



**UNIVERSIDAD DE VALPARAÍSO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS**  
**ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

**ANÁLISIS POLICY FRAMES DEL PROGRAMA DE BUENAS  
PRÁCTICAS LABORALES Y TRABAJO DECENTE PARA LA  
IGUALDAD DE GÉNERO EN CHILE**

**TESIS PARA OPTAR AL TÍTULO DE ADMINISTRADOR PÚBLICO  
Y AL GRADO DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

**ESTUDIANTE**

**PATRICIO EDUARDO SANTILLER RODRÍGUEZ**

**PROFESOR GUÍA**

**EDUARDO MUÑOZ INCHAUSTI**

**VALPARAÍSO, ENERO 2019**

## **Agradecimientos:**

*Esta tesis se la dedico a mi madre, que a pesar de todos los obstáculos que la vida puso en su camino, siempre salió adelante con su fortaleza y perseverancia.*

*Sin tu ayuda fundamental, no sería la persona que soy hoy en día.*

*Te doy las gracias, madre.*

*Gracias a todas las personas que me apoyaron en la realización de esta tesis.*

**ANÁLISIS POLICY FRAMES DEL PROGRAMA DE BUENAS  
PRÁCTICAS LABORALES Y TRABAJO DECENTE PARA LA  
IGUALDAD DE GÉNERO EN CHILE**

*“Para avanzar hacia una sociedad más justa es necesario un reconocimiento de la mujer que se manifieste en su integración por vía de oportunidades en las que se vea valorada tal como es. El efecto del reconocimiento no es que la mujer se integre al mundo de los hombres, sino que se construya un mundo en común”*

*(SERNAM, 2011, p. 23)*

## TABLA DE CONTENIDO

<b>RESUMEN</b>	<b>6</b>
<b>ABSTRACT</b>	<b>7</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>8</b>
<b>1 MARCO REFERENCIAL</b>	<b>10</b>
1.1 ANTECEDENTES EN MATERIA DE GÉNERO	10
1.2 GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL	15
1.3 POLÍTICAS DE EMPLEO CON DIMENSIÓN DE GÉNERO	21
<b>2 MARCO NORMATIVO</b>	<b>25</b>
2.1 INSTRUMENTOS INTERNACIONALES	25
2.1.1 <i>Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)</i>	25
2.1.2 <i>Conferencias Internacionales sobre la Mujer</i>	27
2.1.3 <i>Plataforma de Acción de Beijing</i>	27
2.1.4 <i>Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación y la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia</i>	27
2.1.5 <i>Conferencias Regionales sobre la Mujer de América Latina y el Caribe</i>	28
2.1.6 <i>Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer</i>	28
2.1.7 <i>Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM)</i>	28
2.1.8 <i>Agenda Regional de Género y Objetivos para el Desarrollo Sostenible (ODS)</i>	29
2.2 NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO (NITs)	29
2.3 LEGISLACIÓN CHILENA	31
<b>3 MARCO TEÓRICO</b>	<b>33</b>
3.1 MÚLTIPLES INTERPRETACIONES EN MATERIA LABORAL	33
3.2 POLÍTICAS PÚBLICAS Y POLICY FRAMES	34
3.3 TEORÍA Y CONCEPTO EN POLICY FRAMES	35
3.4 MARCO DE DIAGNÓSTICO Y DE PRONÓSTICO	37
<b>4 MARCO INSTITUCIONAL</b>	<b>39</b>
4.1 ANTECEDENTES INSTITUCIONALES	39
4.2 INSTITUCIONALIDAD ACTUAL: EL MINISTERIO	39
4.2.1 <i>Estructura Organizacional del Ministerio</i>	40
4.3 SERVICIO DE LA MUJER Y LA EQUIDAD DE GÉNERO	41

4.3.1	<i>Antecedentes del programa de Buenas Prácticas Laborales</i>	43
4.3.2	<i>Norma Chilena NCh3262 y “Sello Iguala-Conciliación”</i>	43
4.3.3	<i>Programa de Buenas Prácticas Laborales y Trabajo Decente para la Igualdad de Género</i>	45
<b>5</b>	<b>METODOLOGÍA</b>	<b>48</b>
5.1	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	48
5.2	PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	49
5.3	JUSTIFICACIÓN	50
5.4	OPERACIONALIZACIÓN DE CONCEPTOS	50
5.4.1	<i>Objetivos de investigación</i>	51
5.4.2	<i>Objetivo general</i>	51
5.4.3	<i>Objetivos específicos</i>	51
5.5	DISEÑO Y ESTRATEGIA DE INVESTIGACIÓN	51
5.5.1	<i>Descripción metodológica</i>	51
5.5.2	<i>Diseño de investigación</i>	52
5.6	ESTUDIO DE CASO	54
5.7	ALCANCES Y LIMITACIONES DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	55
5.8	TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN	56
5.8.1	<i>Fuentes Primarias</i>	57
5.8.2	<i>Fuentes Secundarias</i>	58
5.9	RESULTADOS ESPERADOS	58
<b>6</b>	<b>ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LA INFORMACIÓN</b>	<b>59</b>
6.1	MARCO INTERPRETATIVO DE DIAGNÓSTICO: “REPRESENTACIÓN DEL PROBLEMA DE LA DESIGUALDAD DE GÉNERO LABORAL”	59
6.1.1	<i>Marco de Diagnóstico “Representación del problema de la desigualdad de género laboral”</i>	60
6.1.2	<i>Marco de Pronóstico “Representación del problema de la desigualdad de género laboral”</i>	65
6.1.3	<i>Representación del Marco Interpretativo de Diagnóstico</i>	69
6.2	MARCO INTERPRETATIVO DE PRONÓSTICO: “PROSPECCIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO”	70
6.2.1	<i>Marco de Diagnóstico: “Prospección de la igualdad de género en materia laboral”</i>	70
6.2.2	<i>Marco de Pronóstico: “Prospección de la igualdad de género en materia laboral”</i>	74
6.2.3	<i>Representación del Marco Interpretativo de Pronóstico</i>	79
6.3	MARCO INTERPRETATIVO COMPLEMENTARIO: “INSTITUCIONALIDAD PARA EL CAMBIO”	80
6.3.1	<i>Institucionalidad</i>	80
6.3.2	<i>Representación del Marco Interpretativo Complementario</i>	95

<b>7 CONCLUSIONES Y REFLEXIONES</b>	<b>96</b>
<b>REFERENCIAS</b>	<b>100</b>

## Lista de figuras

<i>FIGURA 1.</i> PARTICIPACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN EL MERCADO LABORAL EN AMÉRICA LATINA, 1990-2014	17
<i>FIGURA 2.</i> TASA DE PARTICIPACIÓN LABORAL EN CHILE POR SEXO (21 A 60 AÑOS), 1990-2015	18
<i>FIGURA 3.</i> DISTRIBUCIÓN DE MUJERES (ENTRE 21 A 69 AÑOS) OCUPADAS POR RAMA DE ACTIVIDAD ECONÓMICA	19
<i>FIGURA 4.</i> DISTRIBUCIÓN DE HOMBRES (ENTRE 21 A 69 AÑOS) OCUPADOS POR RAMA DE ACTIVIDAD ECONÓMICA	20
<i>FIGURA 5.</i> MARCO INSTITUCIONAL DE POLÍTICAS DE LA MUJER EN AMÉRICA LATINA	23
<i>FIGURA 6.</i> MODELO DE ANÁLISIS DE <i>FRAMES</i> DE DIAGNÓSTICO Y PRONÓSTICO	38
<i>FIGURA 7.</i> ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL MINISTERIO DE LA MUJER Y LA EQUIDAD DE GÉNERO	41
<i>FIGURA 8.</i> MODELO DE ANÁLISIS CUALITATIVO A PARTIR DE LA METODOLOGÍA GROUNDED THEORY	53
<i>FIGURA 9.</i> MODELO DE ANÁLISIS Y CODIFICACIÓN EN ATLAS.TI	54
<i>FIGURA 10.</i> MARCO INTERPRETATIVO DE DIAGNÓSTICO VISTA EN RED	69
<i>FIGURA 11.</i> MARCO INTERPRETATIVO DE PRONÓSTICO VISTA EN RED	79
<i>FIGURA 12.</i> MARCO INTERPRETATIVO COMPLEMENTARIO VISTA EN RED	95

## Lista de tablas

TABLA 1: CONVENIOS Y RECOMENDACIONES OIT	30
TABLA 2: LEGISLACIÓN CHILENA	31
TABLA 3: MODELO DE REPRESENTACIÓN DE MARCOS INTERPRETATIVOS	55
TABLA 4: MARCO DE DIAGNÓSTICO REPRESENTACIÓN DEL PROBLEMA	61
TABLA 5: MARCO DE PRONÓSTICO PROPUESTAS DE SOLUCIÓN	66
TABLA 6: MARCO DE DIAGNÓSTICO REPRESENTACIÓN DEL PROBLEMA	71
TABLA 7: MARCO DE PRONÓSTICO PROPUESTAS DE SOLUCIÓN	75
TABLA 8: MARCO COMPLEMENTARIO INSTITUCIONALIDAD	80
TABLA 9: MARCO COMPLEMENTARIO POLÍTICAS PÚBLICAS DE GÉNERO	81
TABLA 10: MARCO COMPLEMENTARIO MARCOS INSTITUCIONALES	86
TABLA 11: MARCO COMPLEMENTARIO SERNAMEG	90

## RESUMEN

---

La desigualdad de género en materia laboral es una problemática de la cual Chile como país no se encuentra al margen. A pesar de la tendencia internacional y las múltiples políticas públicas promovidas en busca de la igualdad de género en esta materia desde la década del noventa, aún persisten muchas desigualdades en el país, así lo demuestra el Global Gender Gap Report Anual de la OCDE, el cual examina áreas críticas de desigualdad entre hombres y mujeres en 149 economías de todo el mundo en el cual se clasifica a Chile en el lugar 54 en cuanto a la brecha de género, sin embargo, en participación y oportunidades económicas se encuentra en la posición 120 de 149 (World Economic Forum , 2018).

El Programa de Buenas Prácticas Laborales y Trabajo Decente para la Equidad de Género se configura para abordar un problema con múltiples representaciones, por lo que el análisis policy frames representa una forma adecuada para abordar las representaciones e interpretaciones en la política pública. Esta investigación se centra en analizar estas interpretaciones sobre la política como objeto central del estudio.

Los resultados de esta investigación permiten establecer tres marcos interpretativos del programa de Buenas Prácticas, que se configuran como marco de diagnóstico, pronóstico y complementario, respectivamente.

**Palabras clave:** Desigualdad de género en materia laboral, políticas públicas, programa de buenas prácticas laborales y trabajo decente para la igualdad de género, policy frames, marcos interpretativos.

## ABSTRACT

---

Gender inequality in labor matter is a problem where Chile as a country isn't exempt. Even with the international tendency and multiply public policies promoting the gender equality in this matter since 90's, there are a lot of inequality on the country, as Global Gender Gap Report Annual from OCDE tell us, the one who examine critical areas of inequality between men and woman in 149 economies around the world, classifies Chile in 54th place in gender equality, but, in participation and economical opportunities, Chile is placed in 120th out of 148 (World Economic Forum, 2018).

The Program of Good Labour Practice with Gender Equity are configured for aboard a problem with multiply representations, so that the analysis "policy frames" represent an appropriate form to aboard the representations and interpretations in public politics. This investigation is focus in analyzing this interpretation about politics as principal object of study.

The results of this investigation allow to establish three interpretative frameworks of the program of Well practices, that configures as a diagnostic framework, predicts and complementary, respectively

**Keywords:** Gender inequality in labor, public policies, Programme of Good Labour Practice with Gender Equity, policy frames, interpretative framework.

## INTRODUCCIÓN

---

En las últimas décadas las mujeres se han incorporado de forma significativa al mercado laboral en la región, incrementando su participación a un ritmo mayor que el de los hombres y aumentando sus niveles de escolaridad. Sin embargo, a pesar de los progresos realizados desde el ámbito de las políticas públicas para equiparar las brechas provocadas en los empleos entre hombres y mujeres. Aún existen grandes desventajas en el mundo del trabajo, como salarios inferiores que el de los hombres, prácticas discriminatorias, patrones sociales y de conducta que provocan situaciones de desigualdad que limitan el desarrollo de las mujeres su carrera laboral.

Existe una amplia discusión de relevancia nacional e internacional sobre las causantes de las desigualdades de género en el ámbito laboral y la importancia de desarrollar políticas públicas que acaben con las discriminaciones, brechas y desigualdades en el plano laboral.

En este sentido, las interpretaciones sobre la problemática constituyen un objeto de vital importancia dentro identificación y definición de problemas en la fase de formulación de una política pública que tenga como estrategia la disminución de brechas de género en el ámbito laboral, como lo es el Programa de Buenas Prácticas Laborales y Trabajo Decente para la Equidad de Género.

En la presente investigación se estudia el “Programa de Buenas Prácticas Laborales y Trabajo Decente para la Equidad de Género”, mediante el análisis policy frames el cual es adecuado para el análisis de políticas donde existen múltiples interpretaciones. Este estudio aborda las interpretaciones implícitas o explícitas del programa (Verloo & Lombardo, 2007), mediante la identificación de los marcos interpretativos y cómo éstos se utilizan en la construcción, reconstrucción y negociación de la realidad por parte de los actores sociales y políticos en sus respectivos discursos (Bustelo & Lombardo, 2005).

Los objetivos de esta investigación proponen identificar los marcos interpretativos presentes en el Programa de Buenas Prácticas Laborales y Trabajo Decente para la Equidad de Género, en sus estados de diagnóstico y pronóstico, identificar las relaciones entre ellos y construir un marco interpretativo que complemente el análisis realizado.

La metodología utilizada en este análisis es de carácter cualitativo, descriptivo, de análisis documental. Mediante los métodos de “frame analysis” y “Grounded Theory” desarrollados en conjunto al software Atlas. Ti, se identificaron códigos que permitieron

desarrollar y determinar los marcos interpretativos. Para la recopilación de la información se desarrolló un “muestreo y saturación teórica” que permitió la selección de documentos pertinentes para el análisis.

Profundizar la indagación de la problemática en la cual se sustenta la política pública desde la perspectiva del análisis de policy frames o marcos interpretativos, fue un interés académico. Asimismo, el interés de aportar con un marco de referencia teórico sobre el problema.

La estructura de la presente tesis se organiza en siete capítulos los cuales se describen a continuación:

En el primer capítulo, se presenta el marco referencial de la investigación donde se parte describiendo los antecedentes históricos en materia de género, para pasar a describir el ámbito laboral de la materia, finalmente se menciona el desarrollo de las políticas públicas en su relación con los ámbitos anteriores.

En el segundo capítulo, se presenta el marco normativo relacionado a género y trabajo, en el cual se explican los instrumentos internacionales, las normas de la OIT y finalmente la legislación chilena en la materia.

En el tercer capítulo, se presenta el marco teórico correspondiente al análisis policy frames en la cual se desarrollan los conceptos relacionados a marcos interpretativos y políticas públicas.

El cuarto capítulo, presenta el marco institucional a nivel nacional referente a materia de género, en el cual se describen las instituciones y ámbitos relacionados al Programa de Buenas Prácticas Laborales y Trabajo Decente para la Equidad de Género.

El quinto capítulo da a conocer la metodología de estudio, donde se presenta la formulación del problema, los objetivos, el diseño metodológico, los alcances y resultados esperados.

El sexto capítulo presenta el análisis de los resultados de la investigación, los cuales se muestran en tablas descriptivas y representaciones de red sobre los elementos relacionados en cada marco.

En el séptimo y último capítulo se describen las conclusiones dando respuesta a la pregunta y a los objetivos planteados en la investigación.

# 1 MARCO REFERENCIAL

---

## 1.1 ANTECEDENTES EN MATERIA DE GÉNERO

Para introducir el concepto de género y su teoría es necesario relatar la historia del movimiento feminista y remontarse a sus inicios durante la ilustración, periodo en el que las mujeres comenzaban a evidenciar las desigualdades jurídicas, políticas y sociales por las que lucharían en consigna hasta la actualidad.

La Revolución Francesa (1789) y “las demás revoluciones liberal-burguesas plantearon como objetivo central la consecución de la igualdad jurídica y de las libertades y derechos políticos” (Nash & Tavera, 1994, p.58). En este contexto, como afirmaron Nash & Tavera (1994):

Surgió la gran contradicción que marcó la primera lucha del feminismo: las libertades, los derechos y la igualdad jurídica que habían sido las grandes conquistas de las revoluciones liberales no afectaron a la mujer. Los "Derechos del Hombre y del Ciudadano" que proclamaba la revolución francesa se referían en exclusiva al "hombre" no al conjunto de los seres humanos. (p.58)

Debe precisarse que el feminismo es un pensamiento político típicamente ilustrado en el contexto de desarrollo de la filosofía política moderna; surge como antagonista del “primitivismo democrático”. En este sentido, Valcárcel (2001) afirmó que el feminismo tiene su nacimiento en la ilustración con su obra fundacional la *Vindicación* (1792) de Mary Wollstonecraft, que decanta la polémica feminista ilustrada, sintetiza sus argumentos y por su articulación proyectiva, se convierte en el primer clásico del feminismo en estricto rigor.

A partir de este momento, el feminismo se expandió a Europa Occidental y Norteamérica, dándose inicio a un movimiento que luchó por la igualdad de derechos de la mujer. Durante los años siguientes, ese movimiento tendría como principal objetivo el derecho al sufragio femenino.

Así es como en Estados Unidos, primer país americano en lograr la independencia en 1776, debido a la existencia de diversas corrientes del cristianismo que no impedían que las mujeres aprendieran a leer y escribir, las estadounidenses se ilustraron de conocimiento a través de los libros procedentes de Europa, en conjunto con la educación formal en colegios universitarios femeninos (Díaz, El género de la transición. Una historia de las políticas públicas

con perspectiva de género en los gobiernos de la Concertación, 2012). Respecto a lo anterior Varela (2005) señaló que esto permitió el desarrollo de una clase media de mujeres con conocimientos que pronto criticaría la desigualdad de derechos que sin su consentimiento las determinaba.

En este contexto, se realizó la Convención de Seneca Falls, en las cercanías de la ciudad de New York entre el 19 y 20 de julio de 1948. La misma tuvo como resultado la Declaración de Seneca Falls, que homologa la Declaración de Independencia de los Estados Unidos, abogando por derechos ciudadanos y humanos de las mujeres. Con relación a esto Varela (2005) señaló que “dicha declaración se expresaba en contra de la negación de derechos civiles y jurídicos para las mujeres” (Miyares, 1848, p.74) ... “Ellas eran el primer movimiento político. Ellas eran las que convocaban, las que se reunían y reclamaban derechos para sí mismas. Las mujeres se convertían en sujeto de la acción política” (p.).

Durante este periodo, las intenciones del movimiento feminista se concentraron en la obtención del voto femenino, de allí que fuera denominado Movimiento Sufragista, que fue el principal foco de manifestación durante el siglo XX. Sin embargo, otros sectores del movimiento “apuntaban su crítica hacia las estructuras sociales, simbólicas y culturales que arraigadas en la diferenciación de roles, sometían a las mujeres a una desventajosa realidad, en comparación con sus pares masculinos” (Eltit, 1994 como se citó en Díaz, 2012, p.8) Esto trajo consigo que un sector del movimiento feminista se desarrollara en el espacio teórico, cuestionando las estructuras sociales a través del estudio científico e incorporando nuevos términos y conceptos que facilitaron los análisis futuros en la materia.

Cabe destacar que durante la década del 70 se desarrollaron los primeros estudios de género en el marco de los movimientos feministas de las universidades anglosajonas, principalmente de Estados Unidos e Inglaterra. El concepto se extendió a diversas dimensiones de estudio como el lenguaje, la política, las artes, la sociología, entre otras. Así comenzó la aplicación de la perspectiva de género con el objetivo de disminuir la discriminación por sexo en el plano de las ciencias (Díaz, El género de la transición. Una historia de las políticas públicas con perspectiva de género en los gobiernos de la Concertación, 2012).

En principio, aunque aún no existiera el vocablo género, la filósofa francesa Simone de Beauvoir (1949) había conceptualizado la noción al expresar tempranamente que no se nace mujer, sino que se llega a serlo.

El concepto de género se refiere a la operación y el resultado de asignar una serie de características, expectativas y espacios, tanto físicos como simbólicos al macho y a la hembra humanos de modo que quedan definidos como hombres y mujeres (Osborne & Molina, 2008, p.1).

En consecuencia, la teoría de género ha sido un punto clave de la teoría feminista en las ciencias sociales desde esta época, puesto que apunta a estudiar el sexo y las construcciones sociales y culturales derivadas de este. Respecto a ello, Osborne & Molina (2008) señalaron lo siguiente:

El género se inscribe en la teoría feminista como una nueva perspectiva de estudio, como una categoría de análisis de las relaciones entre los sexos, de las diferencias de los caracteres y roles sociosexuales de hombres y mujeres y finalmente, como una crítica de los fundamentos “naturales” de esas diferencias. (p.147)

Asimismo, Scott (1990) como se citó en Díaz (2012) afirmó:

El término género comenzó a ser utilizado para cuestionar la histórica comprensión sobre las normas de comportamiento tanto de hombres y mujeres. Si bien sostenían que nacemos biológica y genéticamente diferentes en función de características físicas, el origen del comportamiento estaría dado, en gran medida, por componentes sociales y culturales, más allá de lo biológico, son los que determinan totalmente las ideas sobre los roles apropiados para hombres y mujeres, así como las relaciones. (p.3)

Más tarde, en la década del 80, la capacidad y utilidad propia del género como categoría analítica había contribuido para desvelar situaciones de opresión hacia las mujeres, incluyendo a mujeres de color y lesbianas, quienes expandieron las dimensiones de la discriminación más allá del género e incorporaron la clase social, la orientación sexual y la raza (Osborne & Molina, 2008).

Posteriormente, como resultado de los movimientos sociales a favor de los derechos de las mujeres y homosexuales, se dio su incorporación al campo de estudio de las ciencias, la eliminación de toda discriminación y la lucha contra el SIDA. En esa medida, las investigaciones desarrolladas en instituciones universitarias comenzaron a marcar una tendencia en estudios sobre la sexualidad, producto del creciente interés por esta temática, a través de los estudios queer (Fonseca & Quintero, 2009).

Por su parte en Chile los movimientos sociales y feministas estuvieron fuertemente ligados a los movimientos sufragistas de fines del XIX y comienzos del XX. Durante estos años se formaron los primeros partidos políticos y organizaciones feministas en Chile. Así:

Instituciones como los centros femeninos Belén de Sárraga (1913), el Partido Cívico Femenino (1922), la Unión Femenina de Chile (1928), el Movimiento Pro Emancipación de las Mujeres en Chile, Memch (1935); la Federación Chilena de Instituciones Femeninas, Fechif (1944); y el Partido Femenino Chileno, PFCH (1946). (Díaz, 2012, p. 119)

Todos ellos trabajaban activamente para alcanzar una participación política y lograr finalmente la demanda del sufragio. Bajo este contexto, la Federación Chilena de Instituciones Femeninas (FECHIF) presentó ante el Senado el proyecto de ley para modificar la Ley General de Elecciones, promulgado durante el gobierno de González Videla.

En la década siguiente, se produjo un periodo entre los años 1950 y 1970 al que Julieta Kirkwood (1986) caracterizó como “silencio feminista” pues fue un momento en el que este movimiento se debilitó como resultado de la obtención del derecho al sufragio, dejando pendiente otras demandas de justicia social y derechos. Sin embargo, durante este vacío organizacional, la presencia intelectual y profesional de mujeres poetisas, periodistas, ensayistas, maestras, enfermeras y asistentes se vio incrementada (SERNAM, 2015). Puede decirse que fue este un periodo de silencio organizacional que se prolongó hasta 1973, año en el que vuelven a reestructurarse las organizaciones feministas como producto del nuevo contexto nacional.

Por otro lado, la dictadura militar fue otro periodo de gran relevancia para el movimiento feminista debido a las constantes violaciones a los derechos humanos y la crisis económica de 1980 que marcaron el contexto nacional. Allí destacan dos organizaciones; una de estas fue el MEMCH'83, denominado así en memoria y como continuación del MEMCH de principios de siglo, y el Movimiento Mujeres por la Vida en defensa de los derechos humanos, estas son organizaciones que levantaron las demandas de las mujeres y se unieron para derrocar la dictadura militar (Tassedá, 2013).

Ahora bien, el término género fue introducido por feministas como Julieta Kirkwood en los 80, en su participación en el movimiento antes mencionado Mujeres por la Vida, y en el contexto de los estudios de género impulsados por ella misma (Rebolledo, 2014).

Recuperada la democracia, parte del feminismo más teórico se integró al gobierno del presidente Patricio Aylwin, en el que se creó el Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM) en 1991. Esta situación propició un quiebre dentro del movimiento entre feministas autónomas e institucionales (SERNAM, 2015).

La creación del Servicio Nacional de la Mujer permitió que en la institucionalización a nivel nacional e internacional se recogiera el trabajo realizado por numerosas feministas en ONG, centros de estudios, instituciones, universidades y fundaciones durante los años de reivindicaciones feministas (Marques-Pereira, 2008; Stoffel, 2008).

Pasado el tiempo, el año 2006 marca un hito en la historia del feminismo en Chile producto de la elección de la primera presidenta, Michelle Bachelet Jeria, este hecho tuvo un impacto en la sociedad a raíz de la ocupación de un lugar público que fue negado por tanto tiempo a las mujeres y en las políticas públicas en materia de género como la Agenda de Género promovida durante su periodo.

Durante los años siguientes, el movimiento feminista fue marcado por el movimiento estudiantil del 2011 en el que se alzaron los primeros lemas por una educación no sexista y en el año 2016 debido al auge de la violencia de género a través de diversos casos tanto a nivel internacional como nacional, que se vieron reflejados en el lema “Ni una menos”.

En los últimos años, el movimiento ha tomado un mayor empuje por diversos hechos que han tenido lugar tales como los casos de acoso en Hollywood y el lema “me too”; la sentencia del caso la Manada en España; denuncias en contra de directores de teleseries y películas en Chile; hechos de violencia de género y acoso en diversas universidades nacionales, hechos que marcan el contexto de manifestaciones, con tomas, paros y marchas.

Es preciso decir que, en los últimos meses, los peticorios y tomas en el marco de las movilizaciones universitarias han expuesto los pésimos efectos que actualmente tiene la estructura sociocultural del país. Aquí el 85 % de las mujeres es víctima de acoso callejero (OCAC, 2015). Asimismo, el 74 % de las víctimas de violaciones y abusos sexuales son menores de 18 años y el 85 % son mujeres (Ministerio Público, 2017). En el extremo más violento se cuentan los femicidios, según las estadísticas durante el año 2018 han causado muerte a 56 mujeres tanto chilenas como extranjeras (Red Chilena contra la Violencia hacia las Mujeres, 2018). Sin contar la violencia y la discriminación menos evidente, que es invisibilizada y se expresa en las casas, las aulas, los lugares de trabajo y en todos los espacios de la vida pública y privada.

## 1.2 GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL

En la última década las mujeres avanzaron en sus derechos alcanzando los anhelos feministas de tantas que lucharon en décadas pasadas en pro de los mismos. Sin embargo, frente a dichos avances en materia de derechos, aún persiste una inequidad de género profunda, que se visibiliza en los empleos y en el mercado laboral. Es por ello que como se dice a continuación:

Nuestra sociedad expresa la desigualdad de género en múltiples ámbitos. En particular, en el mundo del trabajo. Pese al avance en la educación y mayor acceso al trabajo remunerado, persiste la división sexual del trabajo, en que, a partir de los roles desempeñados tradicionalmente por mujeres y hombres en la sociedad, establecen barreras de entrada, jerarquías, asimetrías y discriminaciones en distintas dimensiones de la vida de las personas en edad de trabajar (Faúndez, Peyrín, & Weinstein, 2017, p.5).

Por su parte la OIT define al trabajo como un “conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos”, diferenciándose fundamentalmente por la mediación de un salario (OIT, 2004, párr.3).

El trabajo es una de las formas más importantes de interacción e integración social, ya que a través de esta es posible la obtención de recursos necesarios para la satisfacción de necesidades básicas, de integración social y desarrollo personal. La autonomía de las mujeres está directamente ligada a las mejoras de las condiciones de bienestar y desarrollo económico social de los países (SERNAM, 2015, p.18).

El concepto de trabajo en la economía laboral se vincula en general a las actividades remuneradas y consideradas productivas en la órbita del mercado. En ese sentido, en particular los análisis económicos suelen referirse al trabajo asalariado (sector público y privado), por cuenta propia, formal e informal y en distintos sectores de la actividad económica, pero siempre remunerado (Espino, 2011, p.87).

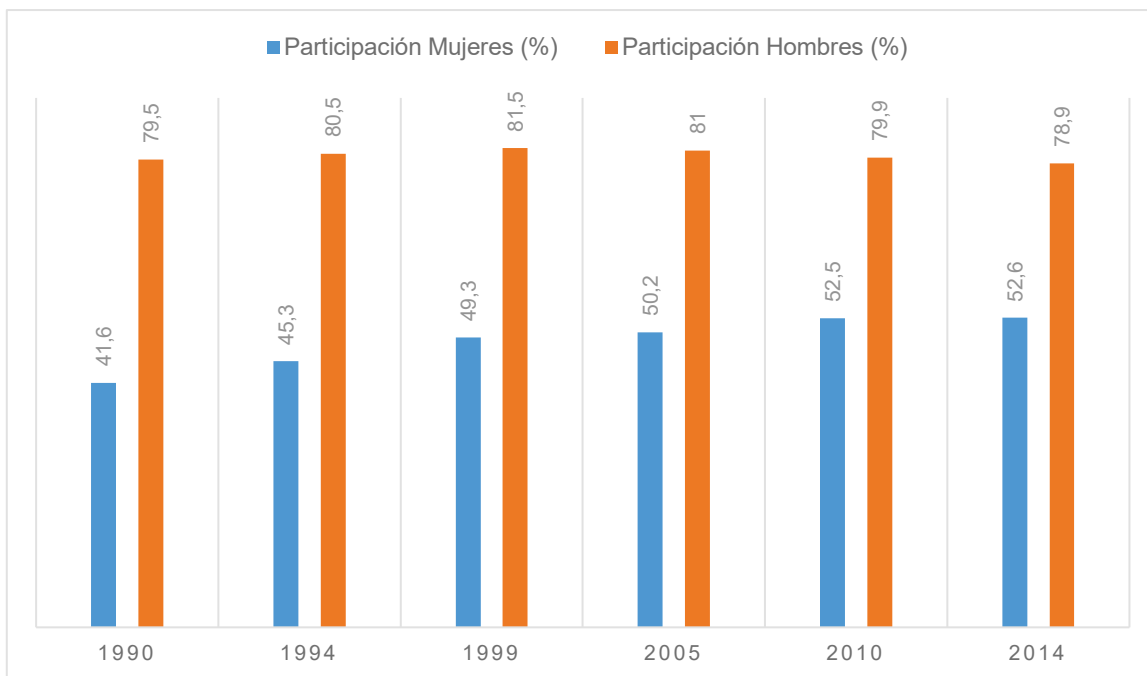
Regularmente, se distingue entre la Reproducción de la Fuerza de Trabajo (RFT), el trabajo doméstico no remunerado y el empleo remunerado inserto en el mercado del trabajo. Se entiende por reproducción de la fuerza de trabajo, aquella actividad conducente a la mantención de las condiciones de vida necesarias para que

las y los trabajadores puedan recuperar sus energías a fin de seguir insertos/as en el mercado del trabajo (alimentación, recreación, cuidados) (SERNAM, 2015, p.18)

En América Latina los mercados laborales presentan rasgos estructurales con alta proporción de trabajadores/as afectados por la informalidad, la precariedad y el subempleo. Igualmente, la participación en el empleo de hombres y mujeres se diferencia en múltiples dimensiones; esas diferencias resultan en desigualdades que inciden en los resultados obtenidos en términos de bienestar y autonomía personal en ambos sexos (SERNAM, 2015). Lo antes dicho se traduce en diferencias como la frontera económica que produce el trabajo realizado en los hogares, que la sociedad atribuye como responsabilidad de las mujeres. Sin embargo, este uso del tiempo no genera ingresos como otras labores (Espino, 2011).

A partir de la década del 90 la participación laboral de las mujeres ha ido en progresivo aumento en América Latina. Este aumento ha tenido un impacto positivo en cuanto a la disminución de las brechas de género que prevalecían. Además, se ha acompañado de un incremento en los años de escolaridad que registra la población femenina, situación que a su vez impacta en las posibilidades de inserción laboral que ellas tienen, potenciando su autonomía y contribuyendo a disminuir las diferencias en otras dimensiones de la vida social (CEPAL, 2009).

De esa manera, los datos provenientes de la CEPAL muestran el crecimiento de la participación de las mujeres en el mercado laboral en América Latina desde 1990 hasta el año 2013. Durante este periodo, la tasa de participación laboral de mujeres tuvo un fuerte incremento de 12,4 puntos porcentuales, a 54 % en el final del periodo (ver Figura 1).



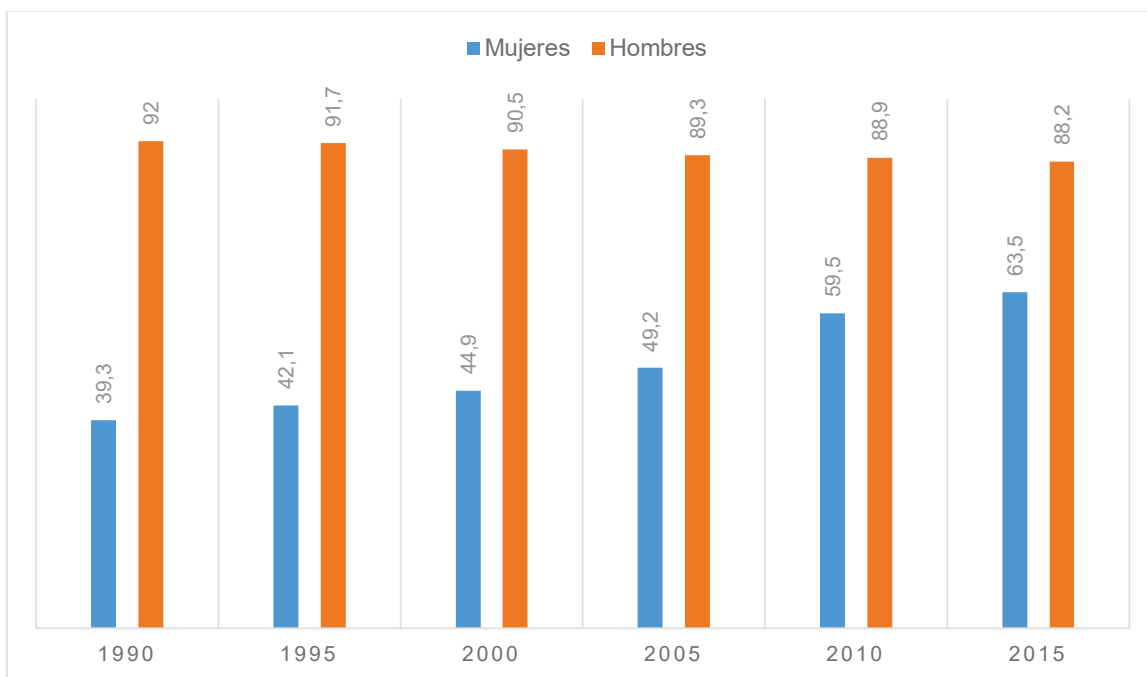
*Figura 1.* Participación de mujeres y hombres en el mercado laboral en América Latina, 1990-2014

Fuente: Elaboración propia con base en datos Cepalstat, sobre la base de encuestas de hogares de los países. Banco de Datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG)

Debe decirse además que, desde la consolidación de la democracia en Chile, las mujeres fueron asumiendo mayor protagonismo en múltiples esferas de modo que están ingresando masivamente al mundo laboral, esto ha desembocado en un progresivo cambio en la cultura del país, que tuvo que cambiar sus paradigmas en cuanto a los roles de género permitiendo que las mujeres pudieran proyectarse en unos que antes no eran aceptados socialmente.

Es así como en Chile la participación laboral de hombres y mujeres ha tenido distintos matices desde el retorno a la democracia. De hecho, durante los últimos años la participación laboral femenina ha tenido un importante crecimiento dentro de la población entre 21 y 60 años, aumentando de 39,3 % en 1990 a 63,5 % en 2015. Asimismo, cabe destacar que a principios de la década del 90 la principal causa de inactividad de las mujeres era la realización de quehaceres domésticos, con un promedio de 85,73 %, que hasta el año 2015 bajó a 54,7 %. No obstante, entre los hombres al principio del periodo dominaba la salud como causa de

inactividad (22,8 %), cifra que alcanzó un 26,5 % al 2015. Entonces entre 1990 y 2015, la tasa de inactividad en mujeres adultas disminuyó de 59,4 % a 34,7 % al final del periodo. En ese mismo periodo, la tasa de inactividad de las mujeres adultas disminuyó casi a la mitad, pasando de 59,4 % en 1990 a 34,7 % en 2015. En contraste con la tasa de hombres que solo registró una variación de 7,5 % a 7,8 % (ver Figura 2).



*Figura 2.* Tasa de participación laboral en Chile por sexo (21 a 60 años), 1990-2015

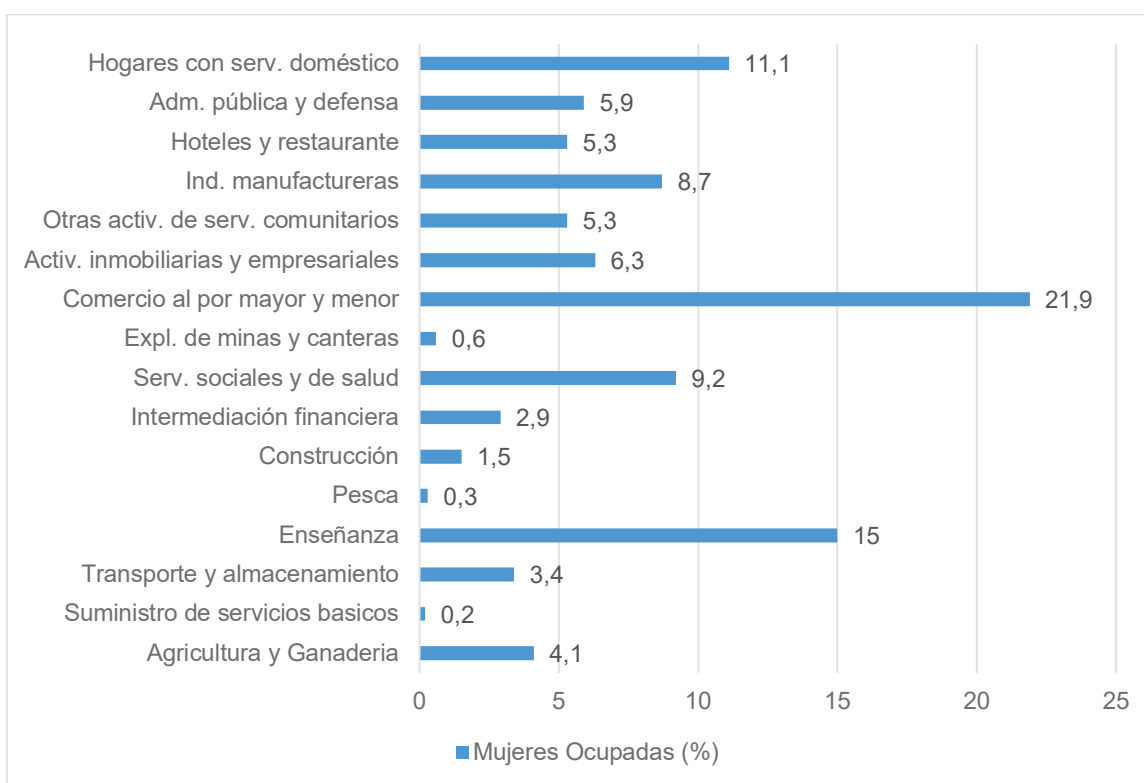
Fuente: Elaboración propia con base en Encuesta Nacional de Empleo (ENE) 1990-2015. INE

Los datos mostrados en la anterior Figura revelan importantes avances en lo concerniente a la reducción de las inequidades desde el punto de vista de la incorporación al mercado laboral de las mujeres, quienes han disminuido su tasa de inactividad. Sin embargo, las brechas de género están presentes, y es notoria la desigual distribución de las tareas domésticas en la medida en que las responsabilidades de “los quehaceres de la casa y la crianza recaen en ellas y se posicionan como principal razón para no trabajar remuneradamente” (ComunidadMujer, 2018, p.36).

En ese sentido, como lo señala CEPAL (2001), el alza sostenida de la participación de las mujeres en el mercado del trabajo se debe principalmente a un aumento en los años de

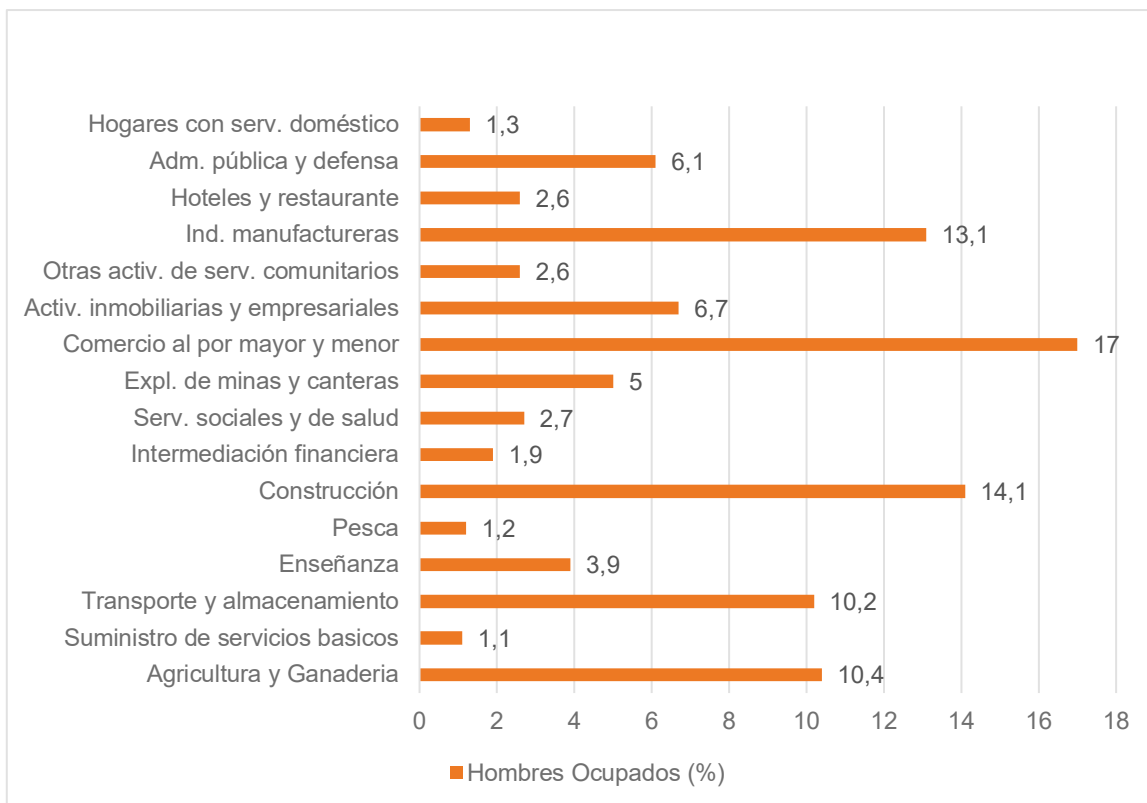
escolaridad, así como a la tercerización de la economía y a la transición demográfica marcada por una disminución en la tasa de fecundidad.

En ese marco la división sexual del trabajo también evidencia la clasificación por roles de género en la economía laboral. En el año 2015, la concentración de mujeres en ramas de actividades comerciales ocupó principalmente puestos laborales en comercio (22 %); enseñanza y docencia (15 %); trabajo doméstico (11 %) y servicios de salud y sociales (9 %) (ver Figura 3). En cambio, la distribución de los hombres se da mayoritariamente en ramas como el comercio (17 %); construcción (14 %); industrias manufactureras (13 %); agricultura, ganadería y transporte (10 %) (ver Figura 3).



*Figura 3.* Distribución de mujeres (entre 21 a 69 años) ocupadas por rama de actividad económica

Fuente: Elaboración propia con base en Encuesta Nacional de Empleo (ENE) 1990-2015. INE



*Figura 4.* Distribución de hombres (entre 21 a 69 años) ocupados por rama de actividad económica

Fuente: Elaboración propia con base en Encuesta Nacional de Empleo (ENE) 1990-2015. INE

Si bien durante el periodo antes mencionado aumentó considerablemente la participación laboral femenina, el mercado del trabajo sigue estando caracterizado por una segregación en materia de género. En ese marco, los roles de género categorizados como femeninos por la sociedad se expresan en los datos provenientes de las encuestas nacionales de empleo, donde las mujeres se distribuyen mayoritariamente en áreas como la educación, la salud y el trabajo doméstico. Al respecto, Gálvez (2001) señaló en relación a la división sexual del trabajo lo que sigue:

Aunque las cifras de los noventa muestran que un sector numeroso de mujeres comparte por igual que los hombres el rol de proveedor/a económico de sus hogares, aún las normas de trabajo y de funcionamiento social están reguladas por la idea de que los hombres generan ingresos y las mujeres ocupan su tiempo principalmente en las tareas del hogar y la reproducción familiar. (p.13)

Es igualmente pertinente decir que la participación de las mujeres en el mercado laboral ha traído problemas como la discriminación laboral. Un ejemplo de ello es “cuando se trata de promociones a cargos directivos ya que las tasas relativas de mujeres promovidas a cargos decisorios y estratégicos disminuyen con el grado de la jerarquía” (Meza y Mora, 2013 como se citó en Meza, 2018, p.13). En relación a esto, Godoy y Mladinic se expresaron bajo los siguientes términos:

Las dificultades más importantes que deben enfrentar las mujeres que quieren acceder a cargos de dirección se relacionan con asociaciones conscientes e inconscientes, ampliamente compartidas por la sociedad, que predominantemente relacionan rasgos y conductas estereotípicamente masculinas con roles de liderazgo. Al mismo tiempo, se percibe una incongruencia entre las cualidades y conductas predominantemente atribuidas a las mujeres y las cualidades necesarias para desempeñar cargos de dirección o liderazgo (Godoy & Mladinic, 2009, p.54).

En consonancia con ello, Weinstein también arguyó lo que a continuación se ha de citar:

Una forma de cambiar la cultura de género y reducir las brechas en el mundo del trabajo es mediante la renovación de las organizaciones, cuyas acciones se difunden hacia el resto de la sociedad. Unidas a las orientaciones propias del movimiento de responsabilidad social que reconoce un activo papel en el reconocimiento de los derechos humanos, existen iniciativas que buscan avanzar hacia una economía más igualitaria y justa para trabajadores y trabajadoras, en el marco de la modernización de la gestión de las empresas y del crecimiento económico, sobre bases innovadoras (Faúndez, Peyrín, & Weinstein, 2017, p.5).

### **1.3 POLÍTICAS DE EMPLEO CON DIMENSIÓN DE GÉNERO**

Hay que decir en principio que a través de las políticas públicas el Estado establece relaciones con ciertos sectores de la sociedad por medio de actores sociales, políticos y económicos utilizando para ello herramientas de gestión estatal que permitan cumplir con las demandas sociales y disminuir así las problemáticas públicas que se presenten.

En este sentido, las políticas públicas son el resultado de un "conjunto de procesos mediante los cuales las demandas sociales se transforman en opciones políticas y en tema de decisión de las autoridades públicas" (Gúzman & Salazar, 1993, p.8). Por esta razón, son

productos sociales que emanan desde el contexto económico y social determinado para cada caso específico.

De modo que el enfoque de género en el Estado es un resultado del proceso anteriormente mencionado, es oportuno decir que las demandas a nivel internacional del movimiento feminista de las últimas décadas han producido un consenso por parte de los Estados a nivel mundial en torno a la necesidad de promulgar unas políticas públicas que estén relacionadas con el tema de la equidad de género y la desigualdad.

Es por ello que la incorporación de tales temas en las estrategias mundiales para combatir la pobreza y lograr un desarrollo sustentable son una clara muestra de ello, de hecho, han marcado una tendencia global y regional en políticas respecto a la superación de barreras para las mujeres, permitiendo un avance en materia de derechos. "Así es como el ámbito de las políticas de equidad de género, la relación de las mujeres con el mundo laboral resulta un campo de especial relevancia para modificar las estructuras que sustentan la desigualdad" (Faúndez, Weinstein, Hidalgo, Dupré, Jiménez, Quiroz, 2017, p.7). En dicho sentido, Silveira (2000) señaló lo dicho a continuación:

En la región (América Latina), el modelo de crecimiento de los años 50 se caracterizó por un enfoque asistencialista para abordar los problemas de las mujeres, basado en la priorización de su rol reproductivo. A fines de los 60 y principios de los 70, el fracaso de las políticas de modernización trajo aparejado un mayor reconocimiento del rezago social de las mujeres, se comenzaron a revisar las relaciones al interior del hogar y tímidamente el aporte de las mujeres al desarrollo, se asiste al enfoque desarrollista y es el comienzo de las acciones correctivas para superar las brechas que separaban a hombres y mujeres que mayoritariamente, también terminaron adoptando una perspectiva de corte social. A principio de los 80, adquieren relevancia los enfoques de "eficiencia", por un lado, y de "empoderamiento y autonomía", por otro. Los 90 agregan el fenómeno de la globalización que ha gestado nuevas oportunidades y nuevas vulnerabilidades. (pp.308-309)

De allí se entiende que las políticas públicas impulsadas en la región han propiciado la creación a partir de la década del 80 de mecanismos nacionales para el adelanto de las mujeres. Cobra pertinencia en este punto lo expuesto al respecto por Daeren (2001):

Se necesita una institución gubernamental con una visión estratégica y con capacidades técnicas y políticas para poder obtener el máximo compromiso de las más

altas instancias del poder ejecutivo y de todas las instituciones gubernamentales para garantizar la implementación “institucional” de los objetivos planteados. (p.15)

En la región cada país tiene un organismo a cargo de las políticas y programas para las mujeres, que es encargado de coordinar con los demás sectores el diseño de dichas políticas, incluyendo las demandas y necesidades de las mujeres a quienes están dirigidas (ver Figura 5).



Figura 5. Marco institucional de políticas de la mujer en América Latina

Fuente: Elaboración propia con base en información del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género.

No puede continuar esta disertación sin antes manifestar que gran parte de los países de América Latina:

Han elaborado en la última década planes nacionales para la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres. La elaboración de estos planes nacionales fue fuertemente impulsada a partir de las recomendaciones adoptadas al respecto en las Conferencias Mundiales de la Mujer, específicamente las de Nairobi (1985) y Beijing (1995) (Daeren, 2001, p.14).

En conjunto a las recomendaciones provenientes de las Conferencias Mundiales de la mujer anteriormente mencionadas (Nairobi, 1985 y Beijing 1995), surge por primera vez la estrategia de Transversalización del Enfoque de Género como resultado del bajo impacto que estaban teniendo las diferentes políticas, programas y acciones para la equiparación de las mujeres en la sociedad. La Transversalización de género significa:

[Un] proceso de valoración de las implicaciones para hombres y mujeres en cualquier acción planeada, incluyendo la legislación, políticas y programas, en todas las áreas y niveles. Es una estrategia para hacer de las preocupaciones y experiencias, tanto de mujeres como de varones, una dimensión integral del diseño, implementación, monitoreo y evaluación de políticas y programas en todas las esferas, política, económica y social, de modo que ambos géneros se beneficien igualitariamente. El objetivo último es alcanzar la equidad de género. (ECOSOC, 2002, p. 5)

En ese orden de ideas, en el marco de los planes de igualdad en Chile el Servicio Nacional de la Mujer ha desarrollado políticas y programas con la finalidad de promover la autonomía y el empleo de estas. Durante los primeros años 1994-2000, el énfasis de las políticas estuvo en la institucionalización del SERNAM. Así se aprobaron importantes leyes como la Ley 19.325 de violencia intrafamiliar; la Ley 19.585 que amplía las posibilidades para proponer nuevas políticas en la materia a través de la modificación del Código Civil y otros cuerpos legales; la Ley 19.611, que establece la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la Constitución Política (SERNAM, 2014), mientras que el énfasis durante el siguiente periodo, 2000-2005, fue la diferenciación de los temas de género y familia (SERNAM, 2014). Siendo así:

La autonomía y el empoderamiento personal fueron considerados entre los objetivos de la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, y se hicieron visibles las principales discriminaciones de género en el mercado laboral, prestando atención particular a las consecuencias derivadas de su doble inserción en el trabajo doméstico y productivo (Mora, 2013, p. ).

Cabe afirmar que durante este periodo se creó:

El Sistema de Equidad de Género del Programa del Mejoramiento de la Gestión del Estado (PMG), aprobado el año 2001, el objetivo de corregir las inequidades de género en los servicios, y hacer más eficientes y eficaces las políticas públicas,

mediante la consideración de las necesidades diferenciadas de hombres y mujeres (SERNAM, 2014, p. 43).

En el siguiente período, 2005-2010, se promovió una concepción moderna y democrática de las relaciones de género que garantizaba los derechos de las mujeres. De este modo, se impulsó una distribución más justa de los recursos, de las oportunidades y del trabajo reproductivo y productivo entre hombres y mujeres y también una nueva distribución del trabajo de cuidado entre el mercado, la familia y el Estado (SERNAM, 2014). Seguido de ello, durante el periodo 2010-2014, la actividad del SERNAM se enfocó en la incorporación de temas de mujer ligados a la familia, todo ello en un enfoque en el que la identificación de los conceptos de mujer y madre se llevó al extremo, instrumentalizando a las mujeres por medio del “maternalismo social” (Díaz, 2014). En los años siguientes comenzaron los esfuerzos y las gestiones para que el Servicio pasará al Ministerio, lo que trajo consigo una reestructuración en la cual el SERNAM se convirtió en SernameG dentro de la nueva institucionalidad del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género.

## **2 MARCO NORMATIVO**

---

Los gobiernos a nivel internacional paulatinamente han ratificado unos acuerdos internacionales cuyo objetivo es promover la igualdad de género, esto significa que son incorporados desde la normativa internacional a la legislación nacional. En este capítulo se describe entonces el marco jurídico internacional en el cual Chile se ha incorporado a través de tratados que posteriormente son ratificados y traducidos en leyes que norman el mercado laboral a nivel nacional.

### **2.1 INSTRUMENTOS INTERNACIONALES**

Los avances en el logro de la promoción de derechos para las mujeres, específicamente en el área del trabajo han sido respaldados por marcos normativos internacionales que han sido adoptados en las últimas décadas.

#### **2.1.1 Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)**

El 18 de diciembre de 1979 la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, que entró en vigor como tratado internacional el 3 de septiembre de 1981 tras su ratificación por

20 países. Particularmente Chile ratificó y promulgó este tratado a través del Decreto 789 de 09 de diciembre de 1989.

La Convención es el único tratado de derechos humanos que afirma los derechos reproductivos de las mujeres y tiene como objetivo la cultura y la tradición como fuerzas influyentes que configuran los roles de género y las relaciones familiares. Esta afirma los derechos de las mujeres a adquirir, cambiar o conservar su nacionalidad y la nacionalidad de sus hijos. Los Estados parte también acuerdan tomar medidas apropiadas en contra de todas las formas de tráfico y explotación de mujeres.

Asimismo, los Estados al aceptar la Convención se comprometen a emprender una serie de medidas en aras de poner fin a la discriminación que en contra de las mujeres toman lugar en y todas las formas en las que esto ocurre, incluyendo las que a continuación se presentan:

- Incorporar el principio de igualdad de hombres y mujeres en su sistema legal, abolir todas las leyes discriminatorias y adoptar leyes apropiadas que prohíban la discriminación en contra de las mujeres.
- Establecer tribunales y otras instituciones públicas para garantizar la protección efectiva de las mujeres en contra de la discriminación.
- Asegurar la eliminación de todos los actos de discriminación en contra de las mujeres por parte de personas, organizaciones o empresas. (United Nations, 2009, párr.4)

Los países que han ratificado o se han adherido a la Convención están legalmente obligados a poner en práctica sus disposiciones. También se comprometen a presentar informes nacionales, al menos cada cuatro años, sobre las medidas que han tomado para cumplir con sus obligaciones del tratado. (United Nations, 2009, párr.9)

La implementación de la Convención está monitoreada por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), que es un cuerpo de expertos en derechos de la mujer compuesto por 23 personas. Dicho comité tiene el mandato que a renglón seguido se muestra:

- (1) Recibir comunicaciones de individuos o grupos de personas que presenten reclamaciones de violaciones de derechos protegidos por la Convención al Comité y
- (2) iniciar investigaciones sobre situaciones graves o violaciones sistemáticas de los derechos de las mujeres; [...] también formula recomendaciones generales y

sugerencias. Las recomendaciones generales están dirigidas a los Estados y se refieren a artículos o temas en los Convenios. (United Nations, 2018, párr.4)

### **2.1.2 Conferencias Internacionales sobre la Mujer**

Llegado este punto, es pertinente mencionar que “las Naciones Unidas han organizado cuatro conferencias mundiales sobre la mujer, que se celebraron en Ciudad de México (1975), Copenhague (1980), Nairobi (1985) y Beijing (1995). A esta última siguió una serie de exámenes quinquenales” (ONU Mujeres, 2015, párr.1)

### **2.1.3 Plataforma de Acción de Beijing**

La Cuarta Conferencia Mundial Sobre la Mujer celebrada en Beijing en 1995 se basó en los acuerdos políticos alcanzados en las tres conferencias mundiales sobre la mujer realizadas previamente. En ella participaron 189 países a través de 6.000 delegados/as gubernamentales y 4.000 representantes de organizaciones no gubernamentales.

La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing que fue adoptada de forma unánime por sus 189 países participantes constituye un programa a favor del empoderamiento de la mujer y en su elaboración se tuvo en cuenta el documento clave de política mundial sobre igualdad de género (ONU Mujeres, 2015), como se puede entender a partir de lo siguiente:

Estableció medidas específicas para promover la independencia y los derechos económicos de las mujeres, incluidos el acceso al empleo, a condiciones de trabajo apropiadas y al control de los recursos económicos. Mediante su aprobación, los países se comprometieron a hacer cumplir leyes de igualdad salarial, eliminar prácticas discriminatorias en el empleo, especialmente las que penalizan la maternidad. (Lupica, 2015, p.23)

### **2.1.4 Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación y la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia**

Celebrada en Durban Sudáfrica, durante septiembre del 2001 reafirma que los Estados deben incorporar la perspectiva de género y adoptar medidas concretas para eliminar el racismo y la discriminación en el lugar de trabajo, asegurar la plena igualdad en la legislación laboral, eliminar las barreras a la participación en la capacitación profesional, en el empleo, en las actividades sindicales y en la negociación colectiva, entre otras. (Lupica, 2015, p.23)

### **2.1.5 Conferencias Regionales sobre la Mujer de América Latina y el Caribe**

La primera Conferencia Regional sobre la Integración de la Mujer al Desarrollo Económico y Social de América Latina se celebró en La Habana en 1977. Desde entonces la Conferencia es convocada regularmente con una frecuencia no superior a tres años, para identificar la situación regional y subregional respecto a la autonomía y los derechos de las mujeres, presentar recomendaciones en materia de políticas públicas de igualdad de género, realizar evaluaciones periódicas de las actividades llevadas a cabo en cumplimiento de los acuerdos regionales e internacionales y brindar un foro para el debate sobre la igualdad de género. Congrega a las autoridades de alto nivel encargadas de los temas relativos a la situación de las mujeres y las políticas dirigidas a velar por la equidad de género en los países de la región. (CEPAL, s.f.. párr. 1)

### **2.1.6 Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer**

Esta es también conocida como la Convención Belém do Pará, lugar en el que fue realizada en 1994, de esta debe decirse lo siguiente:

[Esta] propone que la eliminación de la violencia contra la mujer es condición indispensable para su desarrollo individual y social y su plena e igualitaria participación en todas las esferas de vida, y que la adopción de una convención para prevenir, sancionar y erradicar toda forma de violencia contra la mujer, en el ámbito de la Organización de los Estados Americanos, constituye una positiva contribución para proteger los derechos de la mujer y eliminar las situaciones de violencia que puedan afectarlas. (Departamento de Derecho internacional, 1995, párr.4)

### **2.1.7 Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM)**

Los objetivos de Desarrollo del Milenio aportan instrumentos importantes para medir los avances en cuanto a las metas establecidas en sus objetivos. En particular, el caso del objetivo 1, “Erradicar la indigencia y el hambre y reducir la pobreza”, establece como propósito lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, en particular para las mujeres y los jóvenes” (Lupica, 2015, p.23).

### **2.1.8 Agenda Regional de Género y Objetivos para el Desarrollo Sostenible (ODS)**

La Agenda Regional de Género comprende los compromisos de los Gobiernos de América Latina y el Caribe con los derechos y la autonomía de las mujeres, y la igualdad de género, que se aprobaron en las reuniones de la Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, desde la primera Conferencia Regional sobre la Integración de la Mujer al Desarrollo Económico y Social de América Latina hasta la actualidad, en los términos en que los Gobiernos de la región se sumaron a ellos, que constan en 40 años de Agenda Regional de Género, y de acuerdo con su legislación vigente. (CEPAL, 2017, p.5)

La Agenda Regional de Género confluyó en 2015 con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y sus Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), que “incluye un objetivo dedicado a fortalecer los medios de implementación y revitalizar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible (ODS 17) y metas específicas de implementación en los otros 16 Objetivos” (CEPAL, 2017, p.14). En los mencionados objetivos se aborda la igualdad de género a través, del objetivo 5, que se propone lo siguiente:

Garantizar el acceso universal a salud reproductiva y sexual y otorgar a la mujer derechos igualitarios en el acceso a recursos económicos, como tierras y propiedades, son metas fundamentales para conseguir este objetivo. Hoy más mujeres que nunca ocupan cargos públicos, pero alentar a más mujeres para que se conviertan en líderes en todas las regiones ayudará a fortalecer las políticas y las leyes orientadas a lograr una mayor igualdad entre los géneros. (PNUD, s.f., párr.4)

## **2.2 NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO (NITs)**

En el marco de la globalización, las economías mundiales han tenido que suscribir múltiples acuerdos para que los países cumplan los derechos de las personas por encima de sus expectativas de producción. Sobre estos acuerdos o normas en materia laboral se puede decir lo que sigue:

Se dividen en convenios, que son tratados internacionales legalmente vinculantes que pueden ser ratificados por los Estados miembro o recomendaciones, que actúan como directrices no vinculantes. En muchos casos, un convenio establece los principios básicos que deben aplicar los países que lo ratifican, mientras que una

recomendación relacionada complementa al convenio, proporcionando directrices más detalladas sobre su aplicación. (OIT, s.f., párr.1)

Con relación a esto, Chile ha ratificado una serie de tratados internacionales que significan un contexto normativo de obligaciones legales que las organizaciones del país deben respetar. Entre estas, las principales a destacar en igualdad de género son las que siguen:

Tabla 1: Convenios y recomendaciones OIT

Instrumento	Materia
<b>Convenio 100 de OIT sobre igualdad de remuneraciones</b>	Promueve fijar las tasas de remuneración entre mano de obra femenina y masculina sin discriminación en cuanto a sexo.
<b>Convenio 111 de OIT sobre Discriminación en el empleo y la ocupación</b>	Promueve la igualdad de derechos laborales entre hombres y mujeres; y engloba la discriminación basada en motivos distintos del sexo.
<b>Convenio 156 de OIT sobre los trabajadores con responsabilidades familiares</b>	Incorpora el trabajo doméstico de cuidado, facilitando que las personas con responsabilidades familiares ejerzan su derecho al trabajo remunerado y sugiere la implementación de servicios públicos, comunitarios y privados de asistencia al cuidado infantil y a las familias.
<b>Recomendación 165 de OIT</b>	Medidas de mejoramiento de las condiciones de trabajo, como reducción de jornada, flexibilidad horaria, trabajo a domicilio y a tiempo parcial. Propone licencia de maternidad para ambos padres del para el cuidado de recién nacidos, como permisos para el cuidado de hijos enfermos.  Garantiza el acceso, permanencia y reintegro al trabajo de trabajadoras/es con responsabilidades familiares.

<b>Convenio 183 de OIT sobre la protección de la maternidad</b>	Protección social del embarazo en torno a cinco líneas de acción: licencia maternal, protección del empleo, prestaciones médicas y pecuniarias, protección de salud y lactancia.
<b>Recomendación 191 de OIT</b>	Modificaciones a la licencia de maternidad, extensión a 18 semanas, extensión de garantías y derechos de adopción.

Fuente: (OIT, s.f)

### 2.3 LEGISLACIÓN CHILENA

A continuación, se relatan los acontecimientos legislativos en la promoción de la igualdad entre los géneros y el empoderamiento en materia laboral de las mujeres en Chile.

Tabla 2: Legislación Chilena

Ley	Materia
<b>Código del Trabajo</b>	Establece el descanso pre y postnatal, el fuero maternal o inamovilidad laboral, la obligación de sala cuna para empleadores con más de 20 trabajadoras, y el permiso de lactancia.
<b>Ley 19.250 y 19.505</b>	Reconoce a la madre y padre el derecho a gozar de permisos de trabajo en caso de enfermedad de sus hijos e hijas.
<b>Ley 19.591</b>	Impide que la contratación, permanencia, movilidad o renovación de contrato estén determinadas por la existencia o no de embarazo.
<b>Ley 19.670</b>	Extiende en determinados casos el beneficio del fuero maternal a mujeres que adoptan un hijo en conformidad a la Ley de Adopción.

<b>Ley 20.005</b>	Introduce la figura del acoso sexual.
<b>Ley 20.166</b>	Extiende el derecho de las madres trabajadoras a amamantar a sus hijos aun cuando no exista sala cuna.
<b>Ley 20.336</b>	Reconoce el derecho a descansar en días festivos a las trabajadoras “puertas adentro”.
<b>Ley 20.348</b>	Establece la igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres.
<b>Ley 20.399</b>	Extiende el derecho de sala cuna al padre trabajador y otras trabajadoras/es, que tengan la tuición de un niño menor de dos años
<b>Ley 20.545</b>	Modifica las normas sobre la Protección de la Maternidad e incorpora el permiso Postnatal Parental. Se incrementa en 12 semanas adicionales el permiso postnatal parental y dispone diversas modalidades para hacer uso de este beneficio, incluyendo su uso por parte del padre.
<b>Ley 20.607</b>	Modifica el Código del Trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral.
<b>Ley 21.063</b>	Permite a la madre y padre de un niño/a afectada por una grave condición de salud acceder a un permiso para ausentarse justificadamente del trabajo durante un tiempo determinado y percibir un subsidio que reemplace el todo o parte de su remuneración mensual, durante el periodo que su hijo/a necesita acompañamiento o cuidado personal.

Fuente: Elaboración propia con base a datos provenientes de Ley Chile.

### 3 MARCO TEÓRICO

---

#### 3.1 MÚLTIPLES INTERPRETACIONES EN MATERIA LABORAL

La igualdad de género es un ideal humano profundamente anhelado que produce enormes beneficios a la humanidad. Sin embargo, es muy difícil de alcanzar porque implica cambios en una infinidad de asuntos humanos anclados profundamente en la cultura, en la organización social y en las subjetividades de las personas. (Buquet, 2015, párr.1)

Las marcadas diferencias de género que tienen lugar en el mercado de trabajo abarcan distintos ámbitos: desde las decisiones de participación laboral hasta los resultados en términos de ocupación, desocupación, cotizaciones a la seguridad social y nivel de ingresos, entre otros. (Lupica, 2015, p.27)

En ese panorama, la igualdad de género en materia laboral se establece como un desafío estatal para superar el problema público de la desigualdad de género. Esto implica que el Estado realice acciones en diversos ámbitos para promover instancias para fortalecer los derechos de las mujeres, cumplir con los objetivos de igualdad laboral y autonomía económica. Sin embargo, este problema no solo involucra temas económicos sino también sociales y culturales a los que es necesario poner atención al momento de formular e implementar una política pública. Cabe decir que parte de la desigualdad laboral es:

La discriminación como un hecho que abarca a una sociedad en su conjunto, pero que se convierte en parte de toda una estructura cultural, que se expresa de diversas formas como lo son: acciones, actitudes, lenguaje corporal, visual, gráfico, escrito, etc., algunas de las cuales transgreden, violentan y conculcan derechos de otros grupos que están en situación de desventaja, en este caso las mujeres (Espada, 2012, p.59).

Las diversas interpretaciones sobre la desigualdad de género en materia laboral han marcado la política pública. Las acciones de la política pública en esta materia han enfocado sus acciones en primera instancia a un contexto económico, para dar paso a contextos sociales y culturales, en los cuales existen variadas condiciones de vulnerabilidad y discriminación que suman a las causas de desigualdad y que permiten múltiples representaciones e interpretaciones del problema, en el cual la política pública se tiene que establecer como una solución.

### 3.2 POLÍTICAS PÚBLICAS Y POLICY FRAMES

Una política pública es un curso de acción o de inacción gubernamental, en respuesta a problemas públicos. Reflejan no solo los valores más importantes de una sociedad, sino que también el conflicto entre valores. Las políticas dejan de manifiesto a cuál de los muchos diferentes valores, se le asigna la más alta prioridad en una determinada decisión (Kraft & Furlong, 2012, p. ).

El proceso o curso de la política pública opera a través de cinco fases o Ciclo de la Política Pública, que comprenden (1) la identificación y definición del problema público a tratar; (2) la formulación de soluciones; (3) la toma de decisión; (4) la implementación y (5) la evaluación de todo el proceso (Roth, 2007).

La definición del problema público aparece como un elemento central, tanto para su diseño como para su implementación, sobre todo cuando se observa una multiplicidad de actores e intereses que pueden encontrarse involucrados en la toma de decisiones. Ellos representan fuerzas de distinto alcance que influyen en el “que” debe atenderse y el “cómo” será abordado dicho asunto por la política pública (Maluenda, 2015), dichos actores equivalen a individuos, funciones, grupos, comités, equipos burocráticos, una coalición o incluso el Estado, que buscan interferir o moldear una política pública, siendo estos los protagonistas en el escenario de su diseño, implementación y evaluación (Meltsner, 1992).

De esta forma, las distintas construcciones sobre el problema público son producto de la negociación entre diversos actores relevantes en determinados escenarios, con mayor o menor grado de injerencia sobre los diversos temas que se abordan (Subirats, 2008; BID, 2006).

En cada definición que se realiza de un problema público es importante analizar las diferentes representaciones sobre un concreto acontecimiento, pues así se descubrirá lo que es coherente para un sujeto o grupo; cuál es su sistema de valores, que se considera justo o injusto, legítimo o ilegítimo (López , 2011, p. 19).

Los valores son un elemento fundamental para comprender las representaciones que aparecen sobre un problema público, y entonces la carga valorativa y sentimental con la que el sujeto se acerca a un problema en cuestión será determinante en la representación finalmente elaborada (López, 2007). Es preciso decir que existen múltiples significados e interpretaciones en el proceso de formular políticas públicas (Bustelo & Lombardo, 2005).

### 3.3 TEORÍA Y CONCEPTO EN POLICY *FRAMES*

Las políticas públicas son, en tanto herramientas y acción, construidas y dirigidas para intervenir grupos sociales, tienen una dimensión material y otra simbólica, que inciden en el cambio de las condiciones concretas de los individuos y en las formas de pensar la sociedad (Pérez, 2007, p.3).

En este sentido, las políticas públicas construyen y reconstruyen las legitimidades sociales, lo que es justo o injusto, lo bueno y lo malo para determinados grupos, buscando mantener la cohesión social, es decir, articulando un discurso coherente para el conjunto de la sociedad. Esta coherencia con las legitimidades sociales es lo que, valida la acción estatal, pues la legitimidad del accionar del Estado es construida a partir de la capacidad de dotar o investir a su acción de las legitimidades del conjunto de la sociedad. Este ejercicio es un ejercicio discursivo. (Martin, 2013, pp.2-3)

Es así como “las dimensiones simbólicas en las políticas públicas cobran igual o mayor importancia que los aspectos tangibles ya que las políticas públicas representan un proceso de creación y control de sistemas compartidos de significado social, sobre los problemas y las soluciones” (Fisher, 2003, como se citó en Avendaño, 2017, p.6).

Incorporar en el análisis de las políticas públicas la discusión respecto a su dimensión simbólica no tiene como objetivo enfocar el debate en un nivel subjetivo de incidencia, sino más bien comprender su impacto en el plano de las interpretaciones, las interacciones (normas de convivencia), la conformación de identidades y de grupos sociales; todos estos elementos “objetivos” son clave para entender la legitimidad de la acción (Martin, 2013).

El análisis de políticas públicas desde el enfoque de *policy frames* remarca la importancia simbólica, los marcos de referencia, los sistemas y modelos de valores y las creencias culturales en el proceso de formulación de tales políticas.

Entonces, el análisis *policy frame* tiene su origen en los trabajos de Goffman (1974), en el cual planteó que toda experiencia y toda actividad social pueden contemplarse desde varios *frames* (marcos), que se relacionan entre sí, se remiten unos a otros y se utilizan como modelos unos respecto de otros (Como se citó en Martin, 2013).

En ese sentido, los marcos se articulan a partir de una mirada estratégica y no constituyen un elemento casual sino que siguiendo un argumento constructivista se asientan en las pautas

de interpretación que el sujeto ha ido aprendiendo a lo largo de la vida, a partir de lo que han forjado sus experiencias, y que según postula la perspectiva construccionista están íntimamente ligadas a un contexto, en términos espaciales y temporales, de interacciones dotadas de un significado concreto que se gesta y elabora en una comunidad (López, 2007).

Así que como alternativa de análisis para entender la forma en que se gestan los significados de un problema público y de una política pública, es el análisis de los *policy frames* o los marcos de una política que se centra en el plano simbólico al ser como su nombre lo indica, un *policy frames* (Martin M. , 2012).

De allí que un *policy frame* sea “un principio de organización que transforma la información fragmentaria o casual en un problema político estructurado y significativo, en el que se incluye, implícita o explícitamente, una solución” (Verloo, 2005 como se citó en Bustelo & Lombardo, 2006, p.5). Por esto los *policy frames* no son simples descripciones de la realidad sino construcciones o representaciones específicas que dan significado a dicha realidad y estructuran la comprensión de la misma (Bustelo & Lombardo, 2006, p. 5).

Igualmente, los *policy frames* se originan en el discurso político en la medida en que los actores que los utilizan pueden explicar por qué discursivamente los están utilizando y qué significa para ellos. Se originan en la práctica, en las rutinas y las reglas que comúnmente se aplicarán en determinados contextos, sin la consciencia de que estos son de hecho las reglas o rutinas (Verloo, 2007).

El concepto de *Policy frame* también se relaciona con la literatura sobre el establecimiento de la agenda política. Cabe decir que los problemas políticos que llegan a la agenda no son una mera descripción de hechos y objetivos, sino que tiende a ser una representación estratégica que da relevancia a determinados problemas o asuntos y no a otros. Allí cada solución postulada contiene ya en sí una particular representación de cuál es el problema, y esto tiene implicaciones en la solución encontrada (Bustelo & Lombardo, 2005).

Por otro lado, López (2011) señaló que con el lenguaje se puede crear o manipular una concreta situación y provocar representaciones en disputa ante un mismo acontecimiento. Por esta razón, el lenguaje y los discursos resultan objetivos centrales de atención cuando se analizan los marcos interpretativos, ya que son medios efectivos para la construcción social y política. Así las cosas, las representaciones discursivas son representaciones elaboradas por individuos o colectivos en las que se puede encontrar un posicionamiento acerca de un problema social específico.

### 3.4 MARCO DE DIAGNÓSTICO Y DE PRONÓSTICO

Existen dos dimensiones clave en el análisis de *policy frames*, la primera es el diagnóstico, que responde a la pregunta ¿Cuál es el problema?, y la otra es el pronóstico, que responde a la pregunta ¿Cuál es la solución? De allí puede entenderse que una de las tareas principales del proceso de creación de marcos interpretativos es la representación de un diagnóstico y de un pronóstico (Bustelo & Lombardo, 2007). Para esto se parte de la base de que los problemas de política se construyen, que existen interpretaciones opuestas de qué es el problema, y que en la política de solución está incorporada la representación del mismo (Verloo, 2007).

En esa medida, la primera etapa de diagnóstico se refiere pues a algún hecho o aspecto social que se considera problemático y necesita cambios, por lo que se identifica el problema y se atribuye la causalidad. La segunda etapa de pronóstico se refiere a qué se debe hacer y cómo debe ser tratado el problema proponiendo una solución a este (Bustelo & Lombardo, 2005).

Entonces, el análisis de *policy frame* permite identificar los diferentes marcos de diagnóstico y pronóstico que operan de manera explícita o implícita en los textos políticos oficiales de los países (Bustelo & Lombardo, 2007).

El análisis de los marcos de diagnóstico y pronóstico permite descubrir similitudes en la manera de enmarcar un problema, en la atribución de roles y en las voces que hablan en los textos, y así también distinguir desequilibrios en el pronóstico (Lombardo, 2005).

Aplicando el análisis de *frames* o marcos, es posible identificar los diferentes marcos de diagnóstico y pronóstico que operan explícita o implícitamente en los textos políticos oficiales. Este tipo de análisis da cuenta de la dominancia, debilidad o ausencia, y de la coherencia o incoherencia de los marcos mismos (Lombardo, 2005).

La siguiente Figura ayuda a identificar la ocurrencia de los marcos de diagnóstico y pronóstico y la identificación de las representaciones en cada uno de ellos.

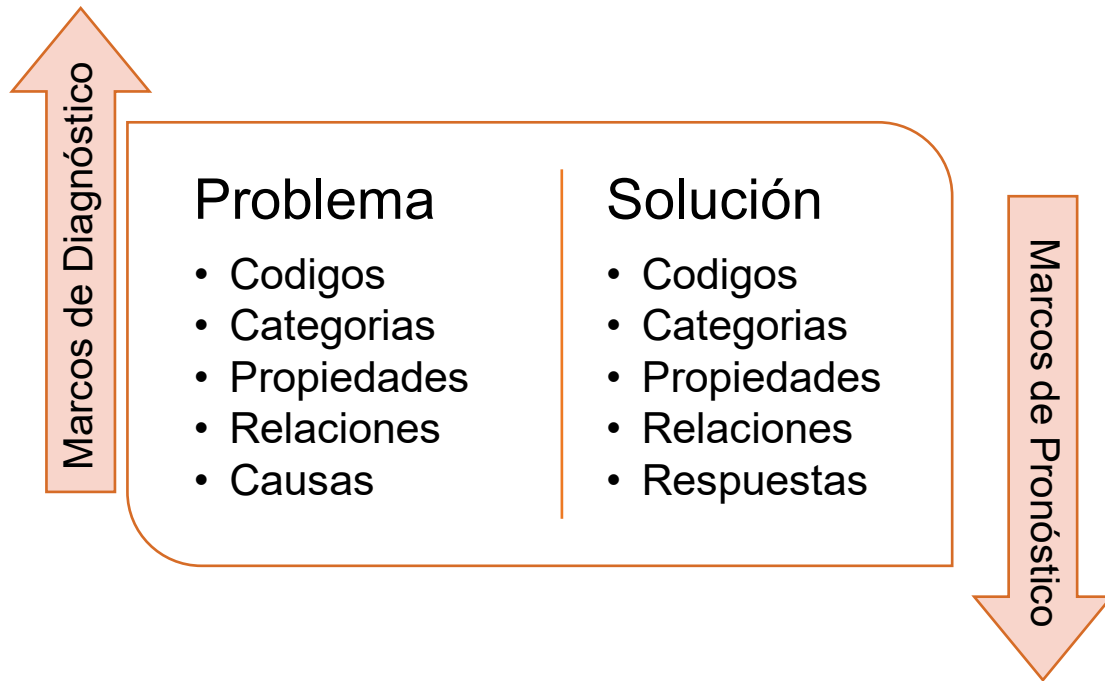


Figura 6. Modelo de Análisis de *Frames* de Diagnóstico y Pronóstico

Fuente: Elaboración propia.

## **4 MARCO INSTITUCIONAL**

---

En este capítulo se aborda lo correspondiente a la institucionalidad a la que pertenece el programa de Buenas Prácticas Laborales y Trabajo Decente para la Igualdad de Género centrado en el Ministerio de la Mujer en su servicio SernamEG.

### **4.1 ANTECEDENTES INSTITUCIONALES**

La promoción de los derechos de las mujeres tiene una historia que se remonta a 1969 durante el gobierno del presidente Eduardo Frei Montalva, quien bajo la dependencia de la Secretaría General de Gobierno creó la Oficina Nacional de la Mujer de la Presidencia de la República (Bachelet, 2014).

Más adelante, en el gobierno del presidente Salvador Allende se creó la Secretaría Nacional de la Mujer. Posteriormente en 1989 se incorporó al ordenamiento jurídico interno la “Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer”, a través del Decreto 789, del Ministerio de Relaciones Exteriores.

Finalmente, el 3 de enero de 1991, bajo el gobierno de Patricio Aylwin se publicó la Ley 19.023, que creó el Servicio Nacional de la Mujer en respuesta a las demandas de los movimientos feministas y a los compromisos internacionales adquiridos por el país. Este organismo de carácter autónomo y descentralizado tuvo como objetivo promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres hasta la creación de la actual institucionalidad que rige.

### **4.2 INSTITUCIONALIDAD ACTUAL: EL MINISTERIO**

Durante el segundo gobierno de la presidente Michelle Bachelet, en el contexto de la conmemoración del día internacional de la mujer, el 8 de marzo del 2015 se promulgó la ley que creó el Ministerio de la Mujer y de la Equidad de Género. Asimismo, el 1 de junio del 2016 inició funciones el actual ministerio en concordancia con la Ley 20.820. Su misión es crear políticas, planes y programas que beneficien a las mujeres, así como trabajar para eliminar cualquier tipo de discriminación de género, haciendo de Chile un país más equitativo. En esa medida, las funciones del ministerio son las que a renglón seguido se han de mencionar:

- Promover y resguardar los derechos de las mujeres y la igualdad de género.
- Trabajar para que todas las mujeres sean tratadas con respeto y sin discriminación.

- Incentivar la participación de las mujeres en los espacios de toma de decisión y en las organizaciones sociales y políticas.
- Apoyar a las mujeres para su incorporación al empleo y el emprendimiento.
- Coordinar y promover iniciativas contra la violencia hacia las mujeres en todas sus manifestaciones.
- Impulsar la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el cuidado de los hijos, hijas y familiares y las labores del hogar.
- Estudiar la situación de las mujeres y la equidad de género en el país para atender mejor sus necesidades.
- Velar por el respeto y el cumplimiento de los derechos humanos de las mujeres, de acuerdo a los tratados y convenciones internacionales que Chile ha suscrito.
- Elaborar políticas públicas que respondan a la diversidad de mujeres que habita el país; para las que son madres y las que no lo son, las que trabajan remuneradamente fuera del hogar y las que lo hacen en la casa, de pueblos originarios, rurales y urbanos, de la diversidad sexual y de las distintas edades y etapas de la vida.

Es también oportuno señalar las siguientes instancias de trabajo que la nueva institucionalidad crea:

- Consejo Asesor ministerial.
- Comité de ministras y ministros para la Igualdad de Derechos entre mujeres y hombres.
- Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género, SemamEG.
- Fondo para la Equidad de Género.
- 15 secretarías regionales ministeriales, Seremis.

#### **4.2.1 Estructura Organizacional del Ministerio**

A fin de promover la igualdad y la equidad de género a nivel institucional, el Ministerio cuenta con los departamentos de Reformas legales; de Desarrollo regional y coordinación; de Estudios y capacitación, y de Relaciones internacionales y cooperación. Esto se refleja en el siguiente organigrama que representa la totalidad de dicho Ministerio:

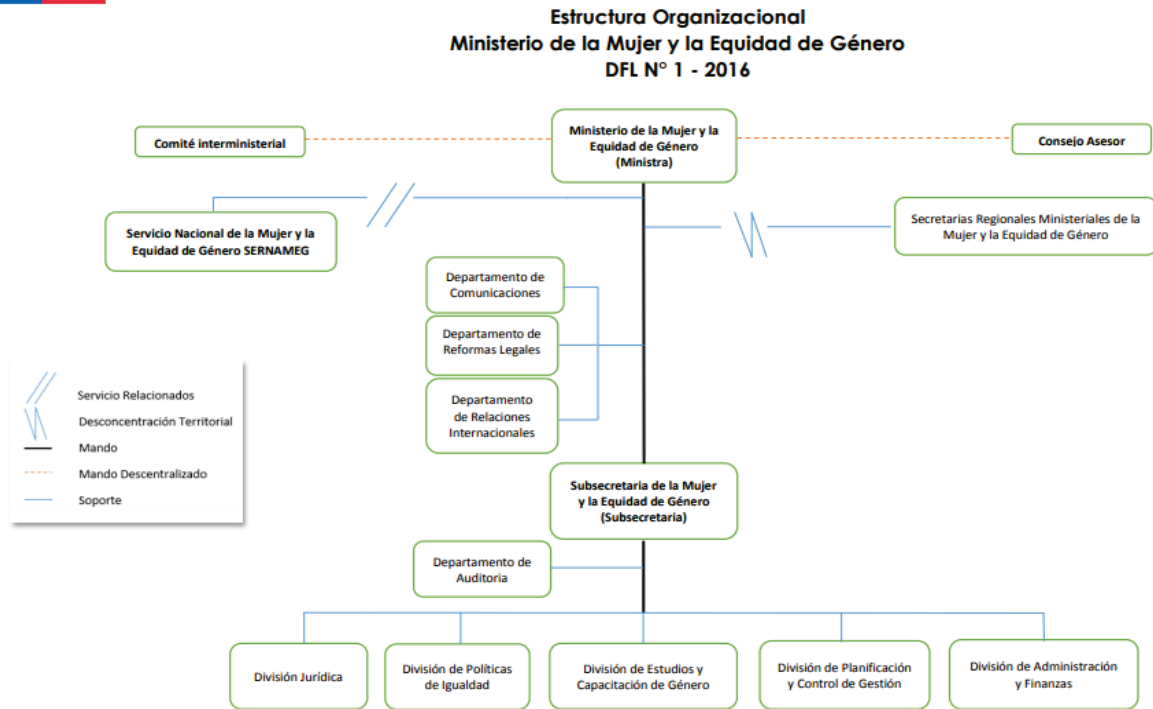


Figura 7. Estructura Organizacional Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género

Fuente: Portal Transparencia Activa

### 4.3 SERVICIO DE LA MUJER Y LA EQUIDAD DE GÉNERO

El servicio de la Mujer y la Equidad de Género (SernamEG) tiene como misión “fortalecer las autonomías y derechos de las mujeres, reconociendo sus diversidades, a través de la implementación de Políticas, Planes y Programas de Igualdad y Equidad de Género, aportando a la transformación cultural del país” (Minmujeryeg, s.f., párr.1). Las funciones de este servicio son las siguientes:

- Implementar políticas, planes y programas con pertinencia cultural, orientados a la equidad de género, a la igualdad de derechos y a procurar eliminar toda forma de discriminación arbitraria contra las mujeres, incluido el Plan Nacional de Igualdad entre hombres y mujeres.
- Ejecutar modelos programáticos que fomenten el desarrollo integral de las mujeres y la equidad de género en los distintos ámbitos de la vida nacional.

- Ejecutar modelos programáticos que velen por la plena participación de las mujeres en la vida laboral, social, económica y cultural del país, y en cargos de elección popular y funciones públicas, asimismo, aquellos que promuevan el desarrollo y la autonomía de las mujeres.
- Ejecutar medidas que promuevan la protección de la maternidad, reconociendo la diversidad de las mujeres y sus diferentes opciones de vida.
- Ejecutar modelos programáticos para prevenir, erradicar y sancionar la violencia contra las mujeres e intrafamiliar.
- Ejecutar medidas que promuevan el reconocimiento y el respeto de las mujeres y de la equidad de género en los distintos ámbitos de la vida nacional.
- Coordinar con los distintos servicios y organismos públicos la ejecución de las políticas, planes y modelos programáticos relativos a la equidad de género y a procurar eliminar toda forma de discriminación arbitraria contra las mujeres.
- Celebrar convenios con organismos públicos y privados, tanto nacionales como internacionales, para el cumplimiento de las funciones y atribuciones del servicio.
- Solicitar a los órganos de la Administración del Estado la información y antecedentes que estime necesarios, relacionados con materias propias de sus respectivas esferas de competencia, que la directora/Director Nacional requiera para el cumplimiento de sus funciones.
- Administrar el Fondo para la Equidad de Género.
- Ejecutar medidas que promuevan la dignificación del trabajo doméstico en el marco de la corresponsabilidad entre hombres y mujeres.
- Ejecutar medidas en favor de las mujeres que reconozcan y resguarden la multiculturalidad y las identidades étnicas, respetando sus propias visiones, prácticas, necesidades y creencias, en armonía con los derechos humanos. (Minmujeryeg, s.f., párr.2)

El Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género desarrolla sus funciones en cuatro áreas de trabajo a cargo del SernamEG:

- Violencia contra las mujeres.
- Mujer y trabajo.
- Buen vivir de la sexualidad y la reproducción.
- Mujer, ciudadanía y participación (IPS, 2017, párr.5).

#### **4.3.1 Antecedentes del programa de Buenas Prácticas Laborales**

El SernamEG implementó entre los años 2007 y 2012 el Modelo Antecedente IGUALA con el objetivo de promover y fomentar la aplicación de las Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género. Esta metodología consistía en un modelo diseñado por el SernamEG que entregaba un marco de referencia para la transversalización del enfoque de Equidad de Género en la gestión empresarial pública y privada. Las organizaciones interesadas, podían implementar el Modelo de manera voluntaria con la asistencia del Servicio. A través de distintas etapas (diagnóstico, diseño e implementación de planes y evaluación de las medidas implementadas), las organizaciones se comprometían a ejecutar, de manera planificada y medible, acciones relacionadas con la instalación de Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género, cambios institucionales, ajustes de procesos o implementación de medidas compensatorias, buscando disminuir las brechas de género existentes al interior de la organización. De esta manera, se intentó avanzar hacia la erradicación de la multiplicidad de barreras culturales que obstaculizan la participación de las mujeres en el mundo del trabajo, tanto en su acceso como en su desarrollo y permanencia. Hasta el año 2009, para la implementación del Modelo, el SernamEG trabajó con empresas grandes que ya contaban con una aproximación a los temas de Responsabilidad Social Empresarial (RSE). Desde entonces y hasta el año 2012 se involucraron a otros tipos de empresas, entre ellas Pequeñas y Medianas Empresas (PYMES), para quienes se creó una plataforma on-line de conocimiento en género y a quienes se sensibilizó y formó en esta área (Faúndez et al., 2017, p. ).

#### **4.3.2 Norma Chilena NCh3262 y “Sello Iguala-Conciliación”**

La Norma Chilena NCh3262 y el “Sello Iguala-Conciliación” se enmarcan en un contexto regional en el cual los Sistemas de Gestión en Igualdad de Género han tomado un rol protagónico en la lucha por erradicar las discriminaciones de género en el ámbito laboral (SERNAM, 2015, p.4).

Asimismo, es de señalar que en América Latina existe:

[Una] extensa trayectoria en materia de construcción de herramientas de intervención en el marco del trabajo remunerado tendientes a generar cambios en las

asimetrías de género. Dentro de estas prácticas se encuentran los Sistemas de Gestión de Igualdad de Género (SGIG) que proponen la transformación organizacional y desarticulación de las desigualdades de género a la interna de empresas y organizaciones. La mayoría de estas experiencias otorgan reconocimientos denominados Sellos de Igualdad al logro de los requisitos establecidos. (SERNAM, 2015, p.10)

Los SGIG son políticas públicas desarrolladas desde los Ministerios de Igualdad o Institutos de las Mujeres, en algunos casos con presencia e incidencia de los Ministerios de Trabajo. Conforman una serie de requisitos, procedimientos y prácticas referentes a la gestión organizacional con perspectiva de género dirigidas a desterrar las prácticas que generan las desigualdades de género en los espacios laborales. Permiten, por tanto, “transformar el manejo de los recursos humanos y los procesos organizacionales, para garantizar un mayor grado de igualdad de oportunidades, de trato y de resultados entre trabajadores y trabajadoras” (PNUD, 2014, p. 27).

La Norma chilena NCh3262-2012 Gestión de la Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal, fue aprobada el 2 de marzo de 2012, siendo Chile el primer país del mundo en promulgar una Norma del tipo ISO para la igualdad de género en el trabajo que apunta a la gestión de las personas al interior de las organizaciones. La Norma chilena, está dirigida a organizaciones públicas y privadas de cualquier tamaño y tipo de actividad. Es de cumplimiento voluntario y su estructura es la del sistema de gestión ISO 9000, compatible con las NCh ISO 9001, 14001 y 18001, lo que facilita la integración entre sistemas de gestión en la organización, aunque la aplicación anterior de estas normas, no es un requisito para adoptar la Norma de Igualdad de Género y Conciliación (Faúndez, Peyrín, & Weinstein, 2017, p.22).

Este proceso se encuentra respaldado a nivel internacional por la participación del SERNAM en la Comunidad de Sellos de Igualdad de Género, dirigida por el Área de Género del Centro Regional del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), iniciativa que congrega a los 12 países de la región que actualmente se encuentran impulsando certificaciones en la materia. Asimismo, SERNAM ha generado acuerdos de trabajo con las principales entidades corporativas empresariales del país como la CPC, SOFOFA, CChC, CNC, SNA, SONAMI, ABIF y CAMACOES, así como con Acción RSE (Faúndez, Peyrín, & Weinstein, 2017, p. 23).

Como resultado de esta certificación, SERNAM podrá otorgar el Sello Igualdad-Conciliación que podrán obtener todas las organizaciones (Pymes, servicios públicos, empresas grandes y medianas, municipios y ONG) que asuman el desafío de transversalizar en su política de Gestión de Personas Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género e igualdad de entre mujeres y hombres a través de su proceso de certificación en la NCh3262 ante un organismo acreditado por el Instituto Nacional de Normalización (INN) y que cumplan con los requisitos exigidos por SERNAM (SERNAM, 2015, p. 19).

Las áreas que aborda la Norma son:

1. Detección de brechas respecto a: Compensaciones, participación laboral, participación cargos no tradicionales, participación cargos de jefatura y responsabilidades directivas, procesos reclutamiento y selección.
2. Gestión de RR. HH y No discriminación: Acceso, capacitación, compensaciones, criterios de promoción (desarrollo de carrera y acceso a capacitación).
3. Identificar medidas de Conciliación con Corresponsabilidad.
4. Diseño y Desarrollo de acciones de comunicación y sensibilización en las temáticas asociadas
5. Difusión y promoción del ejercicio de los derechos de maternidad/paternidad y responsabilidades parentales.
6. Infraestructura: Instalaciones adecuadas para fuerza laboral mixta, facilitar condiciones de seguridad física y personal.
7. Ambiente de trabajo: Prejuicios y estereotipos; respeto mutuo; ambiente con igualdad de oportunidades; condiciones de acceso de mujeres y hombres; salud integral; prevención y sanción del acoso laboral y/o sexual; medidas de prevención, detección y derivación VIF. (SERNAM, 2014, p. 14)

#### **4.3.3 Programa de Buenas Prácticas Laborales y Trabajo Decente para la Igualdad de Género**

El Programa de Buenas Prácticas Laborales y Trabajo Decente para la Equidad de Género (BPLEG) del SernamEG, forma parte del Área Mujer y Trabajo de este Servicio y busca promover el cambio cultural al interior de organizaciones laborales privadas, públicas y sindicales para favorecer el ingreso, permanencia y desarrollo de las mujeres en espacios laborales de calidad, propiciando medidas para eliminar

inequidades, brechas y las barreras de género en el empleo, a partir de la instalación de Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género (SernamEG, 2018, p.2).

El objetivo de este programa es “contribuir a la autonomía económica de las mujeres fortaleciendo sus capacidades para incorporarse, mantenerse y progresar en el trabajo remunerado, promoviendo el valor y la corresponsabilidad del cuidado e incidiendo en la institucionalidad pública, el sector privado y organizaciones sindicales” (Minmujeryeg, 2017, p.4)

Las Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género son pues unas “políticas, medidas y/o iniciativas que implementan las organizaciones laborales de manera voluntaria, que van más allá del cumplimiento de la Ley y que apuntan a promover la Igualdad de Oportunidades y Derechos entre trabajadoras y trabajadores. (SernamEG, 2018, p.3)

### **Líneas de acción del programa**

#### **Difusión y sensibilización en el modelo BPLEG y Norma Chilena NCh3262-2012**

- a) Charlas, foros, seminarios y mesas de trabajo, como por ejemplo a través de la Mesa Minera de Género, la Red de Empresas por la Equidad de Género, Pacto Global y organizaciones Sindicales.
- b) Difusión del Sello Iguala-Conciliación asociado a la Norma chilena NCh3262-2012.

#### **Capacitación en materia de BPLEG**

- a) Curso “Agentes de Igualdad”, para instalar capacidades en profesionales de organizaciones laborales públicas y privadas, dirigentas y dirigentes sindicales para que lideren, faciliten y promuevan la instalación del Modelo de gestión de BPLEG al interior de sus organizaciones.
- b) Formación en perspectiva de género a dirigentas y dirigentes sindicales y potenciación de “Redes Sindicales por la Igualdad de Género”. 3. Charlas en temáticas como estereotipos de género, acoso sexual, acoso laboral, derechos parentales y conciliación vida familiar, laboral y personal con corresponsabilidad, entre otras.

### **Asistencia técnica en materia de BPLEG**

- a) Entrega de herramientas y traspaso de conocimiento para la incorporación del modelo BPLEG y de la Norma chilena NCh3262-2012.
- b) Orientaciones técnicas y transferencia de herramientas para la transversalización de la perspectiva de género en la negociación colectiva y agenda sindical.
- c) Elaboración y revisión de procedimientos en materias de acoso laboral y sexual, violencia intrafamiliar, conciliación con corresponsabilidad, entre otras dimensiones del modelo de BPLEG.
- d) Instalación de Comités de BPLEG.

### **Establecimiento de convenios, diálogos y pactos para la igualdad de género y la autonomía económica de las mujeres**

- a) Generación de alianzas estratégicas a través de la firma de convenios, diálogos y pactos con actores públicos y privados a escala internacional, nacional, regional y local en favor de la autonomía económica de las mujeres.
- b) Promoción de agendas territoriales a través de la instalación de Plataformas de Acción Multiactor para la Equidad de Género a nivel regional.

## 5 METODOLOGÍA

---

En el presente capítulo se detallan los aspectos metodológicos que guiaron el desarrollo del estudio, incluyendo la formulación del problema, conceptos clave, teorías y técnicas utilizadas.

### 5.1 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

En materia de género las desigualdades son múltiples, como también las instancias y dimensiones en las cuales estas se manifiestan. A nivel mundial, según datos de Agenda Sustentable 2030, en la esfera política las mujeres han llegado a ocupar el 23,7 % de los cargos de representación en parlamentos nacionales. En cuanto al uso del tiempo, las mujeres dedican 2,6 veces más tiempo a trabajos no remunerados, tales como el doméstico o de cuidados. Así que, en materia laboral, la brecha salarial a nivel mundial permanece en un 23 %.

A nivel de Latinoamérica, la deceleración económica del 2011 al 2015 causó efectos en el mercado laboral de los países de la región, que se vieron obligados a promulgar políticas públicas que permitieron contrarrestar la inestabilidad económica y lograr indicadores positivos en ella. Si bien las desigualdades se mantienen, la tasa de participación laboral femenina ha aumentado de manera constante en los últimos años en la región, llegando en el año 2017 a 50,2 %. La brecha existente en relación a la ocupación laboral de hombres se mantiene sobre el 20 % (OIT, 2017). En cuanto a los salarios, pese a que siguen siendo más bajos que los de los hombres, estos han tenido una tendencia a la baja, reduciendo cinco puntos porcentuales hasta llegar a un 15 %, desde el periodo entre 2005 al 2015.

En el contexto de Chile, a pesar de que mujeres y hombres tienen acceso igualitario a la educación, existen diferencias importantes en cuanto a las oportunidades de acceso a los empleos y además en las remuneraciones que perciben por igual ocupación. Según datos del INE, la brecha de la participación laboral de mujeres se ha mantenido sobre los 20 puntos porcentuales desde el 2010 al 2017. En el mismo periodo la tasa de participación laboral femenina aumentó un 3.2 % terminando en un 48,7 % en el 2017. Asimismo, aumentó de un 41 % en el 2010 a un 45 % en el 2017. A nivel salarial, la brecha de género se mantuvo en un 30 % durante el transcurso de 2010 a 2016 (INE, 2018).

En cuanto a discriminación de género, un 87% de las mujeres considera que son discriminadas en su vida cotidiana, dentro de las cuales el 88,2% siente que son discriminadas en el trabajo (Corporación Humanas, 2017).

Se debe decir que las políticas públicas de género en el ámbito laboral en Chile, actualmente se configuran mediante dos líneas de objetivos, a saber, “Igualdad de Derechos, deberes, trato y participación” y “Autonomía e Integración Laboral”. Estos lineamientos enmarcan el programa de Buenas Prácticas Laborales y Trabajo Decente para la Equidad de Género (BPLEG) del SemamEG, que busca promover el cambio cultural en organizaciones públicas y privadas. Debido a que son diversos los puntos de vista que ese configuran en torno al problema que aborda el programa, es posible la existencia de múltiples interpretaciones por parte de diferentes actores sociales, políticos e institucionales sobre este. Es necesario recopilar las principales interpretaciones, su representación y significado que construyen el marco de interpretación del BPLEG.

## **5.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

Las consideraciones expuestas llevan a realizar el siguiente interrogante: ¿Cuáles son los marcos interpretativos del programa de Buenas Prácticas Laborales y Trabajo Decente para la Equidad de Género (BPLEG)?

El interrogante mencionado anteriormente está acompañado de las siguientes preguntas que sirvieron de guía durante la investigación:

- ¿Cuál es el problema?
- ¿Cuáles son las causas del problema?
- ¿Quién debe solucionarlo?
- ¿Cómo se soluciona el problema?
- ¿Cuáles son las acciones para resolverlo?

### **5.3 JUSTIFICACIÓN**

La presente investigación surge ante la necesidad de estudiar las políticas públicas, en especial el programa de buenas prácticas laborales y trabajo decente para la equidad de género, mediante el análisis de “marcos interpretativos” (*policy frames*), que se considera idóneo para el análisis de políticas en las que existen múltiples interpretaciones. Este análisis trata de abordar dichas interpretaciones mediante la identificación de los marcos interpretativos y cómo estos se utilizan en la construcción, reconstrucción y negociación de la realidad por parte de los actores sociales y políticos en sus respectivos discursos (Bustelo & Lombardo, 2005).

En ese orden de ideas, la investigación aquí desarrollada busca proporcionar una información que será útil en aras de comprender el programa a estudiar a través del análisis de sus marcos interpretativos, con este proceso se pretende desvelar las distintas causas y las representaciones de la problemática; y a su vez, las soluciones posibles ideadas por actores sociales e institucionales de la política pública que aquí se estudia. También se busca mejorar el conocimiento sobre el alcance del problema y aportar al debate público.

En virtud de que no se cuenta con suficientes investigaciones de alcance nacional sobre el estudio de estos marcos interpretativos alrededor de las políticas laborales y de género, y de sus estrategias de disminución de la desigualdad, la presente investigación es entonces propicia para sustentar un mayor conocimiento sobre la ocurrencia de marcos interpretativos divergentes que dificultan la formulación e implementación de los programas.

Del mismo modo, el presente trabajo cuenta con una utilidad metodológica puesto que se realiza a partir de la teoría fundamental para el análisis de marcos interpretativos, de manera que se posibilitan los análisis conjuntos y las comparaciones entre diversos estudios.

### **5.4 OPERACIONALIZACIÓN DE CONCEPTOS**

Para asegurar que los conceptos que serán observados y analizados en esta investigación puedan ser entendidos de la misma manera, es necesario establecer una definición conceptual clara, lo que será abordado en conjunto con los objetivos de la misma.

#### **5.4.1 Objetivos de investigación**

En general, los objetivos son aquellas metas específicas que se deben alcanzar para poder responder a una pregunta de investigación, que de esta manera orientan el desarrollo del estudio (Briones, 2002).

#### **5.4.2 Objetivo general**

- Analizar los marcos interpretativos del programa de buenas prácticas laborales y trabajo decente para la equidad de género.

#### **5.4.3 Objetivos específicos**

- Mostrar el desarrollo histórico sobre la temática de género a nivel internacional y nacional.
- Indicar el marco normativo internacional y nacional en materia laboral de género.
- Describir la institucionalidad nacional en materia de género.
- Relacionar e identificar códigos presentes en los documentos seleccionados.
- Determinar los marcos interpretativos de diagnóstico y pronóstico del programa de buenas prácticas laborales y trabajo decente para la equidad de género.
- Establecer relaciones entre los marcos interpretativos determinados.

### **5.5 DISEÑO Y ESTRATEGIA DE INVESTIGACIÓN**

El siguiente subtema se referirá a la estrategia utilizada para responder a la pregunta de investigación y a los objetivos propuestos para el desarrollo del estudio.

#### **5.5.1 Descripción metodológica**

El estudio realizado es de carácter cualitativo, descriptivo y relacional, y busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de aquellas personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otra manifestación de un fenómeno social (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

La metodología utilizada en este trabajo es de tipo descriptiva, inductiva y de análisis documental, en un marco de estudio dado, la simple identificación y catalogación de la realidad empírica de los textos y documentos mediante la definición de categorías o clases de sus elementos, uno de los análisis de contenido descriptivo más específicos es el análisis documental o también la recuperación de información (Piñuel, 2002).

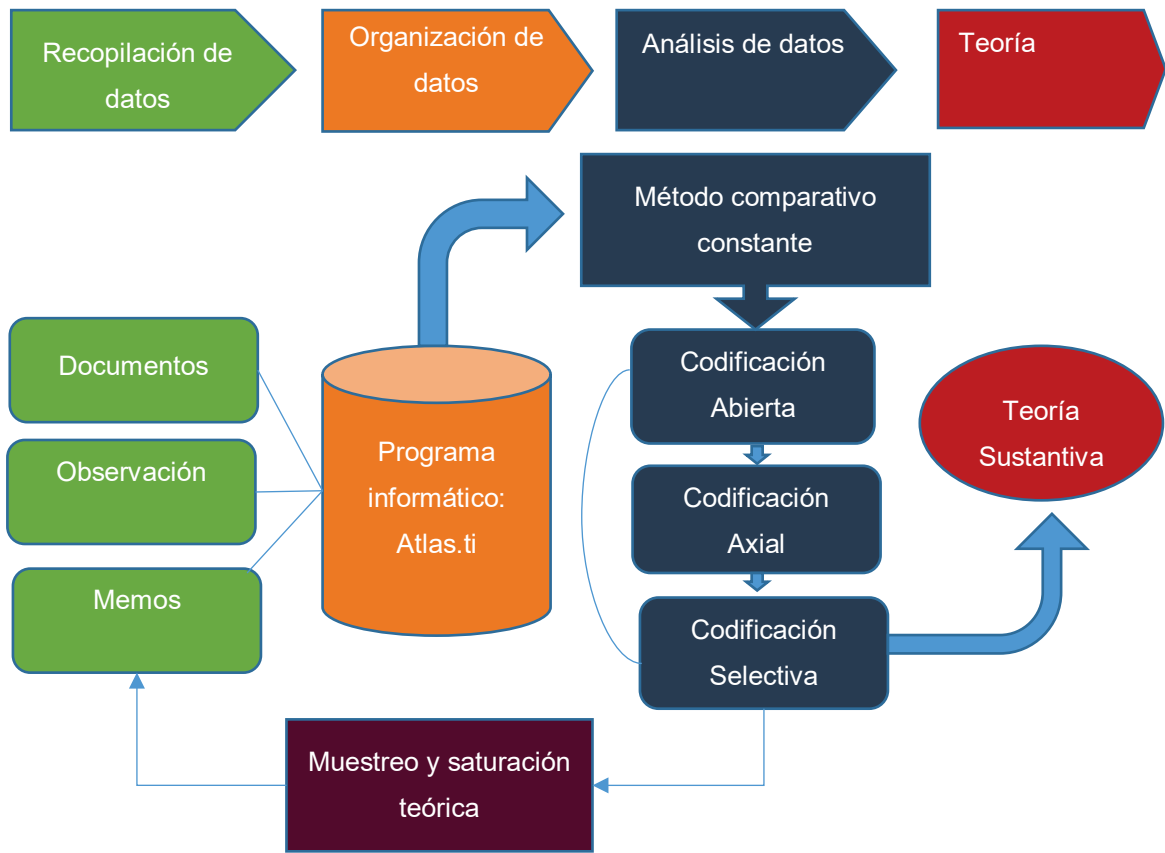
### 5.5.2 Diseño de investigación

El estudio está basado en el *Frame Analysis* (Goffman, 2006). Para el diseño del análisis realizado se utilizó el método *Grounded Theory* (Strauss & Corbin, 2002).

El análisis se realiza a partir del *policy frame analysis* (Análisis de marcos interpretativos) que permite la reconstrucción de la negociación de la realidad por parte de los actores sociales, técnicos y políticos en sus respectivos discursos, así como analizar las distintas escalas de la negociación de la política pública, especialmente la dimensión simbólica, estableciendo los *frames* que orientan el diseño e implementación de las políticas públicas (Martin, 2012). De allí que tiene como propósito identificar los marcos dominantes y/o en conflicto entre sí en el discurso de los actores sociopolíticos, marcos que se construyen para dar sentido a diferentes situaciones y acontecimientos, atribuir culpas o causalidad, y sugerir líneas de actuación (Snow, Rochford, Worden, & Benford, 1986; Rein & Schon, 1993; 1994; McAdam, McCarthy, & Mayer, 1996; Triandafyllidou & Fotiou, 1998).

Para el análisis de *frames* se utilizó *Grounded Theory* (Teoría Fundamentada), que trata de descubrir y explicar, mediante una metodología inductiva, la interpretación de significados desde la realidad de los involucrados, con el fin de crear una teoría que explique el fenómeno estudiado. En ese sentido, construir la teoría implica que se presenten un conjunto de conceptos interrelacionados en afirmaciones que puedan usarse para explicar un fenómeno social determinado (Strauss & Corbin, 2002). A través de los procesos de codificación abierta, codificación axial y codificación selectiva, tipificación de interpretaciones y dinámicas de procesos relacionales.

Se plantea la siguiente estructura sistemática de análisis para el uso de *Grounded Theory* en el presente estudio.



*Figura 8.* Modelo de análisis cualitativo a partir de la metodología Grounded Theory

Fuente: Elaboración propia a partir de (Vivar, Arantzamendi, López, Gordo, 2010)

Para la organización y el análisis de datos cualitativos se usó el programa informático Atlas.ti, recomendado en la Grounded Theory, puesto que facilita la recolección, la organización y el análisis de documentos de tipo cualitativo. Asimismo, permite sistematizar, codificar los textos en distintos códigos, crear memos y presentar redes (Mayorga, 2014). Esto facilitó los procesos investigativos, garantizando una mayor calidad y optimizando los tiempos requeridos para dicha labor. Según Creswell (1998), este tipo de programas informáticos suponen un instrumento útil para el almacenamiento, la organización y la búsqueda de datos.

## 5.6 ESTUDIO DE CASO

El estudio realizado por medio del *policy frame analysis*. Por eso, se realizó a través del análisis de documentos oficiales principales de las instituciones políticas nacionales e internacionales.

El análisis propone identificar la lógica interna de los marcos interpretativos poniendo énfasis en las diversas representaciones que las instituciones políticas plantean sobre el problema de la desigualdad de género a nivel laboral y de las soluciones que proponen al mismo. Para esos efectos se establece el siguiente modelo de análisis:

- a) Codificación Abierta. Se establecen codificaciones, categorías y propiedades que se encuentren relacionadas al problema, causas, acciones y soluciones.
- a) Codificación Axial. Relaciona categorías anteriormente indicadas, estableciendo *policy frames* comunes.
- b) Codificación Selectiva. Establece la categoría principal de *policy frame* hegemónico, que engloba los *frames* identificados



Figura 9. Modelo de Análisis y Codificación en Atlas.ti

Fuente: Elaboración propia a partir de Bonilla-García & López-Suárez (2016).

Para el análisis de marcos interpretativos, se extraerán las principales citas relacionadas a los códigos identificados durante el proceso de codificación antes mencionado, con el objetivo de construir relatos sobre su diagnóstico o pronóstico del tema, a través de las relaciones entre categorías, propiedades, problemas y soluciones.

Tabla 3: Modelo de representación de marcos interpretativos

<b>Representación del problema/solución</b>	<b>Dimensión simbólica</b>
<b>Categoría de codificación general.</b>	Descripción de la situación representada.
<b>Causalidad/Solución</b>	
<b>Ámbito codificado 1</b>	Identificación de códigos presentes en el ámbito analizado.
<b>Ámbito codificado 2</b>	Identificación de códigos presentes en el ámbito analizado y relaciones con otras categorías o códigos.

El modelo propuesto anteriormente, representado en la Tabla 3 ejemplifica la construcción de un marco interpretativo el cual se aplica en el caso de los marcos de diagnóstico (problema) y de solución (pronóstico). En la representación del problema o solución se construye a través de la identificación de la categoría principal identificada, para posteriormente explicar los ámbitos de causalidad o de solución, en la que se identifican los códigos relacionados a la categoría principal a través de las propiedades que contenga, para relacionarlos con los otros ámbitos y códigos presentes en el marco interpretativo analizado.

## **5.7 ALCANCES Y LIMITACIONES DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

El presente estudio explorará el problema de la desigualdad en materia de género a nivel laboral, principalmente desde las relaciones con el objeto de estudio el cual es el Programa de Buenas Prácticas Laborales y Trabajo Decente para la Igualdad de Género y sus marcos interpretativos.

En primera instancia, la metodología proponía entrevistas semiestructuradas con actores involucrados en el programa de buenas prácticas laborales para recopilar la información necesaria. Sin embargo, por asuntos de contingencia nacional, relacionados a despidos dentro

de la administración pública y del SernamEG durante el mes de diciembre, retrasaron las reuniones previamente acordadas, hasta que por razones de tiempo se decidió no realizar las entrevistas en dicho servicio.

A raíz de lo antes mencionado, se propuso la nueva metodología en la cual la recopilación de información se realizó mediante una exhaustiva búsqueda de documentos físicos y digitales, los cuales estuvieran relacionados con el objeto de estudio. La búsqueda fue realizada en bibliotecas; repositorios digitales de instituciones públicas y ONG's; y buscadores de noticias. Esta búsqueda se realizó hasta la saturación teórica descrita en el diseño de investigación del presente capítulo, arrojando un total de 35 textos y documentos de los cuales se examinó la pertinencia con el objeto de estudio a través de codificación simple y análisis de nubes de palabras con el software Atlas.ti, reduciendo esta cantidad a 14.

## **5.8 TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN**

Para comprender cómo surgen los marcos interpretativos actuales, es necesario examinar los procesos discursivos de los actores institucionales y sociales presentes en documentos disponibles hacia la sociedad civil. Los textos pertenecientes a instituciones públicas y a la administración pública en general, son el cuerpo general del análisis. Una segunda categoría son textos originados desde los medios de prensa y que reflejan debates públicos sobre el tema abordado. Por último, textos provenientes de thinks tanks y relacionados al movimiento feminista tanto a nivel nacional como internacional.

Para el análisis de textos se han establecido una serie de preguntas guía, que ayudan a establecer dimensiones de diagnóstico y pronóstico, las que sirven de base para describir y analizar los policy frames. Para identificar y analizar dichos policy frames se recurrió a técnicas basadas en la metodología *Grounded Theory* (Strauss & Corbin, 2002): Análisis de palabras y frases utilizadas repetidamente a lo largo de distintos textos, análisis de palabras según su contexto, dimensiones de ideas implícitas o explícitas, organización de ideas en distintas dimensiones. A partir de aquí, fue posible extraer por códigos la frecuencia de citas, en los textos. Las que se utilizaron para representar de forma gráfica las asociaciones entre los conceptos de los marcos construidos.

### 5.8.1 Fuentes Primarias

Para la selección de textos a analizar se realizó una investigación de los documentos disponibles que tuvieran relación con el objeto de estudio, obteniendo en primera instancia 35 textos, de los cuales posterior al muestreo y saturación teórica, se redujeron a 14 textos que se indican a continuación:

- |                              |   |
|------------------------------|---|
| <b>Documentos oficiales:</b> | <ol style="list-style-type: none"><li>1. Séptimo informe periódico Chile CEDAW 2016. (MMEG, 2016)</li><li>2. Informe nacional sobre la aplicación de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing 2015. (SERNAM, 2014)</li><li>3. Plan de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres 2011 – 2020. (SERNAM, 2011)</li><li>4. Balance de gestión integral SERNAMEG año 2017. (SERNAMEG, 2017)</li></ol>  |
| <b>Medios de prensa:</b>     | <ol style="list-style-type: none"><li>1. Chile tras la Ola Feminista: ¿Qué hicieron las empresas locales en 2018 por la equidad de género? (Valenzuela, 2018)</li><li>2. Solo 12 compañías se han certificado en normativa que promueve la inclusión de género en las empresas desde 2012; (Aguirre, 2018)</li><li>3. Los cambios legislativos en equidad de género; (Moraga, 2018)</li><li>4. Jeannette von Wolfersdorff: “Las brechas de género en el mundo bursátil siguen siendo muy relevantes”; (Álvarez, 2018)</li><li>5. La mitad invisible: mujeres y el trabajo no remunerado; (Moreno, 2018)</li></ol> |
| <b>Think Tanks:</b>          | <ol style="list-style-type: none"><li>1. 10 propuestas de género para un Chile sostenible; (ComunidadMujer, 2017)</li><li>2. Caracterización de acciones de buenas prácticas laborales con equidad de género (BPLEG), desarrolladas en organizaciones públicas y privadas del país; (Faúndez, y otros, 2017).</li><li>3. Igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal en las empresas; (Faúndez, Peyrín, &amp; Weinstein, 2017)</li><li>4. Getting to Equal 2018; (Shook &amp; Sweet, 2018)</li></ol>  |

### **5.8.2 Fuentes Secundarias**

Para la realización del presente trabajo de investigación se obtuvo información de las siguientes fuentes:

- Artículos de revistas científicas.
- Informes técnicos.
- Convenios y tratados internacionales.
- Legislación nacional sobre la materia.
- Tesis académicas.
- Estudios científicos.
- Conferencias y estrategias internacionales sobre la materia.
- Conjuntos de datos estadísticos.
- Documentos de gobierno.

### **5.9 RESULTADOS ESPERADOS**

El presente análisis pretende vislumbrar los marcos analíticos que se encuentran implícitos o explícitos en el Programa de Buenas Prácticas Laborales y Trabajo Decente para la Igualdad de Género, identificando la interpretación que se da al problema en el diagnóstico, su solución, las causas, procesos y acciones que necesitan para su pronóstico por parte de los actores institucionales y sociales.

## **6 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LA INFORMACIÓN**

---

El presente capítulo tiene por objeto analizar las categorías y propiedades referidas al problema en su relación con las causas, acciones y soluciones identificadas en los textos.

Este capítulo, se enfoca al análisis policy frames o marcos interpretativos de la política estudiada, y su consecuente construcción sobre el problema de la igualdad en el marco de estudio establecido. De igual forma, se exploran las soluciones que se proponen al problema.

A través del análisis Policy Frames se formaron marcos interpretativos de análisis que se encuentran en las representaciones del problema y en las ideas de soluciones, a partir de los discursos presentes en textos y documentos de actores institucionales y de la sociedad civil.

Se identificaron tres marcos interpretativos inmersos en los textos seleccionados para el análisis respecto al Programa de Buenas Prácticas Laborales y Trabajo Decente para la Igualdad de Género. El primer marco interpretativo realiza un diagnóstico que representa el problema de la desigualdad laboral, donde la política pública centra sus esfuerzos en identificar los focos de desigualdad en los que se ve inmerso el programa, como también se presentan pronósticos en referencia a ciertos ámbitos relacionados en la materia; Un segundo marco interpretativo enfocado en el pronóstico se denomina “Prospección de la igualdad de género en materia laboral”, en la cual se enfatiza en las acciones que se deben implementar para alcanzar la igualdad de género en materia laboral y se relaciona con los objetivos a los cuales está enfocado el programa analizado. El último marco interpretativo que complementa los anteriores se denomina “Institucionalidad para el cambio” el cual contextualiza la institucionalidad relacionada al objeto de estudio, muestra los desafíos y cambios institucionales para fortalecer las políticas públicas en materia de igualdad de género.

### **6.1 MARCO INTERPRETATIVO DE DIAGNÓSTICO: “REPRESENTACIÓN DEL PROBLEMA DE LA DESIGUALDAD DE GÉNERO LABORAL”**

Este marco interpretativo focaliza la mirada sobre las principales causas de desigualdad laboral, las cuales la política pública en general ha puesto sus esfuerzos en caracterizar y enfrentar con diversas estrategias para disminuir sus efectos. La representación del problema realizada en este marco lo posiciona como un marco de diagnóstico en el análisis policy frames que se intenta llevar a cabo.

Los mayores avances y brechas en la materia son demostrables en este marco, debido a la naturaleza empírica de los datos cuantitativos sustentados por organismos nacionales e internacionales que proveen estadísticas de género, como también ONG's nacionales que levantan datos locales sobre la materia.

Este marco interpretativo se construye principalmente desde las voces de organizaciones expertas en la materia, que estudian principalmente las desigualdades laborales en sus diversos ámbitos. No obstante, a partir de sus discursos y datos, los medios de prensa tanto como la administración pública construye su caracterización acerca del problema, lo que finalmente resulta en una concordancia sobre los resultados de la política pública en materia laboral de género.

### **6.1.1 Marco de Diagnóstico “Representación del problema de la desigualdad de género laboral”**

A continuación, se describen las representaciones textuales explícitas e implícitas de las situaciones que construyen el problema de la desigualdad de género en materia laboral.

#### **Barreras de género en el ámbito laboral**

Hombres y mujeres tienen derecho a oportunidades laborales que permitan el desarrollo de sus capacidades personales y profesionales, se les garantice capacitación, remuneración basada en su productividad y reconocimiento de sus logros, méritos académicos y a la posibilidad de conciliar su vida familiar y laboral. (SERNAM, 2011, p. 20)

A pesar de las políticas públicas en torno a la participación femenina en el mercado laboral, la disminución de barreras de entrada y al acceso a oportunidades de empleo en Chile, siguen presentes y son visibles en las representaciones del problema.

*“... las percepciones de las mujeres sobre su situación y condiciones de vida en Chile... el 76,6% de las encuestadas considera que las mujeres son discriminadas por solo el hecho de ser mujer. Además, las mismas declaran dentro de los principales problemas que tienen en el mercado del trabajo, están los menores sueldos que perciben en relación a sus pares hombres, las constantes dificultades para encontrar trabajo, los mayores niveles de desempleo y las dificultades para ascender y llegar a cargos altos” (SERNAM, 2011, p. 39)*

*“Diversos estudios plantean que el nivel de participación femenina está asociada a diferentes mitos y barreras que las mujeres deben enfrentar: estereotipos sexistas, bajas remuneraciones, creencia de que las mujeres representan costos más altos para empleadores, falta de acceso a información sobre empleos por parte de las mujeres, etc.” (Faúndez, Peyrín, & Weinstein, 2017, p. 6)*

*“Existe una relación positiva entre la cantidad de años de estudio y las posibilidades de acceder a una ocupación formal, tanto para las mujeres como para los hombres. Sin embargo, se verifica la existencia de una brecha muy significativa entre los sexos: dado el mismo nivel de escolaridad, la proporción de hombres ocupados en el sector formal es significativamente superior a la de las mujeres.” (Faúndez, Peyrín, & Weinstein, 2017, p. 8)*

Las barreras antes mencionadas asociadas a la desigualdad de género en materia laboral Chile, da cuenta que estas aún persisten en la actualidad y son resultado de las siguientes causas que se grafican en la tabla a continuación.

Tabla 4: Marco de Diagnóstico Representación del problema

<b>Representación del problema</b>	<b>Dimensión simbólica</b>
<b>Barreras de género en el ámbito laboral</b>	En Chile, existen barreras de entrada y permanencia en el trabajo femenino, a pesar de los avances de las políticas públicas en la materia.
<b>Causalidad</b>	
<b>Discriminación y Violencia</b>	Existencia de prejuicios culturales, estereotipos, segregación vertical. Situaciones de acoso laboral o acoso sexual que atentan contra la integridad física o psíquica de una persona.
<b>División sexual del trabajo</b>	Vinculado con la discriminación y estereotipos de género sobre el rol de proveedor, de cuidado y responsabilidades

	domésticas; también se vincula a la segregación horizontal.
<b>Educación</b>	Diferencias a nivel escolar entre hombres y mujeres que condicionan su progreso laboral.

### **Discriminación y Violencia**

Las mujeres en su ambiente de trabajo, son perjudicadas a través de discriminaciones sistemáticas, tanto por parte de sus colegas como por las personas que tienen cierto nivel de poder dentro de las organizaciones. Las cuales no han hecho cambios significativos en su ambiente laboral durante los últimos años.

*“Existe un reconocimiento de que las discriminaciones que viven las mujeres son producidas por un orden social por lo cual son sistemáticas y por lo tanto las organizaciones reproducen esas discriminaciones aunque no sea de manera consciente y/o dirigida.” (Faúndez, y otros, 2017, p. 10)*

*“Existen prácticas de discriminación de género que se sustentan en el ejercicio arbitrario del poder de unas personas por sobre otras y que atentan contra la integridad de las personas, independiente de su sexo” (SERNAM, 2011)*

*“Casi un tercio de los hombres y las mujeres creen que la frecuencia del acoso y la discriminación sexual en su ambiente de trabajo no ha variado, ha empeorado desde hace cinco años o cuando se incorporaron a la organización. Desafortunadamente, casi la mitad (46%) de las mujeres dicen que su organización no hizo ningún cambio para reducir la tolerancia de la discriminación sexual/lenguaje con sesgo de género, o no se observa tanto esfuerzo para reducir dicho comportamiento o lenguaje” (Shook & Sweet, 2018, p. 18)*

Parte de estas discriminaciones, son fielmente parte de la creencia de algunas personas, arraigadas a los prejuicios culturales y estereotipos de género lo que ha provocado segregación vertical en el mercado laboral.

*“Este fenómeno (segregación vertical) concentra a las mujeres en los niveles de menor jerarquía de cada ocupación, lo que puede ser explicado por una menor*

*calificación, por los estereotipos y prejuicios culturales y por la carga de responsabilidades familiares y domésticas.” (Faúndez, y otros, 2017, p. 10)*

*“Algunas mujeres han roto la brecha de los «muros y techos de cristal». Sin embargo, en todo el mundo apenas tienen el 1% de las posiciones ejecutivas. La mayor parte de ellas experimenta los efectos del llamado «piso pegajoso», que las mantiene en las escalas más bajas de su ocupación” (Faúndez, y otros, 2017, p. 10)*

Existen prácticas de discriminación de género que en casos pueden atentar contra la integridad de las personas, en el trabajo se dan circunstancias de esta gravedad como el acoso laboral o el acoso sexual, lo cual afecta la vida y el desarrollo de las mujeres.

*“El 80% de las y los trabajadores reconoce haber sufrido acoso laboral; Chile es el segundo país en la región con más violencia psicológica laboral, solo superado por Costa Rica; Las empresas o instituciones públicas son las que registran un mayor reconocimiento de violencia psicológica entre personas en la jefatura y subalternos.” (Faúndez, y otros, 2017, p. 13)*

*“El acoso y la discriminación sexual afecta tanto a hombres como a mujeres. Según nuestro estudio, el 35% de las mujeres y el 26% de los hombres han sufrido este tipo de comportamiento o conocen a algún colega que ha estado en esa situación.” (Shook & Sweet, 2018)*

### **División sexual del trabajo**

La división sexual del trabajo, más que una causa es un resultado de las discriminaciones y prejuicios que se argumentaron en citas anteriores. Sin embargo, es necesario describir cómo la división sexual se construye desde el discurso de los actores.

*“Estas barreras van desde aspectos culturales, como el estereotipo de mujer dueña de casa exclusivamente y considerar como algo normal y positivo la división sexual del trabajo socialmente necesario; a responsabilidades asignadas a las mujeres, sobre todo, en relación al cuidado, que generan condiciones que dificultan a las mujeres el poder trabajar remuneradamente.” (SERNAM, 2014, p. 42)*

*“La división sexual del trabajo: aquella que carga en las mujeres labores productivas a cambio de un salario nulo y al mismo tiempo les niega a éstas actividades la condición de trabajo y la necesidad de valorizarlas, incluirlas en el ámbito contable y posicionarlas como foco de estudio y objeto de políticas pública” (Moreno, 2018)*

A esta altura, es importante señalar que la división sexual del trabajo está fielmente vinculada a las labores del hogar y las responsabilidades domésticas, las cuales la sociedad se encarga de atribuir a las mujeres.

*“El importante aumento de la tasa de participación femenina en el mercado laboral, lamentablemente, no ha ido acompañado ni de una mejora en la calidad de los trabajos a los que acceden las mujeres chilenas ni ha permitido eliminar la brecha salarial entre hombres y mujeres, como tampoco ha permitido conseguir una redistribución de las responsabilidades domésticas y familiares.”* (SERNAM, 2014, p. 18)

Lo antes mencionado tiene un efectos al momento de buscar un empleo, el mercado laboral reproduce los estereotipos de género, aumentando las brechas y la segregación del mismo.

“La segregación horizontal, de cierto modo, reproduce los estereotipos de género y las actividades reproductivas no remuneradas; las mujeres son entrenadas desde la infancia para especializarse en: la preparación de comida, el aseo y limpieza, el cuidado y educación de los niños y niñas, etc. Ello produce que en la vida adulta se concentren en determinados sectores como los servicios y el comercio y en profesiones y oficios que implican el cuidado de otros: enfermeras, secretarias, parvularias, profesoras, matronas, etc.” (Faúndez, y otros, 2017, p. 7)

## **Educación**

Si bien, las tasas de escolaridad han aumentado significativamente en Chile durante los últimos años, el aumento es mayor en el caso de las mujeres. No obstante, esto no ha significado disminuciones importantes en las brechas presentes en el mercado laboral.

“El nivel educativo de las personas revela dos aspectos bastante contradictorios respecto de la situación laboral de las mujeres en los últimos años. Por un lado, se verifica una mejoría importante de sus credenciales educativas, y, por lo tanto, de sus posibilidades teóricas de obtener más y mejores empleos y por otro lado, persisten importantes brechas entre hombres y mujeres con los mismos niveles de escolaridad en términos de sus respectivas oportunidades de acceso al empleo y la calidad de los mismos.” (Faúndez, Peyrín, & Weinstein, 2017, p. 8)

*“Para las mujeres, el nivel de escolaridad es un factor de gran importancia para ampliar sus posibilidades de acceder a un empleo formal, aunque el grado de exigencia para que eso ocurra es significativamente superior al que se presenta para los hombres.” (Faúndez, y otros, 2017, p. 8)*

*“El proceso de equiparación de las oportunidades educativas y de los niveles efectivos de escolaridad entre ambos sexos, no le ha seguido una igualación de las condiciones en el mercado laboral, de manera que, a pesar de los avances observados en las últimas décadas, persisten diferencias de género sustanciales en la participación económica y en los beneficios monetarios de esa participación” (Faúndez, y otros, 2017, p. 8)*

### **6.1.2 Marco de Pronóstico “Representación del problema de la desigualdad de género laboral”**

En este marco se manifiesta las vías de solución a las causas del problema de la desigualdad de género laboral, específicamente las barreras laborales que se sustentaron en el marco de diagnóstico anterior. Estas propuestas de solución o abordaje del problema se configuran desde el punto de vista de las políticas públicas, como también desde la labor de los privados.

*“la desigualdad de género se expresa en múltiples ámbitos y, en particular, en el mundo del trabajo remunerado. Una forma de transformar la cultura de género y reducir las discriminaciones en este ámbito es mediante los cambios y la renovación de las empresas, cuyas acciones se difunden hacia el resto de la sociedad.” (Faúndez, y otros, 2017, p. 2)*

### **Barreras de género en el ámbito laboral**

La mirada al problema que tiene como eje central las barreras de género en el ámbito laboral, se desarrollan principalmente en cambios en el marco legislativo y desarrollo de políticas que tengan como objetivo provocar un cambio cultural en la sociedad.

*“En los próximos años se buscará desarrollar programas de formación y capacitación laboral; enfrentar las principales barreras que limitan el acceso de las mujeres al mundo del trabajo; fiscalizar las normas existentes contra la discriminación*

*de género en materia laboral; modificar la ley de igualdad de remuneraciones para hacerla efectiva; impulsar una reforma al régimen de salas cuna para hijos e hijas de trabajadores, que contribuirá a la no discriminación de las trabajadoras e incluirá la corresponsabilidad en la crianza” (SERNAM, 2014, p. 19)*

Las categorías de solución analizadas se representan en la tabla a continuación:

Tabla 5: Marco de pronóstico Propuestas de solución

<b>Solución del problema</b>	<b>Dimensión simbólica</b>
<b>Barreras de género en el ámbito laboral</b>	Necesidad de implementar políticas públicas que enfrenten las brechas y cambien los paradigmas culturales, cambios legislativos y sociales.
<b>Causa-Solución</b>	
<b>Discriminación y Violencia</b>	Medidas y acciones de prevención de la violencia, acosos sexuales y laborales; cambios sistemáticos en las organizaciones y cambios legislativos.
<b>División sexual del trabajo</b>	Igualdad de derechos, cambio de paradigma social, necesidad de corresponsabilidad en labores domésticas.
<b>Educación</b>	-

### **Discriminación y Violencia**

Actualmente, se han impulsado iniciativas y acciones con el propósito de disminuir la discriminación por género, situaciones de acoso y de violencia laboral. No obstante, los altos porcentajes de situaciones de acoso o discriminación reflejan la necesidad de un cambio cultural y legislativo.

Las organizaciones públicas y privadas pueden tomar acciones para disminuir la discriminación y comenzar cambios importantes. Sin embargo, destacan las voces de la administración pública, en cuanto a las medidas iniciadas por cuenta propia.

*“El MMEG está desarrollando una importante labor, con el propósito de que las modificaciones a la ley incorporen perspectiva de género, reconociendo la discriminación histórica hacia las mujeres”* (MMEG, 2016)

*“Si no se juzga a las mujeres por su apariencia, si tienen flexibilidad laboral, si se respetan sus límites, es más probable que ellas crezcan”* (Shook & Sweet, 2018)

*“Hemos impulsado acciones y medidas para promover y contribuir a erradicar estereotipos que reproducen desigualdades e inequidades de género, así como la corresponsabilidad y el reconocimiento del aporte social y económico de las tareas de cuidado y la prevención de la violencia de género.”* (SERNAMEG, 2017, p. 7)

En cuanto a la violencia de género, se vislumbra la necesidad de impulsar acciones sociales para contrarrestar los prejuicios culturales que las personas al interior de las organizaciones puedan tener.

*“La ola feminista observada en Chile y el mundo en el último par de años se ha enfocado principalmente en terminar con la violencia de género y defender los derechos reproductivos plenos para las mujeres”* (Moreno, 2018).

*“Realización de actividades informativas y formativas sobre la importancia de la igualdad en las relaciones laborales y la prevención de la violencia y el acoso sexual y laboral.”* (SERNAMEG, 2018)

*“Hacer los cambios necesarios en mecanismos y prácticas organizacionales que desvaloricen y/o denigren a las personas por sus atribuciones de género o que permitan por acción u omisión entornos de acoso sexual y laboral; que adjudiquen un menor valor al trabajo de las mujeres por prácticas discriminatorias directas o institucionalizadas.”* (Faúndez, y otros, 2017, p. 28)

Los cambios para disminuir estas prácticas no solo involucran decisiones políticas o de gobierno, las empresas juegan un rol importante a la hora de combatir estas acciones y solo necesitan la voluntad de la dirección para llevar los cambios sistemáticos al interior de las organizaciones.

## **División sexual del trabajo**

En respuesta al fenómeno de la división sexual del trabajo, se hace referencia al cambio de paradigma fundamental, dejando atrás los estereotipos de género vinculados a la discriminación en el marco anterior; se enfatiza la necesidad de igualdad de oportunidades y derechos que impliquen una redistribución en las labores domésticas y se promueva la corresponsabilidad social.

*“Es necesario facilitar que las madres que quieran trabajar y desempeñarse en labores fuera del hogar no vean esa posibilidad cerrada ni por un desequilibrio de trabajo al interior de la familia ni por una sociedad que no les otorga las mismas oportunidades y derechos.”* (SERNAM, 2011, p. 26)

*“Para que ocurran muchas de las transformaciones necesarias en materia de género, se requiere un cambio de paradigma fundamental, superando la división sexual tradicional del trabajo: hombre proveedor, mujer cuidadora”* (ComunidadMujer, 2017)

*“Para el año 2022. requerimos no solo resolver la "ausencia" de las mujeres en el mundo público, sin cambiarlo. Resulta fundamental avanzar en la implementación de políticas, programas y estrategias para abordar la "presencia" de las mujeres, lo que supone necesariamente transformaciones culturales de mayor envergadura, en este sentido, resulta imprescindible implementar iniciativas que enfatizen los necesarios cambios en la división sexual del trabajo, en la dicotomía público-privado, que impliquen un avance en la redistribución y corresponsabilidad social en el trabajo doméstico y de cuidados”* (SERNAMEG, 2017, p.15)

## **Educación**

Desde el mundo del trabajo, en específico desde el punto de vista del paradigma estudiado, no se rescatan grandes propuestas de solución en cuanto a la causalidad de la educación como parte del problema de las barreras de entrada al empleo

*“Reforzar la educación, el empleo, la participación en la propiedad y en la economía influye en la capacidad de desarrollo de las mujeres y contribuye a su validación en la sociedad y al crecimiento económico.”* (SERNAM, 2011)



sin embargo, en este análisis se quiere demostrar la causalidad directa que tienen estos roles en la división sexual del trabajo, tal como la reproducción de los estereotipos de género, la cual es una discriminación que sufren las mujeres o en algunos casos hombres y que también se encuentra asociada con la división sexual del trabajo.

## **6.2 MARCO INTERPRETATIVO DE PRONÓSTICO: “PROSPECCIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO”**

El marco de “prospección de la igualdad de género”, se configura desde la perspectiva y características necesarias para alcanzar la igualdad de género en el ámbito laboral. Desde el análisis general de marcos interpretativos identificados en la política estudiada, el presente marco se clasifica como marco de pronóstico de la problemática señalada del primer marco identificado y sirve como marco complementario de la representación del problema.

### **6.2.1 Marco de Diagnóstico: “Prospección de la igualdad de género en materia laboral”**

A continuación, se describen las representaciones textuales explícitas e implícitas de las situaciones que ayudan a complementar en que se sustenta la problemática que se contrapone a la igualdad de género en materia laboral.

#### **Desigualdad de género en materia laboral**

Para obtener el marco de diagnóstico sobre la igualdad de género en materia laboral es necesario oponer el término hacia a su contraparte, la desigualdad de género.

Este marco de pronóstico se complementa con el primer marco interpretativo descrito en este análisis. Añade dimensiones de interpretación más específicas en relación al objeto de estudio, el Programa de Buenas Prácticas Laborales y Trabajo decente con equidad de género.

*“El Estado de Chile reconoce que equidad e igualdad no son sinónimos. La equidad es un medio para alcanzar la igualdad, que es la obligación internacional en aras de eliminar la discriminación contra las mujeres y garantizar la igualdad (formal y sustantiva) de hecho y de derecho entre hombres y mujeres.” (MMEG, 2016, p. 6)*

El enfoque de igualdad como concepto central en la representación del problema en este marco, tiene su justificación en que el objetivo de este marco interpretativo es mostrar los objetivos a los que se espera llegar como pronóstico del problema de la desigualdad de género en materia laboral y no los medios para alcanzar la igualdad en esta materia.

Tabla 6: Marco de Diagnóstico Representación del problema

<b>Representación del problema</b>	<b>Dimensión simbólica</b>
<b>Desigualdad de género</b>	En Chile, existen condiciones laborales, sociales y culturales que dificultan el progreso y desarrollo laboral de las mujeres.
<b>Ámbito objetivo</b>	
<b>Conciliación vida laboral, familiar y personal</b>	Condiciones de trabajo que perpetúan desigualdades de género, poca flexibilidad laboral, sesgos culturales, barreras legales en la protección de la maternidad.
<b>Corresponsabilidad social</b>	Baja corresponsabilidad del hombre en labores domésticas, políticas contraproducentes.
<b>Inclusión e Igualdad de derechos laborales</b>	Baja autonomía económica y participación laboral femenina, dificultades en el desarrollo profesional, tejado de cristal.

### **Conciliación vida laboral, familiar y personal**

En la actualidad, las mujeres en su trabajo no tienen posibilidades de conciliar su vida personal y familiar, las largas jornadas laborales, los problemas de movilización y en general la poca flexibilidad laboral, constituyen una desigualdad laboral en relación a los hombres, quienes no tienen las responsabilidades de maternidad y de cuidado que las mujeres por normas sociales y culturales acostumbran a adquirir.

*“Hay estudios que establecen que una de las principales razones por la cual las mujeres no trabajan es por la dificultad de conciliar trabajo y maternidad. Un ejemplo de esto, son los resultados de la Encuesta Barómetro Mujer y Trabajo de Comunidad Mujer realizado en nuestro país, en donde un 63% de las encuestadas sostiene que no*

*está dispuesta a dejar el cuidado de sus hijos a otra persona o institución y el 60% señala no tener quien cuide a sus hijos” (SERNAM, 2011, p. 42)*

*“Las dificultades para conciliar la vida personal, familiar y laboral son persistentes y se anclan tanto en las largas jornadas laborales y el excesivo tiempo de desplazamiento que ocurre en las grandes ciudades, como en la tradicional división sexual del trabajo. En efecto, el mercado laboral no está pensado para personas con responsabilidades” (Faúndez, Peyrín, & Weinstein, 2017, p. 10)*

Los empleos en Chile no están diseñados para personas que tengan responsabilidades familiares y domésticas, el foco se centra en la persona como individuo que genera producción a través de su empleo, sin embargo, no se ve su trabajo no remunerado en el hogar el cual permite que los demás miembros de su núcleo familiar puedan desarrollarse plenamente en sus diversos trabajos y ocupaciones.

*“Existe también en nuestra legislación, una serie de discriminaciones a la participación laboral consagrada en nuestro Código del Trabajo, al radicar el costo económico de la maternidad exclusivamente en la contratación de mujeres, como el artículo 203 que obliga a las empresas con veinte o más trabajadoras a tener sala cuna” (SERNAM, 2011, p. 43)*

Las empresas y organizaciones al momento de contratar una mujer, evalúan si su contratación significa costos adicionales en relación al artículo 203 del código del trabajo. Esto significa discriminación en contra de las mujeres y constituye una barrera de acceso al mercado laboral, lo que complementario al primer marco interpretativo de barreras laborales.

### **Corresponsabilidad social**

La cultura es una causa importante de desigualdades en materia laboral, el uso del tiempo en responsabilidades domésticas y las dificultades para conciliar el cuidado de los hijos con el trabajo son representadas como problemáticas importantes en este ámbito.

*“Si bien existen una cantidad de barreras sociales y económicas que impiden la igualdad laboral, incluyendo disparidades educativas, cuidado de los hijos, responsabilidades domésticas y sesgos culturales, la cultura de una organización también puede postergar el progreso de las mujeres.” (Shook & Sweet, 2018, p. 5)*

*“Son 3 los factores que están feminizando la pobreza en Chile: el debilitamiento de la familia, y la falta de corresponsabilidad del hombre en ella, el alto nivel de*

*desempleo femenino y la imposibilidad de conciliar el cuidado de los hijos con el mundo del trabajo” (SERNAM, 2011, p. 43)*

A analizar los factores citados anteriormente, queda a la vista una especie de círculo vicioso del cual cada problema profundiza y aumenta a las demás que se encuentran relacionadas. En respuesta a esto existen políticas públicas que surgen como solución a dichas problemáticas, sin embargo, aumentan las brechas y desigualdades de género.

*“Algunas políticas que apuntan a las mujeres en realidad pueden ser contraproducentes. Por ejemplo, es posible que la implementación de la licencia por maternidad solamente restrinja el progreso laboral de las mujeres”. (Shook & Sweet, 2018)*

El cuidado infantil es una dimensión determinante en el progreso de las mujeres, debido a la poca corresponsabilidad de los hombres al momento de participar en el cuidado de los hijos y en el trabajo doméstico.

*“Pese a que se han realizado esfuerzos por fomentar la corresponsabilidad de los hombres con el cuidado infantil, las mujeres continúan siendo las principales cuidadoras y, en muchas ocasiones, el principal y único sustento económico del hogar. Esto ha significado una recarga importante de exigencias sobre las mujeres chilenas, que conlleva el fenómeno de la doble y triple jornada” (SERNAM, 2014, p. 19)*

### **Inclusión e igualdad de derechos laborales**

En cuanto a inclusión e igualdad en materia laboral, Chile tiene varios desafíos en cuanto a la superación de brechas que impiden el pleno desarrollo de las mujeres en sus puestos de trabajo y en el mercado laboral en general.

*“Un importante desafío pendiente es el reconocimiento de la diversidad en las formas de la experiencia humana de la masculinidad y la femineidad.” (SERNAM, 2011)*

*“Nuestro país aspira a contar con el mejor capital humano disponible para poder sortear con éxito los retos que impone la economía en un contexto globalizado y, aunque esta meta es clara, las cifras de participación laboral femenina (48%; INE, 2017) nos indican que no estamos haciendo lo suficiente para avanzar en mejores oportunidades para las mujeres, que permitan capturar de la mejor forma todo su talento.” (ComunidadMujer, 2017, p. 3)*

Las bajas tasas en materia de participación laboral de las mujeres indican que aún no se logra fomentar del todo la inclusión del trabajo femenino, en conjunto a las múltiples dificultades que ellas tienen para ascender a los puestos de dirección.

*“En todo el mundo (las mujeres) apenas tienen el 1% de las posiciones ejecutivas. La mayor parte de ellas experimenta los efectos del llamado «piso pegajoso», que las mantiene en las escalas más bajas de su ocupación” (Faúndez, Peyrín, & Weinstein, 2017)*

*“En Chile aún hay una mínima representación de mujeres en los directorios de empresas. Es más, comparado con otros países de la región, estamos todavía más atrasados en esta materia. La inclusión de mujeres en alta gerencia o directorios sigue siendo un gran desafío, porque es una de las consecuencias más visibles de la falta de diversidad en los ámbitos de las empresas en que se debate sobre estrategia, gobierno corporativo y gestión de riesgos. Sin diversidad, los debates sobre estos asuntos corren el peligro de ser menos profundos” (Álvarez, 2018)*

*“Se sabe que las mujeres progresan laboralmente menos que los hombres. Según nuestra encuesta a nivel mundial, las mujeres tienen un 22% menos de probabilidades de alcanzar a nivel gerencial que sus pares hombres” (Shook & Sweet, 2018)*

### **6.2.2 Marco de Pronóstico: “Prospección de la igualdad de género en materia laboral”**

En este marco se expresan las soluciones propuestas e identificadas que se construyen a manera de solución de las problemáticas representadas en el marco anterior.

Desde el análisis policy frame, este se configura como el marco interpretativo de pronóstico principal en cuanto a su relación con objeto de estudio analizado, el Programa de Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género y Trabajo Decente.

#### **Igualdad de género en materia laboral**

En el presente marco se representan las propuestas que fortalecen la igualdad de género a nivel laboral en empresas y organizaciones públicas. Principalmente las propuestas provienen desde Think tanks y expertas en la materia las cuales visualizan las posibles soluciones a la problemática antes descrita.

*“Se han producido procesos relevantes de fortalecimiento de propuestas para mejorar la Igualdad de Género en las organizaciones públicas y privadas, a través de*

*la implementación voluntaria de Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género”*  
(Faúndez, y otros, 2017)

Tabla 7: Marco de Pronóstico Propuestas de solución

<b>Representación del problema</b>	<b>Dimensión simbólica</b>
<b>Igualdad de género</b>	Para avanzar en la igualdad de género en materia laboral es necesario: Flexibilidad laboral, protección de la maternidad y paternidad, corresponsabilidad social y en la crianza, mayor diversidad en organizaciones y promoción femenina en cargos de alta dirección.
<b>Causalidad</b>	
<b>Conciliación vida laboral, familiar y personal</b>	Ambiente de trabajo que permita el pleno desarrollo de las mujeres, flexibilidad en los empleos, protección de la maternidad, sala cuna universal.
<b>Corresponsabilidad social</b>	Corresponsabilidad en la crianza de los hijos, incorporación de permisos paternales.
<b>Inclusión e Igualdad de derechos laborales</b>	Autonomía económica femenina como objetivo, mayor diversidad, promoción femenina en cargos de dirección.

### **Conciliación vida laboral, familiar y personal**

Se desarrollan diversas propuestas de cambio relacionadas a los empleos chilenos, principalmente en respuesta a las extensas jornadas laborales y bajas posibilidades de compatibilizarlo con la vida personal y familiar.

*“Las de secuencia alternan los tiempos destinados a la vida familiar y laboral para reducir las tensiones y choques entre ambas actividades. Incluyen las licencias*

*laborales de distinto tipo, la promoción de la jornada parcial y la flexibilización temporal y espacial del trabajo. El segundo tipo de conciliación es “derivativa” y se caracteriza por trasladar tareas reproductivas que originalmente se realizaban en el ámbito familiar, hacia el mercado y los servicios públicos.” (Faúndez, Peyrín, & Weinstein, 2017, p. 11)*

La flexibilidad laboral es necesaria en un contexto en el que las personas cuentan con múltiples responsabilidades las cuales tienen que compatibilizar con su vida laboral y familiar. Los empleos en Chile necesitan una modernización en cuanto al desarrollo de medidas que promuevan jornadas alternas de trabajo, horarios flexibles e incluso trabajo desde el hogar.

*“(El BPLEG) aborda el desafío de incidir en las organizaciones públicas y privadas para que éstas proporcionen oportunidades de acceso, desarrollo y permanencia a las mujeres y condiciones laborales sustentadas en los principios del Trabajo Decente propuesto por la OIT, y propicien la incorporación y generación de acciones de conciliación de las responsabilidades laborales con obligaciones familiares y personales en una lógica de corresponsabilidad” (SERNAMEG, 2017, p. 31)*

*“Se requiere para dar paso a la plena integración de la mujer al mundo laboral, sistema de cuidado infantil y de adulto mayor, horarios más flexibles, jornadas alternas, evaluación por objetivos, cercanía con el hogar, apoyo familiar, entre otros. Para esto también se requiere de los hombres en su rol de corresponsable en el plano familiar” (SERNAM, 2011, p. 39)*

En respuesta a las desigualdades relacionadas con el derecho a sala cuna para mujeres trabajadoras en empresas con más de 20 empleadas. Las voces de las expertas se configuran para dar solución a la problemática.

*“Para introducir el menor número de distorsiones posibles, el derecho a sala cuna debiera ser para toda persona (mujeres y hombres) que se encuentre trabajando de forma dependiente y que cotice previsionalmente, independientemente del tamaño de la empresa y/o el número de personas empleadas” (ComunidadMujer, 2017, p. 13)*

*“Desarrollo de iniciativas para la protección de la maternidad, por ejemplo, la organización de los horarios de trabajo para las mujeres embarazadas.” (Faúndez, y otros, 2017)*

La infraestructura de las empresas y organizaciones debe responder a la necesidades de sus trabajadores, es por esto que el derecho a sala cuna universal se propone como solución a uno de los problema involucrados en baja protección de la maternidad, como también los extensos horarios de trabajo en el los trabajos chilenos. Se visualiza un necesario cambio en la legislación del Código del Trabajo, específicamente el artículo 203.

### **Corresponsabilidad social**

En cuanto a la corresponsabilidad en los labores domesticos y en la crianza de los hijos. El enfoque de las soluciones se focalizan en la corresponsabilidad parental, esto debido a que en la problematización de las causas de las inequidades que viven las mujeres la baja corresponsabilidad en el hogar por parte de los hombres se constituye como una gran desventaja para las mujeres al momento de incorporarse al mercado laboral.

*“Se reformulará el Código del Trabajo para asegurar la igualdad y no discriminación de las trabajadoras, incluyendo la corresponsabilidad en la crianza y los permisos postnatales para madres y padres.” (SERNAM, 2014)*

*“El cuidado de los hijos e hijas debe estar a cargo de ambos padres (corresponsabilidad parental), así como de la sociedad en su conjunto (corresponsabilidad social) y no exclusivamente de la madre. De esta forma, se permite equiparar y mejorar las condiciones de los niños y niñas e integrar de manera igualitaria a las mujeres en la fuerza laboral.” (ComunidadMujer, 2018, p. 9)*

*“Difusión y promoción del ejercicio de los derechos de maternidad/paternidad y responsabilidades parentales.” (Faúndez, y otros, 2017)*

La licencia por paternidad es necesaria para frenar el impacto negativo que significa sobre las mujeres el permiso postnatal solo para madres. La incorporación de estas medidas pueden ser desarrolladas desde políticas de gestión de personas dentro de las propias empresas, así promoviendo el cambio cultural incorporando a los hombres en la crianza y disminuyendo los impactos negativos en las carreras de las mujeres.

*“Cuando las compañías fomentan la licencia por paternidad — es decir, cuando los hombres también pueden tomarse licencia — se elimina completamente el impacto negativo (de la licencia por maternidad) en el progreso de carrera de las mujeres.” (Shook & Sweet, 2018)*

*“La ampliación del postnatal masculino sumándole tres días adicionales a los que considera la ley” (Faúndez, y otros, 2017)*

### **Inclusión e Igualdad de derechos laborales**

En la dimensión de derechos laborales e inclusión se manifiesta una clara necesidad en avanzar hacia la igualdad. En este sentido se hacen relevantes ámbitos como la igualdad de oportunidades laborales para mujeres e incorporación de diversidad de género en múltiples instancias.

*“Una de las dimensiones más relevantes para avanzar hacia la igualdad de derechos y oportunidades para hombres y mujeres está relacionada con la independencia económica, entendida como la capacidad para generar ingresos propios para satisfacer necesidades de subsistencia” (SERNAM, 2011, p. 45)*

En relación a la cita anterior, el avance de las políticas públicas en esta materia se formula con el objetivo de lograr la autonomía económica de las mujeres.

*“Es relevante que gobierno, universidades, gremios empresariales o empresas y bolsas puedan hacer, en el futuro, un esfuerzo colaborativo para ir levantando y publicando mejor información sobre los impactos medibles de la diversidad. Junto con ello, me parece inadecuado seguir debatiendo sobre estos temas y tolerar que sigamos estancados. Si Chile no quiere aplicar una regulación en esta materia, entonces todos los actores privados, y en especial los gremios, están llamados a actuar.” (Álvarez, 2018)*

*“A mayor diversidad se constata una mayor capacidad de la empresa para superar una dificultad económica: la inclusión de al menos un 10% de mujeres en cargos de alta dirección reduce en un 50% los riesgos puesto que el liderazgo gerencial ejercido por las mujeres es más cauteloso y los riesgos asumidos son más conscientes” (Faúndez, Peyrín, & Weinstein, 2017, p. 18)*

Se verifica una necesaria incorporación de la diversidad en la agenda pública y en las empresas, para reducir brechas en el acceso a oportunidades laborales y en la participación femeninas en cargos directivos.

*“Se crearán mecanismos que aseguren que las instituciones y empresas públicas apliquen integralmente las directrices del Código de Buenas Prácticas laborales,*

*incluyendo la participación equilibrada de mujeres y hombres en sus cargos directivos y directorios” (SERNAM, 2014)*

### 6.2.3 Representación del Marco Interpretativo de Pronóstico

El análisis de redes a través de las relaciones establecidas entre códigos, categorías y propiedades representa el marco interpretativo de pronóstico de la siguiente manera:

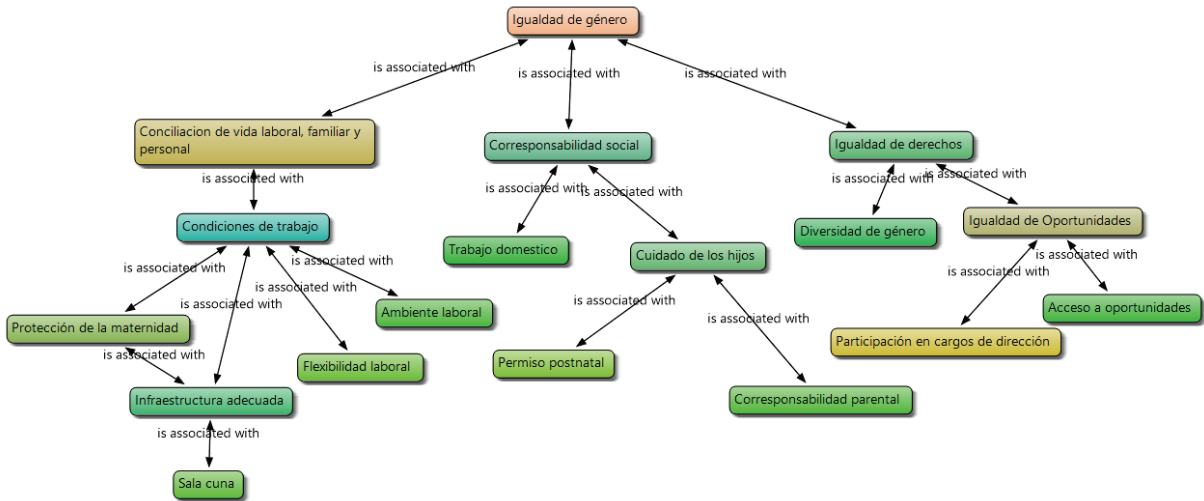


Figura 11. Marco Interpretativo de pronóstico vista en red

El pronóstico de sobre la problemática de la desigualdad de género se desarrolla desde los siguientes ámbitos. El marco de interpretación general del diagnóstico se basa en la igualdad de género, la cual se configuró como super-código el cual es compuesto por tres ámbitos en los que se desarrollan las ideas de solución. Conciliación de vida laboral familiar y personal, corresponsabilidad social e igualdad de derechos son los ámbitos en los que se descomponen los códigos identificados en el análisis textual de los discursos. En la parte inferior de la red se posicionan las ideas concretas sobre la soluciones y pronósticos.

Las similitudes más significativas se hallan en el plano de conciliación de vida laboral familiar y personal y la corresponsabilidad social. Ambos ámbitos se constituyen principalmente en solución a la problemática de las responsabilidades en la crianza y el cuidado de los hijos en su relación con su ambiente de trabajo. La principal diferencia radica en que la corresponsabilidad va más allá del ámbito laboral, significa un cambio de paradigma social y sus resultados directos se manifiestan en el ámbito privado, al interior de los hogares y familias chilenas.

### 6.3 MARCO INTERPRETATIVO COMPLEMENTARIO: “INSTITUCIONALIDAD PARA EL CAMBIO”

Del análisis policy frame se destaca un tercer marco complementario que se compone como un marco institucional y relacionado a las políticas públicas sobre el análisis de las relaciones identificadas en los marcos de pronóstico y solución previamente desarrollados sobre el objeto de estudio.

El abordaje de este marco es más complejo que los anteriores, debido a la cantidad de códigos y relaciones presentes entre los distintos ámbitos analizados que se explican a continuación.

#### 6.3.1 Institucionalidad

Este marco se configura a través de la relación que tienen las instituciones propuestas en el marco institucional de este trabajo con las políticas de transversalización del enfoque de género. Se desarrolla desde la necesidad de complementar la información desarrollada en los marcos anteriores con la perspectiva institucional centrada en la administración del estado y como se ha desarrollado el marco en el cual está inmerso el Programa de Buenas Prácticas Laborales y Trabajo Decente para la Equidad de Género.

Tabla 8: Marco complementario Institucionalidad

<b>Representación</b>	<b>Dimensión simbólica</b>
<b>Institucionalidad</b>	Se compone a través de la institucionalidad de las políticas públicas relacionadas a la transversalización del enfoque de género.
<b>Ámbitos</b>	
<b>Políticas Públicas</b>	Reducción de desigualdades, fortalecimiento de la institucionalidad, baja difusión de políticas, desigualdades presentes en el trabajo no remunerado.
<b>Cambios institucionales</b>	Limitaciones institucionales del SERNAM, creación del nuevo ministerio y su paso a SERNAMEG, mayores oportunidades de

	cambio a través de la nueva institucionalidad.
<b>SERNAMEG</b>	Institucionalidad de la que forma parte el BPLEG, con el objetivo de fortalecer la autonomía económica de las mujeres. Contiene iniciativas como la NCh3262 y el Sello Iguala en relación al marco de estudio.

### 6.3.1.1 Políticas Públicas de género

Las políticas públicas en la materia estudiada, se descomponen en tres ámbitos los cuales servirán para analizar y comparar la realidad construida a través del análisis de marcos. El ámbito de las políticas públicas estudiadas se relaciona plenamente con las otras categorías que se desarrollaran en este marco interpretativo complementario.

Tabla 9: Marco complementario Políticas Públicas de Género

<b>Representación</b>	<b>Dimensión simbólica</b>
<b>Políticas públicas de género</b>	Reducción de desigualdades, fortalecimiento de la institucionalidad, baja difusión de políticas, desigualdades presentes en el trabajo no remunerado.
<b>Ámbitos</b>	
<b>Políticas de Equidad e Igualdad de Género</b>	Reducción de desigualdades, y promoción de derechos. Baja difusión, políticas con resultados a largo plazo. Plena relación con el ámbito y contextos del MMEG y SERNAMEG
<b>Transversalización</b>	Fortalecimiento de institucionalidad relacionada a las políticas públicas en materia de género.

<b>Trabajo</b>	Trabajo remunerado y no remunerado. Este último como objeto de desigualdades, solución a través de la corresponsabilidad.
----------------	---

### **Políticas de Equidad e Igualdad de Género**

Las políticas públicas de equidad de género son altamente valoradas por las organizaciones de la sociedad civil, debido a su contribución con en reducir desigualdades y brechas que se reproducen en la sociedad. Sin embargo, actualmente no existe mucha difusión en los derechos alcanzados. También se recalca que son políticas de beneficios a largo plazo y depende de la voluntad política para alcanzar el impacto esperado.

*“Es así como, en el ámbito de las políticas de Equidad de Género, la relación de las mujeres con el mundo laboral en Chile resulta un campo de especial relevancia para modificar las estructuras que sustentan la desigualdad.”* (Faúndez, y otros, 2017)

*“Estas políticas (Políticas públicas de Igualdad de Género) ofrecen un marco básico de derechos y prestaciones garantizadas que facilitan el acceso de las mujeres al trabajo remunerado y la conciliación de la vida familiar, laboral y personal”* (Faúndez, y otros, 2017)

*“En ComunidadMujer pensamos que, con políticas decididas en esta materia, contribuiríamos a la reducción de la persistente y profunda desigualdad que nos caracteriza, y así avanzar, tanto en lo normativo como en lo institucional y cultural, hacia una sociedad donde el bienestar alcanza para todas y todos y donde nadie se queda atrás.”* (ComunidadMujer, 2017, p. 3)

*“Es necesario mejorar las políticas públicas. Es clave generar difusión de los derechos que ya han sido concedidos a las mujeres, pues no se ha avanzado demasiado en ese aspecto”* (Moraga, 2018)

*“Se sugiere tener en consideración que las políticas públicas en esta materia son de largo aliento, por lo que las acciones deben prolongarse en el tiempo con el objeto de que los resultados puedan prevalecer y efectivamente produzcan los cambios culturales requeridos. Es así, como surge un elemento a destacar como lo es la importancia que tiene la voluntad política para sostener estas iniciativas en el tiempo,*

*ya que sin ella las acciones del Estado en materia de género se tornan como puntuales y aisladas no consiguiendo el impacto buscado” (Faúndez, y otros, 2017, p. 11)*

El marco de las políticas de igualdad de género está ampliamente relacionado con el ámbito y contexto del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, especialmente en su desarrollo a través de las políticas desarrolladas por el SERNAM en su periodo, actualmente SERNAMEG.

*“El SERNAM ha elaborado tres Planes de Igualdad de Oportunidades (PIO) que, siendo verdaderos planes sectoriales y estratégicos orientados a la acción en pos de la igualdad de oportunidades, han marcado la senda de la política pública hacia la igualdad de las mujeres” (SERNAM, 2014, p. 11)*

### **Transversalización**

La transversalización entendida como una estrategia de las políticas públicas para combatir la desigualdad de género y que esta no se perpetúe. Se desarrolla a través de diversas iniciativas en las cuales se relacionan con el marco institucional del objeto de estudio entendido como el Programa de Buenas Prácticas Laborales y Trabajo Decente con Equidad de Género.

*“con el objetivo de transversalizar el enfoque de género en el aparato público, dos han sido las fórmulas principales que se han utilizado: por una parte los programas sociales que, en la medida en que SERNAM tiene un rol coordinador, consisten precisamente en la coordinación de la oferta pública y el ajuste de ésta a los requerimientos de grupos específicos de mujeres; y por otra parte, la creación de instancias de coordinación en los distintos niveles de gestión y de gobierno, para el logro del objetivo de la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres.” (SERNAM, 2014, p. 10)*

*“Con el propósito de transversalizar la perspectiva de género en todas las políticas y acciones del Estado, se constituyó el Consejo de Ministros y Ministras por la Igualdad de Género, cuyo trabajo está orientado a promover la incorporación del enfoque de igualdad entre hombres y mujeres en los ministerios y servicios, prestando asesoría técnica.” (MMEG, 2016, p. 4)*

*“Otro desafío de este Ministerio es continuar con la transversalización de la perspectiva de género y el trabajo intersectorial que permita que los Servicios y*

*Ministerios aborden de conjunto las brechas de desigualdad de las mujeres. Este desafío implica mantener y fortalecer los instrumentos de transversalización que han permitido en estos años disminuir las diversas brechas de género: Compromisos Ministeriales de Género, los Indicadores de Género del Sistema de Monitoreo del PMG y el Cuarto Plan de Nacional de Igualdad entre mujeres y hombres 2018 - 2030, que constituye el instrumento rector para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos del desarrollo” (SERNAMEG, 2017, p. 9)*

Se destaca un fortalecimiento de la transversalización a nivel estatal, la cual se ha visto reflejada en su relación con los cambios y fortalecimientos realizados a la institucionalidad referente en materia de género en Chile.

*“Falta muchísimo, lo interesante es que uno ve voluntad de los actores que toman decisiones para mejorar las condiciones laborales. Es fundamental generar políticas de igualdad que le den transversalidad a las organizaciones y que éstas vean la equidad de género no solo como una necesidad de justicia. Es algo que mejora las instituciones, las hace más potentes al ofrecer mejor calidad de vida para las familias de quienes trabajan ahí, explica Tatiana Hernández” (Valenzuela, 2018)*

## **Trabajo**

El trabajo como ámbito de análisis dentro de las políticas públicas y en su relación con el objeto de estudio, se relacionan a través de dos conceptos los cuales se desarrollan desigualdades claves dentro del análisis, el Trabajo Remunerado y el Trabajo no remunerado.

Se establece como complemento del marco interpretativo debido a su relación con las desigualdades laborales, en general las mujeres trabajan mucho más que los hombres, sin embargo, gran parte de este trabajo es considerado no remunerado el cual es invisibilizadas por el estado debido a que son pocos los instrumentos que miden y valoran el uso del tiempo en estas actividades fundamentales para el desarrollo de las personas.

*“El trabajo no remunerado comprende actividades que van desde recoger leña, preparar comidas y realizar labores de limpieza en el hogar, hasta el cuidado y atención de niños y ancianos. Son actividades socialmente necesarias que generan valor económico en la forma de productos y servicios. Estas actividades tienen un costo de producción y de oportunidad, un valor en el mercado y no son ilimitadas. Al no ser remunerado, este trabajo es explotado por quienes se benefician de él” (Moreno, 2018)*

*“Las mujeres ocupadas, desocupadas o inactivas realizan al menos el doble de horas de trabajo no remunerado en comparación con los hombres. Es así, como las mujeres destinan en promedio 5,89 horas al trabajo no remunerado en un día tipo, frente a 2,74 horas entre los hombres, a nivel nacional.” (Faúndez, y otros, 2017, p. 4)*

La realización del trabajo no remunerado por parte de las mujeres no solo significa una importante desigualdad en comparación a sus pares los hombres, contribuyen con los prejuicios culturales debido a que reproduce los estereotipos de género que fueron antes identificados en el marco de diagnóstico.

*“El tiempo utilizado en el trabajo no remunerado no es considerado distinto al tiempo gastado en pasatiempos o descanso, lo que reproduce la idea de las labores domésticas como un pasatiempo de las mujeres.” (Moreno, 2018)*

*“Si bien las mujeres han avanzado considerablemente en su rol de trabajadoras remuneradas, insertándose notoriamente en el espacio público, han mantenido su rol de cuidadoras y los hombres, por el contrario, no han ingresado al espacio doméstico ni con velocidad ni intensidad parecidas” (ComunidadMujer, 2017, p. 9)*

*“Al posicionar el trabajo no remunerado en la esfera de lo privado y ensalzarlo como un trabajo al que no se le puede poner precio, no se ha hecho más que invisibilizar a las mujeres que lo ejecutan.” (Moreno, 2018)*

El trabajo no remunerado ha sido invisibilizado debido a su lugar en la esfera de lo privado, desde las herramientas que tiene el Ministerio de Desarrollo Social para desarrollar políticas sociales e indicadores de empleo.

*“El trabajo no remunerado se sitúa incluso en algunos instrumentos de medición en contraposición al trabajo remunerado. Por ejemplo, en la encuesta CASEN, que es la base de la mayor parte de las políticas sociales del Estado, la pregunta principal para separar a ocupados de desocupados es: “La semana pasada, ¿trabajó al menos una hora, sin considerar los que haceres del hogar?”. Así, el trabajo no remunerado, en particular el realizado en el hogar, queda fuera de todo foco de estudio; es materia privada, familiar. Por lo mismo para el Estado de Chile hoy más de la mitad de las mujeres en Chile están desocupadas y son así económicamente inactivas.” (Moreno, 2018)*

Como solución a esta problemática, se relaciona un concepto antes identificado en el marco de pronóstico, la corresponsabilidad en las labores domésticas.

*“Según un estudio que realizaron dos investigadoras para la Organización Internacional del Trabajo, OIT, con datos de todo el mundo, queda demostrado que es mayor el bienestar en la sociedad cuando los cónyuges se reparten el trabajo (remunerado y no remunerado) en partes iguales” (Faúndez, Peyrín, & Weinstein, 2017, p. 11)*

### **6.3.1.2 Cambios Institucionales**

Un ámbito necesario de analizar en este marco interpretativo complementario, es el desarrollo de la institucionalidad y los cambios que han ocurrido en la administración pública referente a materia de género.

Tabla 10: Marco complementario Marcos Institucionales

<b>Representación</b>	<b>Dimensión simbólica</b>
<b>Cambios institucionales</b>	Limitaciones institucionales del SERNAM, creación del nuevo ministerio y su paso a SERNAMEG, mayores oportunidades de cambio a través de la nueva institucionalidad.
<b>Ámbitos</b>	
<b>SERNAM</b>	Limitaciones institucionales debido a su calidad de servicio, cambio a SERNAMEG.
<b>Ministerio de la Mujer y Equidad de Género</b>	Creación del ministerio, nueva institucionalidad y oportunidades creadas en el ámbito de la transversalización y políticas públicas de género.

## **SERNAM**

La creación del SERNAM hace 28 años, fue resultado de la recuperación de la democracia. Esta institución estuvo encargada de las políticas relativas a las mujeres y de proyectar el enfoque de género en las instituciones del estado.

*“Las materias propias de los derechos y de la realidad de las mujeres son abordadas desde el Estado por el Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM). Este servicio surge como una sentida demanda del movimiento de mujeres y feminista y constituyó en su momento un importantísimo avance en la inclusión y equidad de género, en el sentido que el Estado asume institucionalmente un rol transformador en la eliminación de la discriminación que históricamente han padecido las mujeres”* (SERNAM, 2014, p. 20)

*“Desde el momento de su creación, en 1991, el SERNAM logró proyectar la perspectiva de género en el conjunto de instituciones del Estado, de forma tal que en el accionar de éstas han sido consideradas las necesidades diferenciadas de hombres y mujeres, favoreciendo el avance hacia la igualdad de género. Sin embargo, el carácter de servicio y su dependencia administrativa del MDS, restringían la capacidad de actuación autónoma y las facultades del SERNAM.”* (MMEG, 2016, p. 3)

*“La estructura y gestión centralizada que caracteriza la constitución de SERNAM le resta protagonismo y capacidad de decisión a las instancias regionales, y limita la ejecución de políticas y programas pertinentes a cada realidad territorial”* (SERNAM, 2014)

*“Si bien los avances que el SERNAM promovió en materia de derechos de las mujeres son innegables, lo cierto es que su desempeño y grado de influencia ha estado condicionado por su ubicación dentro de la estructura del Ejecutivo, las funciones que le son reconocidas y los recursos asignados.”* (SERNAM, 2014, p. 20)

Las limitaciones del SERNAM en cuanto a su autonomía y capacidad de ejecución de políticas, eran propias de su dependencia administrativa del Ministerio del Desarrollo Social. En vista de esto, se rediseña la institucionalidad creando el nuevo ministerio y modificando ciertas funciones del SERNAM, el cual pasó a ser SERNAM

*“el 20 de marzo de 2015 se publicó la ley N° 20.820, que Crea el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género y modifica normas legales que indica. Esta ley contiene*

*un rediseño institucional en el que se creó el MMEG, manteniendo el SERNAM, pero modificando sus funciones y nombre. En este esquema se separaron las funciones vinculadas a la formulación y evaluación de las políticas relativas a las mujeres, las cuales se radican en el nuevo ministerio, el que actuando como órgano rector velará por la coordinación, consistencia y coherencia de las políticas, planes y programas en materia de igualdad de género; de aquellas vinculadas a la ejecución de las mismas que continúan en el actual SERNAM, el cual pasó a llamarse SERNAMEG.” (MMEG, 2016, p. 4)*

### **Ministerio de la Mujer y Equidad de género**

La creación del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género significa una nueva etapa en las políticas públicas de igualdad en Chile. La dependencia del SERNAM al Ministerio de desarrollo social limitaba su autonomía en cuanto a la definición de políticas públicas que pudieran efectivamente transversalizar la perspectiva de género.

*“Para enfrentar el desafío de seguir fortaleciendo los mecanismos institucionales para el adelanto de las mujeres, es que con fecha 01 de abril de 2014 se ha ingresado al Congreso Nacional, mediante Mensaje Presidencial, el proyecto de ley que crea el Ministerio de la Mujer y de la Equidad de Género (Boletín N° 9287-075) que tiene por principal objeto fortalecer la institucionalidad de género, a partir de la consagración de una Secretaría de Estado que cuente con las capacidades normativas para desarrollar políticas y programas públicos intersectoriales y con pertinencia territorial, que se hagan cargo de las principales discriminaciones y desventajas que experimentan las mujeres.” (SERNAM, 2014, p. 20)*

La nueva institucionalidad que trajo consigo el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, contribuye notablemente a derribar las barreras que no permiten que mujeres y hombres se desarrollen de igual manera en nuestro país. Aun así, actualmente es necesaria la voluntad política de generar cambios, a través de las distintas oportunidades que permite la nueva institucionalidad de la materia.

*“El MMEG está desarrollando una importante labor, con el propósito de que las modificaciones a la ley incorporen perspectiva de género, reconociendo la discriminación histórica hacia las mujeres” (MMEG, 2016)*

*“La creación del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género puede constituir una oportunidad para fortalecer la articulación con otros Ministerios que están*

*vinculados a la problemática, como el Ministerio de Economía para establecer algún tipo de incentivo que facilitara la adopción de la Norma chilena NCh3262-2012, por parte de las empresas” (Faúndez, y otros, 2017, p. 20)*

### **6.3.1.3 SERNAMEG**

Para el análisis del marco institucional del Programa de Buenas Prácticas Laborales y Trabajo Decente para la Igualdad de Género es necesario establecer como base el SERNAMEG, sus políticas, estrategias y retos relacionados con el objeto de estudio

*“El Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género (SernamEG) es el organismo de Estado que implementa políticas, planes y programas que promueven la autonomía de las mujeres y la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres. Es un servicio público desconcentrado y nacional cuya misión es Fortalecer las autonomías y derechos de las mujeres, reconociendo sus diversidades, a través de la implementación de Políticas, Planes y Programas de Igualdad y Equidad de Género, aportando a la transformación cultural del país.” (SERNAMEG, 2017, p. 11)*

*“En el marco del objetivo estratégico de “fortalecer la autonomía económica de las mujeres mediante la implementación de iniciativas para promover su incorporación al mundo del trabajo remunerado y la generación de ingresos”, SernamEG ha implementado los Programas Mujeres Jefas de Hogar, 4 a 7, y Mujer, Asociatividad y Emprendimiento. Asimismo, ha desarrollado una línea de trabajo en Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género” (SERNAMEG, 2017, p. 21)*

*“Uno de los principales retos que tiene el Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género, es continuar perfilándose como una institucionalidad líder en la implementación efectiva e innovadora de políticas, programas y medidas para la plena participación de las mujeres, la igualdad de género y la transformación cultural. Lo anterior implica avanzar en el desarrollo de condiciones institucionales y de capacidades innovadoras en las/os funcionarias/os, convocar a otros actores públicos y privados de manera que las problemáticas de las desigualdades de género sean comprendidas como problema de la sociedad y, por tanto, puedan ser abordadas por las mejores soluciones.” (SERNAMEG, 2017, p. 15)*

Tabla 11: Marco Complementario SERNAMEG

<b>Representación</b>	<b>Dimensión simbólica</b>
<b>SERNAMEG</b>	Institucionalidad de la que forma parte el BPLEG, con el objetivo de fortalecer la autonomía económica de las mujeres. Contiene iniciativas como la NCh3262 y el Sello Iguala en relación al marco de estudio.
<b>Ámbitos</b>	
<b>Buenas Prácticas Laborales y Trabajo Decente para la Igualdad de Género</b>	Concordancia con los marcos interpretativos de diagnóstico y pronóstico. Relación con la Nch3262 y el Sello Iguala.
<b>NCh3262-2012</b>	Línea de acción del programa, sistema de gestión con igualdad de género en el sector público y privado. Baja certificación de organizaciones.
<b>Sello Iguala</b>	Iniciativa regional de igualdad laboral, antecedente IGUALA con mejores resultados que el actual.

**Programa de Buenas Prácticas Laborales y Trabajo Decente para la Equidad de Género**

Este ámbito describe y representa el objeto de estudio, en cuanto a la relación con los marcos interpretativos de pronóstico y de diagnóstico determinados en este análisis. Los objetivos del programa son acordes con el marco de diagnóstico, apuntando a las barreras conceptualizadas en dicho marco.

*“el “Programa Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género” busca contribuir a promover e instalar buenas prácticas laborales al interior de las organizaciones con el fin de propiciar la reducción de brechas de género, favoreciendo con ello la transformación de la cultura laboral, y contribuir al aumento de la productividad y competitividad de las organizaciones a través de la implementación de*

*acciones que promuevan la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, además de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal con corresponsabilidad.” (MMEG, 2016, p. 21)*

*“Esta línea de trabajo aborda el desafío de incidir en las organizaciones públicas y privadas para que éstas proporcionen oportunidades de acceso, desarrollo y permanencia a las mujeres y condiciones laborales sustentadas en los principios del Trabajo Decente propuesto por la OIT, y propicien la incorporación y generación de acciones de conciliación de las responsabilidades laborales con obligaciones familiares y personales en una lógica de corresponsabilidad” (SERNAMEG, 2017, p. 31)*

*“Programa Buenas Prácticas Laborales (BPL) con Equidad de Género: Es un aporte a las políticas de igualdad que tienen por objetivo contribuir a eliminar las prácticas discriminatorias por razón de sexo, que se producen y reproducen en las relaciones laborales al interior de las organizaciones públicas y privadas.” (SERNAM, 2014, p. 41)*

En cuanto a su relación con el marco de pronóstico, se destaca la correlación existente entre conceptos mencionados en las citas presentes.

*“A nivel de las organizaciones laborales en el marco de la estrategia Buenas prácticas Laborales y Trabajo Decente para la Igualdad de Género se ha avanzado en la constitución de plataformas Multiactor a escala regional que han permitido generar coordinaciones y avanzar en la incorporación de iniciativas en favor de las mujeres y la igualdad de género.” (SERNAMEG, 2017, p. 13)*

*“Se han producido procesos relevantes de fortalecimiento de propuestas para mejorar la Igualdad de Género en las organizaciones públicas y privadas, a través de la implementación voluntaria de Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género. Ello se expresa fundamentalmente en la legitimidad que ha asumido la problemática de la desigualdad de género en el mercado laboral y la responsabilidad de las organizaciones para su mejoramiento. Particularmente, existe un reconocimiento de que las discriminaciones que viven las mujeres son producidas por un orden social por lo cual son sistemáticas y por lo tanto las organizaciones reproducen esas discriminaciones, aunque no sea de manera consciente y /o dirigida.” (Faúndez, y otros, 2017, p. 10)*

La implementación de Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género, específicamente el programa promovido por el SERNAMEG, ha fortalecido las iniciativas de igualdad de género en organizaciones como el Sello Iguala-Conciliación, que se encuentra asociada a la Norma Chilena NCh3262-2012 Igualdad de Género y Conciliación de la Vida laboral, Familiar y Personal.

### **Norma NCh3263-2012**

Dentro de las líneas de acción del programa de Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género, se difunde y promueve la Norma NCh3263 a través de la entrega de herramientas a las organizaciones partícipes del programa, para que estas se incorporen al modelo del BPLEG y la Norma.

La Norma NCh3263 es de carácter voluntario, con el objetivo de incorporar acciones que promuevan la igualdad de género y conciliación de vida laboral, familiar y personal en organizaciones públicas o privadas.

*“La herramienta creada por el Ministerio de la Mujer y el Instituto Nacional de Normalización en 2012 supone la implementación de diagnósticos, elaboración de acciones positivas y planes de sensibilización y comunicación. “Incluye temas de selección del personal, el acceso a capacitación, el desarrollo de carrera, la participación en cargos de decisión, las remuneraciones, el acoso laboral y sexual en el trabajo, la violencia intrafamiliar que afecta al personal, la conciliación del trabajo con la vida familiar y personal en la perspectiva de la corresponsabilidad, añade Peyrín” (Valenzuela, 2018)*

*“La NCh3262-2012 Sistema de Gestión de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal con co-responsabilidad pretende contribuir a la generación de una nueva cultura de trabajo que reconozca a hombres y mujeres como sujetos integrales, con los mismos derechos a desarrollarse en el espacio laboral y familiar y que las organizaciones privadas y públicas en Chile asuman el desafío de incluir en su política de negocio las “Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género”. (Faúndez, Peyrín, & Weinstein, 2017, p. 23)*

La norma permite identificar ejes como los desarrollados en la elaboración del marco interpretativo de diagnóstico, genera procesos, instrumentos y estructuras para implementar cambios en las organizaciones.

*“la Norma chilena NCh3262-2012 permitió sistematizar una intervención compleja pero dirigida a la acción. De esta manera, cuando se habla de Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género es posible identificar ejes donde hay que actuar (selección, desarrollo de carrera, conciliación de la vida personal, laboral y familiar), procesos para implementar los cambios (diagnóstico, capacitación, seguimiento) y la estructura orgánica que debe llevarlos a cabo (Comité o encargado/a) con sus respectivos instrumentos (Política, Plan de Acción).” (Faúndez, y otros, 2017, p. 11)*

*“Sin embargo, datos entregados desde el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, dan cuenta de que la integración laboral de las mujeres en las firmas no se ha movido a la misma velocidad que el debate público, ya que según una normativa que data desde 2012 (Norma Ch 3262) son solo 12 las empresas que se han certificado como organizaciones que promueven la igualdad de género y la conciliación de la vida laboral, familiar y persona” (Aguirre, 2018)*

Actualmente se diagnostica que la norma no ha tenido el impacto esperado, desde su creación son pocas las empresas que se han certificado. Esto apunta a la complejidad que supone implementar esta herramienta en organizaciones del sector privado, en las que convoca solo a empresas grandes; y en el sector público donde existen instrumentos de gestión pública más convocantes.

*“es evidente que la adopción de la Norma es un proceso bastante más complejo para las organizaciones, que implica que las organizaciones públicas y privadas dispuestas a implementar la Norma, son pocas y tienen ciertas características particulares” (Faúndez, y otros, 2017)*

*“Independiente de la certificación, lo más complejo apunta sin duda a la transformación cultural que supone la mayor diversidad, la incorporación de mujeres a una industria tradicionalmente masculina y medidas de conciliación para el equilibrio de la vida familiar, laboral y personal, añade el ejecutivo de Codelco.” (Valenzuela, 2018)*

*“La Norma por su complejidad y necesidad de apoyo externo para su implementación deja fuera a un gran número de empresas y organizaciones y tampoco convoca al sector público. En este último caso, pareciera que los instrumentos más propios de la gestión pública (como instructivos, mecanismos de gestión, lineamientos*

*generales emanados del Servicio Civil) fueran más convocantes y posibles de ser incorporados” (Faúndez, y otros, 2017, p. 11)*

Este último diagnóstico se complementa con el análisis realizado al modelo Iguala-Conciliación, del cual el BPLEG forma parte como la Norma NCh 3262.

### **Sello IGUALA**

El Sello Iguala-Conciliación está inspirado en la experiencia regional de Sellos de Igualdad de Género impulsada por el Área de Género del PNUD, de la cual Chile es partícipe. Este sello se entrega a organizaciones que hayan implementado iniciativas de Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género y obtuvieron la certificación correspondiente en la norma NCh-3262 del Instituto de Normalización.

Sin embargo, como antecedente del actual modelo Iguala-Conciliación existía el modelo IGUALA, el cual se implementó en empresas públicas y privadas alcanzando un número mayor de empresas que el actual modelo en relación al tiempo de implementación de estas.

*“En la Región de América Latina y el Caribe se vienen implementando, desde el año 2003, diversos Programas de Certificación de Sistemas de Gestión de Igualdad de Género (SGIG), concebidos como una política pública cuyo objetivo es promover cambios en las organizaciones del ámbito público, empresarial y organizaciones de la sociedad civil, en la perspectiva de cerrar las brechas de género en el campo laboral. Estos Programas conocidos como Sellos de Igualdad, se implementan en 12 países de la región” (Faúndez, Peyrín, & Weinstein, 2017, p. 21)*

*“El SemamEG implementó entre los años 2007 y 2012 el Modelo Antecedente IGUALA con el objetivo de promover y fomentar la aplicación de las Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género” (Faúndez, y otros, 2017)*

*“el desarrollo del Modelo Antecedente IGUALA llegó a 100 empresas entre los años 2007 y 2012, la implementación y/o certificación en la Norma chilena NCh3262-2012 ha convocado a 18 empresas entre el 2012 y el 2017” (Faúndez, y otros, 2017)*

### 6.3.2 Representación del Marco Interpretativo Complementario

Del análisis de códigos y categorías realizado anteriormente se propone la siguiente representación para el Marco Interpretativo Complementario.

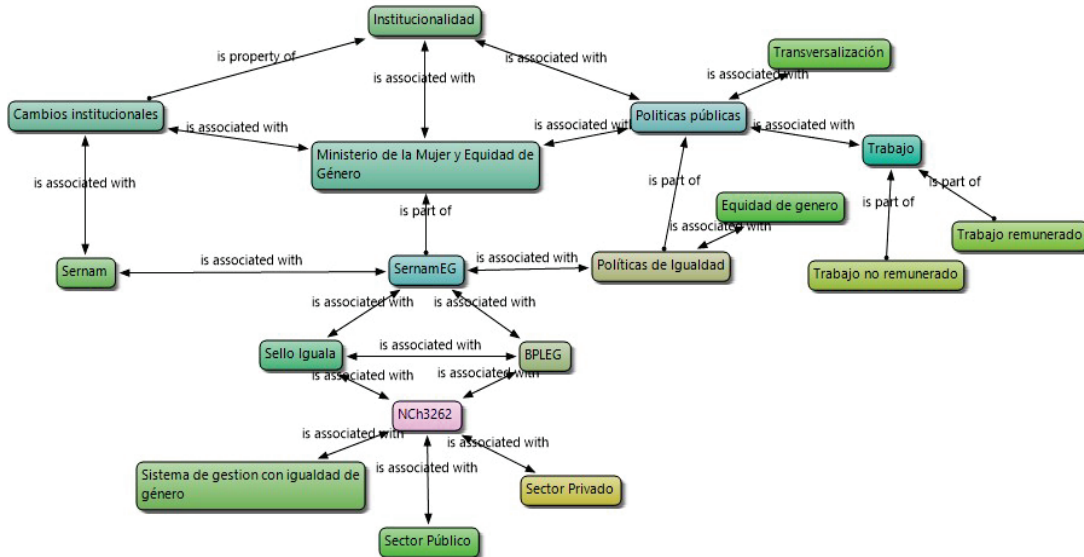


Figura 12. Marco Interpretativo Complementario vista en red

Esta representación permite relacionar los aspectos que están involucrados en el objeto de estudio analizado, complementa la información en cuanto características y propiedades del contexto institucional del marco de análisis. Este marco se basa en la institucionalidad como marco central del análisis, categorizándolo como super-código compuesto por 3 ámbitos principales, las políticas públicas y su relación con las mujeres y el trabajo, los cambios institucionales que han marcado el desarrollo de estas políticas y la institucionalidad referente a la materia, como lo son actualmente el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género y el SERNAMEG.

Se destaca la relación de la categoría central de este análisis, el Programa de Buenas Prácticas Laborales y Trabajo Decente para la Equidad de Género con los marcos interpretativos de diagnóstico y pronóstico que se desarrollaron en este capítulo. Los principales apuntan a la discriminación y división sexual del trabajo analizadas en las barreras de género en el ámbito laboral del marco interpretativo de diagnóstico. De la misma manera la conciliación laboral, familiar y personal con la corresponsabilidad, pilares del diagnóstico realizado.

## 7 CONCLUSIONES Y REFLEXIONES

---

La desigualdad de género en el ámbito laboral es un problema público con múltiples dimensiones, interpretaciones y significados, los que convergen en la configuración de una política pública que tenga como objetivo dar respuesta a esta problemática. Desde la cual se plantea la interrogante que da sentido a esta investigación ¿Cuáles son los marcos interpretativos del programa de Buenas Prácticas Laborales y Trabajo Decente para la Equidad de Género (BPLEG)?

El primer objetivo específico de la investigación se propuso mostrar el desarrollo histórico sobre la temática de género a nivel internacional y nacional, lo cual se llevó a cabo elaborando un marco referencial que constata los antecedentes históricos en materia de género y laboral, como las políticas públicas relacionadas a estas.

En el segundo objetivo específico de la investigación se propuso Indicar el marco normativo internacional y nacional en materia laboral de género, para lo que se recopilaron los instrumentos internacionales de esta materia, incluyendo convenios, conferencias convenciones y normas de carácter internacional. Para el marco legislativo internacional se recopilaron las leyes relacionadas a la materia.

El tercer objetivo específico de la investigación propuso describir la institucionalidad nacional en materia de género, para lo cual se describieron los antecedentes institucionales en la materia y el actual marco institucional en el cual se encuentra inmerso el programa de Buenas Prácticas Laborales y Trabajo Decente para la Equidad de Género.

El desarrollo del cuarto objetivo específico de la investigación propuso relacionar e identificar códigos presentes en los documentos seleccionados, para lo cual se utilizó el software atlas. ti para codificar los textos y así obtener códigos que permitieran un análisis simplificado del marco estudiado.

El quinto objetivo específico de la investigación se propuso determinar los marcos interpretativos de diagnóstico y pronóstico del programa de buenas prácticas laborales y trabajo decente para la equidad de género, para lo que se analizaron los códigos y las citas elaboradas previamente a través del modelo planteado y los procesos de codificación abierta, axial y selectiva.

El sexto objetivo específico de la investigación se propuso establecer relaciones entre los marcos interpretativos determinados, para lo cual se elaboró un marco complementario que permitirá generar un marco de referencia en cuanto a la institucionalidad citada. Durante este proceso se utilizaron técnicas de codificación axial y selectiva principalmente.

El objetivo general de este estudio plantea analizar los marcos interpretativos del programa de buenas prácticas laborales y trabajo decente para la equidad de género y en su relación con los resultados obtenidos se pudieron identificar tres marcos interpretativos: El primero se relaciona con el diagnóstico del problema y se orienta a las barreras que se enfrentan las mujeres en el ámbito laboral; el segundo marco relacionado al pronóstico de la situación se refieren a los cursos de acción que se deben tomar para el desarrollo de la igualdad de género en el ámbito laboral y se desarrolla a través de tres ámbitos principales: Conciliación laboral, familiar y personal, corresponsabilidad social e igualdad de derechos y el tercer marco interpretativo complementario que se relaciona a la institucionalidad en la materia estudiada en la que desarrollan los cambios institucionales y los componentes relacionados al programa de buenas prácticas.

**Marco de Diagnóstico:** El diagnóstico señala que el problema es la existencia de barreras de entrada y de permanencia en el trabajo femenino, la necesidad de implementar políticas públicas que enfrenten estas brechas y cambien los paradigmas culturales, cambios legislativos y sociales.

**Marco de Pronóstico:** En el marco de pronóstico se señalan las condiciones laborales, sociales y culturales que dificultan el progreso y desarrollo laboral de las mujeres y lo necesario para avanzar en estas materias como la Flexibilidad laboral, protección de la maternidad y paternidad, corresponsabilidad social y en la crianza, mayor diversidad en organizaciones y promoción femenina en cargos de alta dirección.

**Marco Complementario:** El marco complementario se compone de la institucionalidad de las políticas públicas relacionadas a la transversalización del enfoque de género. Se destaca la reducción de desigualdades, fortalecimiento de la institucionalidad, baja difusión de políticas, desigualdades presentes en el trabajo no remunerado, las antiguas limitaciones institucionales del SERNAM, la creación del nuevo ministerio y su paso a SERNAMEG.

El análisis policy frames realizado sobre los marcos interpretativos del “Programa de Buenas Prácticas Laborales y Trabajo Decente para la Equidad de Género” identificados a través del análisis de una selección de textos tratan el asunto de una manera coherente en

cuanto al diagnóstico de la problemática. La atribución del problema se enfoca en los paradigmas sociales que perpetúan las discriminaciones y brechas de género lo que concuerda con el diagnóstico realizado a través de las interpretaciones del problema.

El marco dominante al nivel del diagnóstico aborda el problema de las barreras en el ámbito del trabajo, principalmente a través de tres dimensiones claves en las que se desarrollan las desigualdades. El marco interpretativo de pronóstico se configura a través de acciones que permiten dar respuestas a las problemáticas identificadas desde las capacidades del programa en su actuar.

El principal marco dominante en el nivel del pronóstico apunta a la corresponsabilidad, entendida en los ámbitos sociales del cuidado del hogar y de los hijos; esto sin duda representa que las intenciones de la política en cuestión es realizar un cambio social en la conducta de los hombres y no de las mujeres lo cual es una señal importante de que las políticas están apuntando en el sentido correcto al poner énfasis en los hombres, los cuales en parte son causantes de las desigualdades de género.

El marco complementario permite vislumbrar el papel fundamental que ha jugado la institucionalidad en la materia, apunta principalmente a las relaciones que se provocan en el marco de las políticas públicas de esta materia. Se destaca el fortalecimiento de las políticas de transversalización que han permitido el desarrollo de programas como el estudiado y herramientas útiles para fomentar el enfoque de género en todos los ámbitos. El desarrollo de políticas públicas en torno a la desigualdad de género en los múltiples ámbitos en los que se representa, requiere un rango mayor en la Administración Pública, para que obedezcan a políticas de Estado y no sean dependientes de los gobiernos de turno. Es con esa síntesis que se resumen los cambios institucionales que han permitido el fortalecimiento de las políticas públicas y construyen el marco institucional actual.

La pregunta de investigación en el presente estudio era “¿Cuáles son los marcos interpretativos del programa de Buenas Prácticas Laborales y Trabajo Decente para la Equidad de Género? Dicha pregunta fue construida como un supuesto, y se desarrolló a través de una serie de preguntas que guiaron esta investigación.

Tras haber sometido a prueba el objeto de estudio a través de las preguntas guía, se evidencio la existencia de marcos interpretativos presentes en el programa y que le dan sustento a la problemática. En base a los resultados alcanzados con la investigación realizada,

existe suficiente información para demostrar la existencia de los tres marcos que se identificaron.

El aporte que realiza esta tesis es al desarrollo de la investigación de políticas públicas desde una perspectiva diferente a las investigaciones de carácter cuantitativo y económico que dominan en la academia actualmente. También se contribuye desde una perspectiva teórica, revelando los significados y visiones de distintos ámbitos sobre el diseño de la política estudiada y las interpretaciones que sustentan su implementación.

Esta investigación fue desarrollada de forma minuciosa intentando abarcar la mayor parte de los aspectos posibles que se relacionan con el problema y la política pública estudiada. Sin embargo, los resultados habrían sido de mejor calidad en el caso de haber concretado las entrevistas.

Una propuesta es dar continuidad al estudio de la política pública analizada dadas las múltiples interpretaciones que se pudieron analizar. Sería relevante contar con estudios, de mayor tiempo y profundidad que pudieran ampliar las interpretaciones abordadas, considerando actores políticos, académicos y miembros de la sociedad civil. Que debido a las características de esta investigación no se pudieron abordar.

## REFERENCIAS

---

- Aguirre, D. (17 de diciembre de 2018). *Solo 12 compañías se han certificado en normativa que promueve la inclusión de género en las empresas desde 2012*. Obtenido de Economía y Negocios online: <http://bit.ly/EyN1218>
- Álvarez, G. (Noviembre de 2018). *Jeannette von Wolfersdorff: "Las brechas de género en el mundo bursatil siguen siendo muy relevantes*. Obtenido de La Tercera: <http://bit.ly/LaTercera1>
- Avendaño, M. (2017). *Análisis policy frames de la política pública de prevención y control del vih/sida en Chile*. Obtenido de <http://bit.ly/TesisFrames>
- Bachelet, M. (2014). *Mensaje N°16-362*. Obtenido de Programa de gobierno Presidenta Michelle Bachelet 2014-2018: <http://bit.ly/Mensaje16362>
- BID. (2006). *La política de las políticas publicas. En progreso economico y social en America Latina*. Washintong: Editorial Planeta.
- Bonilla, M., & López, A. (2016). *Ejemplificación del proceso metodológico de la teoría fundamentada*. Obtenido de Scielo: <http://bit.ly/Groundedtheory>
- Briones, G. (2002). *Metodología de la investigación cuantitativa en las ciencias sociales*. Obtenido de Metodología de la investigación: <http://bit.ly/MetodoBriones>
- Buquet, A. (2015). *Una mirada a las políticas de igualdad de género en el mundo*. Obtenido de Foreign Affairs: <http://bit.ly/Igualdadgenero>
- Bustelo, M., & Lombardo, E. (2005). "Mainstreaming" de género y análisis de los diferentes "marcos interpretativos" de las políticas de igualdad en Europa: el proyecto MAGEEQ. *Aequalitas: Revista jurídica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*, 17, 15-26. Obtenido de Dialnet: <http://bit.ly/Mageeq>
- Bustelo, M., & Lombardo, E. (2005). "Mainstreaming" de género y análisis de los diferentes "marcos interpretativos" de las políticas de igualdad en Europa: el proyecto MAGEEQ. *Aequalitas: Revista jurídica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*, 17, 1-12. Obtenido de Dialnet: <http://bit.ly/Mageeq>
- Bustelo, M., & Lombardo, E. (2006). Los 'marcos interpretativos' de las políticas de igualdad en Europa: Conciliación, Violencia y desigualdad de género en la política. *Revista Española de Ciencia Política*. Num 14, 117-140.

- Bustelo, M., & Lombardo, E. (2007). ¿Que hay debajo de la alfombra de las políticas de igualdad? Un análisis de marcos interpretativos en España y Europa. *Políticas de Igualdad en España y Europa*, 11-35.
- CEDAW. (1979). *Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*. Obtenido de United Nations: <http://bit.ly/CEDAWUN>
- CEPAL. (2001). *Panorama Social de America Latina*. Obtenido de CEPAL: <http://bit.ly/PanoramaSocial01>
- CEPAL. (2009). *Panorama Social de América Latina*. Obtenido de CEPAL: <http://bit.ly/PanoramaSocialCEPAL>
- CEPAL. (Marzo de 2017). *Estrategia de Montevideo*. Obtenido de Agenda Regional de Género en el Marco del Desarrollo Sostenible 2030: <http://bit.ly/AgendaRegional>
- CEPAL. (s.f.). *Comision Economica para America Latina y el Caribe*. Recuperado el 17 de Noviembre de 2018, de Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe: <http://bit.ly/ConferenciaRegional>
- ComunidadMujer. (2017). *10 propuestas de género para un Chile sostenible*. Obtenido de Comunidad Mujer: <http://bit.ly/Comunidadmujer10>
- ComunidadMujer. (2018). *Informe GET 2018: Género, Educación y Trabajo. Avances, contrastes y retos de tres generaciones*. Obtenido de ComunidadMujer: <http://bit.ly/IGET2018>
- Corporación Humanas. (2017). *Percepciones de las Mujeres sobre su situación y condiciones de vida en Chile 2017*. Obtenido de Humanas: <http://bit.ly/EncuestaH>
- Creswell, J. (1998). *Qualitative inquiry and research design: choosing among five traditions*. California: Sage Publications.
- Daeren, L. (2001). *Enfoque de género en la economía-laboral. El estado del arte en America Latina y el Caribe*. Obtenido de CEPAL: <http://bit.ly/DaerenCEPAL>
- De Beauvoir, S. (1949). *El Segundo Sexo*. Francia. Obtenido de <http://bit.ly/Segundosexo>
- Departamento de Derecho internacional. (1995). *Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer*. Obtenido de <http://bit.ly/BelemDopara>

- Díaz, P. (2012). *El género de la transición. Una historia de las políticas públicas con perspectiva de género en los gobiernos de la Concertación*. Obtenido de Repositorio UChile: <http://bit.ly/DiazRubio>
- Díaz, P. (2014). *Igualdad de género y rol del Estado: la línea base de la administración Piñera*. Santiago de Chile: Fundación Equitas Cambio de paradigma.
- ECOSOC. (2002). *Gender Mainstreaming. An Overview*. New York: United Nations.
- Eltit, D. (1994). *Crónica del sufragio femenino en Chile*. Santiago de Chile: Servicio Nacional de la Mujer.
- Espada, A. M. (Enero de 2012). *La discriminación de la Mujer a través del Sexismo Lingüístico en el Imaginario Colectivo*. Obtenido de Universidad Rafael Landívar: <http://bit.ly/EspadaAna>
- Espino, A. (2011). Trabajo y género: un viejo tema, ¿nuevas miradas? *Nueva Sociedad*, 232, 87-102.
- Faúndez, A., Peyrín, C., & Weinstein, M. (2017). *Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal en las Empresas*. Obtenido de Ministerio de la Mujer y Equidad de Género: <http://bit.ly/Sernam17>
- Faúndez, A., Weinstein, M., Hidalgo, C., Dupré, E., Jiménez, C., & Quiroz, S. (2017). *Estudio "Caracterización de Acciones de Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género (BPLEG), desarrolladas en organizaciones públicas y privadas del país"*. Obtenido de SernamEG: <http://bit.ly/EBPLEG>
- Fisher, F. (2003). *Reframing public policy: Discursive politics and deliberative practices*. Oxford: Oxford university Press. Obtenido de Oxford University Press: <http://bit.ly/RefFisher>
- Fonseca, C., & Quintero, M. (2009). La Teoría Queer: la de-construcción de las sexualidades periféricas. *Sociológica*, 24 (69), 43-60.
- Gálvez, T. (2001). *Aspectos económicos de la Equidad de Género*. Obtenido de CEPAL: <http://bit.ly/Galvez01>
- Godoy, L., & Mladinic, A. (2009). Estereotipos y Roles de Género en la Evaluación Laboral y Personal de Hombres y Mujeres en Cargos de Dirección. *Psykhé*, 18(2), 51-64. Obtenido de Scielo: <http://bit.ly/Godoy09>

- Goffman, E. (1974). *Frame Analysis: An essay on the organization of experience*. Boston: Northeastern University Press.
- Goffman, E. (2006). *Los marcos de la experiencia*. (J. L. Rodríguez, Trad.) Madrid: Siglo XXI de España editores.
- Guzmán, V. (2011). *Procesos político – institucionales e igualdad de género. Chile 1980-2010*. Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona.
- Gúzman, V., & Salazar, R. (1993). *Los problemas de género en el debate de las políticas públicas*. Santiago de Chile: CIEPLAN.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta ed.). Mexico D.F: McGRAW-HILL.
- INE. (2018). *Atlas de Género*. Obtenido de Instituto Nacional de Estadística: <http://bit.ly/AtlasGenero>
- IPS. (2017). *IPS saluda al Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género en su primer año*. Obtenido de <http://bit.ly/IPSMMEG>
- Kirkwood, J. (1986). *Ser política en Chile: las feministas y los partidos*. Santiago de Chile: Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales.
- Kraft, M., & Furlong, S. (2012). *Public policy: Politics, analysis, and alternatives*. Estados Unidos: University of Wisconsin-Green Bay. Obtenido de Cq Press: <http://bit.ly/Kraft06>
- Lombardo, E. (2005). Desigualdad de género en la política: un análisis de los marcos. *VII Congreso Español de Ciencia Política y de la Administración*, 60-65.
- López, S. (2007). *La comprensión de los problemas como artefactos sociales. Aportaciones del Análisis de los Marcos Interpretativos*. Valencia: VIII Congreso Español de Ciencia Política y de la Administración.
- Lopez, S. (2007). *La comprensión de los problemas como artefactos sociales. Aportaciones del Análisis de los Marcos Interpretativos*. Valencia: VIII Congreso Español de Ciencia Política y de la Administración.
- López, S. (2011). ¿Cuáles son los marcos interpretativos de la Violencia de género en España? *Revista española de Ciencia política*, 25, 11-30.
- Lopez, S. (2011). ¿Cuáles son los marcos interpretativos de la Violencia de género en España? Un análisis Constructivista. *Revista española de Ciencia política*, 11-30.

- Lupica, C. (2015). *Instituciones laborales y políticas de empleo: Avances estratégicos y desafíos pendientes para la autonomía económica de las mujeres*. Obtenido de CEPAL: Serie Asuntos de Género: <http://bit.ly/Lupica>
- Maluenda, J. (2015). Conflictos y convergencias entre los policy frame sobre reinserción social de varones privados de libertad en Chile: Periodo 2012-2013. *Revista de Estudios Criminológicos y Penitenciarios*, 15-36.
- Marques-Pereira, B. (5 de Junio de 2008). *L'accès des femmes à l'espace public : du local au national, de l'international au transnational. L'exercice de la responsabilité publique et les rapports de genre en Amérique latine*. Obtenido de Nuevo Mundo: <http://bit.ly/Mpereira>
- Martin, M. (2012). *El cambio en el Sistema de Protección Social en Chile: un análisis de policy frames*. Obtenido de Sociedad de Políticas Públicas: <http://bit.ly/MartinFrames2012>
- Martin, M. (2012). *El cambio en el Sistema de Protección Social en Chile: un análisis de policy frames*. Obtenido de Tercer Encuentro de la Sociedad Chilena de Políticas Públicas: <http://bit.ly/MartinFrames2012>
- Martin, M. (2013). *¿Nuevos rumbos en el sistema de previsión social? Continuidades y cambios en Chile desde el Policy Frame Analisis*. Obtenido de Tesis en Red: <http://bit.ly/MartinFrames13>
- Maurizio, R. (Junio de 2010). *Enfoque de género en las instituciones laborales y las políticas del mercado de trabajo en América Latina*. Santiago: División de Desarrollo Económico de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Obtenido de Naciones Unidas CEPAL.
- Mayorga, A. (2014). *Atlas. Ti 7 en español*. Obtenido de Facultad de Ciencias Económicas Universidad Nacional de Colombia: <http://bit.ly/AtlasTi14>
- McAdam, D., McCarthy, J., & Mayer, Z. (1996). *Comparative perspectives on social movements: Political opportunities, mobilizing structures, and cultural framings*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Meltsner, A. (1992). *La Factibilidad Política y el Análisis de las Políticas*. Mexico: L. Aguilar.
- Meza, C. (2018). Discriminación laboral por género: una mirada desde el efecto techo de cristal. *Equidad Desarro*, 32, <http://bit.ly/Meza2018>.

Ministerio de Desarrollo Social. (2015). Ley 20820 de 8 de marzo de 2015. Santiago , Chile.

Ministerio de Interior. (1991). Ley 19023 de 3 de enero de 1991. Santiago, Chile.

Ministerio de Justicia. (1998). Ley 19.585 de 26 de octubre de 1998. Santiago, Chile.

Ministerio de Justicia. (2005). Ley 19.325 de 7 de ocyubre de 2005. [Violencia Intrafamiliar]. Santiago, Chile.

Ministerio de Relaciones Exteriores. (1979). Decreto 789 de 9 de diciembre de 1979. Santiago, Chile.

Ministerio del Trabajo y Previsión Social. (1997). Ley 19.505 de 25 de julio de 1997. Santiago, Chile.

Ministerio del Trabajo y Prevision Social. (1998). Ley de 9 de noviembre de 1998. Santiago, Chile.

Ministerio del Trabajo y Previsión Social. (2000). Ley 19670 de 15 de abril de 2000. Santiago, Chile.

Ministerio del Trabajo y Previsión Social. (2005). Ley 20.005 de 18 marzo de 2005. Santiago, Chile.

Ministerio del Trabajo y Previsión Social. (2009). Ley 20.336 de 3 de abril del 2009. Santiago, Chile.

Ministerio del Trabajo y Previsión Social. (2009). Ley 20.399 de 23 de noviembre de 2009. Santiago, Chile.

Ministerio del Trabajo y Previsión Social. (2011). Ley 20.545 de 6 de octubre de 2011. Santiago, chile.

Ministerio del Trabajo y Previsión Social. (2012). Ley 20.166 de 12 d efebrero de 2012. Santiago, Chile.

Ministerio del Trabajo y Previsión Social. (2012). Ley 20.607 de 30 de julio de 2012. Santiago, Chile.

Ministerio del Trabajo y Previsión Social. (2017). Ley 21063 de 28 de diciembre de 2017. Santiago, Chile.

Ministerio Publico. (2017). *Estadísticas enero-marzo 2017*. Obtenido de Fiscalia de Chile: <http://bit.ly/Estadisticasfiscalia>

- Miyares, A. (1848). El manifiesto de Seneca Falls. *Revista Leviatán*, 75, 74-75.
- MMEG. (noviembre de 2016). *Séptimo informe periódico que los Estados partes debían presentar en 2016 ante el CEDAW Chile*. Obtenido de planderechoshumanos: <http://bit.ly/Cedaw16>
- MMEG. (2017). *Directora Nacional del SernamEG se reunió con ejecutivos de entel para abordar el Programa Buenas Prácticas Laborales y Trabajo Decente para la Igualdad de Género*. Obtenido de <http://bit.ly/Dsernameg>
- MMEG. (s.f.). *Misión y funciones*. Obtenido de <http://bit.ly/MSernamEG>
- Mora, C. (2013). *La desigualdad en Chile: la continua relevancia del género*. Santiago: Universidad Alberto Hurtado.
- Moraga, E. (17 de Octubre de 2018). *Los cambios legislativos en equidad de género*. Obtenido de La Tercera: <http://bit.ly/Latercera1>
- Moreno, T. (20 de Diciembre de 2018). *La mitad invisible: mujeres y el trabajo*. Obtenido de Ciper Chile: <http://bit.ly/Ciper18>
- Nash, M., & Tavera, S. (1994). *Experiencias desiguales: conflictos sociales y respuestas colectivas (siglo XIX)*. Madrid: Síntesis. Obtenido de Google Books: <http://bit.ly/Nash94>
- OCAC. (2015). *Encuesta 2015: ¿Está Chile dispuesto a sancionar el Acoso Callejero?* Obtenido de Observatorio Contra el Acoso Callejero: <http://bit.ly/OAC2015>
- OEA. (1994). *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención De Belem Do Para"*. Obtenido de OEA Departamento de derecho penal: <http://bit.ly/BelemDopara>
- OIT. (1951). *Convenio sobre igualdad de remuneración*. Obtenido de Organizacion Internacional del Trabajo: <http://bit.ly/C100OIT>
- OIT. (1958). *Convenio sobre la discriminación*. Obtenido de Organizacion Internacional del Trabajo: <http://bit.ly/C111OIT>
- OIT. (1981). *Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares*. Obtenido de Organizacion Internacional del Trabajo: <http://bit.ly/C156OIT>
- OIT. (2004). *Organizacion Internacional del Trabajo*. Recuperado el 27 de Noviembre de 2018, de ¿Que es el Trabajo Decente?: <http://bit.ly/TDOIT>

- OIT. (2017). *Panorama Laboral 2017 America Latina y el Caribe*. Lima: Oficina Regional para America Latina y el Caribe.
- OIT. (s.f.). *Convenios y recomendaciones*. Recuperado el 06 de Diciembre de 2018, de Organizacion Internacional del Trabajo: <http://bit.ly/CyROIT>
- ONU Mujeres. (2015). Obtenido de Conferencias mundiales sobre la mujer: <http://bit.ly/Conferenciasmslm>
- Osborne, R., & Molina, C. (2008). Evolución del concepto de género. *Empiria. Revista de Metodología de las Ciencias Sociales*, 15, 147-182.
- Pérez, M. (2007). *Implementación e Instrumentación de Políticas Públicas en su Dimensión Regional y Local*. Obtenido de Sociedad de politicas publicas: <http://bit.ly/Perez07>
- Piñuel, J. (2002). *Epistemología, metodología y técnicas*. Obtenido de Universidad Complutense de Madrid: <http://bit.ly/Pinuel2002>
- PNUD. (2014). *Guía para organizaciones: Empresas libres de violencia: Prevención, detección, atención y sanción de la violencia basada en género y el acoso sexual y laboral*. Obtenido de <http://bit.ly/EmpresasPNUD>
- PNUD. (s.f.). *OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE*. Obtenido de OBJETIVO 5: IGUALDAD DE GÉNERO: <http://bit.ly/PNUDIgualdad>
- Rebolledo, L. (2014). Aportes de los estudios de Género a las ciencias sociales. *Antropologías del Sur*, 1, 65-80.
- Red Chilena contra la Violencia hacia las Mujeres. (29 de 11 de 2018). *Registro de Femicidios año 2018*. Obtenido de Red Chilena contra la Violencia hacia las Mujeres: <http://bit.ly/2GjMcyZ>
- Rein, M., & Schon, D. (1993). *Reframing policy discourse*. Obtenido de The Argumentative turn in policy analysis and planning: <http://bit.ly/Fisher993>
- Rein, M., & Schon, D. (1994). *Frame reflection*. New York: Basic Books. Obtenido de Toward the resolution of intractable policy controversies: <http://bit.ly/ShonFrame95>
- Rodríguez, L. (2018). Políticas de inclusión en México: un análisis de marcos a la iniciativa “todos a la escuela”. *Rev Mad*, 18, 38-56.
- Roth, A. N. (2007). *Políticas públicas: Formulación, implementación y evaluación*. Bogotá: Ediciones Aurora.

- Schön, D., & Rein, M. (1995). *Frame Reflection: Toward the Resolution of Intractable Policy Controversies*. Basic Books.
- Scott, J. (1990). Historia y género. En J. Amelang, & M. Nash, *Las mujeres en la Europa moderna y contemporánea* (págs. 1053-1075). Barcelona: Alfons El Magnanim.
- SERNAM. (2011). *Plan de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres*. Obtenido de Servicio Nacional de la Mujer: <http://bit.ly/PlanIgualdad11>
- SERNAM. (2014). *Estructura de Restricciones a la Participación Laboral y a la Autonomía Económica de las Mujeres: Estudio orientado a Mejorar las Políticas de Equidad de Género*. Obtenido de <http://bit.ly/EstudioSernam>
- SERNAM. (2014). *Informe nacional Chile 20° Aniversario plataforma de Beijing*. Obtenido de CEPAL: <http://bit.ly/Beijing14>
- SERNAM. (2015). *Diagnostico al Modelo de Intervención Área Mujer y Trabajo, SERNAM*. Obtenido de <http://bit.ly/DiagnosticoSernam>
- SERNAM. (2015). *Guía para la formación de Agentes de Igualdad*. Obtenido de Ministerio de la Mujer y Equidad de Género: <http://bit.ly/Agentesdeligualdad>
- SERNAMEG. (2017). *Balance de Gestion Integral año 2017*. Obtenido de Ministerio de la Mujer y la Equidad de género: <http://bit.ly/SERNAMEG17>
- SERNAMEG. (2018). *Programa Buenas Practicas Laborales y Trabajo Decente para la Equidad de Género*. Obtenido de Ministerio de la Mujer y Equidad de Género: <http://bit.ly/FBPLEG>
- Shook, E., & Sweet, J. (2018). *Getting to equal 2018*. Obtenido de Accenture: <http://bit.ly/Accenture18>
- Silveira, S. (2000). *Políticas públicas de equidad de género en el trabajo en los países del Cono Sur*. Obtenido de <http://bit.ly/Silveira00>
- Snow, D., Rochford, B., Worden, S., & Benford, R. (1986). Frame alignment processes, micromobilization, and movement participation. *American sociological review*, 464-481.
- Stoffel, S. (15 de Febrero de 2008). L'institutionnalisation au service de l'autonomie des féministes chiliennes. *Recherches féministes*, 20(2), 37-59. Obtenido de Recherches féministes: <http://bit.ly/Stoffel08>

- Strauss, A., & Corbin, J. (2002). *Bases de la investigación cualitativa. Técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada*. Obtenido de Diversidad Local: <http://bit.ly/StrausCorbin>
- Subirats, J. (2008). *Análisis y Gestión de políticas públicas*. Barcelona: Ariel.
- Tassedá, V. (2013). Democracia en el país y en la casa. Reflexión y activismo feminista durante la dictadura de Pinochet. *Revista de historia y pensamiento de género*, 8, 96-117.
- Triandafyllidou, A., & Fotiou, A. (1998). *Sustainability and Modernity in the European Union: A Frame Theory Approach to Policy-Making*. Obtenido de Sociological Research Online: <http://bit.ly/Triandafyllidou>
- United Nations. (2009). *UN Women*. Obtenido de La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer: <http://bit.ly/CEDAWUn>
- United Nations. (2018). *United Nations Human Rights Office of the High Commissioner*. Obtenido de COMMITTEE ON THE ELIMINATION OF DISCRIMINATION AGAINST WOMEN: <http://bit.ly/OhChR>
- Valcárcel, A. (2001). *La memoria colectiva y los retos del feminismo*. Obtenido de CEPAL: <http://bit.ly/Valcarcel01>
- Valenzuela, L. (14 de Diciembre de 2018). *Chile tras la Ola Feminista: ¿Qué hicieron las empresas locales en 2018 por la equidad de género?* . Obtenido de Publimetro: <http://bit.ly/Publimetro1>
- Varela, N. (2005). *Feminismo para principiantes*. Barcelona: Edic. B.
- Verloo, M. (2005). Mainstreaming gender equality in Europe. A critical frame analysis approach. *The Greek Review of Social Research*, 117, 11-34.
- Verloo, M. (2007). *Contested Gender Equality and Policy Variety in Europe: Introducing a Critical Frame Analysis Approach*. New York: CEU PRESS. Obtenido de Researchgate: <http://bit.ly/Verloo07>
- Vivar, C., Arantzamendi, M., López, O., & Gordo, C. (2010). *La Teoría Fundamentada como Metodología de Investigación Cualitativa en Enfermera*. Obtenido de Scielo: <http://bit.ly/2S0Ru3v>
- World Economic Forum . (2018). *Global Gender Report 2018*. Obtenido de World Economic Forum : <http://bit.ly/Gap18>

## ANEXOS

---

### Lista de todos los objetos Atlas.ti

---

UH: Analisisdetextos

File: [C:\Users\Patri\OneDrive\Escritorio\Analisisdetextos.hpr7]

Edited by: Patricio

Date/Time: 2019-01-15 02:28:49

---

### UH

---

Analisisdetextos

### Documentos primarios

---

P 1: Informe CEDAW 2016 {21}

P 2: Informe Beijing 2015 {37}

P 3: Plan de Igualdad y Oportunidades 11-20 {51}

P 4: Propuestas para un Chile Sostenible {20}~

Comment:

Documento de ComunidadMujer con 10 propuestas de género

El enfoque sera Trabajo-Mujer

Primer analisis realizado

P 5: Informe XI conferencia sobre la mujer Chile 2010 {0}

P 6: Estudio BPLEG SernamEG {69}~

Comment:

Estudio desarrollado por un equipo consultor al programa de buenas practicas laborales de sernameg

Primer analisis realizado

P 7: Igualdad de genero y conciliacion laboral en empresas {77}~

Comment:

Estudio desarrollado por un equipo consultor

Primer analisis realizado

P 8: Chile tras la Ola Feminista ¿Qué hicieron las empresas locales en 2018 por la equidad de género {18}~

Comment:

primer analisis realizado

P 9: Solo 12 compañías se han certificado en normativa que promueve la inclusión de género en las empresas desde 2012 {10}~

Comment:

Primer analisis realizado

P10: Los cambios legislativos en equidad de género {9}~

Comment:

Primer analisis realizado

P11: Jeannette von Wolfersdorff: "Las brechas de género en el mundo bursátil siguen siendo muy relevantes" {4}~

Comment:

Primer analisis realizado

P12: Getting to Equal 2018: Creando una cultura donde todos prosperen. {29}~

Comment:

Primer analisis realizado

P13: La mitad invisible: mujeres y el trabajo no remunerado {12}~

Comment:

Primer analisis realizado

P14: BGI Semameg 2017 {22}

## Citas

---

- 1:1 En este proceso el MMEG está d.. (3:1623-3:1834)
- 1:2 En este proceso el MMEG está d.. (3:1623-3:1835)
- 1:3 el diseño, coordinación y eval.. (3:2016-3:2293)
- 1:4 el Estado de Chile reconoce qu.. (3:2334-3:2643)
- 1:5 Desde el momento de su creació.. (3:2725-3:3192)
- 1:6 el 20 de marzo de 2015 se publ.. (4:227-4:514)
- 1:7 l nuevo ministerio, el que act.. (4:672-4:977)
- 1:8 Con el propósito de transversa.. (4:983-4:1335)
- 1:9 La ley N° 20.820 que Crea el M.. (10:3210-10:3953)
- 1:10 La ley N° 20.545 modificó las .. (11:103-11:551)
- 1:11 La ley N° 20.761 que extiende .. (11:561-11:855)
- 1:12 La ley N° 20.820 que Crea el M.. (11:862-11:1297)
- 1:13 Subsistema de Protección Integ.. (11:1366-11:1725)
- 1:14 Desde 2015 a la fecha el SERNA.. (11:1968-11:3043)
- 1:15 La participación de las mujere.. (20:882-20:1215)
- 1:16 El 27 de octubre de 2014 fue p.. (20:1245-20:1949)
- 1:17 Respecto a la aplicabilidad de.. (20:2678-20:2971)
- 1:18 El 29 de agosto 2016 S.E. la P.. (21:25-21:687)
- 1:19 En nuestro país existen más de.. (21:737-21:1399)
- 1:20 el "Programa Buenas Prácticas .. (21:3063-21:3641)
- 1:21 objetivo es permitir a las org.. (22:80-22:629)
- 2:1 El fortalecimiento de los Meca.. (11:2408-11:2732)
- 2:2 Con el objetivo de transversal.. (11:3335-11:3626)
- 2:3 y por otra parte, la creación .. (12:220-12:427)
- 2:4 SERNAM ha elaborado tres Plane.. (12:431-12:698)
- 2:5 Otro logro alcanzado dice rela.. (14:1768-14:2379)
- 2:6 Otro avance dentro del mismo á.. (14:2568-14:2774)
- 2:7 se ha progresado en la visibil.. (14:2788-14:3119)
- 2:8 Otro avance es la ampliación d.. (15:1296-15:1722)
- 2:9 Un adelanto sustancial es la c.. (15:1725-15:1971)
- 2:10 La organización debe estar act.. (15:1974-15:2489)
- 2:11 Las áreas que aborda la Norma .. (15:2493-15:3579)
- 2:12 mediante la Ley N° 20.545 se c.. (16:147-16:663)

2:13 El importante aumento de la ta.. (19:1269-19:1655)

2:14 El mercado laboral permanece f.. (19:1943-19:2308)

2:15 En materia de brecha salarial,.. (19:2311-19:2790)

2:16 Según información administrati.. (20:137-20:589)

2:17 Adicionalmente, pese a que se .. (20:595-20:1001)

2:18 en los próximos años se buscar.. (20:1110-20:1649)

2:19 Actualmente, las materias prop.. (21:828-21:1324)

2:20 Si bien los avances que el SER.. (21:1328-21:2095)

2:21 Por otra parte, la estructura .. (21:2099-21:2359)

2:22 Para enfrentar el desafío de s.. (21:2362-21:3071)

2:23 De los resultados del Gender G.. (22:1495-22:1838)

2:24 Programa Buenas Prácticas Labo.. (42:410-42:728)

2:25 Promueve las BPL con Equidad d.. (42:730-42:1189)

2:26 Uno de los ejes del trabajo en.. (43:137-43:489)

2:27 el desafío central en este tie.. (43:503-43:952)

2:28 ¿Cómo se ha logrado este aumen.. (43:957-43:1291)

2:29 Por otra parte, se han tomado .. (43:1295-43:1934)

2:30 Para enfrentar el desafío de s.. (47:2181-47:2882)

2:31 Se adoptará una definición jur.. (59:210-59:530)

2:32 Se ampliará la participación l.. (61:443-61:640)

2:33 Se reducirá la brecha salarial.. (61:955-61:1142)

2:34 Se desarrollarán políticas de .. (61:1147-61:1327)

2:35 Se reformulará el Código del T.. (61:1332-61:1534)

2:36 Se crearán mecanismos que aseg.. (61:1539-61:1799)

2:37 Se promulgará el proyecto de l.. (61:1805-61:2073)

3:1 Iniciamos así el periodo impul.. (4:531-4:744)

3:2 . \_\_\_\_\_ | \_ - \_ | \_\_\_\_\_ | ! ! ! \_ .. (10:63-10:348)

3:3 " \_ - . \_\_\_\_\_ ! \_ & \_ ! \_ # \_\_\_\_\_ .. (12:54-12:263)

3:4 "& \_\_\_\_\_ "&0 \_\_\_\_\_ "& \_\_\_\_\_ .. (13:1-13:449)

3:5 ! \_ & \_ ! \_ # \_\_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ " \_ .. (11:432-11:655)

3:6 " \_ - \_ " \_\_\_\_\_ 4 \_\_\_\_\_ .. (13:497-13:747)

3:7 & \_\_\_\_\_ " \_ - \_ " 0" \_ + \_\_\_\_\_ .. (13:1716-13:2091)

3:8 "& \_\_\_\_\_ ") \_\_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ ) \_\_\_\_\_ .. (14:296-14:727)

3:9 " \_ & \_\_\_\_\_ " \_ - \_\_\_\_\_ ! \_ + \_\_\_\_\_ .. (14:1544-14:1678)

3:10 " "&"&" ) " &.. (14:1681-14:2047)  
 3:11 & @\* & "\*" ! \_.. (15:180-15:556)  
 3:12 4 0" "& % \_.. (15:1528-15:2004)  
 3:13 " " \* ! & & " ) . \_.. (15:2008-15:2163)  
 3:14 - " " " " \_.. (16:1-16:102)  
 3:15 "- "\$ / "& & \_.. (20:636-20:1055)  
 3:16 ! " "% " ! " \_.. (21:4-21:174)  
 3:17 + 4 " 0".. (21:1607-21:1919)  
 3:18 & - ) "& " ! \_.. (21:1924-21:2472)  
 3:19 ! & " 0 "& " .. (22:1-22:405)  
 3:20 - & " & \_.. (22:1628-22:1825)  
 3:21 ! ! - & % .. (22:2294-22:2585)  
 3:22 " ! " - " ! \_.. (23:46-23:266)  
 3:23 ! ( ) "& " \_.. (23:270-23:586)  
 3:24 ! " \* "& " - \_.. (23:1207-23:1506)  
 3:25 " % "& & \_.. (23:1509-23:1676)  
 3:26 "& + & / \_.. (23:1680-23:1912)  
 3:27 "& + & ! & 0.. (23:1915-23:2339)  
 3:28 " ) & \$ \_.. (24:389-24:668)  
 3:29 - " & " \_.. (25:457-25:779)  
 3:30 & +1" " ! & " ! , - \_.. (28:511-28:1143)  
 3:31 ! " \_.. (30:118-30:528)  
 3:32 " ! " "\$ !& ! " \_.. (34:779-34:1071)  
 3:33 \$ " % " ! " - \_.. (34:1239-34:1443)  
 3:34 " ! & " ! \_.. (35:1-35:172)  
 3:35 ! & ! # # " .. (37:39-37:231)  
 3:36 ) 4 # \* ! \_.. (37:470-37:679)  
 3:37 \$ ! " ! " \_.. (37:913-37:1278)  
 3:38 A - "% "& \_.. (37:1605-37:1921)  
 3:39 , 6 "& \_.. (37:1926-37:2503)  
 3:40 , 6 "& \_.. (37:1926-37:2505)  
 3:41 & " ! & ) \_.. (37:2508-37:2631)  
 3:42 % "& "\$ "& - \$ \_.. (40:17-40:171)  
 3:43 " \_ & " " ) & "\$ \_.. (41:199-41:563)

3:44 / \_ "& \_ & \_ - 1 \_\_\_\_\_ "& \_\_\_\_\_ \_" .. (41:566-41:895)

3:45 & \_ + \_\_\_\_\_ - \$ \_ & \_ & \_ & \_ .. (42:22-42:339)

3:46 + \_\_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ .. (42:1845-42:2514)

3:47 "& ! \_ \$ \_ \* \_ " \_\_\_\_\_ "" \_ .. (43:1-43:463)

3:48 "+ \_ ! \_\_\_\_\_ & \_\_\_\_\_ . \_\_\_\_\_ # .. (43:1136-43:1376)

3:49 " \_\_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ " \_ 0" \_\_\_\_\_ + \_ & \_ ! .. (43:466-43:741)

3:50 & \_ + \_\_\_\_\_ ! \_\_\_\_\_ & \_ ) \_\_\_\_\_ .. (43:1380-43:1676)

3:51 "& \_ " \_\_\_\_\_ \* \_ ! \_ " \_ - \_\_\_\_\_ .. (44:1-44:346)

4:1 Nuestro país aspira a contar c.. (2:388-2:804)

4:2 Como lo indican los organismos.. (2:808-2:986)

4:3 Asimismo, un reciente estudio .. (2:989-2:1273)

4:4 En ComunidadMujer pensamos que.. (2:1937-2:2274)

4:5 La respuesta a esas interrogan.. (2:1502-2:1932)

4:6 Para que ocurran muchas de las.. (5:92-5:311)

4:7 Si bien las mujeres han avanza.. (5:314-5:604)

4:8 se ha ido produciendo una evol.. (5:647-5:814)

4:9 el cuidado de los hijos e hija.. (5:861-5:1217)

4:10 El Código del Trabajo, en el T.. (5:1220-5:1822)

4:11 El actual Artículo 203 estable.. (6:3788-6:4337)

4:12 Barrera de acceso al mercado l.. (6:5409-6:6025)

4:13 Causal de brecha salarial, a l.. (6:6029-6:6314)

4:14 Hacer extensivo el derecho a s.. (7:3845-7:3940)

4:15 Para introducir el menor númer.. (7:3945-7:4623)

4:16 Contar con financiamiento esta.. (9:3355-9:3913)

4:17 Desde una perspectiva de la co.. (9:3919-9:4284)

4:18 Derecho exclusivo al postnatal.. (9:4288-9:5549)

4:19 Igualar el derecho de cuidado .. (9:5556-9:6164)

4:20 Incorporación de cuotas de gén.. (10:3271-10:4001)

6:1 , la desigualdad de género se .. (4:750-4:1074)

6:2 Estudio que permita visibiliza.. (4:1646-4:2043)

6:3 En Chile, los altos niveles de.. (6:1073-6:1275)

6:4 En el ámbito laboral, por ejem.. (6:1278-6:1489)

6:5 Esta cifra, además de hacer re.. (6:1600-6:1864)

6:6 las mujeres ocupadas, desocupa.. (6:1972-6:2271)

- 6:7 Asimismo, tal como lo muestra .. (7:1044-7:1234)
- 6:8 Todo lo anterior puede explica.. (7:2336-7:2508)
- 6:9 Estas diferencias se traducen .. (7:2511-7:3043)
- 6:10 Es así como, en el ámbito de l.. (7:3046-7:3271)
- 6:11 El SernamEG implementó entre l.. (8:173-8:363)
- 6:12 modelo diseñado por el SernamE.. (8:399-8:574)
- 6:13 las organizaciones se comprome.. (8:816-8:1403)
- 6:14 las/os trabajadoras/es de las .. (8:2262-8:2511)
- 6:15 El compromiso para el aumento .. (9:285-9:442)
- 6:16 El empeño para lograr equipos .. (9:447-9:598)
- 6:17 La realización de actividades .. (9:605-9:787)
- 6:18 El desarrollo de iniciativas p.. (9:794-9:946)
- 6:19 La implementación de acciones .. (9:952-9:1121)
- 6:20 La ampliación del postnatal ma.. (9:1126-9:1223)
- 6:21 La implementación de una jorna.. (9:1329-9:1381)
- ~6:22 Entre las acciones ejecutadas .. (@724-@415)

Comment:

Acciones de empresas que implementaron el modelo IGUALA

- 6:23 El Modelo Antecedente IGUALA, .. (9:1384-9:1570)
- 6:24 Dicha Norma establece los requ.. (9:1574-9:1802)
- 6:25 Incorporación de manera transv.. (11:805-11:936)
- 6:26 Estas políticas (como descanso.. (11:987-11:1312)
- 6:27 Organizaciones de mujeres. Se .. (11:1318-11:1556)
- 6:28 Cabe destacar la mayor presenc.. (11:1598-11:2000)
- ~6:29 Por otra parte, entre las medi.. (11:2004-11:2685)

Comment:

Medidas difíciles de implementar

- 6:30 Cambios en los estereotipos de.. (11:2182-11:2250)
- 6:31 Aumento de cargos directivos o.. (11:2256-11:2312)
- 6:32 Política de igualdad de género.. (11:2318-11:2368)
- 6:33 Disminución de la brecha salar.. (11:2375-11:2431)
- 6:34 Capacitación en temas de géner.. (11:2445-11:2475)

- 6:35 Redistribución y contratación .. (11:2489-11:2544)
- 6:36 Cambios en el uso del tiempo l.. (11:2558-11:2614)
- 6:37 nfraestructura adecuada para f.. (11:2629-11:2678)
- 6:38 Cabe mencionar, que a juicio d.. (11:2689-11:2974)
- 6:39 se han producido procesos rele.. (12:462-12:705)
- 6:40 Ello se expresa fundamentalmen.. (12:708-12:906)
- 6:41 Particularmente, existe un rec.. (12:911-12:1186)
- ~6:42 Es así, como mientras el desar.. (12:2208-12:2445)

Comment:

Alcance de ambos modelos

IGUALA: 100 empresas, durante 2007 y 2012

NCh3262: 18 empresas 2012 y 2017

- 6:43 Norma es un proceso bastante m.. (12:2500-12:3045)
- 6:44 Por otra parte, se identifica .. (13:260-13:1097)
- 6:45 No obstante, es importante con.. (13:1101-13:1469)
- 6:46 Es decir, la Norma chilena NCh.. (13:1474-13:2034)
- 6:47 Buenas Prácticas Laborales con.. (13:1626-13:2034)
- 6:48 (selección, desarrollo de carr.. (13:1726-13:1815)
- 6:49 (diagnóstico, capacitación, se.. (13:1858-13:1897)
- 6:50 estructura orgánica que debe l.. (13:1904-13:2032)
- ~6:51 Sin embargo, y a pesar de habe.. (13:2037-13:2569)

Comment:

NCh es mas facil de implementar en empresas grandes

- 6:52 La Norma por su complejidad y .. (13:2573-13:2988)
- 6:53 De todas maneras llama la aten.. (13:2992-13:3397)
- 6:54 en este estudio se constata qu.. (15:557-15:984)
- 6:55 Entre las asociaciones empresa.. (15:987-15:1154)
- 6:56 a través de diversos estudios .. (15:1156-15:1513)
- 6:57 es necesario que la Igualdad d.. (15:1681-15:1853)
- 6:58 a partir de la publicación de .. (16:614-16:731)
- 6:59 El SernamEG es reconocido como.. (16:212-16:1141)
- 6:60 Por otra parte, la creación de.. (16:1145-16:2284)
- 6:61 Las principales recomendacione.. (17:194-17:289)
- 6:62 Fortaleciendo su presencia púb.. (17:292-17:383)

6:63 Publicar un Documento de Refer.. (17:386-17:523)  
6:64 Vincular la Norma chilena NCh3.. (17:527-17:686)  
6:65 Vincular el Sello Iguala-Conci.. (17:689-17:836)  
6:66 Fortalecer e impulsar la vincu.. (17:840-17:1165)  
6:67 Generar una línea de trabajo q.. (17:1169-17:1582)  
6:68 Fortalecer el papel de los sin.. (17:1608-17:1727)  
6:69 Para el sector público, fortal.. (17:2006-17:2171)  
7:1 Si observamos la tasa de parti.. (6:1220-6:1749)  
7:2 Diversos estudios plantean que.. (6:1751-6:2174)  
7:3 La inserción laboral de hombre.. (7:1283-7:1700)  
7:4 La segregación horizontal, de .. (7:1704-7:2250)  
7:5 Por un lado, se verifica una m.. (8:889-8:1270)  
7:6 El grado de escolaridad del co.. (8:1274-8:1883)  
7:7 En otras palabras, en promedio.. (8:1887-8:2169)  
7:8 para las mujeres, el nivel de .. (8:2193-8:2459)  
7:9 A su vez, el promedio de años .. (8:2464-8:2737)  
7:10 A través de las Encuestas de U.. (9:248-9:477)  
7:11 el cuidado es una responsabili.. (9:772-9:1112)  
7:12 Esta organización social del c.. (9:1115-9:1672)  
7:13 Las brechas salariales refiere.. (9:1781-9:2312)  
7:14 En Chile, la Nueva Encuesta Su.. (9:2315-9:2861)  
7:15 En particular, las mujeres son.. (10:184-10:740)  
7:16 Este fenómeno concentra a las .. (10:743-10:1005)  
7:17 Algunas mujeres han roto la br.. (10:1223-10:1521)  
7:18 Según el Mapa de Género y Elit.. (10:1525-10:1929)  
7:19 Las dificultades para concilia.. (10:3563-10:3922)  
7:20 Históricamente, las tareas dom.. (12:474-12:756)  
7:21 Históricamente, las tareas dom.. (12:474-12:983)  
7:22 En ese marco, existe todavía e.. (12:986-12:1428)  
7:23 Según un estudio que realizaro.. (12:1593-12:1886)  
7:24 "cuanto menos colaboran los ho.. (12:1988-12:2599)  
7:25 Esto implica que en los países.. (12:2601-12:2787)  
7:26 Las de secuencia alternan los .. (12:3055-12:3551)  
7:27 El tercer tipo de conciliación.. (12:3807-12:4198)

7:28 Las de secuencia alternan los .. (12:3055-12:3342)  
7:29 es importante destacar los esf.. (13:150-13:506)  
7:30 La prevalencia de estas situac.. (13:555-13:696)  
7:31 . El estudio señala que los co.. (13:828-13:983)  
7:32 Existen prácticas de discrimin.. (13:2937-13:3155)  
7:33 Acoso laboral: "toda conducta .. (13:3244-13:3527)  
7:34 El 80% de las y los trabajador.. (13:3772-13:3956)  
7:35 Acoso Sexual: el que una perso.. (14:249-14:499)  
7:36 Un 80% de las denuncias mostra.. (15:650-15:1269)  
7:37 Uno de los efectos más dramáti.. (15:1276-15:1707)  
7:38 Al respecto, el país ha suscri.. (15:1969-15:2201)  
7:39 la incorporación de la igualda.. (19:140-19:544)  
7:40 la igualdad de género se convi.. (19:570-19:878)  
7:41 Así, a mayor diversidad se con.. (19:1499-19:1848)  
7:42 Siguiendo la reflexión desarro.. (19:1854-19:2182)  
7:43 Uno de los principales resulta.. (19:2255-19:2912)  
7:44 establecimiento de reglas clar.. (20:130-20:330)  
7:45 Las asociaciones y los grupos .. (20:391-20:861)  
7:46 Muchas empresas desarrollan es.. (20:1994-20:2328)  
7:47 El Sistema de Gestión de Calid.. (20:2395-20:2738)  
7:48 El Sistema de Gestión de Calid.. (20:3379-20:3619)  
7:49 El impacto de la participación.. (21:731-21:1313)  
7:50 En la Región de América Latina.. (23:130-23:662)  
7:51 Estos Programas constituyen un.. (23:672-23:1045)  
7:52 la estrategia empresarial de m.. (23:1063-23:1498)  
7:53 Metas de cambio del paradigma.. (23:2097-23:2567)  
7:54 Metas de cambio en la estructu.. (24:133-24:628)  
7:55 Metas de reducción de brechas:.. (24:634-24:828)  
7:56 A nivel de diseño, estos siste.. (24:831-24:1054)  
7:57 Se inicia con la elaboración d.. (24:1056-24:1413)  
7:58 Algunos Sistemas de Certificac.. (24:1417-24:1590)  
7:59 Entre los años 2007 y 2012, el.. (24:2355-24:2926)  
7:60 El año 2011, SERNAM acuerda co.. (24:2929-24:3505)  
7:61 La Norma chilena NCh3262 se ba.. (24:3976-24:4197)

7:62 La NCh3262-2012 Sistema de ges.. (25:3672-25:4251)  
7:63 Este proceso se encuentra, ade.. (25:448-25:1058)  
7:64 En síntesis el proceso de impl.. (25:1960-25:2704)  
7:65 Ámbitos de la igualdad de géne.. (26:2171-26:3320)  
7:66 Detección de brechas respecto .. (26:2242-26:2470)  
7:67 Gestión de RR.HH en No discrim.. (26:2475-26:2621)  
7:68 Identificar medidas de Concili.. (26:2626-26:2686)  
7:69 Difusión y promoción del ejerc.. (26:2792-26:2905)  
7:70 Infraestructura: instalaciones.. (26:2910-26:3035)  
7:71 Ambiente de trabajo: prejuicio.. (26:3041-26:3320)  
7:72 Para implementar Norma chilena.. (28:130-28:784)  
7:73 La empresa debe adherir a la p.. (30:2315-30:2475)  
7:74 Permite a la empresa concretar.. (30:2480-30:2694)  
7:75 Contiene el respeto a la integ.. (30:2699-30:3172)  
7:76 Contiene el principio de igual.. (30:3177-30:3860)  
7:77 importa tener en cuenta que mu.. (31:465-31:703)  
8:1 las cifras muestran que la bre.. (1:996-1:1287)  
8:2 mundo laboral, a primera vista.. (1:528-1:885)  
8:3 "Falta muchísimo, lo interesan.. (2:272-2:817)  
8:4 Para empujar el cambio cultura.. (2:821-2:1343)  
8:5 La herramienta creada por el M.. (2:1346-2:1935)  
8:6 De acuerdo al Ministerio de la.. (2:1959-2:2377)  
8:7 Nuestro foco parte por permiti.. (3:273-3:489)  
8:8 La lista de empresas también i.. (3:493-3:870)  
8:9 Tenemos la convicción de que l.. (3:875-3:1122)  
8:10 En el caso de la minera, el pr.. (3:1125-3:1350)  
8:11 A nivel comunicacional, Codelc.. (3:1353-3:2024)  
8:12 Un objetivo pendiente para est.. (3:2047-3:2285)  
8:13 umentar la participación de mu.. (4:320-4:450)  
8:14 Por su parte, en Codelco las m.. (4:454-4:715)  
8:15 "Independiente de la certiaecac.. (4:719-4:1037)  
8:16 Si bien no tienen la multidime.. (4:1061-4:1464)  
8:17 En Chile la IPG cuenta con 120.. (4:1468-4:1925)  
8:18 "Es súper valorable que muchas.. (4:1929-4:2166)

- 9:1 A seis años de su puesta en ma.. (1:402-1:687)
- 9:2 Sin embargo, datos entregados .. (1:1159-1:1600)
- 9:3 La ministra (s) de la cartera,.. (1:1605-1:1853)
- 9:4 Problemas de difusión sostenid.. (1:1856-1:2574)
- 9:5 No obstante, Cuevas dice que y.. (1:2577-1:2949)
- 9:6 na de estas es Accenture Chile.. (1:2953-1:3482)
- 9:7 Una de estas es Accenture Chil.. (1:2952-1:3482)
- 9:8 Si bien no existen beneficios .. (1:3486-1:3798)
- 9:9 La directora ejecutiva de Muje.. (2:382-2:757)
- 9:10 Estamos trabajando en conjunto.. (2:1036-2:1512)
- 10:1 A pesar de que se han realizad.. (3:85-3:349)
- 10:2 Las propuestas legislativas no.. (3:352-3:597)
- 10:3 Es por este motivo que es clav.. (4:661-4:898)
- 10:4 "Es importante desvincular est.. (4:902-4:1282)
- 10:5 Para lograr este cambio, es cl.. (4:1286-4:1754)
- 10:6 Otro aspecto clave es avanzar .. (5:703-5:918)
- 10:7 Se debe reformar el artículo 6.. (5:922-5:1266)
- 10:8 los salarios en las empresas d.. (5:1350-5:1657)
- 10:9 es necesario mejorar las polít.. (5:1714-5:1892)
- 11:1 En Chile aún hay una mínima re.. (4:76-4:619)
- 11:2 Los equipos necesitan diversid.. (4:687-4:908)
- ~11:3 En este sentido, es relevante .. (5:378-5:978)

Comment:

Apunta a los responsables del problema

IMPORTANTE

- 11:4 Las brechas de género en el mu.. (5:1023-5:1275)
- 12:1 es cuatro veces más probable q.. (3:444-3:684)
- 12:2 Un ambiente que confía en los .. (4:1101-4:1246)
- 12:3 Políticas y prácticas compatib.. (4:925-4:1069)
- 12:4 Se sabe que las mujeres progre.. (5:379-5:593)
- 12:5 Si bien existen una cantidad d.. (5:744-5:1038)
- 12:6 La cultura laboral no puede cu.. (6:1-6:327)
- 12:7 La diversidad de género es una.. (6:545-6:815)
- 12:8 Se alienta a los hombres para .. (6:1020-6:1082)

12:9 El trabajo virtual/remoto está.. (6:1296-6:1368)  
12:10 a organización proporciona cap.. (6:1375-6:1479)  
12:11 Los empleados pueden trabajar .. (6:1599-6:1682)  
12:12 os empleados se sienten cómodo.. (6:1689-6:1789)  
12:13 En los ambientes donde los 40 .. (8:406-8:728)  
12:14 Según los datos recabados de i.. (9:539-9:977)  
12:15 La cultura se establece desde .. (11:565-11:736)  
12:16 existen casi tres veces más mu.. (11:763-11:981)  
12:17 Aumentar el porcentaje de muje.. (11:1029-11:1136)  
12:18 las mujeres progresan cuando e.. (11:1565-11:1756)  
12:19 Si no se juzga a las mujeres p.. (13:1146-13:1302)  
12:20 Se deben crear — y respaldar —.. (13:1026-13:1142)  
12:21 lgunas políticas que apuntan a.. (13:556-13:1008)  
12:22 a participación en una red de .. (14:395-14:620)  
12:23 Adoptar una acción completa pa.. (14:1560-14:1802)  
12:24 Las compañías y organizaciones.. (17:447-17:653)  
12:25 Es casi 10 veces más probable .. (17:903-17:1225)  
12:26 La tecnología que ayuda a los .. (17:1230-17:1746)  
12:27 Las compañías deben implementa.. (17:1884-17:2603)  
12:28 El acoso y la discriminación s.. (18:1969-18:2217)  
12:29 Casi un tercio de los hombres .. (18:2222-18:2734)  
13:1 La ola feminista observada en .. (2:752-2:1148)  
13:2 En esta columna abordaremos la.. (2:1151-3:143)  
13:3 El trabajo no remunerado compr.. (3:146-3:438)  
13:4 La comprensión de esta realida.. (3:635-3:926)  
13:5 La existencia y perpetuación d.. (3:930-3:1160)  
13:6 La romantizacióndel trabajo no.. (3:1163-3:1643)  
13:7 al posicionar el trabajo no re.. (4:6-4:206)  
13:8 Todas las mujeres (y hombres) .. (4:446-4:696)  
13:9 en la encuesta CASEN, que es l.. (4:834-4:1362)  
13:10 El tiempo utilizado en el trab.. (5:268-5:715)  
13:11 el trabajo no remunerado total.. (6:882-6:1157)  
13:12 Terminar con la negación de la.. (7:352-7:710)  
14:1 El Ministerio de la Mujer y la.. (4:125-4:618)

- 14:2 Nuestro Ministerio, actuando c.. (4:621-4:870)
- 14:3 En tanto, mediante la modifica.. (4:874-4:1354)
- 14:4 En octubre de 2016, a través d.. (5:204-5:801)
- 14:5 Por otra parte, en virtud del .. (6:256-6:657)
- 14:6 hemos impulsado acciones y med.. (7:880-7:1204)
- 14:7 Otro desafío de este Ministeri.. (9:1196-9:1935)
- 14:8 El Servicio Nacional de la Muj.. (11:77-11:636)
- 14:9 Durante el año 2017, el Servic.. (11:1188-11:1906)
- 14:10 Otro logro para la autonomía e.. (13:990-13:1281)
- 14:11 A nivel de las organizaciones .. (13:1376-13:1742)
- 14:12 Uno de los principales retos q.. (15:654-15:1342)
- 14:13 Para el año 2022. requerimos n.. (15:1346-15:1956)
- 14:14 Avanzar en la consideración de.. (15:2881-15:3336)
- 14:15 En el marco del objetivo estra.. (21:2157-21:2691)
- 14:16 Línea de trabajo en Buenas Prá.. (31:572-31:1088)
- 14:17 esta línea de trabajo aborda e.. (31:1107-31:1589)
- 14:18 Durante el periodo 2017 esta l.. (31:1594-31:1908)
- 14:19 Un total de 12 organizaciones .. (31:2035-31:2727)
- 14:20 Esta norma que se traduce en u.. (32:51-32:326)
- 14:21 Durante el 2017, un total de 5.. (32:330-32:541)
- 14:22 Por su parte. un total de 8 or.. (32:545-32:1192)

## Códigos

---

- Acceso a oportunidades {4-1}
- Acoso laboral {9-1}
- Acoso sexual {9-1}
- Agenda Publica {1-3}
- Ambiente laboral {6-1}
- Ambito privado {2-0}
- Ambito público {2-0}
- Autonomia economica {8-1}
- Barreras de género ambito laboral {10-4}

BPLEG {17-3}  
Brecha salarial {28-2}  
Brechas de género {27-2}  
Cambio cultural {35-2}  
Cambios institucionales {11-4}  
Capacitacion {5-1}  
Capacitación en género {4-1}  
Conciliación de vida laboral, familiar y personal {23-2}  
Condiciones de trabajo {4-5}  
Corresponsabilidad parental {7-1}  
Corresponsabilidad social {10-5}  
Cuidado de los hijos {10-3}  
Cultura de igualdad {3-1}  
Desigualdad de género {13-1}  
Discriminacion {21-6}  
Diversidad de género {3-2}  
División sexual del trabajo {7-6}  
Educación {8-3}  
Equidad de genero {7-1}  
Estereotipos {11-1}  
Familia {1-0}  
Flexibilidad laboral {11-1}  
Gestión {5-4}  
Gestión de personas {9-1}  
Igualdad de derechos {9-4}  
Igualdad de género {30-4}  
Igualdad de Oportunidades {21-4}  
Infraestructura adecuada {6-3}  
Institucionalidad {12-3}  
Marco legislativo {26-0}  
Mejor clima laboral {2-1}  
Ministerio de la Mujer y Equidad de Género {10-4}  
Movimiento Feminista {3-3}  
NCh3262 {38-9}

Organizaciones {2-2}  
Organizaciones de mujeres {3-1}  
Participación en cargos de dirección {25-1}  
Participación laboral femenina {24-1}  
Permiso postnatal {14-1}  
Perspectiva de género {1-3}  
Políticas públicas {11-5}  
Políticas de Igualdad {20-3}  
Posicionamiento de la empresa {1-1}  
Prejuicios culturales {2-1}  
Protección de la maternidad {15-2}  
Red de mujeres {1-0}  
Relaciones de género {1-0}  
Responsabilidades domesticas {12-1}  
Rol de cuidado {5-1}  
Rol de proveedor {2-1}  
Sala cuna {9-1}  
Sector Privado {23-1}  
Sector Público {7-1}  
Segregación horizontal {4-1}  
Segregación vertical {6-2}  
Sello Iguala {7-3}  
Sernam {11-2}  
SernamEG {9-5}  
Sistema de gestion con igualdad de género {12-2}  
Trabajo {1-4}  
Trabajo domestico {2-1}  
Trabajo no remunerado {17-1}  
Trabajo remunerado {13-1}  
Transversalización {9-1}  
Violencia {3-3}

## **Memo**

---

"Empresas juegan un rol clave" {1-0 Comentario} - Patricio

Comment:

en la cita se recalca el rol que el gobierno le da a las empresas por sobre a otro actor

Ambitos que el BPLEG {1-0 Comentario} - Patricio

Comment:

Se nombran distintos ambitos sobre los cual se han implementado estrategias, tanto en Chile como en otros paises.

Antecedente y politicas de género {1-0 Comentario} - Patricio

Comment:

la cita permite la reflexion sobre las politicas publicas en la materia, y el complejo desafio para la norma actual, en el contexto de la voluntad politica.

Estudio BPLEG {1-0 Comentario} - Patricio

Comment:

Establece como objetivo de este estudio sobre el programa BPLEG:

Contribuir al conocimiento y difusion de experiencias

Favorecer cambios culturales

Igualdad de género en el ambito laboral

Norma y desconocimiento {1-0 Comentario} - Patricio

Comment:

En la cita se afirma el desconocimiento de la norma y lo atrasado que el pais se encuentra en esta materia

Nota de investigacion N°1 {0-0 Comentario} - Patricio

Comment:

De lo analizado hasta ahora en el contraste del documento oficial, al medio de prensa en el cual se extraen citas sobre lo que dicen los actores, se visibilizan ciertos enfoques a la hora de abordar la igualdad.

En los documentos de la norma, en las recomendaciones se habla de fortalecer los vínculos con las personas de las empresas y organizaciones, que sea exigencia de los sindicatos la incorporación de la norma a la empresa, sin embargo, en lo expresado en textos y citas de actores del gobierno se puede entender que el enfoque de ellos es la empresa, entendida como gerencia y viendo a la norma como un sistema de control de gestion en ámbito de género.

Políticas y Equidad {1-0 Comentario} - Patricio

Comment:

En la cita se realiza el valor de las políticas de equidad de género para modificar las estructuras que sustentan la desigualdad

Problemas sobre la norma y contraste internacional {1-0 Comentario} - Patricio

Comment:

En la cita se habla sobre problemas de difusión y diversificación, también del contraste internacional realizado por comunidad mujer, en la cual se habla de compras públicas

Sobre el trabajo doméstico {1-0 Comentario} - Patricio

Comment:

En esta cita se evidencia la mayor carga de responsabilidades domésticas de la mujer, por sobre el hombre.

### **Familias de documento primario**

---

Documentos Oficiales (4)

Medios de prensa (5)

Think Tank (4)

### **Familias de códigos**

---

Marco interpretativo 1 (16)

Marco interpretativo N°1 (15)

### **Vistas de red**

---

Marco interpretativo N°1 (15)

Marco interpretativo N°2 (18)

Marco interpretativo N°3 (18)

Policy Frame (54)

### **Vínculos código**

---

Acceso a oportunidades <is associated with> Igualdad de Oportunidades

Acoso laboral <is associated with> Violencia

Acoso sexual <is associated with> Violencia

Agenda Publica <is associated with> Cambios institucionales  
Ambiente laboral <is associated with> Condiciones de trabajo  
Autonomía económica <is associated with> Igualdad de derechos  
Barreras de género ambito laboral <is associated with> Discriminacion  
Barreras de género ambito laboral <is associated with> Educación  
Barreras de género ambito laboral <is part of> Desigualdad de género  
BPLEG <is associated with> NCh3262  
BPLEG <is associated with> Sello Iguala  
BPLEG <is associated with> SernamEG  
Brecha salarial <is part of> Brechas de género  
Cambio cultural <is associated with> Corresponsabilidad social  
Cambios institucionales <is property of> Institucionalidad  
Capacitación <is associated with> NCh3262  
Capacitación en género <is associated with> NCh3262  
Conciliación de vida laboral, familiar y.. <is associated with> Igualdad de género  
Condiciones de trabajo <is associated with> Conciliacion de vida laboral, familiar y..  
Corresponsabilidad parental <is associated with> Cuidado de los hijos  
Corresponsabilidad social <is associated with> Cuidado de los hijos  
Corresponsabilidad social <is associated with> Igualdad de género  
Corresponsabilidad social <is associated with> Perspectiva de género  
Cultura de igualdad <is associated with> Cambio cultural  
Diversidad de género <is associated with> Igualdad de derechos  
Diversidad de género <is associated with> Perspectiva de género  
División sexual del trabajo <is associated with> Barreras de género ambito laboral  
División sexual del trabajo <is associated with> Discriminacion  
Educación <is associated with> Brecha salarial  
Estereotipos <is associated with> Discriminacion  
Flexibilidad laboral <is associated with> Condiciones de trabajo  
Gestión <is associated with> NCh3262  
Gestión <is associated with> Sistema de gestion con igualdad de género..  
Gestión de personas <is associated with> Gestión  
Igualdad de derechos <is associated with> Igualdad de género  
Igualdad de derechos <is associated with> Igualdad de Oportunidades  
Infraestructura adecuada <is associated with> Condiciones de trabajo

Institucionalidad <is associated with> Ministerio de la Mujer y Equidad de Género..  
Mejor clima laboral <is associated with> NCh3262  
Ministerio de la Mujer y Equidad de Género.. <is associated with> Cambios institucionales  
Ministerio de la Mujer y Equidad de Género.. <is associated with> Políticas públicas  
Movimiento Feminista <is associated with> Agenda Publica  
Organizaciones <is associated with> Agenda Publica  
Organizaciones <is associated with> Movimiento Feminista  
Organizaciones de mujeres <is associated with> Movimiento Feminista  
Participación en cargos de dirección <is associated with> Igualdad de Oportunidades  
Participación laboral femenina <is associated with> Igualdad de Oportunidades  
Permiso postnatal <is associated with> Cuidado de los hijos  
Perspectiva de género <is associated with> Igualdad de género  
Políticas públicas <is associated with> Institucionalidad  
Políticas públicas <is associated with> Trabajo  
Políticas públicas <is associated with> Transversalización  
Políticas de Igualdad <is associated with> Equidad de género  
Políticas de Igualdad <is associated with> SernamEG  
Políticas de Igualdad <is part of> Políticas públicas  
Posicionamiento de la empresa <is associated with> Gestión  
Prejuicios culturales <is associated with> Discriminacion  
Protección de la maternidad <is associated with> Condiciones de trabajo  
Protección de la maternidad <is associated with> Infraestructura adecuada  
Responsabilidades domésticas <is associated with> División sexual del trabajo  
Rol de cuidado <is associated with> División sexual del trabajo  
Rol de proveedor <is associated with> División sexual del trabajo  
Sala cuna <is associated with> Infraestructura adecuada  
Sector Privado <is associated with> NCh3262  
Sector Público <is associated with> NCh3262  
Segregación horizontal <is associated with> División sexual del trabajo  
Segregación vertical <is associated with> Discriminacion  
Segregación vertical <is cause of> Educación  
Sello Iguala <is associated with> NCh3262  
Sernam <is associated with> Cambios institucionales  
Sernam <is associated with> SernamEG

SernamEG <is associated with> Sello Iguala  
SernamEG <is part of> Ministerio de la Mujer y Equidad de Géne..  
Sistema de gestion con igualdad de géner.. <is associated with> NCh3262  
Trabajo <is associated with> Brechas de género  
Trabajo doméstico <is associated with> Corresponsabilidad social  
Trabajo no remunerado <is part of> Trabajo  
Trabajo remunerado <is part of> Trabajo  
Violencia <is associated with> Discriminacion