

FREI 2010

POR UN PAÍS CON IGUALDAD DE GÉNERO BASES PROGRAMÁTICAS

Introducción

"El Gobierno de Eduardo Frei no permitirá retroceso alguno en los derechos y espacios ganados por las mujeres con el apoyo de los cambios legislativos y las políticas de los gobiernos de la Concertación, en particular por el Michelle Bachelet. En esta nueva etapa daremos el salto hacia la igualdad sustantiva de mujeres y hombres de todos los sectores sociales. Para ello eliminaremos barreras y discriminaciones de género que aún persisten y que impiden el protagonismo y desdibujan la capacidad de decisión de las mujeres en la vida laboral y política del país. En el Gobierno de Eduardo Frei Ruiz Tagle, avanzaremos hacia la corresponsabilidad de los hombres, las mujeres y la sociedad en las tareas de cuidado del grupo familiar que hasta hoy han recaído exclusivamente en las mujeres".

TEMAS PRIORITARIOS DESARROLLADOS POR ACUERDO ENTRE LOS PARTIDOS Y OCÉANOS AZULES

- 1.- Participación política y representación equilibrada entre hombres y mujeres, en todas las instancias de decisión.
- 2.- Fin de las brechas del mercado laboral y corresponsabilidad en las tareas del cuidado.
- 3.- Erradicación de la violencia de género.
- 4.- Garantizar los derechos sexuales y reproductivos.
- 5.- Igualdad efectiva, fortalecimiento de la Institucionalidad y transversalización de género en las políticas públicas.
- 6.- Educar para la igualdad de género y no discriminación

BASES PROGRAMÁTICAS CONSENSUADAS ENTRE OCÉANOS AZULES Y LOS PARTIDOS POLÍTICOS

1.- Participación política y representación equilibrada entre hombres y mujeres, en todas las instancias de decisión.

El actual sistema binominal, la elección indefinida, y el actual sistema de financiamiento público de campañas generan distorsiones que no sólo afectan al sistema democrático general, sino que también dificultan el aumento de la representación femenina: es decir, democratizar el sistema es una condición necesaria para la participación femenina en cargos de elección popular.

También los cargos de confianza presidencial tienen que dar cuenta de la pluralidad de nuestra sociedad. El sector público tiene que ser un ejemplo de equidad y no discriminación.

Propuestas prioritarias en esta materias

a) Apoyo decidido a la ley de de representación política equilibrada entre hombres y mujeres, en cargos de elección popular, proponiendo sanciones y haciendo más equilibrado el porcentaje de representación a lo que el proyecto actual propone.

Contenido del Proyecto

El proyecto de ley, reconociendo la igualdad garantizada en la Constitución y asumiendo que el derecho a la participación política lo tienen todas las personas, propone incorporar en nuestra legislación el concepto de “participación equilibrada de hombres y mujeres”, para lo cual plantea modificar diversos cuerpos legales que se detallan.

i. *Ley de Partidos Políticos.*

Consagra expresamente la obligación de éstos de velar para que en sus estatutos existan normas que propendan a incentivar la democracia interna, la igualdad de oportunidades para sus militantes hombres y mujeres y su participación equilibrada en cargos internos y responsabilidades públicas, al tiempo de resguardar dicho equilibrio en la formación y capacitación de militantes de ambos sexos para asumir y ejercer estos cargos y responsabilidades.

Se establece, además, que tanto los organismos internos del respectivo partido político, como sus candidaturas, no podrán estar conformadas en más de un 70% por personas de un mismo sexo, ya sea a nivel comunal en el caso de elecciones municipales o a nivel nacional en el de elecciones parlamentarias.

Esta mesa de trabajo propone que este porcentaje sea de un 60%. La experiencia internacional ha demostrado que los porcentajes mínimos terminan siendo un techo y no un piso. Aún cuando el 70% es un avance, no es el óptimo de una representación equilibrada, que en la práctica sólo entregaría un 30% de representación a las mujeres.

El control del cumplimiento de lo anterior respecto de los organismos internos corresponderá al respectivo Tribunal Supremo, salvo en lo que dice relación a su propia integración, caso en el cual se establece un reclamo ante el Tribunal Calificador de Elecciones. Por su parte, el control del cumplimiento en cargos de representación popular, queda entregada al Servicio Electoral de conformidad a las normas de la Ley N° 18.700.

Por último, se otorga a los partidos políticos un plazo fatal de 180 días para la adecuación de su estatuto, contado desde la promulgación del presente proyecto.

Ser explícito en el establecimiento de sanciones en caso de incumplimiento. Esta mesa propone que en caso de incumplimiento, el partido sea inhabilitado de inscribir candidaturas a elección popular.

ii. *Ley de Votaciones Populares y Escrutinios.*

Asimismo, y conciliando las normas anteriores referidas a la obligación de las colectividades políticas de asegurar la participación equilibrada en las candidaturas, se propone modificar la Ley de Votaciones Populares y Escrutinios, estableciendo que los partidos políticos o los pactos electorales no podrán incluir más de un 70% de personas de un mismo sexo en la declaración de sus candidaturas, bajo apercibimiento de rechazo de todas ellas por el Servicio Electoral, sin perjuicio de establecer, en tal evento, un plazo para adecuar la referida declaración. Se establece una norma que resguarda dicha proporción de género en caso de que sea necesario reemplazar uno o más candidatos.

Esta mesa de trabajo propone que este porcentaje sea de un 60%. La experiencia internacional ha demostrado que los porcentajes mínimos terminan siendo un techo y no un piso. Aún cuando el 70% es un avance, no es el óptimo de una representación equilibrada, que en la práctica sólo entregaría un 30% de representación a las mujeres.

Esta mesa propone ser explícitos que en caso de incumplimiento, el Tribunal Calificador de Elecciones rechace la lista completa de candidatos del partido infractor.

iii. *Ley de Municipalidades.*

Si bien las modificaciones anteriormente propuestas serían aplicables a las autoridades locales por remisión del artículo 105 de la Ley Orgánica Constitucional de Municipalidades, dado que existe en dicha Ley una norma expresa sobre la materia se propone modificar este cuerpo legal agregando una disposición que permita adecuar la declaración de candidaturas realizada por partidos políticos o pactos electorales y que fuere rechazada por el Servicio Electoral por no ajustarse a las normas de participación equilibrada, aplicable también a estas elecciones conforme lo dispone el inciso final del artículo 107 de esta Ley.

iv. *Ley de Gasto Electoral.*

Finalmente, se propone introducir una modificación a la Ley de Transparencia, Control y Gasto Electoral, que aumenten el aporte de recursos públicos a las candidatas y sus respectivos partidos políticos, de acuerdo al número de votos obtenidos, en el evento de resultar electas las candidatas mujeres.

b) Compromiso de establecer representación equilibrada en todos los cargos de designación presidencial. Si bien no se requiere precisar el número exacto, esto se entiende como un mínimo de relación de 40% - 60% (no sólo ministros)

2.- Fin de las brechas del mercado laboral y corresponsabilidad en las tareas del cuidado (hombres, mujeres y Estado).

Las mayores desigualdades y abusos contra la mujer se producen cuando ésta es dependiente económicamente. Ninguna medida de protección será suficiente ni reemplaza, por tanto, la autonomía real que le otorga un trabajo remunerado. A pesar de los avances logrados, la experiencia nos impulsa a reorientar el foco de las políticas públicas que se han realizado en esta materia, desde la compatibilización de roles que debe hacer la mujer a la corresponsabilidad social entre hombres, mujeres y Estado.

Hay que cambiar la visión y el eje, en virtud de la cual, la mujer para entrar al mercado laboral debe compatibilizar esto con el rol dentro de la familia, por una visión solidaria basada, en el principio de la igualdad donde prima la corresponsabilidad entre hombres y mujeres al interior de las familias y en el desarrollo productivo del país.

La consecuencia del enfoque de compatibilización de roles, que aparejan como solución la flexibilidad laboral, se traduce en menores ingresos y por tanto, en una disminución de su autonomía dentro de los hogares y finalmente, de los fondos previsionales. Por eso, no sólo es un tema cultural, sino que también afecta negativamente a la mujer en términos económicos y patrimoniales.

Principales Propuestas en esta materia

Existen en este ámbito, temas relacionados directamente con la empleabilidad, y otros que inciden, a través de factores sociales y culturales en las brechas laborales. La solución a estos últimos factores están ligados al concepto de corresponsabilidad. Ambos deben ser abordados.

I) Factores de empleabilidad:

a) Fortalecer las políticas que permiten la participación de las mujeres en el mercado laboral y ampliar los instrumentos de fomento productivo: Una condición previa es eliminar la potestad marital que aún subsiste en la administración de los bienes sociales y los de la mujer cuando ésta casada bajo el régimen de sociedad conyugal, que limitan a la mujer no sólo en su autonomía económica, sino también en su capacidad de emprendimiento.

- capacitación focalizada y apoyo en gestión destinados a mujeres
- incentivo a la contratación,
- becas de perfeccionamiento
- Mejorar acceso a créditos,
- capital semilla.

Como se desprende de las medidas anteriores, éstas apuntan tanto al empleo dependiente, pero también deben estar orientadas a fortalecer la capacidad empresarial de las mujeres.

b) Establecer un incentivo a la sindicalización femenina que le permitan fortalecer la posición de la mujer dentro de la empresa, con el objeto de lograr el cumplimiento de varias normas vigentes. Por ejemplo, es necesario la sindicalización para garantizar: ley que iguala remuneraciones, la propuesta de post natal familiar que se señala más adelante, reglamentos internos de acoso sexual, fortalecer permisos de paternidad y por enfermedad de hijos e incluir a los hombres en las políticas laborales sobre licencias y guarderías por cuidado de sus hijos (culturalmente los empleadores asumen que debe ser la madre)

II) Eliminación de brechas. Dela conciliación alacorresponsabilidad.

El enfoque de las políticas públicas y las iniciativas de género en el ámbito laboral, han tenido un fuerte acento en hacer compatible la vida familiar de la mujer y su participación en el mercado del trabajo. Sin embargo, este enfoque replica estructuras sociales que perjudican a la mujer, en cuanto a igualdad de oportunidades al enfrentar el mercado laboral. Es por ello que el concepto de corresponsabilidad, incluye la participación tripartita en las tareas de cuidado, es decir estas tareas deben ser asumidas por la mujer, el hombre y el Estado.

La maternidad no puede ser factor de discriminación o desventajas en materia laboral. Adicionalmente, las funciones de cuidado de enfermos, y de personas de la tercera edad, es ejercida comúnmente por mujeres. Las personas que realizan labores de cuidado en el ámbito familiar, se ven imposibilitadas de trabajar.

La corresponsabilidad en las tareas de cuidado, es un principio que involucra a hombres, mujeres y Estado, como encargados de las necesidades de vida de una persona dependiente, entendiéndose por ésta, aquella persona que necesitan ayuda para realizar las actividades básicas de la vida diaria.

Chile a avanzado en la prestación de cuidados de niñas y niñas, a través de la red de salas cunas. Sin embargo, la red de protección social debiera avanzar hacia proteger el derecho de las personas que no se puedan valer por sí mismas a ser atendidas por el Estado, garantizando una serie de prestaciones.

Es necesario para el éxito de esta medida, que su implementación sea a nivel local, de tal manera que los municipios deben ser dotados de recursos y facultades. Su aplicación a nivel local hace que tenga mejor llegada a los sectores económicos medios de la sociedad.

En países desarrollados, la red de cuidado ha tenido un positivo impacto sobre las tasas de participación laboral femenina, como así también sobre las tasas de natalidad.

a) Ampliar responsabilidad social del cuidado de los hijos/as a través de la ampliación del beneficio de la educación preescolar. Es decir, la corresponsabilidad familiar implica que las sala cuna puedan ser utilizadas por el padre o madre, y no sólo para mujer.

b) Ampliar el beneficio de sala cuna familiar a la clase media. Medidas (adicionales a la cobertura):

i) Otorgar la posibilidad que si la familia (tener en cuenta la diversidad familiar) quiere mejorar el servicio al que accede, pueda hacerlo agregando la diferencia económica que ello implica en otro establecimiento.

ii) Generar oferta de cuidado para las edades de niños/as entre 2 y 4 años, que hoy no existe.

c) Generar la oferta pública de recintos de cuidado para enfermos y tercera edad. Ampliación de la red social: propuesta prioritaria.

d) Desarrollar sistemas que permitan la valorización del trabajo doméstico así como de su reconocimiento a la sociedad. Es decir, visibilizar y valorizar el trabajo no remunerado que realizan las mujeres en el hogar y las tareas de cuidado que permitan establecer mecanismos de redistribución social y previsional.

e) Post natal familiar de 6 meses: la extensión del post natal a 6 meses ha sido largamente discutida por esta mesa de trabajo y ha concluido que su aplicación obligatoria para las mujeres constituye un retroceso en materia de igualdad de oportunidades. Razones:

- Siete meses y medios como potencial ausencia de una mujer joven de su trabajo, constituye una barrera de acceso a puestos de trabajo muy alto, cuya única forma que el mercado ha sabido compensar es con menores ingresos por igual trabajo
- Las mujeres que trabajan con un sueldo base y comisiones, pierden las comisiones durante el periodo de pre y post natal, por lo cual la maternidad constituye un problema en sus ingresos
- Responsabilizar del cuidado solo a la madre, excluye al padre de una importante etapa de desarrollo de sus hijos
- Si bien un post natal de este tipo puede beneficiar el amamantamiento, existen otras alternativas, que podrían resolver esto en forma más flexible y con menos impacto en el desarrollo integral de la vida de las mujeres.

Es por ello que de persistir en esta materia, debe tratarse de un post natal familiar, en virtud del cual el padre, de existir, debe participar activa y decididamente en la utilización del post natal.

De esta manera se han estudiado varias formulas que se relatan a continuación y que se aplican principalmente en países Europeos:

1. tres meses que utiliza la madre y tres meses que ocupa el padre. Si el padre no los utiliza se pierden.
2. Los tres meses adicionales pueden implicar mayor flexibilidad en los horarios de trabajo, en los cuales también el padre pueda hacer uso de él
3. Tres meses que sean un crédito para la familia, para ser utilizados durante los primeros años de vida del hijo o hija.

Para que cualquier fórmula de este tipo de post natal familiar sea factible, hay que otorgarle fuero también al padre y potenciar las habilidades negociadoras (sindicalización) de ambos, padre y madre.

En resumen, el tema del post natal de 6 meses no es sencillo, y genera perjuicios colaterales a las mujeres de toda clase social y edades, que ameritan un estudio más profundo, para otorgar una respuesta adecuada.

III) Cambios legales y acciones directas para disminuir brechas laborales:

a) Modificar el artículo 203 del Código del Trabajo, en virtud del cual se estable que *las empresas que ocupan veinte o más trabajadoras de cualquier edad o estado, deberán tener salas anexas e independientes del local de trabajo, en donde las mujeres puedan dar alimento a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras estén en el trabajo. Igual obligación corresponderá a los centros o complejos comerciales e industriales y de servicios administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica, cuyos establecimientos ocupen entre todos, veinte o más trabajadoras. El mayor gasto que signifique la sala cuna se entenderá común y deberán concurrir a él todos los establecimientos en la misma proporción de los demás gastos de ese carácter.*

Esto incentiva a las empresas a no contratar mujeres o sólo contratar 19. Por lo tanto, la obligación de la empresa debiera fundarse en la corresponsabilidad social y de la familia (de cualquier tipo) en el cuidado de los hijos/as. Se estudian propuestas.

IV) medidas para cambios culturales que afectan las brechas en el mercado del trabajo

a) Superar la idea de entender la inserción laboral femenina como trabajo remuneración complementaria al ingreso familiar. Esta concepción, está en la base de las discriminaciones (salarios más bajos, trabajos menos valorados, continuidad de las tareas domésticas, etc.). Las medidas van de la mano con un cambio de discurso consistente desde el sector público y traspasarlo al empresariado.

b) En el área de comunicaciones, se requiere:

- Generar marco regulatorio de los medios de comunicación y publicidad para evitar la reproducción de imágenes que conllevan a discriminación o desigualdades en materia de género, en especial aquellas en las cuales se

justifica el abuso de poder y violencia en contra de la mujer. (Esto es aplicable en el ambiente laboral, como en la erradicación de la violencia de género)

3.- Erradicación de la violencia de género.

Chile, requiere erradicar la violencia contra las mujeres y niñas. Así como hemos avanzado en la erradicación de la extrema pobreza, hoy debemos avanzar en erradicar definitivamente la violencia contra las mujeres. Una democracia moderna no resiste los niveles de femicidio y violencia sexual de que son objeto las chilenas.

Para lograr con este objetivo se requiere avanzar en el cambio de foco desde la violencia intrafamiliar hacia la violencia de género (familiar, sexual, trata de personas con fines de explotación sexual, mujeres mayores, violencia laboral, abuso de poder, etc). Esto implica establecer una política integral que abarque prevención, protección, reparación y atención psicológica. Incluyendo justicia eficaz y rehabilitación de víctimas y victimarios.

Propuestas

a) Impulsar una Ley general contra la violencia de género que sistematice y coordine los cuerpos legales existentes y adicionalmente incorpore la normativa que falta en esta materia. Leyes existentes:

- Violencia intrafamiliar
- Delitos sexuales
- Explotación sexual
- Trata de personas
- Incorporar normativa de violencia en las relaciones afectivas fuera del matrimonio
- Aprobar el femicidio: Simbólicamente es muy relevante
- Acoso sexual: Modificar su normativa ya que presenta las siguientes falencias

No es constitutivo de delito

Revisar el sistema de sanciones

Reforzar el procedimiento de denuncias

b) Establecer coordinación entre las diferentes instituciones del Estado que atienden víctimas de delitos de VIF (hoy existen programas en el Ministerio Público, Ministerio del Interior y SERNAM), con el fin de entregar una atención integral con una mirada de género, a las víctimas de estos delitos. Esto es parte de una ley general contra la violencia, pero mientras la ley no exista se puede avanzar en forma separada.

4.- Garantizar los derechos sexuales y reproductivos.

Es necesario visibilizar las diferencias sexuales y sus necesidades específicas, para eliminar las inequidades de género que afectan la salud de hombres y mujeres, ya que influyen directamente en la asignación de recursos y en la

determinación de programas y procedimientos que no atienden la vulnerabilidad específica de cada sexo.

En este contexto, hay que avanzar hacia políticas públicas que traten los temas de la Sexualidad y la Reproducción, en forma abierta, responsable y asumiendo la realidad social.

Propuestas prioritarias en esta materia

a) Promover la aprobación de una ley marco de derechos sexuales y reproductivos. Esta idea a sido siempre vetada por los sectores más conservadores que expresan su temor a abrir la puerta al aborto, al otorgar derechos a las mujeres en esta área. Sin embargo, una ley marco en este sentido incluye los siguientes derechos, en virtud de los cuales, las autoridades deben formular políticas públicas:

- La educación sobre la sexualidad y la reproducción, que permita a las personas tomar las decisiones informadas más adecuadas.
- La información, educación y medios para decidir si tener hijos, cuándo y cuántos. Esto incluye la entrega de métodos anticonceptivos, conjuntamente con la educación y orientación necesarias que permita a las personas escoger los que son más apropiados para ellas. Para esto, se requiere acceso a métodos anticonceptivos seguros y eficaces, tanto femeninos como masculinos, y a la esterilización quirúrgica voluntaria, así como poder decidir qué método usar de acuerdo con las circunstancias y preferencias de cada cual y conforme a sus pautas de valores y creencias.
- La educación y atención vinculadas al embarazo, parto y postparto, incluyendo los roles parentales.
- El cuidado del crecimiento y desarrollo de los hijos y las hijas, incluyendo la promoción de la lactancia, de modo que puedan llegar en óptimas condiciones a la vida adulta.
- La prevención de la infertilidad y el tratamiento y apoyo de la pareja infértil.
- La prevención, detección precoz y tratamiento oportuno de las infecciones de transmisión sexual y VIH/SIDA.
- La atención adecuada y humanitaria a las personas viviendo con el VIH/SIDA, desde un enfoque de derechos humanos.
- La prevención, detección precoz y tratamiento oportuno de las enfermedades del aparato reproductivo, incluyendo el cáncer cervicouterino, de mama y de próstata y de la patología endocrina relacionada.
- La atención de las personas que son o han sido víctimas de violencia sexual, incluyendo una efectiva protección legal contra la violencia sexual e información sobre las instancias y los mecanismos para enfrentar este problema.
- La educación y atención de las necesidades biomédicas y psicosociales de la mujer fuera de los períodos reproductivos de la vida, como son la infancia, menopausia y post-menopausia, lo que incluye la preparación para la vida sexual y reproductiva así como la atención de las consecuencias de la vida sexual y reproductiva.
- La atención de los aspectos relacionados de salud mental.

- La atención en los servicios de salud con perspectiva de género, confidencialidad y respeto por la intimidad de las personas.

Existe un proyecto en la cámara de diputados desde mayo del 2008, de moción parlamentaria, que cuenta con el respaldo de amplios sectores especialistas en el tema, pero cuya tramitación no ha avanzado. Esta mesa de trabajo propone darle un apoyo explícito, excluyendo aquellas materias que generan polémica por la suspicacia que despiertan en torno a la posibilidad de legalizar el aborto indirectamente.

b) Despenalizar el aborto terapéutico en el caso de existir riesgo para la vida de la madre en ausencia de otros medios para evitar dicho riesgo. Visibilizar los problemas de aborto clandestino

c) Desarrollar políticas de educación sexual y prevención del embarazo adolescente en escuelas y conserjería en consultorios

d) La maternidad no puede ser una causal de discriminación e inequidades. Los planes de salud no pueden discriminar por esta causa y, por lo tanto, hay que eliminar todo tipo de discriminación de género en las regulaciones, planes y prestaciones de las Isapres. El embarazo es una responsabilidad social (principio de corresponsabilidad) que no puede limitar a la mujer a tener que acceder a planes de peor calidad por el mismo precio o más caros que los que pagan los hombres.

5.- El estado debe garantizar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres a través de la transversalización de género en las políticas públicas y el fortalecimiento de la Institucionalidad

Con el objeto de avanzar en este punto hemos considerado los siguientes temas:

a) Políticas públicas para la igualdad de género

- Profundización de los criterios de equidad de género en todas las políticas públicas y los programas sociales es la condición básica y permanente de garantizar un cambio cultural que logre romper las barreras culturales que impiden la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Esta transversalización debe manifestarse a nivel nacional, regional y local

La transversalización de la equidad de género en las Políticas Públicas requiere:

- Consolidar el enfoque de género en los organismos del Estado como criterio de gestión y formulación de políticas públicas
- Fortalecer y profundizar las políticas públicas educativas, de salud, culturales, rurales, migratorias, de vivienda, deportivas, culturales, de ordenamientos del territorio, etc. desde una mirada de género, tanto centrales, regionales como municipales

- Intensificar la estrategia que apunta a incorporar el enfoque de género en la corriente principal de la modernización del Estado y de las políticas de descentralización
- Incorporar el enfoque de género en las políticas y programas del sector público, a través de la coordinación intersectorial, la asesoría técnica y la capacitación a funcionarios/as públicos/as

Un instrumento para esto es el fortalecimiento de los recursos regionales de la inversión pública. Actualmente se discute otorgar el 2% de los FNDR al fortalecimiento de la perspectiva de género.

b) Legislación para la igualdad de género en distintos ámbitos

- Impulsar la aprobación de los proyectos de ley que están actualmente en discusión en el congreso.

- o Modificación del régimen de sociedad conyugal: En Chile aún existen normas discriminatorias en cuanto a la administración de bienes de la mujer casada. Esta situación hay que derogarla y reemplazarla por un régimen que bajo ninguna circunstancia perjudique a la mujer, al hombre ni a la familia.
- o Regulación de las uniones de hecho de todo tipo, no solo las homosexuales
- o Impulsar aprobación de protocolo facultativo de la CEDAW: Un Protocolo Facultativo promovería una implementación más efectiva de la CEDAW (convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer) a través de la ampliación de su interpretación y de la aplicación práctica de la Convención.

Este protocolo ha estado en la agenda de todos los gobiernos de la Concertación, sin embargo no ha logrado ser aprobado. El país ya tiene la madurez institucional suficiente para tener operativo el convenio. Este si no puede ser aprobado en este gobierno, tiene que ser aprobado durante el gobierno de Frei Ruiz-Tagle.

c) Institucionalidad para la igualdad de género

Si bien no hay acuerdo con respecto a la creación de un Ministerio para la igualdad de género, sí existe consenso con respecto a la necesidad de fortalecer las funciones políticas y técnicas de la institucionalidad actual para transversalizar o inducir las políticas públicas de género en todas las instituciones y niveles del Estado y en el sector privado, especialmente en relación a las relaciones laborales y sindicalización.

La institucionalidad se fortalece desde dos ámbitos. El primero, es fortalecer los instrumentos para el diseño, planificación y ejecución de las políticas públicas. El segundo, es fortalecer la institución de género existente para proponer y hacer seguimiento a las políticas de género.

1.- Luego de los avances producidos en la coordinación intersectorial para la incorporación transversal de los criterios de equidad de género en las políticas

y programas de los diversos sectores de la administración pública, se hace necesario avanzar un paso más para fortalecer e institucionalizar los diversos instrumentos con enfoque de géneros generados e implementados en este periodo.

- Promover el diseño y utilización de mecanismos sectoriales adecuados que aseguren que en la elaboración de cada política y programa de gobierno se consideren las especificidades de género, para que sean pertinentes a las realidades diversas que enfrentan las mujeres y los hombres en nuestro país.
- Solicitar que se implemente por resolución en cada uno de los Ministerios y servicios cuyo director o director/a tenga rango de Ministro/a, una Unidad o Coordinación de Equidad de Género a cargo de un /a asesor/a de género, quien será la contraparte Ministerial ante el Servicio Nacional de la Mujer.
- La encargada/o de la Unidad o Coordinación de Género, deberá formar parte del equipo directivo de cada ministerio (gabinete) y deberá tener las suficientes atribuciones como para coordinar y tomar decisiones respecto a la incorporación de equidad de género en las políticas y programas institucionales; para formar de manera transversal un equipo de apoyo técnico y operativo; y para la definición presupuestaria necesaria para estos efectos.
- Cada Unidad o Coordinación de Género deberá elaborar un plan de trabajo de carácter anual, que será apoyado por el equipo técnico del Servicio Nacional de la Mujer, quien podrá formular las observaciones que estime pertinentes.
- Esta Unidad deberá hacer seguimiento a las acciones definidas en el plan de trabajo, especialmente a la implementación de los compromisos ministeriales de género; de los planes y programas de trabajo del PMG de género.
- Esta Unidad deberá promover en el ministerio y sus servicios dependientes, la capacitación de los funcionarios/as para incorporar el enfoque de género en su quehacer y asignar presupuesto al diseño y ejecución de planes y programas destinados a la equidad de género.

2.- Fortalecimiento de la institución, (SERNAM) se debe fortalecer la facultad de promover y suscribir las reformas legales, reglamentarias y administrativas necesarias para cumplir con los objetivos de la institución.

3.- Asimismo se deben fortalecer las competencias, otorgándole facultades de supervigilancia o fiscalización de los compromisos de equidad de género asumidos por el Gobierno de Chile a través de instrumentos internacionales y mejorar las facultades de planificación y desarrollo de políticas y medidas

especiales destinadas a favorecer la igualdad de oportunidades y derechos entre hombres y mujeres.

4.- Crear una instancia a la cual las mujeres puedan acudir en caso de sentirse discriminadas por razones de género. Lo ideal sería lograr la instauración de la defensora o defensor ciudadano, y que en ella se estableciera ésta como una de sus funciones. Si la figura del Defensor(a) no es impulsada, proponemos la creación de la Defensoría Nacional de las Mujeres.

5.- Impulsar la Ley de igualdad que aborde las principales brechas y discriminaciones de género y proponga medidas correctivas. Esta ley esta propuesta como medida prioritaria que permite consolidar lo avanzado.

El principio de igualdad de mujeres y hombres, así como la expresa prohibición de cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, están recogidos en diferentes normas jurídicas.

La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, aprobada por la Asamblea General de la ONU en diciembre de 1979, proclama el principio de igualdad de mujeres y hombres. En su artículo 2, sus miembros se comprometen a «asegurar por ley u otros medios apropiados, la realización práctica de este principio.

Reconociendo muchos avances durante los gobiernos de la Concertación, los datos sobre el mercado laboral, la participación sociopolítica, la realización del trabajo doméstico, la violencia contra las mujeres, la pobreza, etc., siguen mostrando la existencia de una jerarquización en las relaciones y la posición social de los hombres y las mujeres que tiene su origen en los estereotipos y patrones socioculturales de conducta en función de sexo que asignan a las mujeres la responsabilidad del ámbito de lo doméstico y a los hombres la del ámbito público, sobre la base de una muy desigual valoración y reconocimiento económico y social.

El desafío está en garantizar la aplicación práctica y efectiva del derecho a la igualdad reconocido formalmente en los textos legales y, en este sentido, una ley de igualdad plantea mecanismos y medidas concretas para conseguir que el Estado lleve a cabo políticas y actuaciones de cara a eliminar este fenómeno estructural y universal de la desigualdad entre mujeres y hombres.

Las leyes de igualdad en otros países contemplan los siguientes puntos:

i) Requisitos previos o condiciones favorables necesarias para la integración de la perspectiva de género en la actuación administrativa

- Definiciones básicas y orientadoras del principio de igualdad entre hombres y mujeres. Incluye el establecimiento de estructuras adecuadas
- Medidas para la integración de la perspectiva de género en la actuación de los poderes y administraciones públicas: la planificación, la mejora de las estadísticas y estudios, la capacitación del personal, y el

establecimiento de un procedimiento para incorporar el principio de igualdad en la normativa y actuación administrativa

- participación equilibrada de hombres y mujeres en la toma de decisiones.

ii) Promoción permanente del principio de igualdad entre hombres y mujeres

- Regulación de una serie de medidas dirigidas a promover la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres en las siguientes áreas de intervención: participación sociopolítica; cultura y medios de comunicación; educación; trabajo; otros derechos sociales básicos; conciliación de la vida personal, familiar y profesional de hombres y mujeres, y violencia contra las mujeres.

iii) Órganos y normas que garanticen el cumplimiento del principio de igualdad de trato de hombres y mujeres, y defender a la ciudadanía ante posibles situaciones o prácticas discriminatorias por razón de sexo que se produzcan en el sector privado,

- Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres (esta mesa propone que puede ser parte de la defensoría del pueblo)
- Infracciones y sanciones en materia de igualdad de mujeres y hombres

6.- Educar para la igualdad de género y no discriminación

Hay que avanzar hacia la promoción de la igualdad de género en una sociedad solidaria, lo cual implica uno de los mayores esfuerzos en el cambio curricular y de prácticas docentes.

Formación inicial docente y revisión de contenidos

a) Incorporar en la malla curricular de la formación de los y las estudiantes de pedagogía la perspectiva de género: esto permitirá que, desde los inicios de sus estudios, propendan a que sus futuras prácticas educativas e interacciones en el aula estén permeadas por valores, actitudes, competencias y saberes que favorezcan la ruptura de estereotipos y modelos que perpetúan discriminaciones entre hombres y mujeres como algo culturalmente aceptado.

Ej de prácticas actuales que perpetúan roles y discriminaciones que afectan las decisiones futuras: Talleres de cocina para las niñas y de oficios para niños. Mayor incentivo en las clases de matemáticas para los niños y de lenguaje para las niñas, etc.

Las instituciones que intervienen y que han empezado a diseñar este trabajo son: MINEDUC, Consejo Nacional de Educación y SERNAM.

Con esto estamos asegurando el logro de un perfil profesional mínimo capaz de garantizar la posesión de competencias básicas sin sesgos de género

Lo anterior implica capacitación permanente a docentes para reducir las prácticas pedagógicas que conllevan a discriminaciones o desigualdades

posteriores, a si como, incluir buenas prácticas en materia de género como parte de la evaluación de los docentes.

b) Mejoramiento de los textos y programas de estudio con el fin de evitar el traspaso de concepciones discriminatorias y que culturalmente son aceptadas, como la asignación de roles dentro del espacio familiar, violencia o prácticas abusivas.

c) Incentivar la des-segmentación educacional (concentración de mujeres en ciertas carreras y áreas). Capacitación a orientadores/as vocacionales para promover la incorporación de mujeres en carreras no feminizadas, las que tienen menores remuneraciones y de menos influencia en las decisiones sociales.

Embarazo, maternidad y paternidad adolescente

El acceso y la permanencia de las y los alumnos cobran particular riesgo cuando las y los adolescentes se ven enfrentados a asumir la maternidad y la paternidad. De ahí, que se hace necesario el diseño de soportes destinados a evitar el abandono y la deserción del sistema educativo por estas causas. La difusión de derechos e implementación de normativas ad – hoc que se están trabajando en el MINEDUC requieren de una rápida revisión y puesta en marcha para su modificación en beneficio de las adolescentes embarazadas, padres y madres para que reciban los beneficios que les permitan continuar con sus estudios.

Incorporación de educación sexual y afectiva en la malla curricular

Proponemos que otras comisiones programáticas estudien la factibilidad de incorporar los siguientes elementos basados en principios de equidad

Sistema de Pensiones: Modificar el sistema de cálculo de la esperanza de vida de hombres y mujeres al momento de jubilar sin hacer distinción de sexo. Efectivamente las mujeres en promedio viven más, sin embargo ganan menos a lo largo de su vida, por asumir responsabilidades sociales, como responsabilidades únicamente de mujeres. La comisión entiende que esta medida es cara, ya que parte de la pensión debiera ser asumida por el Estado. La justificación, también se basa en la falta de valoración económica de las tareas de cuidado.

Sistema de Salud: ampliación de GES incorporando demandas de atención y patologías que afectan a las mujeres según prevalencia.

Temas Pendientes

Creación de un Ministerio para la Igualdad de Género: Argumentos a favor y en contra

La creación del Ministerio para la Igualdad de Género es una apuesta decidida por situar al más alto nivel de la agenda política la igualdad entre mujeres y hombres para que ésta sea real y efectiva e impregne cada acción de gobierno.

A pesar de los grandes avances en esta materia todavía persisten factores de desigualdad y discriminación. En este contexto, el Ministerio para la Igualdad de Género tiene como objetivo sumar esfuerzos para luchar eficazmente contra la violencia de género, afrontar el desempleo femenino y la discriminación laboral de las mujeres, seguir impulsando políticas de género y, en definitiva, continuar ampliando los espacios de libertad e igualdad de las personas.

El objetivo del Ministerio es: Colaborar con el/la PTE/a de la República respecto de las políticas, planes y programas destinados a promover la equidad de género y a eliminar toda forma de discriminación en contra de la mujer, promover la plena participación de la mujer en la sociedad y velar por el cumplimiento de las obligaciones contenidas en los instrumentos internacionales suscritos por Chile en la materia.

Sus funciones principales serían:

- Consolidar el enfoque de género en los organismos del Estado como criterio de gestión y formulación de políticas públicas
- Formular o aprobar políticas, planes y programas de equidad de género.
- Generar indicadores de equidad de género y supervigilar su incorporación
- Colaborar, efectuar el seguimiento y evaluar la implementación de “medidas especiales”
- Velar cumplimiento CEDAW.
- Impulsar, coordinar y evaluar políticas gubernamentales en VIF (Ley 20.066).
- Transformaciones del sistema jurídico.
- Desarrollo de estudios.
- Administrar Fondo de Equidad de Género

SERNAM

- Sería un Organismo dependiente del Ministerio para la Igualdad de Género
- Se modificaría su objeto, pasando a colaborar con el Ministerio para la Igualdad de Género en la ejecución de políticas de género
- Se debe ampliar su competencia, otorgándole facultades de supervigilancia o fiscalización

Las razones por las cuales no se concita acuerdo en este punto:

- El avance de las políticas de género es difícil y requiere de mucho liderazgo y voluntad de la autoridad política máxima. La creación de un Ministerio va a distraer toda la atención en la creación de la institucionalidad como un objetivo en sí mismo, como ha pasado con

otros proyectos de institucionalidad, en perjuicio de la política pública que le da sustento.

- Un Ministro o Ministra, no garantiza avanzar en las áreas de equidad de género, si no hay una voluntad del o la Presidenta que lo convierta en una prioridad

La política pública con equidad de género debe ser incorporada en cada ministerio. Un Ministerio específico terminaría haciendo políticas públicas para la mujer (y no de equidad) con el desentendimiento de los ministerios sectoriales que podrían considerar que ya hay una autoridad preocupada de los problemas de género.