

# PROMOCIÓN DE LA AUTONOMÍA ECONÓMICA DE LAS MUJERES: UN DESAFÍO PARA LA SOCIEDAD CHILENA

## PROMOTION OF THE ECONOMIC AUTONOMY OF WOMEN: A CHALLENGE FOR CHILEAN SOCIETY

Fecha recepción: enero 2019 / fecha aceptación: junio 2019

Lesly Meyer<sup>1</sup>

### Resumen

Pese a las políticas públicas que se han desarrollado en Chile para promover la autonomía económica de las mujeres, las brechas, barreras y desigualdades de género no han disminuido. El presente artículo da cuenta del impacto que el Programa Jefas de Hogar del Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género ha tenido en la vida de las mujeres que han participado. Para esto se analizaron cualitativamente y desde una perspectiva feminista, 28 entrevistas realizadas a profesionales, expertas y mujeres participantes de siete comunas de la Región Metropolitana. Los resultados del estudio indican que el Programa logra abordar y potenciar la autonomía económica de las mujeres en la medida que las apoya en el acceso al trabajo, la generación y control de recursos propios, fortalece sus capacidades y habilidades, promueve su desarrollo personal, auto reconocimiento y asociatividad. Se concluye que es clave para las mujeres contar con programas sociales que las empoderen y acompañen en sus procesos de construcción de identidad, ya que este es el primer paso para alcanzar su autonomía. Aquí el rol del Trabajo Social es fundamental.

Palabras claves: mujeres, autonomía económica, igualdad de género, análisis cualitativo.

### Abstract

The public policies that have been developed in Chile to promote the economic autonomy of women, gaps and gender inequalities have not diminished. The present article of the account of the impact that the National Women's Home Program of the National Woman and Gender Equality Services has had on the lives of the women who have participated. For this, 28 interviews conducted with professionals, experts and women participants from seven communities of the Metropolitan Region will be analyzed qualitatively and from a feminist perspective. The results of the study indicate that the program addresses and strengthens the economic economy of women as it relies on access to work, the generation and control of own resources, the strengthening of their abilities and skills, and promotes their personal development, self recognition and associativity. It is concluded that it is the key for women with social programs that empower and accompany the processes of identity construction, and that this is the first step to achieve their autonomy. Here the role of social work is fundamental.

Key words: women, economic autonomy, gender equality, qualitative analysis.

<sup>1</sup> Magíster en Gestión y Políticas Públicas de la Universidad de Chile, Trabajadora Social de la Pontificia Universidad Católica de Chile. Investigadora colaboradora del Centro de Investigación y Estudios en Familia, Trabajo y Ciudadanía CIELO de la Universidad Santo Tomás. Dirección postal: Ejército 146, Santiago de Chile, CHILE. Email: lameyer@uc.cl

## Introducción

En la actualidad, “es ampliamente reconocida la importancia de avanzar hacia la equidad de género como parte integral de los objetivos del desarrollo” (Comisión Económica Para América Latina [CEPAL], 2013, p. 17). Es por esto que el año 2015 se definió que uno de los Objetivos del desarrollo Sostenible 2030 sería “lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas”. Asimismo, el Banco Mundial señala que es razonable invertir en el empoderamiento femenino por el impacto multiplicador que tiene el aumento de la participación laboral femenina. Si las mujeres están bien, toda la sociedad recibirá los beneficios partiendo por sus hijas/os (Berlien, Franken, Pavez, Polanco, y Varela, 2016, p. 13). “El reconocimiento de la importancia medular de la igualdad de género para impulsar el desarrollo sostenible (económico, social y ambiental) ha dado lugar a una demanda creciente de estadísticas de género y estudios especializados para formular, dar seguimiento y evaluar las políticas públicas” (Organización de Naciones Unidas, ONU Mujeres, 2014, p. 7).

Pese a los esfuerzos del Estado chileno a través de sus programas y políticas públicas, los pendientes en igualdad de género en el espacio laboral y el empoderamiento de la mujer (Organización XXX para el Desarrollo Económico (OCDE, 2012) no han sido resueltos, aun cuando se ha avanzado en esta materia.

Al parecer las relaciones entre mujeres y hombres tienen su propia dinámica al margen de las políticas promovidas y coordinadas por la institucionalidad encargada de velar por la igualdad de derechos y oportunidades o las políticas diseñadas e impulsadas no tienen por objeto modificar la mentada relación (Armijo, 2003, p. 14).

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

De acuerdo al análisis desarrollado por las Fundaciones Equitas y Friedrich Ebert (2013) en torno a las políticas públicas de género implementadas en Chile entre los años 2010 y 2013, es posible señalar que la reproducción de los roles tradicionales de género y de las discriminaciones asociadas no sólo han sido ignoradas por el Estado sino que [también] éste ha jugado un rol directo en la reproducción de dichas desigualdades (Fundación Equitas & Fundación Friedrich Ebert, 2013, págs. 139-141).

El vínculo mujer-Estado ha oscilado entre esfuerzos por conseguir una igualdad entre hombres y mujeres y aquellos que intentan mantener el rol tradicional de la mujer en el hogar como sustento y reproducción del orden familiar. Por lo tanto, es importante revisar las condiciones bajo las cuales la burocracia estatal puede contribuir al empoderamiento de las mujeres (Armijo, 2003, pág. 80), y promover su cometido global de promover la igualdad de género al interior de la sociedad. Es necesario “revisar y diseñar políticas públicas que apunten a generar una sociedad en que existan percepciones más igualitarias respecto a los géneros” (Medina y Paredes, 2013, p. 27).

Es fundamental para avanzar en igualdad y construir sociedades más democráticas generar información que permita nutrir los procesos de toma de decisión, diseño de políticas y programas y reformulación de acciones en pos de mejorar su impacto en materia de género. “Avanzar hacia un sociedad más justa implicaría, por lo tanto, la reforma de aquellos rasgos del Estado que lesionan la dignidad de la mujer y frustran la igualdad de oportunidades” (Htun, 2010, p. 69).

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

Por ello, en este artículo, se analizan los discursos de mujeres y hombres implicadas e implicados en el diseño y ejecución del Programa Jefas de Hogar (PMJH) del SernamEG- el cual se constituye como una estrategia de intervención pública orientada a “contribuir a la inserción laboral de calidad de las mujeres, entregando herramientas para enfrentar las principales barreras de acceso que enfrentan en el mercado del trabajo” (SERNAM, 2015a) - con el objetivo de visualizar de qué manera se promueve la autonomía económica de las mujeres participantes y cuáles son los factores que van a condicionar tanto positiva como negativamente el desarrollo de esta.

## Metodología

La perspectiva teórica que sustentó este estudio exploratorio es la feminista, la cual refiere a:

la convicción de que la mujer no debe estar en desventaja por el hecho de ser mujer; [por tanto] se le debe reconocer igual medida de dignidad humana que al hombre y debe gozar de la oportunidad de vivir la vida de manera tan satisfactoria y libremente elegida como el hombre (Htun, 2010, p. 68).

En términos específicos, mirar la sociedad desde un punto de vista feminista implica asumir el desafío de visibilizar la condición de la mujer en las dimensiones familiar, educativa, política, laboral, entre otras, en el marco de un sistema de relaciones sociales de género (desigual), con la pretensión de aportar a la transformación y la eliminación de las asimetrías al interior de este. “En toda investigación feminista, asimismo, se considera siempre, de forma explícita o no, la división social por géneros y se contempla su jerarquía” (Blazquez, Flores, y Berríos, 2012, p. 70), esta se encuentra teñida por una preocupación específica por los aspectos teóricos, políticos y éticos en la investigación social, siendo ésta su característica distintiva (Ramazanoglu y Holland, 2002).

Por ello, el estudio se llevó a cabo a través de una metodología de investigación cualitativa, la cual se enfoca en comprender y profundizar en los fenómenos, explorándolos desde la perspectiva de los participantes en un ambiente natural y en relación con el contexto (Hernández, 2010). Además, “en la investigación feminista, los métodos cualitativos representan una orientación metodológica privilegiada para captar la forma en que las mujeres experimentan, contextualizan y significan el mundo” (Blazquez, Flores, y Berríos, 2012, p. 353). La lógica cualitativa pone atención en los actores sociales, particularmente en los significados, percepciones y representaciones que estos generan de la realidad (Flores, 2009). Así, lo que se busca es interpretar el sentido que estos sujetos le atribuyen a su contexto, por medio de la comunicación, ya que “cada comunicación de significados es, pues, objeto de un proceso interpretativo que requiere interpretación” (Vattimo, 1989, p. 86).

En consideración de lo anterior, se realizaron veintiocho entrevistas semiestructuradas, diez de ellas a mujeres egresadas del Programa Jefas de Hogar de las 8 comunas con peor calidad de vida según el Índice de Calidad de Vida Urbana 2016 de la Región Metropolitana, quince a profesionales tanto el nivel central como local y dos a expertas en temáticas de género. Abrir el debate a la “ciudadanía” (en este caso a quienes están implicadas e implicados de una u otra forma en la situación en tensión) enriquece el estudio en la medida que se reconoce a las y los otros como interlocutores válidos y se recoge el carácter crecientemente heterárquico o policéntrico de

las sociedades modernas, en donde no hay espacio para una única observación de lo público (Miranda y Razeto, 2014, p. 387).

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

El tratamiento de la información se realizó a partir de un análisis de contenido, el cual permitió identificar la significación de los mensajes, enfocándose principalmente a los contenidos que éstos poseen, puesto que tiene como propósito la inferencia de conocimientos relativos, favoreciendo la obtención de resultados integrales, profundos e interpretativos más allá de los aspectos léxicos gramaticales (Cáceres, 2003).

## **Discusión: la promoción de la autonomía económica de las mujeres desde el programa jefas de hogar**

La acepción de autonomía, vinculada a la visión rousseauiana, apunta a la idea de autodeterminación en las diferentes dimensiones de la vida del ser humano (Castillo, 2011). En relación con el género, la autonomía se ha definido como:

el grado de libertad que una mujer tiene para poder actuar de acuerdo con su elección y no con la de otros. En tal sentido, hay una estrecha relación entre la adquisición de autonomía de las mujeres y los espacios de poder que puedan instituir, tanto individual como colectivamente (Benavente y Valdés, 2014, p. 19).

La autonomía de las mujeres tanto en el espacio público como en el privado es fundamental para que éstas puedan ejercer sus derechos humanos (CEPAL, 2012). Se vincula estrechamente con procesos de individuación y construcción de identidades, lo que implica reconocer los propios valores y asumirse como ciudadanas con derechos y deberes. Refiere entonces a la "capacidad de las mujeres de autodefinirse según su posición dentro del orden social y formular una propuesta de transformación en función de intereses personales y no familiares (hijos)" (Armijo, 2003, p. 93). Desde

esta perspectiva, al igual que en el caso del empoderamiento, la autonomía puede clasificarse en: económica, física y política [en la toma de decisiones], constituyéndose éstas como “los tres pilares de la igualdad de género y de una ciudadanía paritaria” (CEPAL, 2012, p. 55).

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

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

Se reconoce que existen factores que limitan el poder de negociación de las mujeres, los cuales están asociados, por un lado a barreras discriminatorias<sup>2</sup>, y por otro al mandato cultural<sup>3</sup> que “asigna a las mujeres la carga laboral no remunerada asociada a la reproducción y el sostenimiento de la vida humana” (León, 1997, p. 9). Para abordar lo anterior, “es necesario reconocer los obstáculos mentales y económicos que dificultan el cambio, por lo cual se enfatiza en la importancia de la reflexión crítica para lograr una acción transformadora” (Schuler, 1997, p. 191). Lo anterior se relaciona estrechamente con los indicadores que plantea el Observatorio de Igualdad de Género de CEPAL para determinar la autonomía económica: el primero refiere a la “población sin ingresos propios por sexo”, mientras que el segundo corresponde al “tiempo total de trabajo”, entendido como el número total de horas destinadas al trabajo remunerado y al doméstico no remunerado, desagregada por sexo (SERNAM, 2015b, p. 22). De aquí se desprende que

un camino deseable para fomentar mayor empoderamiento de las mujeres por medio de su autonomía económica es la inversión del tiempo total en ambas participaciones: destinar mayor tiempo al trabajo remunerado y

<sup>2</sup> Las barreras discriminatorias refieren a las desigualdades que afectan a las mujeres en el área educativa, laboral, en acceso a salud y prestaciones médicas, en la generación de nuevas y mejores oportunidades, entre otras.

<sup>3</sup> El mandato cultural relaciona a las mujeres con el cuidado, el trabajo doméstico no remunerado y las labores asociadas al ámbito reproductivo.

menor a las labores no remuneradas: domésticas y de cuidado (Arriagada y Gálvez, 2014 , p. 9).

La autonomía es entendida por las y los profesionales que implementan el Programa Jefas de Hogar a nivel comunal como la posibilidad de *decidir* respecto a la propia vida sin que otros interpongan sus ideas e impongan su voluntad. *Ser autónoma*, desde la perspectiva de los actores locales significa tener poder, contar con la posibilidad de acceder a recursos económicos, emocionales y sociales cuando se requieran, decidir sobre los propios recursos y enfrentar las desigualdades de género con miras a generar cambios y romper con la reproducción de éstas. En este marco, se plantea que el Programa Jefas de Hogar logra abordar y potenciar la autonomía de las mujeres en la medida que las apoya en el acceso al trabajo y la generación de recursos propios, fortalece sus capacidades y habilidades, promueve su desarrollo personal, auto reconocimiento y asociatividad, entre otros aspectos. Sin embargo, dichos factores impactan diferenciadamente a cada una de las participantes. El Programa promueve implícitamente la generación y establecimiento de lazos sociales y afectivos. Las mujeres aprenden a confiar en terceras personas, a contar sus temores, descubrir sus fortalezas y debilidades. Lo anterior repercute en las mujeres en la medida que se sienten *“más capaces”* de salir del hogar, de desarrollarse en otros espacios y levantar un emprendimiento por cuenta propia o bien insertarse laboralmente en empleos dependientes. Siguiendo esta misma línea, desde la perspectiva de las expertas, el diagnóstico respecto al impacto del programa en las participantes es similar. Indican que existe un cambio profundo en cada mujer que ingresa al programa, que va más allá de la inserción laboral y que tiene que ver con la forma en que se enfrentan a sus pares y construyen su propia vida.

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

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

*conciencia* muy fuerte, según plantean las participantes entrevistadas, el cual las libera y les entrega cada día mayor autonomía.

### *Oferta formativa del Programa Jefas de Hogar y reproducción de roles y estereotipos de género.*

La oferta formativa del Programa Jefas de Hogar contempla cursos asociados a oficios y rubros tradicionalmente femeninos. De acuerdo a esto, existe una sobrecapacitación en materias como peluquería, cocina, masoterapia, entre otras, que no les permiten a las mujeres desarrollarse en otros ámbitos donde pueden ser igualmente productivas. Lo anterior limita sus posibilidades de trabajo y las restringe a la construcción y desarrollo de trayectorias laborales feminizadas. En este marco, podemos observar que la división sexual del trabajo tradicional también se expresa en los tipos de oficios que desarrollan las mujeres, *otorgándole un rol secundario y doméstico al trabajo femenino* (ISONOMA, 2015). La Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional, CASEN (2017), indica que en Chile las mujeres se desempeñan laboralmente principalmente en sectores productivos vinculados a comercio (22,5%), servicios sociales y de salud (9,5%), enseñanza (12,5%). Lo anterior se condice con los rubros en los que se insertan las mujeres una vez egresadas del Programa Jefas de Hogar y oficios que desarrollan.

*Antes a lo menos cuando yo llegue las contrataciones eran solamente de asesora de aseo o cuidado infantil o enfermería, que eran rubros tradicionales para las mujeres, no se veía esta mirada de insertarla en algún campo donde no sabía o donde no hay tantas mujeres (Profesional nivel local, Programa Jefas de Hogar).*

De acuerdo a lo expuesto anteriormente, es posible observar que a partir de los cursos de capacitación en oficios que se ofrecen al alero del Programa Jefas de Hogar en convenio con el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, SENCE, las mujeres logran insertarse laboralmente (dando cumplimiento a una de las metas del programa), por lo que, se podría inferir que tanto la oferta formativa como la oferta laboral logran dialogar, alcanzando un nivel de articulación positivo para el programa, sus metas y también para las mujeres participantes. Pese a esto, cabe preguntarse por las características estructurales que subyacen al mercado laboral y que están detrás de la oferta de empleo, ya que la reproducción de roles y estereotipos de género se sustenta y se vincula estrechamente con éstas. “El mercado de trabajo está constituido por prácticas e instituciones, reglas escritas y no escritas, que estructuran las interacciones sociales y las oportunidades y trayectorias laborales” (CEPAL, 2009, p. 16). En este marco, la participación de las mujeres en el espacio laboral se ve tensionada por la existencia de brechas, barreras e inequidades de género, como por ejemplo, por la segregación ocupacional horizontal y vertical, que condicionan su inserción y crecimiento laboral.

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

“La segmentación del mercado laboral demanda de los sistemas de formación y capacitación la implementación de iniciativas tendientes a promover la incorporación de las mujeres en sectores productivos no tradicionales” (SERNAM, 2014c, p. 48). En consideración de todo lo anterior, uno de los principales desafíos es innovar en la oferta de capacitación del programa y en las oportunidades laborales que se gestionan desde los equipos comunales. Extender los espacios de aprendizaje y desarrollo de capacidades hacia oficios poco tradicionales y rubros masculinizados de alta productividad, de manera tal que las mujeres puedan ampliar sus posibilidades más allá de lo culturalmente impuesto y enfrentar con mejores herramientas la segregación horizontal que les impone el mercado laboral. Ahora bien, lo anterior implica considerar que mientras menos mujeres estén trabajando en ocupaciones tradicionalmente masculinas y ocupando cargos de jerarquía y autoridad, más lento serán los cambios de mentalidad de los empleadores, además, mientras persistan los obstáculos a la inserción en el mercado de trabajo para las mujeres, menos incentivo tendrán para formarse y capacitarse en las ocupaciones tradicionalmente masculinas (CEPAL, 2009, p. 17).

En el año 2011 la Comisión Revisora de Políticas de Capacitación e Intermediación Laboral del Ministerio del Trabajo estimó que las capacitaciones otorgadas en el marco del Programa Jefas de Hogar se constituían como “cursos de baja complejidad, sin una certificación, sin medición de aprendizajes y sin un certificado que tuviera valor en el mercado” (SERNAM, 2014b, p. 47). En este marco, es importante que el Programa re evalúe su oferta formativa, de tal forma que éstos impacten efectivamente las condiciones de empleabilidad de las mujeres y promuevan su inserción laboral sostenible. Una de las principales recomendaciones realizadas por CEPAL (2014) tiene que ver con la incorporación de la perspectiva de género como eje transversal de la intervención realizada por los equipos comunales en el marco del PMJH, ya que esto

permitiría reconocer las necesidades diferenciadas tanto de hombres como de mujeres y responder a sus requerimientos en pos de reducir las brechas e inequidades de género existentes.

Rescatar las fortalezas del programa y sus principales alcances- los cuales, de acuerdo a lo expresado por las mujeres egresadas, están vinculados al fortalecimiento de su autoestima y desarrollo personal, aspecto esencial e inicial para la promoción del empoderamiento y autonomía de las mismas (SERNAM, 2014b)- es un imperativo para quienes se encuentran vinculadas/os al Programa. Continuar reforzando el trabajo en esta dimensión es fundamental en la medida que aborda las principales reticencias de las mujeres para participar en programas de capacitación en oficios tradicionalmente masculinos, las cuales refieren esencialmente a sentirse incapaces de desarrollar tareas distintas a las cotidianas y atemorizadas y en desventaja frente a los hombres.

### *Sostenibilidad de la inserción laboral y condiciones del empleo.*

Los equipos comunales del Programa Jefas de Hogar que participaron de este estudio plantearon que las metas de inserción laboral asociadas a la línea dependiente del programa se cumplen todos los años. Para el año 2017 la meta de inserción laboral de mujeres con trayectoria dependiente fue de un 15%<sup>4</sup>, sin embargo, existieron una serie de dificultades para su cumplimiento. En la Región Metropolitana el total de participantes que optaron por la línea dependiente ascendió a 14.644, de las cuales 2.417 lograron insertarse laboralmente al concluir el programa, lo que equivale a un 16,5%<sup>5</sup>.

*Las metas de inserción se cumplen, pero son como la piedra de tope, porque tú para insertar a las mujeres laboralmente no basta con lo que hagas como institución aislada, tú puedes capacitar pero si no hay oferta laboral, por más que quieras no lo vas a lograr. No depende únicamente de la buena gestión que pueda realizar uno como profesional sino que también de la disposición de las empresas (Profesional nivel local, Programa Jefas de Hogar).*

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

<sup>4</sup> El valor indicado corresponde a la meta de inserción laboral del año 2017 del Programa Jefas de Hogar. Esta cifra varía en un 1% cada año, dependiendo de su grado de cumplimiento regional.

<sup>5</sup> Los antecedentes referidos a las metas de inserción laboral corresponden al año 2017 y fueron extraídos del Informe de Gestión Anual del Programa Mujeres Jefas de Hogar 2017.

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

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

Por tanto, para abordar lo anterior, es necesario promover el compromiso de las empresas empleadoras para cuestionar y erradicar inequidades e imaginarios que reproducen estereotipos y roles de género y que impactan en las posibilidades y modalidades de inserción de las mujeres en el espacio laboral, ya que aún persiste la visión de que “las mujeres son las principales responsables del cuidado de las y los hijos por lo que se depositan en ellas los costos de la reproducción familiar (...) haciendo más cara su contratación” (Comunidad Mujer, 2016, p. 27). La relevancia de vincularse con empresas y empleadores/as radica en que “la sostenibilidad del trabajo incluye la necesidad [y la construcción] de una perspectiva societal” (Centro de Estudios de la Mujer, 2002, p. 63) que considere aquellos factores que están a la base de la desigualdad de género y que obstaculizan la inserción, desarrollo y permanencia de las mujeres en el mundo del trabajo, cooptando a su vez su autonomía económica y empoderamiento.

En esta misma línea, aún hay quienes consideran que el ingreso de las mujeres que trabajan es secundario, pues se asume que existe un jefe de hogar (hombre) que satisface el grueso de las necesidades. “Pero ésta es una figura tradicional que ha perdido validez aceleradamente y obliga a dejar de lado esta visión: hoy, un tercio (33.1 %) de los hogares chilenos tiene como jefa a una mujer; y esta proporción aumenta al 43.2% en los hogares pobres y a casi la mitad - 47.9%- en los indigentes” (Casen 2009). “En estos casos, lejos de ser un aporte complementario es, en ocasiones, el único” (Dirección del Trabajo, 2011, p. 9).

Sumado a lo anterior, también existe la tendencia al trabajo “part time”, el cual les permite a las mujeres compatibilizar las responsabilidades domésticas y de cuidado

atribuidas cultural y socialmente con la generación de ingresos. “Dado que, en una sociedad como la chilena las mujeres son las principales cuidadoras del hogar y la familia, en comparación con los hombres, se observa una mayor proporción de mujeres adultas que trabaja menos de una jornada completa” (Comunidad Mujer, 2016, p. 21), lo que representa una inserción laboral *desfavorable o a medias* (Castro y Pazos, 2007).

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

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

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

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

productividad, bajos salarios y desprotección” (Cárdenas, Link, y Stillerman, 2012, p. 314).

*Es por no dejar las labores domésticas, a veces lo que ganan afuera es mayor de lo que ganan acá pero aun así lo prefieren, a nosotras nos cuesta mucho incorporarlas al trabajo más formal. Porque son todas jefas de hogar y están con el cuidado de los hijos, entonces les acomoda más por el tema del horario y de la búsqueda de los hijos y adaptarse a su realidad, entonces en eso trabajan más (Profesional nivel local, Programa Jefas de Hogar).*

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

En relación a lo anterior, las ex participantes del PMJH muestran desconocimiento de la oferta pública de cuidado infantil y falta de redes, lo que profundiza la naturalización de roles y tareas asignadas culturalmente a las mujeres. Se trata de la validación y reproducción de la división sexual del trabajo que asigna a los “hombres el rol de proveedor dedicado al trabajo productivo remunerado y a la mujer el de ama de casa, responsable del trabajo reproductivo no remunerado” (Todaro y Yáñez, 2004, p. 64). A su vez, ambos se encuentran asociados a espacios determinados, mientras los hombres se desempeñan en el espacio público, las mujeres lo realizan en el ámbito privado principalmente.

Ahora bien, cabe preguntarse en qué medida la naturalización y reproducción de la división sexual del trabajo contribuiría a la promoción de la autonomía y empoderamiento de las mujeres. Pues, aun cuando éstas logran generar un ingreso propio y desarrollan una actividad de manera independiente no han logrado avanzar hacia la reflexión y cuestionamiento de las restricciones intrínsecas<sup>6</sup> que inciden en las trayectorias vitales y laborales tanto de hombres como de mujeres. En este marco, el hecho de que la motivación de las participantes del Programa por seguir una trayectoria laboral independiente esté asociada principalmente a conciliar roles, responsabilidades y tareas domésticas y de cuidado, da cuenta de la visión que tienen las mujeres

<sup>6</sup> Estas tienen que ver con normas, creencias y valores que caracterizan las relaciones sociales y familiares y adscriben papeles y responsabilidades diferenciadas de acuerdo al sexo (Kabeer, 2012).

de sí mismas, la cual está centrada en la maternidad, por tanto anteponen este *rol* a cualquier otro. Existe un deber moral (Legarreta Iza, 2011) que impulsa a las mujeres a “garantizar el bienestar ajeno por encima o a costa del propio, asumiendo trabajos de cuidados que son tan imprescindibles como minusvalorados” (Carrasco, 2014, p. 65).

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

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

Ahora bien, cabe recordar que la incorporación de las mujeres al mercado laboral no ha ido acompañada del ingreso de los hombres al espacio doméstico y de cuidado. Por lo que se ha generado una acumulación de roles y responsabilidades que recae principalmente en las mujeres. En este marco, surge la metáfora de la “*mujer pulpo*”, la cual refiere a la capacidad “*natural*” de las mujeres de ser madres, trabajadoras, esposas, parejas, cuidadoras, dirigentas, todo al mismo tiempo. Las mujeres entrevistadas reconocieron sentir una gran presión por la cantidad de responsabilidades que tenían a su cargo, pues aun cuando “no trabajaban” y “sólo” se encargaban de las labores domésticas y de cuidado infantil (en algunos casos de adultos/as mayores) al interior de su hogar, las horas destinadas al cumplimiento de dichas funciones no les permitían tener espacios de recreación, descanso y desarrollo personal. Dicha tensión se agudiza aún más cuando las mujeres deciden ingresar al mercado de trabajo remunerado, pues

<sup>7</sup> El trabajo no remunerado en la Encuesta de Uso del Tiempo 2015 contiene los trabajos doméstico y de cuidados (producción de servicios para el autoconsumo según el Sistema de Cuentas Nacionales y la Organización Internacional del Trabajo), que están fuera de la producción económica contabilizada en cuentas nacionales pero se encuentran dentro de la frontera de la producción general. El trabajo no remunerado, es aquel trabajo, entonces, que no es pagado ni transado por un bien en el mercado (INE, 2016)

deben enfrentar múltiples barreras de acceso y realizar “malabares” para alcanzar un nivel de conciliación laboral, familiar y personal saludable y equilibrado.

El discurso de las mujeres entrevistadas deja entrever asuntos como la naturalización del cuidado como una responsabilidad exclusiva de las mujeres, la validación y reproducción de los roles tradicionales de género, la desvalorización del trabajo doméstico y de cuidado y cierto temor a desenvolverse en el espacio público por “*falta de capacidades y herramientas*”. En este contexto, “urge que los hombres también se apropien de este espacio (doméstico), no solo para compartir roles de cuidado del hogar, las y los hijos y terceros/as dependientes, sino para que se sientan responsables y no solo colaboradores del ámbito privado” (Comunidad Mujer, 2016, p. 42). Esto implica avanzar en corresponsabilidad. Se señala que el principio de la corresponsabilidad cobra relevancia, entre otras razones, porque padre y madre, hombre y mujer, están compartiendo progresivamente ámbitos que históricamente habían sido espacios exclusivos de uno u otro (Lathrop, 2009). En términos generales, apunta a la distribución equitativa de derechos y deberes entre una pareja, ya sea en relación al cuidado de hijas e hijos o bien respecto al ejercicio del trabajo doméstico no remunerado.

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

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

## Conclusiones

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

Uno de los principales aportes del programa tiene que ver con el desarrollo personal de las mujeres participantes. Todos los actores entrevistados reconocen que el Programa Jefas de Hogar realiza un trabajo importante en la promoción del empoderamiento, desencadenando procesos reflexivos en las mujeres que las llevan al cuestionamiento de los roles que han asumido y la forma en que han llevado su vida. Se rescata también la relevancia del trabajo grupal, el cual favorece la construcción y re-construcción de las identidades de las mujeres, el intercambio de experiencias, expectativas, metas y realidades.

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

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

Es importante precisar que no se trata de un proceso vertical o unilateral, pues las mujeres están en constante tensión con los distintos contextos que las rodean cuando

logran mirar con “los lentes de género” e identifican brechas, barreras e inequidades. Se trata de un proceso que implica altos y bajos, que según describe Batliwala (1997) funciona como un espiral. Se manifiesta de distintas formas y en distintos escenarios, por lo que, como plantea León (2001) no existe una receta única ni un modelo prescrito a seguir. En esta misma línea, adquiere una forma particular, para cada una de las mujeres que participan del Programa Jefas de Hogar, la que se encuentra condicionada por sus trayectorias vitales, historias personales, contexto y lugar donde se encuentran.

El Trabajo Social puede contribuir a la autonomía económica de las mujeres a través de su potencial transformador, impulsando intervenciones que visibilicen las brechas, barreras e inequidades que enfrentan las mujeres en los diferentes espacios donde se desenvuelven. Es fundamental que las y los profesionales de esta disciplina asuman el desafío de trabajar en la construcción de un país más justo para hombres y mujeres, entendiendo que los principios que rigen su quehacer como trabajadoras y trabajadores sociales apuntan a fomentar el bienestar del ser humano.

## Referencias bibliográficas

- Armijo, L. (2003). *Políticas de género: ¿asistenciales o de promoción? Estudio explicativo de las lógicas paradigmáticas presentes en los programas pilotos impulsados por SERNAM*. Universidad de Chile.
- Arriagada, I. y Gálvez, T. (2014 ). *Estructura de restricciones a la participación laboral y a la autonomía económica de las mujeres: Estudio orientado a mejorar las políticas de equidad de género*. Santiago: Servicio Nacional de la Mujer.
- Batliwala, S. (1997). El significado del empoderamiento de las mujeres: nuevos conceptos desde la acción . En M. León, *Poder y empoderamiento de las mujeres* (págs. 187-211). Bogotá, Santa Fe, Colombia : T/M Editores.
- Benavente, M., y Valdés, A. (2014). *Políticas públicas para la igualdad de género: Un aporte a la autonomía de las mujeres*. CEPAL y Cooperación Española, Santiago.
- Berlien, K., Franken, H., Pavez, P., Polanco, D., y Varela, P. (2016). *Mayor Participación de las Mujeres en la Economía Chilena*. Subsecretaría de Economía y Empresas de Menor Tamaño - Isónoma Consultorías Sociales Ltda. , Santiago.
- Blazquez, N., Flores, F., y Berríos, M. (2012). *Investigación feminista : epistemología, metodología y representaciones sociales* (Colección Debate y Reflexión ed.). (C. d. UNAM, Ed.) México.
- Cáceres, P. (2003) Análisis Cualitativo de Contenido: Una alternativa metodológica alcanzable. Revista Psicoperspectivas Volumen II, Revista de la Escuela de Psicología. Facultad de Filosofía y Educación. Pontificia Universidad Católica de Valparaíso. Chile.
- Calvente, A. (2007). El concepto moderno de sustentabilidad. Universidad Abierta Interamericana. Recuperado el día 20 de febrero de 2018 de <http://www.sustentabilidad.uai.edu.ar/pdf/sde/uais-sds-100002%20%20sustentabilidad.pdf>
- Cárdenas, A., Link, F. y Stillerman, J. (2012). *¿Qué significa el trabajo hoy?: cambio y continuidades en una sociedad global*. Santiago: Catalonia.
- Carrasco, C. (2014). *Con voz propia: la economía feminista como apuesta teórica y política*. La Oveja Roja: Madrid.

- Castillo, A. (2011). La autonomía política de las mujeres en las democracias elitistas. En Corporación. Humana, *Autonomía política de las mujeres: algunas reflexiones* (págs. 9-24). Santiago, Chile:Revista de Salud Pública, Serie género y política .
- Castro, C. y Pazos, M. (2007). Los permisos parentales: una crítica feminista de a las tendencias actuales en Europa. *II Congreso de Economía Feminista*. Zaragoza. Sin editorial.
- CCHC (2016). Índice de Calidad de Vida Urbana, 2016. Chile: Cámara Chilena de la Construcción.
- Centre Dolors Piera d'Igualtat d'Oportunitats i Promoció de les Dones. (2016). *Talleres por la Igualdad*. Recuperado el 26 de Enero de 2017, de <http://www.cdp.udl.cat/tallers/index.php/es/>
- Centro de Estudios de la Mujer. (2002). *"Cambios del trabajo: condiciones para un sistema de trabajo sustentable"*. Santiago: CEM.
- Comisión Económica para América Latina. (2009). *Políticas para la inserción laboral de mujeres y hombres del Estado Plurinacional de Bolivia*. Santiago: Naciones Unidas.
- Comisión Económica para América Latina. (2012). *El Estado frente a la autonomía de las mujeres*. Santiago.
- Comisión Económica para América Latina. (2013). *Participación laboral femenina y bono de género en América Latina*. Santiago: Naciones Unidas.
- Comunidad Mujer. (2016). *Informe Género, Educación y Trabajo: la brecha persistente*. Santiago: Comunidad Mujer. A. (2012). Reflexiones sobre la salud mental y el trabajo en Chile: análisis de casos desde una perspectiva de género. En A. Cárdenas, F. Link, y J. Stillerman, *¿Qué significa el trabajo hoy?: cambios y continuidades en una sociedad global* (págs. 163-174). Santiago: Catalonia.
- Dirección del Trabajo. (2011). *EL DERECHO A GANAR LO MISMO: Ley 20.348 Igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres*. Santiago: Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo.
- Flores, R. (2009). Observando Observadores: Una introducción a las técnicas cualitativas de investigación social, Ediciones PUC, Santiago.

- Forero, J. y Hurtado, D. (2013). ACD: una propuesta para el análisis de política pública de género. *Discurso & Sociedad*, 7(2), 257-289.
- Fundación Equitas, Fundación Friedrich Ebert. (2013). *Cae el telón: El último año del gobierno de Sebastián Piñera*. Revista Barómetro de Política y Equidad. Tan lejos, tan cerca. De la ciudadanía y del poder, Vol. 7 Santiago.
- Gómez, V. y Jimenez, A. (2015). Corresponsabilidad familiar y el equilibrio trabajo-familia: medios para mejorarla equidad de género. *POLIS, Revista Latinoamericana*. 14(40), 377-396.
- Guzmán, V. y Montaña, S. (2012). *Políticas Públicas e institucionalidad de género en América Latina*. CEPAL, División de Asuntos de Género. Santiago : Naciones Unidas .
- Hernández R. (2010) Metodología de la investigación. 5º edición editorial Mc Graw Hill.
- Htun, M. (2010). *Sexo y Estado: aborto, divorcio y familia bajo dictaduras y democracias en América Latina*. Ediciones Universidad Diego Portales.
- INE (2015). Encuesta Nacional de Uso del Tiempo, 2015. Chile: Instituto Nacional de Estadísticas.
- Instituto Nacional de Estadísticas. (2016). *Resultados Encuesta Uso del Tiempo 2016*. Santiago: Gobierno de Chile.
- ISONOMA. (2015). *“Participación de las mujeres en cooperativas y empresas de la economía social”*. Santiago: Subsecretaría de Economía y Empresas de Menor Tamaño.
- Kabeer, N. (2012). Women´s economic empowerment and inclusive growth: labour markets and enterprice development. Internet Relay Chat Working Paper.
- Lathrop, F. (2009). Custodia compartida y corresponsabilidad parental. Aproximaciones jurídicas y Sociológicas. Diario La Ley, N° 7206, Sección Doctrina, Año 2009 Ref.221- 231.
- Legarreta Iza, M. (2011). El tiempo donado en el ámbito doméstico. Reflexiones para el análisis del trabajo doméstico y los cuidados. En L. Arango, y P. Moliner, *El trabajo y la ética del cuidado*. Medellín: La Carreta y Universidad Nacional de Colombia. Medellín.

- León, M. (2001). El empoderamiento de las mujeres: encuentro del primer y tercer mundo en los estudios de género. Conferencia presentada en el primer encuentro. Género y democracia en las universidades e instituciones de educación superior de América Latina y El Caribe en Guadalajara.
- Medina, F. y Paredes, P. (2013). *Radiografía al Mercado Laboral femenino en Chile*. Horizontal Chile.
- Medina, H. (2009) Apuntes sobre Muestreo. D.N, Santo Domingo.
- Miranda, P. y Razeto, A. (2014). Diferenciación social y normativa en modelos de análisis de políticas públicas. *Política Y Sociedad*, 51(2), 367-397.
- Montaño, S. (2003). Políticas para el empoderamiento de las mujeres como estrategia de la lucha contra la pobreza. En CEPAL, Capital social y reducción de la pobreza en América Latina y El Caribe: en busca de un nuevo paradigma (Vol. 71, págs. 361-377).
- ONU Mujeres. (2014). Guía Estratégica Empoderamiento Político de las Mujeres: marco para una acción estratégica. América Latina y El Caribe 2014- 2017.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. (2012). Cerrando las brechas de género: es hora de actuar. México: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico.
- Patton, M. (1988) How to Use Qualitative Methods in Evaluation. Newbury Park California: Sage.
- Pautassi, L. (2007). El cuidado como cuestión social desde un enfoque de derechos. Santiago: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Ramazanoglu, Caroline and Janet Holland. 2002. Feminist methodology: Challenges and Choices. London, England: Sage.
- Schuler, M. (1997). "Los derechos de las mujeres son derechos humanos: La agenda internacional del empoderamiento". En M. L. (comp), *Poder y empoderamiento de las mujeres*. Santa Fé de Bogotá, Colombia: T.M Editores.
- Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género. (2017). Informe de Gestión Anual del Programa Jefas de Hogar. Chile: Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género.

Servicio Nacional de la Mujer. (2014a). *Cuenta Pública 2014*. Editado por Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género.

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

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

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

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

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