras. Entre sus objetivos plantea la necesidad de modificar actitudes y prácticas para favorecer el acceso, la permanencia y el progreso de las mujeres en la actividad laboral y la tipificación de las conductas de discriminación en el trabajo, en los procesos de reclutamiento, contratación, promoción, entre otros.

-Reconoce las menores oportunidades de las mujeres de capacitación y reciclaje en el trabajo, y plantea facilitar el acceso de las mujeres a la información, orientación y capacitación profesional.

Participación Gremial:

-El SERNAM ha planteado la necesidad de mejorar la representación de las mujeres en las organizaciones sindicales y gremiales

-Fomentar la capacidad de liderazgo de las mujeres para la participación con equidad en las organizaciones e instancias de diálogo económico y laboral y en las instancias de diálogo sectoriales bipartitas o tripartitas.

-Creación de la Mesa Bipartita de Igualdad de Oportunidades. (Gobierno, CUT)

CONCLUSIONES

Conclusiones.

El Estado como mayor empleador de mujeres, en tanto proveedor de bienestar se ha beneficiado de la ética femenina de cuidado, obteniendo, gracias a la segregación de las mujeres en el sector social, una plusvalía que hace de paliativo a las insuficiencias de los recursos. El condicionamiento de las mujeres en cuanto a desarrollar capacidades e instrumentos para lograr el mejor bienestar de la familia, fenómeno que ha devenido en un 'deber ser' del contrato social y del contrato sexual, parecería extrapolarse al mundo laboral generando un contrato tácito de lo mismo, que aparecería –al igual que en lo doméstico- 'natural' y 'normal' y por lo tanto con una existencia acrítica para ellas y para los demás.

De este modo, se traspasan estilos de funcionamiento de la discriminación de la división sexual del trabajo al ámbito laboral: la invisibilidad de muchas de las tareas, el sobre esfuerzo, la autoexigencia, la presión grupal por la eficacia y la desvalorización del quehacer.

El trabajo de investigación realizado respecto a los compromisos tanto internacionales como nacionales del Estado, así como el trabajo en talleres con funcionarias y dirigentas gremiales del sector público, los Grupos Operativos, las entrevistas, la Encuesta Diagnóstica (ED) y la Consulta Propositiva (CP), nos han llevado a concluir que existe en el sector:

- Desconocimiento por parte de las funcionarias y funcionarios de los distintos estamentos del sector público, de los derechos humanos de las mujeres y de los compromisos internacionales adquiridos por Chile en este sentido.
- Desconocimiento de la existencia de políticas públicas y planes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres impulsados desde el Estado. (Según la encuesta 73,6% de las funcionarias desconoce la existencia de políticas de Igualdad de Oportunidades y un 78,6% de ellas considera que no existe igualdad entre hombres y mujeres en el mundo del trabajo).
- Necesidad de ratificar el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos (Protocolo de San Salvador) y el Protocolo Facultativo Opcional de la Convención sobre todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.
- Insuficiente adecuación de la legislación nacional a las normas internacionales de Convenios y Convenciones ratificados por Chile que garantizan la no discriminación contra la mujer y la práctica efectiva de la igualdad de derechos y oportunidades en todos los ámbitos.
- Ausencia de instancias que faciliten procedimientos de denuncia sobre actos discriminatorios contra la mujer así como de mecanismos de protección contra eventuales represalias hacia las/os denunciantes.
- Ausencia de mecanismos de control efectivo de la aplicación de las normas de no discriminación y de la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.
- Metaestabilidad⁴ del sistema sexo-género en el ámbito laboral

⁴ La reacomodación del sistema a los parámetros habituales a pesar de cualquier esfuerzo de cambio

Las creencias que constituyen el discurso sobre las mujeres son infundadas. Por el contrario, se constata que:

- Las mujeres tienen gran conciencia de su condición de exclusión, discriminación y segregación.
- Tienen deseo de solidaridad de género y de la creación de colectivos y de espacios propios para el diálogo.
- Demuestran disponibilidad para asumir tareas de participación en el ámbito de lo público más allá del espacio que las élites masculinas les conceden.
- Expresan deseo de cambio de los estereotipos de género.
- Muestran capacidad de movilización y el potencial de los colectivos de mujeres como movimiento social.

**PROPUESTAS
PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES**

Tareas Permanentes:

Se hace necesario reiterar la importancia de revertir la situación de segregación y discriminación de las mujeres en el empleo público, la cual pasa por las tareas permanentes en torno a:

- Mejorar y desarrollar la *participación* de las mujeres en las instituciones del empleo público
- Contribuir a recomponer el tejido de las comunidades laborales incentivando la colaboración multi-estamental, con perspectiva de género
- Promover la participación de las mujeres en el trabajo gremial a través de la creación de instancias colectivas en orden a mejorar la autoestima, el desarrollo de capacidades y habilidades de negociación con perspectiva de género; así como empoderamiento individual y grupal; resolver las falencias en los fueros sindicales en el caso de los Colegios Profesionales, y allí donde la situación lo amerite
- Mejorar los existentes y desarrollar canales de decisión, evaluación de la gestión, y procesos más transparentes y confiables para la evaluación del desempeño del trabajo de las mujeres en el empleo público;
- Promover campañas de ciudadanía laboral tendientes a que las mujeres conozcan sus derechos en todos los ámbitos de la vida, tendientes a que asuman su titularidad y que permitan a las trabajadoras exigir su cumplimiento a niveles internacional, nacional y local.

Propuestas específicas.

- Elaborar planes específicos de igualdad de oportunidades como instrumentos para la acción a nivel de los distintos sub-sectores del empleo público
- Elaborar propuestas concretas para la incorporación de programas de acción positiva en el sector público
- Exigir al Estado la pronta ratificación del Protocolo Facultativo Opcional de la Convención sobre Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y el Protocolo de San Salvador, adicional a la Convención Americana de Derechos Humanos
- Adecuar toda la normativa interna a los derechos y deberes consagrados en los tratados internacionales ratificados por Chile
- Incorporar a la legislación interna los preceptos de la normativa internacional ratificada por Chile
- Aprobar disposiciones constitucionales y legales que eleven el principio de no discriminación y de igualdad de oportunidades a la categoría de elemento fundamental de interpretación de la normativa interna
- Dictar una nueva normativa que, junto con prohibir la discriminación:
 - a) establezca sistemas que la impidan
 - b) implemente procedimientos para dejar sin efecto los actos discriminatorios
 - c) regule la reparación de los perjuicios causados con ellos, y sancione a los infractores.

Síntesis de propuestas.

- Fortalecer los órganos reguladores existentes, como la Contraloría General de la República, y dotarlos de contenidos de Igualdad de Oportunidades.
- Reforzar los contenidos de Igualdad de Oportunidades al interior de los gremios y en el Departamento de la Mujer de la Central Unitaria de Trabajadores.
- Generar un nuevo órgano (con el estatuto de Corporación Jurídica de Derecho Público), autónomo, para la Defensa de los derechos de las mujeres y el resguardo de la Igualdad de Oportunidades en el Sector Público.(Defensoría) Reforzando iniciativa del SERNAM, PIO 2000-2010).
- Reforzar la acción de la Defensoría a partir de la Mesa Bipartita de Igualdad de Oportunidades, con carácter transitorio hasta el cumplimiento del punto 3.
- Reforzar la capacidad gestora de la Mesa Bipartita de Igualdad de Oportunidades para impulsar el cumplimiento de los puntos 1. y 2. mediante iniciativas como capacitaciones, difusión y publicaciones, entre otras.
- La Mesa Bipartita de Igualdad de Oportunidades debería ser la instancia impulsora de la creación del organismo autónomo de *Defensoría de Derechos e Igualdad de Oportunidades para las Mujeres en el Sector Público*.

ANEXO 1

TEXTOS JURIDICOS CHILENOS ANALIZADOS

Se han revisado críticamente los siguientes textos⁵:

CONSTITUCIÓN POLÍTICA, aprobada por D.L. 3.464 publicado en el D.O. de 11 de agosto de 1980, modificada por las siguientes leyes :

Ley No.18.825 de 17 de agosto de 1989,
Ley No.19.055 de 1° de abril de 1991,
Ley No.19.097 de 12 de noviembre de 1991,
Ley No.19.174 de 12 de noviembre de 1992,
Ley No.19.295 de 4 de marzo de 1994,
Ley No.19.448 de 20 de febrero de 1996,
Ley No.19.519 de 16 de septiembre de 1997
Ley No.19.526 de 17 de noviembre de 1997,
Ley No.19.541 de 22 de diciembre de 1997.
Ley No.19.597 de 14 de enero de 1999.
Ley No.19.611 de 16 de junio de 1999.
Ley No.19.634 de 2 de octubre de 1999.
Ley No.19.643 de 5 de noviembre de 1999.
Ley No.19.672 de 28 de abril de 2000.
Ley No.19.742 de 25 de agosto de 2001.
Ley No.19.876 de 22 de mayo de 2003.

LEY No.18.575 de 5 de diciembre de 1986 Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, modificada por las siguientes leyes:

Ley No.18.670 de 28 de noviembre de 1987
Ley No.18.762 de 26 de noviembre de 1988
Ley No.18.821 de 5 de agosto de 1989
Ley No.18.891 de 6 de enero de 1990
Ley No.19.154 de 3 de agosto de 1992 y por la

Ley No.19.653 de 14 de diciembre de 1999 Sobre Probidad Administrativa Aplicable a los Organos de la Administración del Estado.

Decreto Supremo No.99 del Ministerio Secretaria General de la Presidencia de 28 de junio de 200 que aprobó el Reglamento Para la Declaración de Intereses de las Autoridades y Funcionarios de la Administración del Estado..

LEY No.18.834 de 23 de septiembre de 1989, que aprobó el Estatuto Administrativo, modificada por las siguientes leyes:

Ley No. 18.842 de 19 de octubre de 1989
Ley No.18.899 de 30 de diciembre de 1989
Ley No.18.949 de 8 de marzo de 1990
Ley No.18.959 de 24 de febrero de 1990
Ley No.18.972 de 10 de marzo de 1990
Ley No.19.001 de 6 de octubre de 1990
Ley No.19.056 de 8 de abril de 1991
Ley No.19.075 de 17 de agosto de 1991
Ley No.19.154 de 3 de agosto de 1992
Ley No.19.165 de 1 de septiembre de 1992
Ley No.19.182 de 9 de diciembre de 1992
Ley No.19.259 de 10 de noviembre de 1993
Ley No.19.269 de 29 de noviembre de 1993

5

Las fechas señaladas en las leyes, decretos con fuerza de ley, decretos leyes y decretos supremos corresponden a las de su publicación en el Diario Oficial.

Ley No.19.356 de 6 de diciembre de 1994
Ley No.19.430 de 11 de diciembre de 1995
Ley No.19.486 de 2 de diciembre de 1996
Ley No.19.540 de 12 de diciembre de 1997
Ley No.19.596 de 2 de diciembre de 1998
Ley No.19.653 de 14 de diciembre de 1999.

Decreto Supremo del Ministerio del Interior No.1.825 de 10 de septiembre de 1998, que aprueba el Reglamento de Calificaciones del Personal Afecto al Estatuto Administrativo.

Ley No.19.533 de 19 de noviembre de 1997 que Otorga Beneficios de Carácter Pecuniario a Trabajadores del Sector Público.
Ley No.19.553 de 4 de febrero de 1998 que Concede Asignación de Modernización y otros beneficios que indica.

Decreto Supremo de Hacienda No.475 de 13 de junio de 1998 que aprueba el Reglamento Para la Aplicación del Incremento Por Desempeño Institucional del Artículo 6º de la Ley N°.19553.

Decreto Supremo de Hacienda N°.1.523 de 8 de enero de 1999 que Establece Normas para Desempate en Casos de Igual Evaluación, de Reclamación y las demás Necesarias para la Aplicación del Artículo 7º de la ley 19.553.

Decreto Supremo de Interior No.3.632 de 22 de enero de 1999 que aprueba Reglamento de Calificaciones de Los Trabajadores Contratados de Acuerdo al Código del Trabajo para la Aplicación del Artículo 7º de la Ley 7º de la ley 19.553.

Decreto Supremo de Trabajo y Previsión Social No.28 de 27 de abril de 1998 que aprueba Reglamento para la Aplicación del Incentivo Monetario al Retiro del Artículo 1 Transitorio de la Ley No.19.553.

Decreto Supremo del Trabajo y Previsión Social No.84 de 5 de enero de 2000, que aprueba Criterios y Procedimientos para la Asignación de Becas para Estudios en Instituciones de Educación Superior para Funcionarios Públicos, modificado por el Decreto Supremo No.84 de 4 DE ABRIL DE 2002.

Ley 19.882 de 23 de junio de 2003 que regula Nueva Política de Personal a los Funcionarios Públicos, modifica Estatuto Administrativo y crea la Dirección Nacional del Servicio Civil y el Sistema de Alta Dirección Pública.

Decreto con Fuerza de Ley No. 1 de 16 de enero de 2003 que Fija el Texto Refundido del Código del Trabajo.,

Ley No.19.728 de 30 de abril de 2001, que Establece un Seguro de Desempleo..

Ley N° 16.774 de 1 de febrero de 1968 que regula Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, Texto que incluye las modificaciones de las siguientes leyes:

16.840 . 24 de mayo de 1968
D.S. 44 14 de mayo de 1969
17.163 . 1 de agosto de 1969
17.365 6 de octubre de 1970
17.417 23 de marzo de 1971
17.483 13 de setiembre de 1971
17.671 14 de junio de 1972
17.940 6 de junio de 1973
D.L. .1.548 9 de setiembre de 1976
D.F.L . 9 11 de enero de 1979
D.L. 3.501 18 de noviembre de 1980
D.L. 3.536 7 de enero de 1981
18.011 1 de julio de 1981
18.269 28 de diciembre de 1983
18.754 28 de octubre de 1988
18.768 29 de diciembre de 1988
18.811 14 de julio de 1989
19.394 21 de junio de 1995
19.454 8 de mayo de 1996

Decreto Supremo N°. 101 del Trabajo de 7 de junio de 1968 que aprueba el Reglamento para la Aplicación de las Normas de la Ley N° 16.744.

Decreto Supremo del Trabajo No. 109 de 7 de junio de 1968 que aprueba el reglamento para la calificación de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Decreto Supremo del Trabajo No. 40 de 7 de marzo de 1969, que aprueba el Reglamento Sobre Prevención de Riesgos profesionales. .

Decreto Supremo del Trabajo No.54 de 11 de marzo de 1969 que aprueba el EL Reglamento para la Constitución y Funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad..

Decreto Supremo del Trabajo N° 313 de 12 de mayo de 1973 que incluye a escolares en seguro de accidentes de acuerdo con la Ley 16.744.

Decreto Ley 2.757 de 4 de julio de 1979 que establece Normas sobre Asociaciones Gremiales.

Ley 19.296 DE 14 de marzo de 1994 que establece Normas sobre Asociaciones Gremiales de la Administración del Estado.

Decreto Ley No. 3.500 de 13 de noviembre de 1980 que establece Nuevo Sistema de Pensiones y Crea las Administradoras de Fondos de Pensiones.

Decreto Ley N°.3.501 de 18 de noviembre de 1980 que fija Nuevo Sistema de Cotizaciones Previsionales.

Decreto Ley No. 3.502 de 18 de noviembre de 1980 que Crea el Instituto de Normalización Previsional..

Ley 18.689 de 20 de enero de 1988 que Fusiona el INP con Instituciones Previsionales..

D.F.L. 150 de 25 de marzo de 1982, que fija el Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado de las Normas sobre sistema único de Asignaciones Familiares y Sistema de Subsidio de Cesantía para los Trabajadores de los Sectores Privado y Público contenidas en los decretos leyes 307 y 603, ambos de 1974

D.F.L. N° 1.340 bis de 10 de octubre de 1930, sobre Organización y Funciones de la Caja Nacional de Empleados públicos y Periodistas.

Ley 18.933 de 9 de marzo de 1990 que crea la Superintendencia de Instituciones de Salud Previsional.

Ley 19.260 de 4 de diciembre de 1993 que modifica la ley 17.322 y el D.L. 3.500, de 1980 y dicta normas de carácter previsional.

Ley 19.345 de 7 de noviembre de 1994, 14 de mayo de 2001 que dispone aplicación de la Ley 16.744 sobre seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales a trabajadores del sector público que indica.

Decreto con fuerza de ley no. 2 D.O. 3 de mayo de 2002 que fija el Texto refundido, coordinado, sistematizado y actualizado de la Ley N° 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades.

Ley 18.605, de 6 de abril de 1987, Orgánica Constitucional De Los Consejos Regionales de Desarrollo.

Decreto Supremo de Interior N° 291 e 20 de marzo de 1993 que fija Texto Refundido de la Ley N° 19.175 Orgánica Constitucional Sobre Gobierno Regional y Administración Regional.

LEY No. 18.883 29 de diciembre de 1989, que aprueba Estatuto Administrativo para los Funcionarios Municipales, modificado por las siguientes leyes:

Ley 18.959 de 24 de febrero de 1990
Ley 19.001 de 6 de octubre de 1990
Ley 19.075 de 17 de agosto de 1991
Ley 19.165 de 1 de septiembre de 1992
Ley 19.180 de 7 de diciembre de 1992
Ley 19.269 de 29 de noviembre de 1993,
Ley 19.280 de 16 de diciembre de 1993
Ley 19.354 de 2 de diciembre de 1994
Ley 19.653 de 14 de diciembre de 1999
Ley 19.806 de 31 de mayo de 2002.

Decreto Supremo del Ministerio del Interior No. 1.228, de 29 de setiembre de 1992, que aprueba el Reglamento de Calificaciones del Personal Municipal

LEY No. 19.529, de 14 de noviembre de 1997 que concede asignación y beneficios a los funcionarios municipales.

Decreto con Fuerza de Ley No. 1 de 22 de enero de 1997 que fija Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado de la Ley 19070 que aprobó el Estatuto de Los Profesionales de la Educación y de las Leyes que la complementan y modifican hasta la Ley 19. 715 de 31 de enero de 2001

Decreto Supremo de Educación N°.453, de 3 de setiembre de 1992 que aprueba Reglamento de la Ley 19.070 estatuto de los profesionales de la educación.

Decreto Supremo de Educación 324 de 6 de noviembre de 1991, que fija procedimientos relacionados con la ley 19.070.

Decreto Supremo de Educación No.264 de 14 de diciembre de 1991 que aprueba Reglamento sobre Asignación por Desempeño en Condiciones Dificiles..

Ley No.19.278. de 13 de diciembre de 1993, concede beneficios a profesionales de la educación.

Ley No.19464 de 5 de agosto de 1996 que Establece Normas y concede aumentos de remuneraciones para personal no docente de establecimientos educacionales que indica.

Decreto Supremo de Educación de 22 de febrero de 2000, que modifica decreto No.198 de 1997 que reglamentó el programa de perfeccionamiento en el exterior para profesionales de la educación y fija texto refundido.

Ley No.19.378, de 13 de abril de 1995, Establece Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, texto que incluye las modificaciones introducidas por las leyes:
Ley No.19.405, 31 de agosto de 1995,
Ley No.19.607 14 de mayo de 1999,
Ley No.19.813 15 de junio de 2002.

Decreto De Salud No.1.889 de. 29 de noviembre de 1995, que aprueba Reglamento De La Carrera Funcionaria del Personal Regido por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal. Texto que incluye las modificaciones introducidas por

Decreto de Salud No.376 de 20 de agosto de 1999.

Ley No. 19.664 de 11 de febrero de 2000, que Establece Normas Estatutarias y Remuneraciones Especiales para Profesionales Funcionarios que indica de los Servicios de Salud y Modifica Ley 15.076.

Decreto Fuerza de Ley No..1 de Salud que Fija el Texto Refundido del Estatuto Para Médicos- Cirujanos, Farmacéuticos o Químico-farmacéuticos, Bíoquímicos y Cirujanos Dentistas, de 20 de Noviembre de 2001.

Decreto con Fuerza de Ley de 1981 que aprueba el Reglamento de la Universidad Arturo Prat de Iquique. ;

Decreto con Fuerza de Ley N°. 151 de 1981 que aprueba el Estatuto Orgánico de la Universidad de Atacama.

Decreto con Fuerza de ley N° 155 que aprueba el Estatuto Orgánico de la Universidad del Bío Bío.

Decreto con Fuerza de Ley N°.153 que aprueba el Estatuto Orgánico de la Universidad de Chile..

Decreto con Fuerza de Ley N°156 que aprueba el Estatuto Orgánico de la Universidad de La Frontera.

Decreto con Fuerza de ley No 154 que aprueba el Estatuto Orgánico de la Universidad de Magallanes.

Decreto con Fuerza de Ley N° 1 de 1986 Decreto con Fuerza de Ley No. 1 de 1986, que aprueba el Estatuto Orgánico de la Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación.

Decreto con Fuerza de Ley N°2 de 1986 que aprueba el Estatuto Orgánico de la Universidad de Playa Ancha de Ciencias de la Educación.

Decreto con Fuerza de Ley N° 152 que aprueba el Estatuto Orgánico de la Universidad de Talca.

Decreto con Fuerza de Ley N°1 de la O.1 de 1994 que aprueba el Estatuto Orgánico de la Universidad de Los Lagos..

Decreto con Fuerza de Ley N° 147 que aprueba el Estatuto Orgánico de la Universidad de Valparaíso.

Decreto con Fuerza de Ley N° 142 de 1981 que aprueba el Estatuto Orgánico de la Universidad de Santiago.

Decreto con Fuerza de Ley No 2 de 1994 que aprueba el Estatuto Orgánico de la Universidad Tecnológica Metropolitana.

Ley N°.17.301 de 22 de abril de 1970, que Crea la Corporación Denominada Junta Nacional de Jardines Infantiles. Texto oficializado por la Biblioteca del Congreso Nacional con las modificaciones introducidas hasta la ley 19.864.

Decreto con Fuerza de Ley N° 2.608, de 1970 D.O. de 29 de octubre de 1970 que Aprueba el Estatuto del Personal de la Junta Nacional de Jardines Infantiles.

Ley N°.19.325, D.O. de 27 de agosto de 1994 que Establece Normas sobre Procedimiento y Sanciones Relativos a los Actos de Violencia Intrafamiliar.IAR.

Código Penal. Titulo V del Libro Segundo relativo a los crímenes y simples delitos cometidos por empleados publicos en el desempeño de sus cargos y Libro III Título I de las Faltas

Ley N°. 14.908 D.O. de 5 de octubre de 1962 sobre abandono de familia y pago de pensiones alimenticias, modificada por las leyes:

15.632	D.O. 13 de agosto de 1964
17.814	D.O. 17 de noviembre de 1972
19.335	D.O.23 de setiembre de 1994
19.585	D.O. 26 de octubre de 1998
D.F.L. 1	D.O.30 de mayo de 2.000

Anexo II

TRATADOS Y ACUERDOS INTERNACIONALES ANALIZADOS

Documentos Revisados

- Agenda del Trabajo Decente (2000), OIT
- Consenso de Lima (8ª.Conferencia Regional sobre la Mujer de A.L. y el Caribe, CEPAL, 2000)
- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1979), Ratificación 1989.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Eliminar la Violencia contra la Mujer (1994), ratificada por Chile en 1996
- Convenios OIT : Convenios 100 y 111, ratificado en 1971; Convenio 156, ratificado en 1994 Convenio 103 ratificado en 1994; Convenio 183, no ratificado por Chile.
- Convenios 87 y 151, OIT, ratificados por Chile.
- Declaración y Plan de Acción de Ottawa (2001)
- Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, OIT, 1998.
- Incorporación de la Perspectiva de Género en todas las políticas y programas del sistema de Naciones Unidas, ONU, 1997.
- Integración de la Perspectiva de Género en la Cumbre de las Américas, OEA, 2000.
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, (1966), ratificado en 1972.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), Ratificado 1972
- Plan de Acción de la Segunda Cumbre de las Américas, 1998.
- Plataforma de Acción de Beijing (1995)
- Programa de Acción Regional para las Mujeres de A.L. y El Caribe (1999-2001)
- Protocolo Facultativo de la CEDAW (1999), firmado por Chile en 1999, aún sin ratificar

Acuerdos de Cooperación Económica

- Foro de Cooperación Económica Asia-Pacífico (APEC). Informe de Chile a la Segunda Reunión Ministerial sobre Mujeres (México 2002)
- Informe Reunión Especializada de la Mujer en el MERCOSUR, más Chile y Bolivia (2002)

Planes de Igualdad de Oportunidades, Chile y América Latina.

- PIO 2000-2010 (SERNAM-2000)
- Diagnóstico y Plan de Acción para la Igualdad de Oportunidades 2000-2010 para funcionarias y funcionarios de los Servicios (Ministerio de Agricultura-2000)
- Plan de Acción de Igualdad de Oportunidades para funcionarias y funcionarios (Ministerio de Vivienda y Urbanismo-1998)
- Plan de Igualdad de Oportunidades para funcionarias y funcionarios (Ministerio de Bienes Nacionales-1997)
- PIO 1994-1999 (SERNAM-1994)
- Diagnóstico de Igualdad de Oportunidades Subtrab Ministerio del Trabajo 2002
- Plan Federal de la Mujer, 1999- Consejo Nacional de la Mujer, Argentina
- Plan de Igualdad de Oportunidades 2001-2005. Consejo Nacional de las Mujeres, Ecuador
- Política Nacional de la Mujer 2000-2004. Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer

- Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género- Instituto Nacional de las Mujeres, Costa Rica
- PLANEG (Plan Nacional de Equidad de Género, Mayo 2000) República Dominicana
- Plan de Equidad de Oportunidades 2000-2006, Secretaría Presidencial de Mujer, Guatemala
- Programa Nacional de la Mujer- Alianza para la Igualdad- 2000, Comisión Nacional de la Mujer, Mexico
- Plan de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres 200-2002, Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, Colombia