

Mujeres rurales en condición de vulnerabilidad social en mercados laborales: Una contribución para el diseño de políticas públicas. El caso de Chile.



Cátedra Iberoamericana de Prevención de Riesgos
Laborales, Diálogo Social, Relaciones Laborales y
Seguridad Social. De la Universidad de Almería

09/11/2011



Índice

SEGUNDA PARTE: EL CASO ESPECÍFICO DE CHILE.....	3
1. Contexto socioeconómico y estructura demográfica en Chile	3
1.1. Estructura de la población rural en Chile	3
1.2. Características socio demográficas de las mujeres rurales	8
1.3. Pobreza y vulnerabilidad social de la mujer rural chilena	12
2. Mujeres rurales en Chile	18
2.1. Educación y oportunidades formativas.....	18
2.2. Empleo y participación económica.....	23
2.3. Mujeres indígenas rurales en Chile.....	28
3. Condiciones de vida y acceso de la mujer rural en Chile	31
3.1. Salud.....	31
3.1.1. Sistema de Salud en Chile.....	31
3.1.2. Morbilidad de la mujer trabajadora en Chile	32
3.1.3. Violencia de género en Chile	34
3.2. Vivienda.....	37
3.3. Participación política	40
3.4. Acceso a la tierra, bienes, servicios, créditos y tecnologías	42
4. Marco jurídico-normativo laboral de la mujer en Chile	44
4.1. Introducción	44
4.2. La constitucionalidad en la igualdad de sexo.....	46
4.3. La situación jurídica general de la mujer en el Código del trabajo Chileno	48
4.4. La garantía jurídica contra la no discriminación de la mujer en el trabajo.....	53
5. Políticas públicas, conclusiones y propuestas	61
5.1. Mujeres rurales trabajadoras: programas y políticas públicas ..	61
5.2. Conclusiones generales	63
5.3. Propuestas y recomendaciones referentes a programas y políticas públicas.....	69



SEGUNDA PARTE: EL CASO ESPECÍFICO DE CHILE

1. Contexto socioeconómico y estructura demográfica en Chile

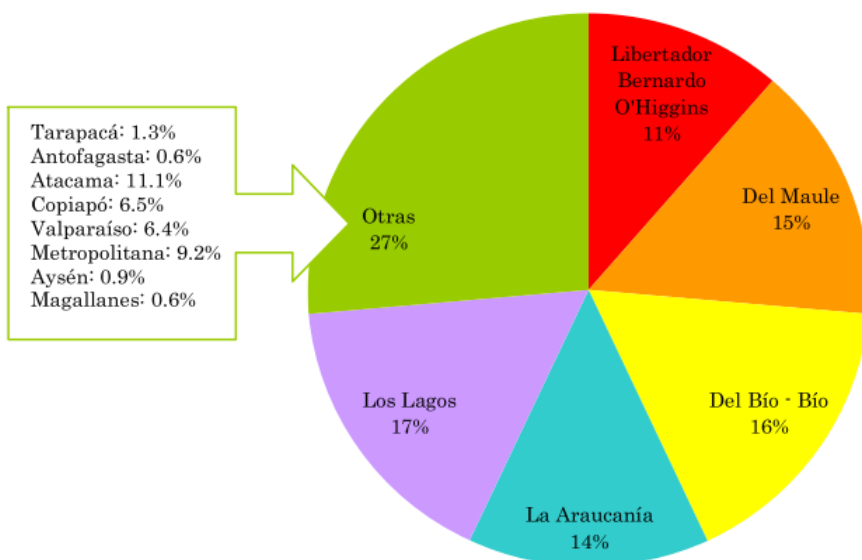
1.1. Estructura de la población rural en Chile

Chile, en 2002, contaba con 15.116.435 habitantes, según datos procedentes del Censo de Población y Vivienda realizado en abril de este mismo año. De esta cifra, se puede desglosar que el 50.7% concierne a mujeres y el 49.3% a hombres, residiendo el 86.6% en zonas urbanas y el 13.4% restante, en el área rural.

La población rural del país corresponde a más de dos millones de personas, que se distribuyen en distintas regiones, como se puede observar en el gráfica 6.1.

Gráfica 6.1

DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN RURAL POR REGIÓN CENSO 2002



Fuente: Díaz Rojas, 2005.



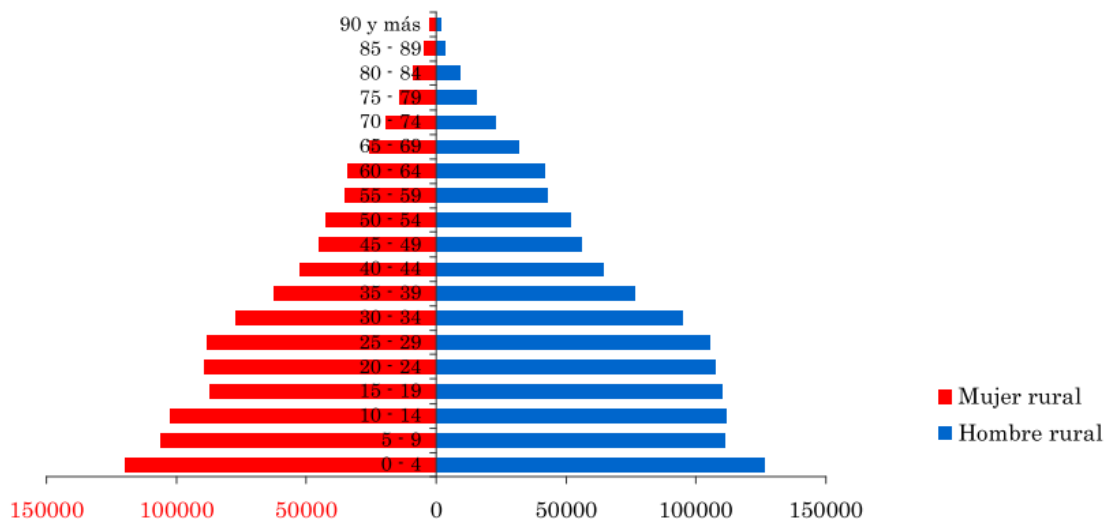
La región de Los Lagos es la que tiene un mayor número de habitantes, aunque es en la región Del Maule en la que se concentra una mayor proporción de población rural.

Centrando la atención en el total de habitantes rurales del país, el 47% corresponde a mujeres y el 53% restante, a hombres. Si bien dicha distribución se está viendo afectada levemente, ya que, en 1992, el 46% de la población rural correspondía a mujeres y el 54%, a hombres.

Por otro lado, si se tiene en consideración una comparación de las pirámides poblacionales en el ámbito rural, de 1992 respecto a la de 2002, es posible advertir una modificación de la estructura por edades: la base de la pirámide, formada por los menores de 15 años, se estrecha, al igual que ocurre con la parte formada por la población joven de entre 15 y 29 años. La causa de este fenómeno es, en el primer caso, el descenso de la fecundidad; siendo en el segundo caso, las migraciones internas desde el área rural a la urbana, como consecuencia de la búsqueda de mayores oportunidades laborales. Todo lo anterior se puede observar en las gráficas 6.2 y 6.3.

Gráfica 6.2

PIRÁMIDE DE POBLACIÓN ÁREA RURAL TOTAL PAÍS - CENSO 1992

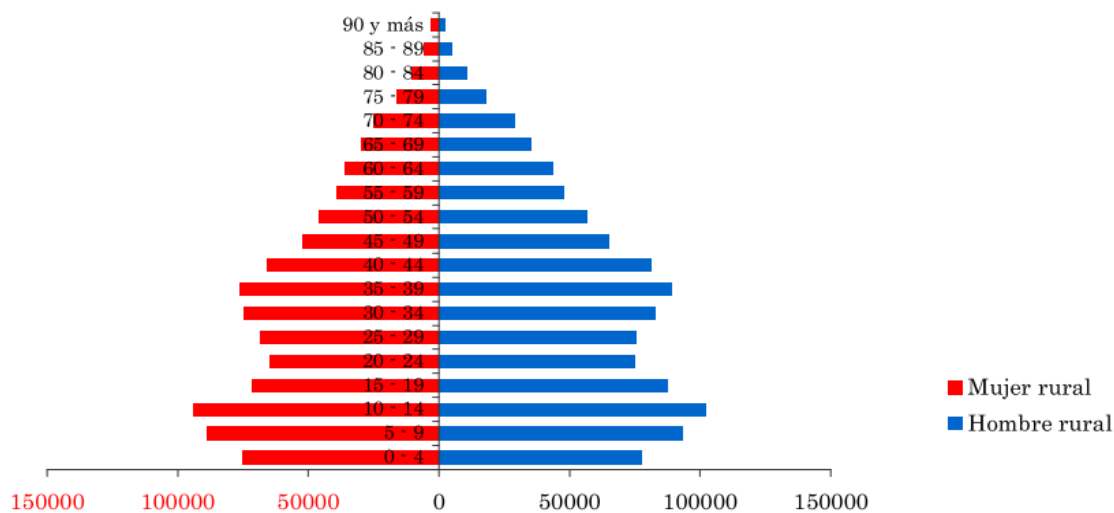


Fuente: Díaz Rojas, 2005.



Gráfica 6.3

PIRÁMIDE DE POBLACIÓN ÁREA RURAL
TOTAL PAÍS - CENSO 2002

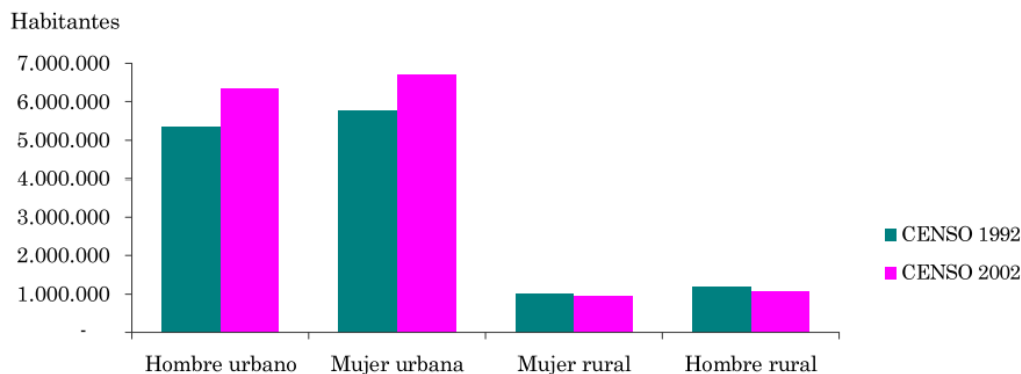


Fuente: Díaz Rojas, 2005

Cabe destacar que la población urbana se ha incrementado para el periodo comprendido entre 1992 y 2002, por lo que la población rural del país pasó de representar el 16.5% en 1992, a constituir el 13.4% de la población nacional en el año 2002. Este fenómeno ocurrió tanto para el segmento femenino como para el masculino. En la siguiente gráfica se puede observar esta tendencia.

Gráfica 6.4

EVOLUCIÓN DEL TAMAÑO DE LA POBLACIÓN
TOTAL PAÍS- CENSOS 1992 Y 2002



Fuente: Díaz Rojas, 2005



Por otro lado, es significativo considerar el efecto que conlleva la disminución de la fecundidad y del envejecimiento de la población, respecto a políticas públicas, teniendo en cuenta las siguientes áreas de interés (Díaz Rojas, 2005; 9-16):

- Impacto en la demanda de servicios de salud de la población de la tercera edad y condiciones de acceso a los centros de salud en zonas rurales. De igual modo, cabría atender a las necesidades especiales de atención de salud de las mujeres, teniendo en cuenta el deterioro físico y psíquico que acompaña el tener una vida más larga (siendo la esperanza de vida femenina, en este país, 4 años superior a la de los hombres).
- Condiciones de vida de las mujeres de edad avanzada, cuestión en la que se debe considerar su menor acceso relativo a las jubilaciones y el menor monto de éstas, por una parte, y lo reducido de los montos de las pensiones de viudez respecto de la jubilación del cónyuge, por otra. A demás, una proporción importante de las mujeres rurales mayores de 65 años vive en la casa de sus hijos/as, cuestión que incide directamente en las relaciones familiares y en la economía doméstica.
- Impacto en la carga de trabajo de las mujeres de edades intermedias, quienes, por razones de género, han debido asumir tradicionalmente la responsabilidad del cuidado de los y las menores, pero también, de los y las adultas mayores. Esto podría ser un factor que explique los menores niveles de participación de las mujeres rurales en el mercado de trabajo.

Es importante considerar que la mujer rural tiene menor acceso que el hombre a la propiedad y explotación de la tierra, por lo que estos son factores que influyen en la expulsión de la población femenina desde las áreas rurales a las urbanas. Otro factor de atracción asociado a la migración de las mujeres rurales hacia el área urbana es la inserción en el mercado de trabajo como trabajadoras domésticas (migran solas, sin sus familias) (SERNAM, 2004; 58).

Cabe destacar el impacto del crecimiento del sector exportador en términos de la retención de mano de obra en las áreas rurales. En este sentido, diversos estudios indican que "en la medida que se eliminaron los desincentivos a la actividad agrícola, ésta fue creciendo y comenzó a ser un polo de atracción o retención de mano de obra, lo que, en algunos casos, revirtió o desaceleró la tasa



de migración rural – urbana” (Anríquez, et all; 2003). Es cierto que las mujeres han encontrado en algunos sectores de la actividad económica orientados al mercado externo (particularmente en el sector agrícola y agroindustrial, así también como en el rubro salmonero) la posibilidad de insertarse en el mercado de trabajo. Por ello es interesante tener en cuenta el impacto de la política comercial del país (y en particular, de la suscripción de Tratados de Libre Comercio) en la generación de puestos de trabajo para las mujeres rurales, evaluando si el incremento en la generación de nuevos empleos les ha beneficiado, si las condiciones laborales en que desempeñan su actividad, y si se trata, en definitiva, de un trabajo que pueda considerarse “decente”¹ .

¹ La OIT define el concepto de “trabajo decente” “Memoria del Director General de la Organización Internacional del Trabajo, 1999”.

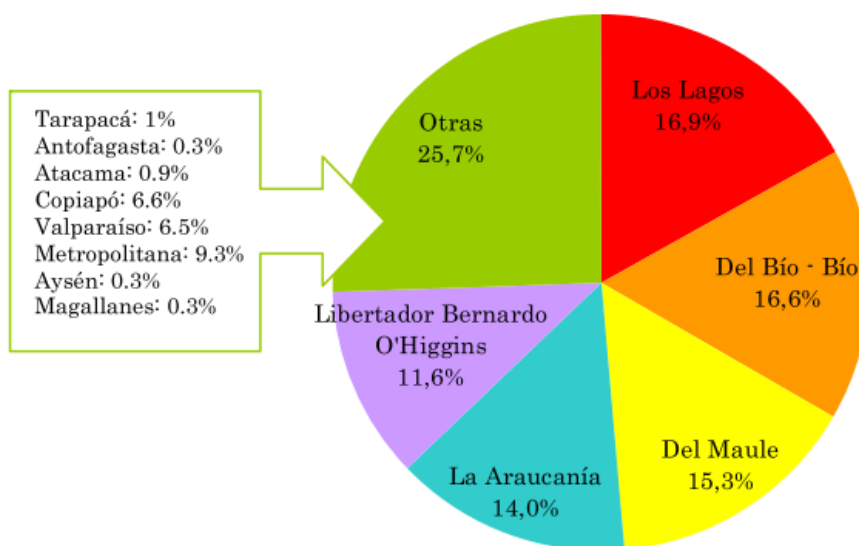


1.2. Características socio demográficas de las mujeres rurales

En Chile, según los datos del censo de 2002, existían 944.938 mujeres rurales, que representaban el 6% de la población nacional. La mayor parte de estas mujeres vive en el sur del país. En la siguiente gráfica, se puede observar cómo se distribuyen las mujeres rurales según la región.

Gráfica 6.5

DISTRIBUCIÓN DE LAS MUJERES RURALES DEL PAÍS CENSO 2002



Fuente: Díaz Rojas, 2005

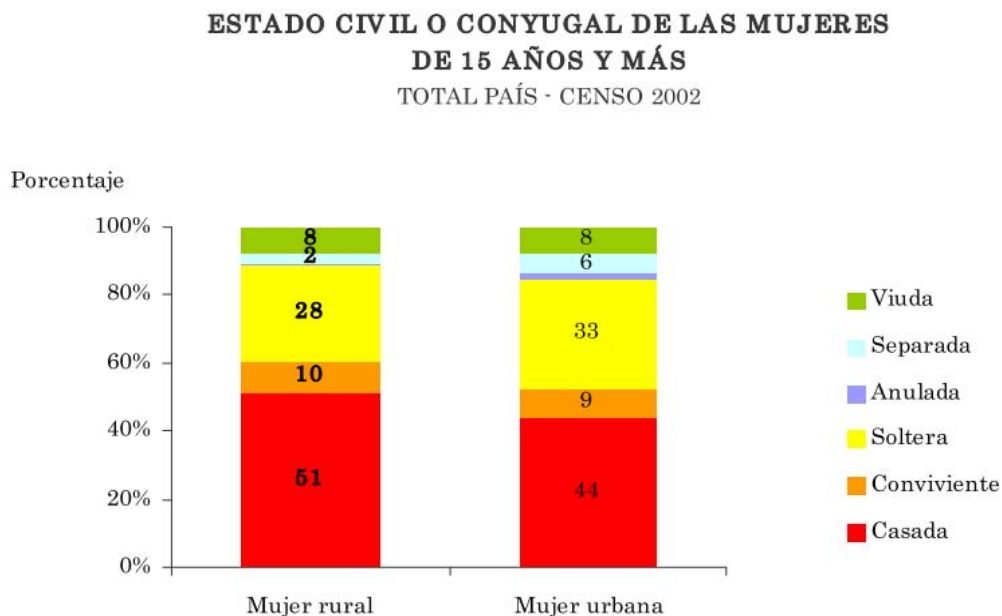
En cuanto al estado civil o conyugal de los mayores de 14 años, a nivel nacional, se registró una merma de la proporción de personas que vive en pareja, ya sean casadas o como convivientes. Por otro lado, se registró un aumento de la proporción de personas solteras y separadas.

En este sentido, sería interesante realizar una comparación entre mujeres rurales y urbanas (ver gráfica 6.6): las primeras se distinguen porque una mayor proporción de ellas está en pareja (el 51% está casada y el 10% convive) y, como contrapartida, la condición de separada o anulada resulta minoritaria (2% y 1%,



respectivamente). La viudez, en tanto, alcanza a una proporción equivalente de mujeres rurales y urbanas.

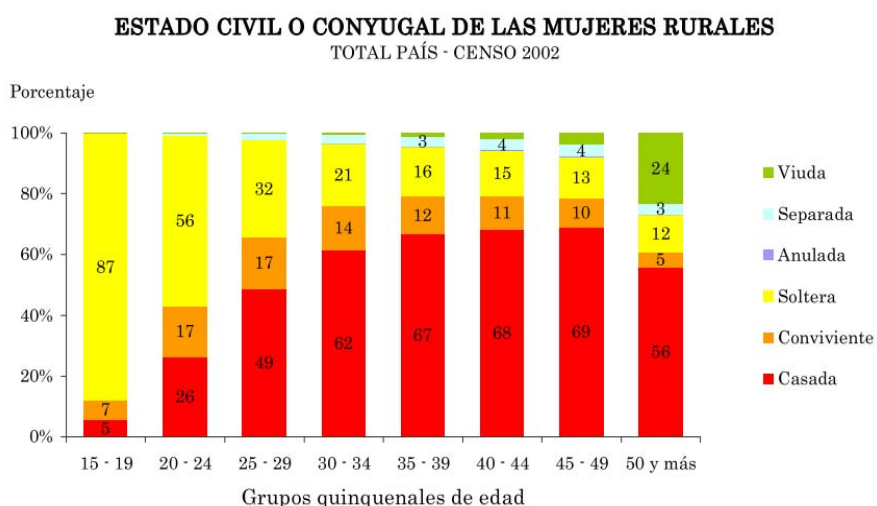
Gráfica 6.6



Fuente: Díaz Rojas, 2005.

En la gráfica 6.7 puede observarse el estado civil o conyugal de las mujeres rurales según el grupo de edad al que pertenecen.

Gráfica 6.7



Fuente: Díaz Rojas, 2005.

En lo referente a familia y jefatura del hogar, más adelante se hará un análisis más detallado, aunque en el capítulo que nos encontramos es importante

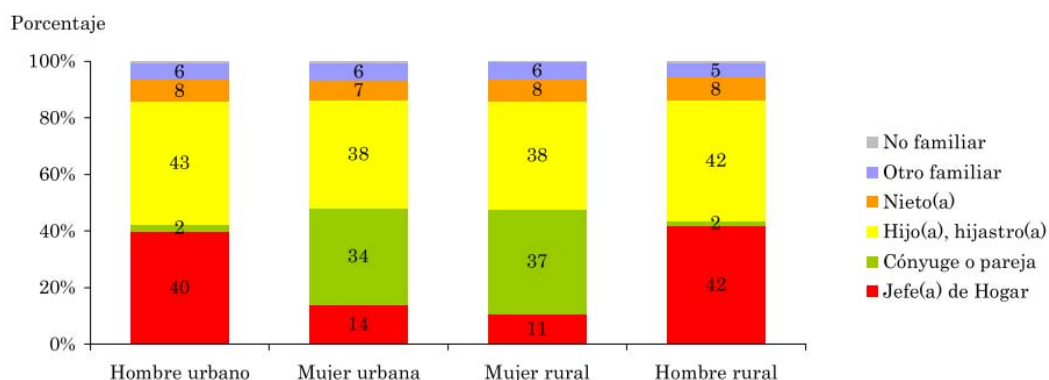


dar una pincelada sobre este tema. Al estudiar el caso de las mujeres rurales en Chile, es posible advertir que las pautas tradicionales de género según las cuales se espera que durante las primeras etapas sean hijas, para, posteriormente, convertirse en cónyuges o pareja del jefe de hogar, están plenamente vigentes. Según los datos aportados por la CASEN² (CASEN, 2003), "mientras el 42% de los hombres rurales es reconocido como jefe de hogar, tan solo el 11% de las mujeres rurales ocupa similar posición; por el contrario, en tanto el 37% de ellas es cónyuge o pareja del jefe de hogar, únicamente el 2% de los hombres rurales ocupa esa posición".

Tal y como se aprecia en la siguiente gráfica, el tipo de inserción familiar de las mujeres rurales es similar al de sus congéneres urbanas, al igual que ocurre con los hombres de ambas regiones.

Gráfica 6.8

INSERCIÓN FAMILIAR SEGÚN SEXO Y ÁREA DE RESIDENCIA
TOTAL PAÍS - CASEN 2003



Fuente: CASEN, 2003

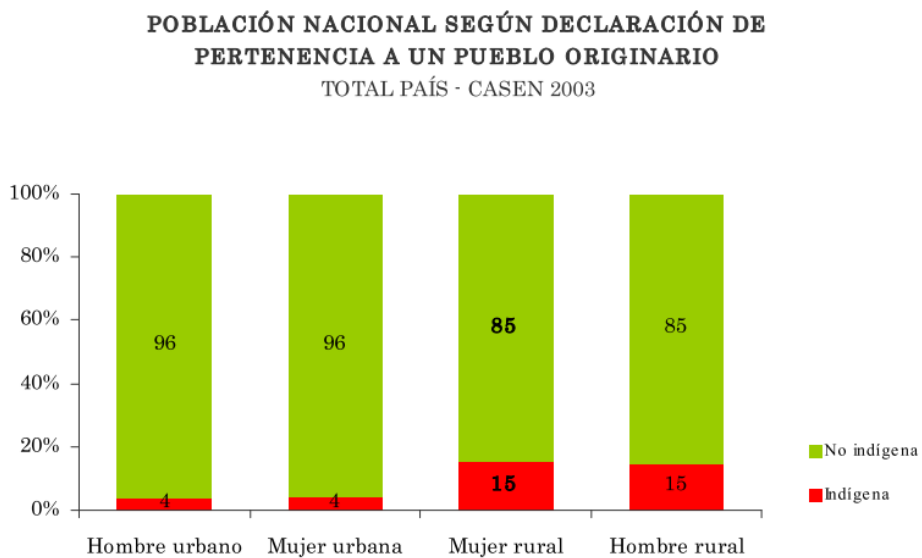
Otro análisis que se desarrollará más adelante es el relativo a mujeres indígenas. Sin embargo, se hará una breve mención sobre este aspecto en este capítulo. Conforme a los datos de la CASEN 2003, "el 5% de la población nacional (833.152 personas) pertenece a alguno de los ocho Pueblos Originarios contemplados en la Ley Indígena. De ellas, el 51% corresponde a mujeres y, la mayor parte, reside en el área urbana. Pese a ello, el peso relativo de la población indígena es más acentuado en el medio rural que en el urbano,

² Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional realizada por el Ministerio de Planificación y Cooperación.



independientemente del sexo de las personas” (ver gráfica 6.9) (Díaz Rojas, 2005; 21-28):

Gráfica 6.9



Fuente: CASEN, 2003



1.3. Pobreza y vulnerabilidad social de la mujer rural chilena

A pesar de que ha tenido lugar una sustantiva disminución de la incidencia de la pobreza en el país a partir del año 1990, cabe destacar cómo se mide este fenómeno en Chile: el método empleado por el Ministerio de Planificación y Cooperación, es el de la línea de pobreza³.

Esta orientación, definida como enfoque de pobreza absoluta, "genera el método que mide los niveles de vida en referencia a la línea de pobreza, expresada como el costo de una canasta mínima de satisfactores de necesidades básicas. A partir de estas clasificaciones, quedan establecidas las líneas de pobreza y de indigencia" (FAO, 2007).

Un hogar se clasifica como "pobre no indigente", cuando "su ingreso per cápita es inferior a dos veces el valor de una canasta básica de alimentos, en la zona urbana, y a 1,75 veces, en la zona rural, donde el gasto en servicios tiene menos importancia". Así, para los habitantes del área urbana, el valor de la canasta básica fue estimado en \$43.712, para el año 2003, mientras que éste valor se estableció en \$29.473, para los residentes de las zonas rurales. El hecho de distinguir según el área, tiene sentido por la diferencia en la disponibilidad de ingresos monetarios en una y otra.

Un hogar es clasificado como "indigente", si "su ingreso per cápita es inferior al valor de una canasta básica de alimentos". De esta manera, son considerados indigentes aquellos hogares que, "aún cuando destinaran todos sus ingresos a satisfacer las necesidades alimentarias de sus miembros, no lograrían cubrirlas adecuadamente". El ingreso mínimo por persona que traza la línea de indigencia equivalía, en 2003, a \$21.856 en el caso de los residentes en el área urbana, y a \$16.842, en el de los habitantes rurales.

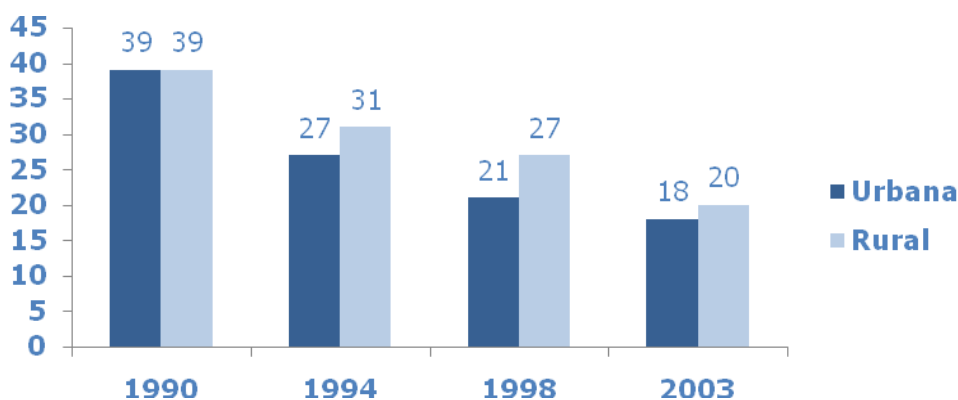
Tal y como se comentó al comienzo del presente apartado, en el período comprendido entre 1990 y 2003, Chile redujo la pobreza casi a la mitad, fenómeno ocurrido tanto en áreas urbanas, como en las rurales. Sin embargo, tal como

³ El valor de la línea es calculado según el costo de una canasta de alimentos que, supuestamente, cubre las necesidades nutricionales de la población y que considera sus hábitos de consumo, la disponibilidad efectiva en el país y sus precios relativos. Al valor de dicha canasta hay que sumar una estimación de los recursos adquiridos para satisfacer el conjunto de necesidades básicas no alimentarias.



muestra la gráfica 6.10, este cambio afectó de manera desigual a la población, según su área de procedencia. Si bien en 1990 estaba expuesta a la pobreza una fracción similar de personas independientemente de su área de residencia, el ritmo que adoptó la reducción de la pobreza fue más acelerado en el medio urbano que en el rural, de manera que durante este periodo, el ámbito rural se ha visto más afectado por la pobreza.

Gráfica 6.10 Población urbana y rural en situación de pobreza, 1990 a 2003 (en %)



Fuente: CASEN 1990, 1994, 1998 y 2003.

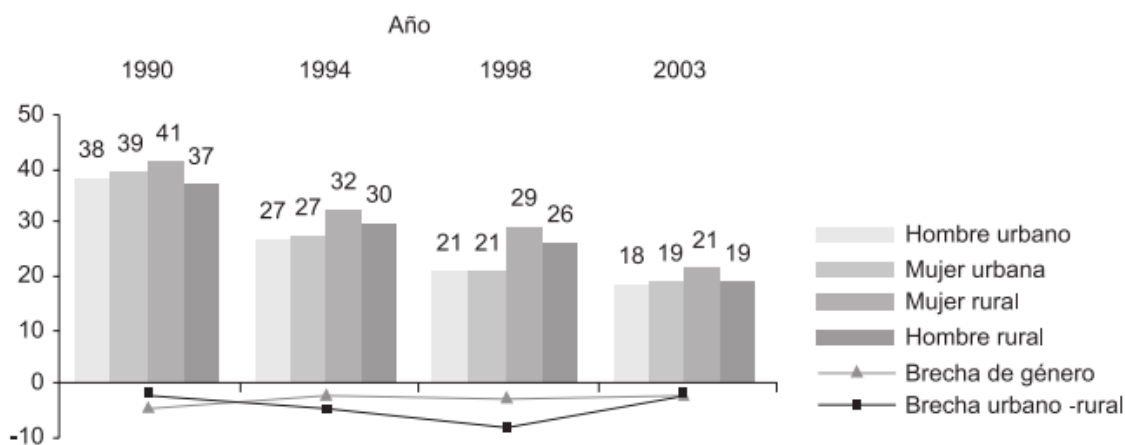
A partir de 1990, el nivel de pobreza experimentó una significativa disminución, tanto en el área urbana como en la rural (aunque algo más notable en el ámbito urbano). En años posteriores, esta disminución de la pobreza se ralentizó, en general, aunque en mayor medida en el ámbito rural, en particular.

A demás de las anteriores diferencias regionales, es importante realizar una distinción según el sexo de las personas: durante el período en estudio, las mujeres se han visto más afectadas por la pobreza que los hombres, registrando diferenciales de un punto porcentual en los años 1990, 1994, 1998 y 2003 (y afectando al 39%, 28%, 22% y 19% de las mujeres, respectivamente).

Sí, se analiza en profundidad la situación concreta del sexo femenino, se puede afirmar que las mujeres rurales constituyen el colectivo en el que la pobreza ha tenido una mayor incidencia (ver gráfica 6.11):



Gráfica 6.11: Evolución de la incidencia de la pobreza según sexo y área de residencia (en %).



Fuente: CASEN 1990, 1994, 1998 y 2003.

Sin embargo, a pesar de que las mujeres rurales son las más afectadas por la pobreza, el número de mujeres en esta situación ha disminuido significativamente en el período en análisis (ver cuadro 6.1).

Cuadro 6.1 Mujeres rurales en situación de pobreza 1990-2003

	1990	1994	1998	2003
Indigentes	175.038	108.693	91.599	64.781
Pobres no indigentes	253.920	231.128	200.687	143.376
Total pobres	428.958	339.821	292.286	208.157

Fuente: CASEN 1990, 1994, 1998 y 2003.

Si se toma en consideración cada una de las regiones rurales del país, estos cambios en la disminución de la incidencia de la pobreza entre las mujeres rurales han tenido signos diversos, aunque en la mayor parte de estas regiones hubo mejorías muy sustantivas. Si en 1990, el 41% de las mujeres rurales estaba en situación de pobreza, al finalizar el año 2003 esta situación sólo afectaba al 21%. De esta manera, a nivel país, la incidencia de la pobreza se redujo en un 49%.

Es un aspecto clave intentar definir el perfil de las mujeres rurales en situación de pobreza, ya que es uno de los grupos poblacionales más vulnerables de la sociedad, junto con los niños y niñas afectados por la misma situación.



La pobreza en Chile, al igual que en otros países latinoamericanos, está concentrada entre los niños/as y jóvenes. Según indican los datos de la CASEN 2003, en el segmento de las mujeres rurales esta afirmación también se cumple: "entre quienes están bajo la línea de pobreza, el 60% tiene menos de 30 años de edad".

Con referencia al empleo, los datos de la CASEN 2003 muestran que las mujeres rurales en situación de pobreza están en la siguiente situación:

- El 10% está ocupada y el 4% desocupada. El 64% restante aparece en la categoría de inactiva, en contraste con el 25% de mujeres rurales no pobres que están ocupadas, el 2% de desocupadas y el 73% de inactivas. Estos datos también contrastan con los de las mujeres urbanas en situación de pobreza, entre las cuales el 19% está ocupada; el 12% desocupada; y el 69%, inactiva.
- Un 54% está concentrado en la rama de agricultura, silvicultura, caza y pesca; y le siguen en importancia relativa las ocupadas en servicios comunales y sociales y comercio, con un 27% y un 11% de ocupadas, respectivamente. Por su parte, el 82% de los hombres rurales que viven en situación de pobreza trabaja en la agricultura, silvicultura, caza y pesca y tan solo el 3% lo hace en el sector servicios o en el comercio.
- El 47% es asalariada: el 24% como trabajadora por cuenta propia, el 19% como trabajadora de servicio doméstico y el 9% como familiar no remunerada. Esto dibuja un tipo de inserción ocupacional distinto del de sus congéneres urbanas pobres, quienes tienen una participación más preeminente como trabajadoras del servicio doméstico (31%) y menos relevante como trabajadoras por cuenta propia (20%) y familiares no remuneradas (2%).
- El 65% de las asalariadas tiene empleos no permanentes, siendo el trabajo temporal o estacional el que prevalece (42%). Esta situación difiere en gran medida de la que caracteriza la inserción laboral de las mujeres urbanas en situación de pobreza, entre las cuales el 54% tiene empleos permanentes y sólo el 19% empleos temporales o estacionales.



- En promedio, en noviembre de 2003, las 8.981 mujeres rurales, que pese a estar ocupadas permanecían en situación de pobreza, percibían un ingreso equivalente a \$45.106 producto de su ocupación principal. Dicho monto es sustantivamente inferior al que recibían otros grupos, representando el 67% de lo percibido por los hombres rurales pobres, el 65% de lo que en promedio recibía una mujer urbana pobre y tan solo el 31% de lo que percibía una mujer rural que se encontraba sobre la línea de pobreza.

Cuadro 6.2 Ingresos de la ocupación principal

GRUPOS DE COMPARACIÓN	Nº DE PERSONAS	INGRESO PROMEDIO
Mujer rural pobre	8.981	\$45.106
Hombre rural pobre	48.626	\$67.671
Mujer urbana pobre	148.941	\$69.166
Mujer rural no pobre	136.830	\$147.685

Fuente: CASEN 2003.

En cuanto a educación, las mujeres rurales en situación de pobreza se caracterizan por su baja escolaridad. Así, la mayor parte de estas mujeres de 24 o más años, está lejos de haber completado los doce años de que consta la educación obligatoria en la actualidad (educación básica y media).

Por otro lado, los avances en el acceso a la educación secundaria resultan bastante más limitados, lo que sugiere que ésta es aún una barrera difícil de superar.

Cuadro 6.3 Evolución del nivel educativo de las mujeres rurales pobres de 24 años y más.

NIVEL EDUCATIVO ALCANZADO	1990	1994	1998	2003
Sin educación formal	15	16	14	10
Educación Básica incompleta	62	59	61	57
Educación Básica completa	10	12	12	17
Educación Media incompleta	8	8	8	9
Educación Media completa	4	5	4	6
Educación superior	1	1	1	1
Total	100%	100%	100%	100%

Fuente: CASEN 1990, 1994, 1998, 2003



En cuanto al nivel educativo alcanzado, el de las mujeres rurales pobres es similar al de sus pares hombres; pero más restringido que el de sus congéneres urbanas pobres. Esto se debe al menor acceso que la población rural ha tenido para incorporarse y mantenerse en el sistema educativo. (FAO, 2007; 41-47).



2. Mujeres rurales en Chile

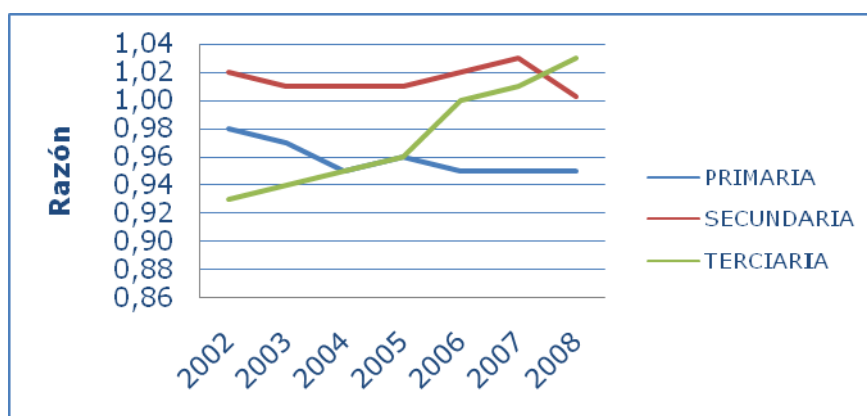
2.1. Educación y oportunidades formativas

La nación de Chile ha logrado avances significativos en el nivel de educación de la población, alcanzando niveles superiores a la mayoría de los países de América Latina. En el periodo 2000-2009 se ha expandido fuertemente la cobertura educacional y el acceso de la población a ella. Este proceso ha beneficiado de manera especial a las mujeres, quienes han alcanzado niveles similares e incluso superiores a los hombres, sobre todo en niveles de educación terciaria o superior.

No ocurre lo mismo cuando se trata de la educación primaria, en la cual la mujer recibe menos que el hombre y además en este periodo estudiado se ha acentuado aun más la diferencia.

La importancia que adquiere la educación en el proceso de globalización supera los límites de un objetivo de desarrollo humano, llegando a convertirse en un requisito fundamental para avanzar hacia una mayor competitividad y crecimiento económico (SERNAM-INEM, 2004; 80).

Gráfica 7.1 Relación entre niños y niñas en los distintos niveles de educación.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de CEPALSTAT.

En el avance educativo existente, las mujeres han acumulado un capital de educación superior a los hombres, pero ello no ha significado un hecho suficiente

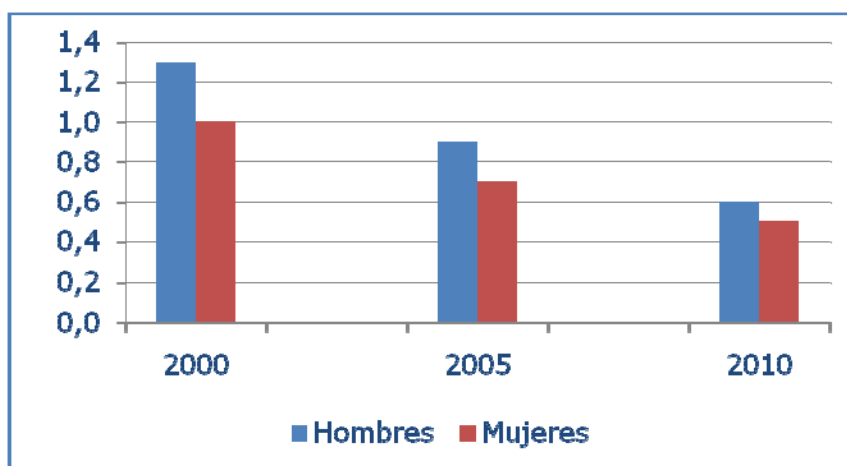


para igualar sus oportunidades y lograr la equidad de género en los ámbitos de la participación económica, política y en las relaciones de poder.

Para aproximarnos a la situación de las mujeres rurales en lo que a oportunidades educativas respecta, se observará ahora los niveles de analfabetismo. En los últimos años, como se viene diciendo, se han comprobado logros en el proceso de expansión de la cobertura educacional que han permitido reducir el analfabetismo de manera muy significativa hasta prácticamente erradicarlo, aunque el problema persiste entre la población rural del país y, particularmente, entre quienes tienen mayor edad (FAO, 2007; 65). De acuerdo a los datos de la Casen, a fines del 2003 el analfabetismo alcanzaba al 4% de la población nacional, pero ascendía al 11.8% para quienes residían en la zona rural.

Sin embargo, es un hecho curioso el que se encuentra cuando se estudia la tasa de analfabetismo ya que esta demuestra, por un lado, que esta va disminuyendo con los años, situación positiva para Chile, pero además que las mujeres tienen una menor tasa de analfabetismo que los hombres.

Gráfica 7.2 Tasa de analfabetismo de la población de 15 a 24 años.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de CEPALSTAT.

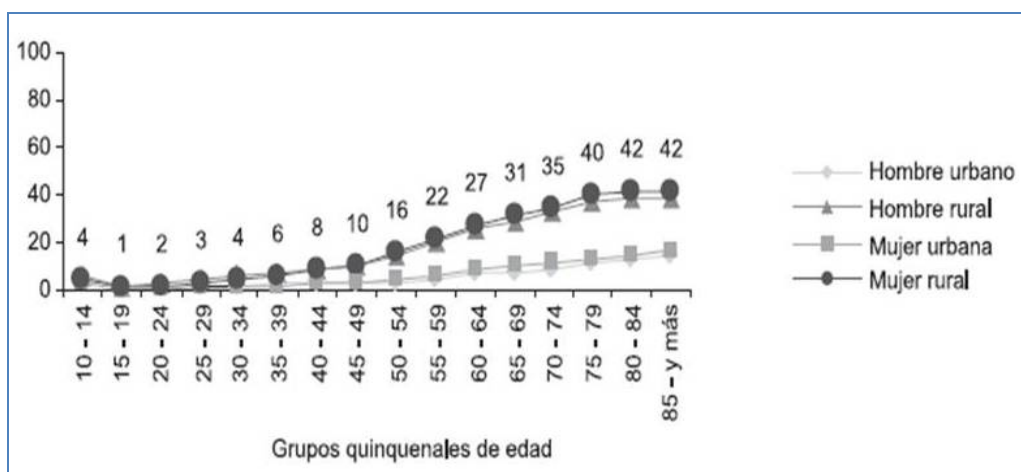
Este hecho se puede explicar con la misma argumentación que usó FAO (1995); cuando afirmó que el hecho de fueran cada vez más los jóvenes rurales que ingresan al sistema educativo, no quiere decir que estén recibiendo una educación adecuada a las necesidades del desarrollo. Hay un problema de calidad de la enseñanza, que se da tanto en las zonas rurales como en las urbanas, pero



que se acrecienta en la primera de ella debido a diversos factores, entre ellos, la escasa compatibilidad entre las vacaciones escolares y los períodos de alta demanda de mano de obra en el campo, contribuye a la deserción temporal y a los bajos resultados educativos; la baja preparación de los instructores y la desvinculación de los maestros de la comunidad, ya que frecuentemente no viven en ella gracias a las mejoras del transporte (CEPAL/Unesco, 1992).

Otra forma de explicar esta situación es que en los datos mostrados por CEPALSTAT se aúnan población urbana y rural, y al tener las mujeres urbanas un gran nivel de alfabetismo, contrarresta el analfabetismo de la mujer rural. Como se puede comprobar en esta gráfica del estudio CASEN, 2003:

Gráfica 7.3 Población Analfabeta por grupos de edad, según sexo y área de residencia (en %)



Fuente: (FAO, 2007; 66)

La educación, está reconocida como un derecho individual y se considera una vía para lograr una mejor inserción en el mercado de trabajo y para aumentar la productividad social, al mismo tiempo que se elevan los ingresos individuales y familiares, por lo que incide directamente en las oportunidades y logros laborales y en la desigualdad de los ingresos. El mercado laboral exige aun hoy en día niveles crecientes de escolaridad ante la competencia, por lo que la mujer rural requiere fuertes impulsos orientados a facilitarle mayor capacitación (Naciones Unidas Comisión Económica para América Latina y El Caribe - CEPAL, 2002; 12). El reconocimiento de la equidad en la educación se establece como factor imprescindible para el crecimiento y la justicia social.



Por otro lado, cabe destacar que, según la CEPAL, las mujeres rurales abandonan la escuela, en su mayoría, para ayudar en quehaceres domésticos y colaborar en trabajos productivos. A lo anterior, se suma a la falta de transporte y la carencia de servicios educativos cercanos o de calidad al lugar donde viven, lo que inclina a los padres a no autorizar a sus hijas a ir a la escuela por seguridad personal, ya que las niñas son susceptibles de ataques violentos, sobre todo de carácter sexual.

Además, las reglas sociales y los patrones culturales de muchas comunas en el medio rural, son más rigurosos para las mujeres, las cuales asumen el papel de encargadas del hogar y del cuidado de hermanos/as pequeños, lo que provoca que el asistir a la escuela ocupe un segundo lugar.

Es significativo señalar la conveniencia de crear y fomentar acciones y políticas públicas en cuanto a educación se refiere, y concretamente para erradicar el problema de muchas menores que no tienen acceso, por un motivo u otro, a la educación. El hecho de poseer bajos niveles educacionales, va a afectar de forma negativa a estas niñas en su edad adulta, ya que no tendrán la posibilidad de acceder a un trabajo cualificado en el futuro, y su calidad de vida seguirá siendo baja, dificultando así la reducción de la pobreza intergeneracional del país. Por todo ello es de gran importancia fomentar estrategias educativas y formativas para la inserción social y productiva de las mujeres rurales en Chile.

Como se ha señalado anteriormente, el rol que ocupa la mujer rural chilena en la sociedad es un factor determinante en su educación, ya que los valores culturales, en muchos casos, se antepone al hecho de recibir la educación formación necesaria, al menos, para obtener un trabajo cualificado en el futuro. La vida de las mujeres rurales se estructura en torno a una serie de actividades y/o tareas: las domésticas y de reproducción familiar; las económico-productivas, y las actividades comunitarias o sociales. Ellas realizan estas tareas en condiciones mínimas, tanto al interior del hogar como en el ámbito comunitario. La falta de electrificación, servicios de agua potable, alcantarillado y un deficiente equipamiento doméstico, les significan una notable sobrecarga de trabajo. Esto se acentúa aún más por el deficiente acceso a los servicios y beneficios sociales, como atención en salud y seguridad social, entre otras (Valdés, 1995).



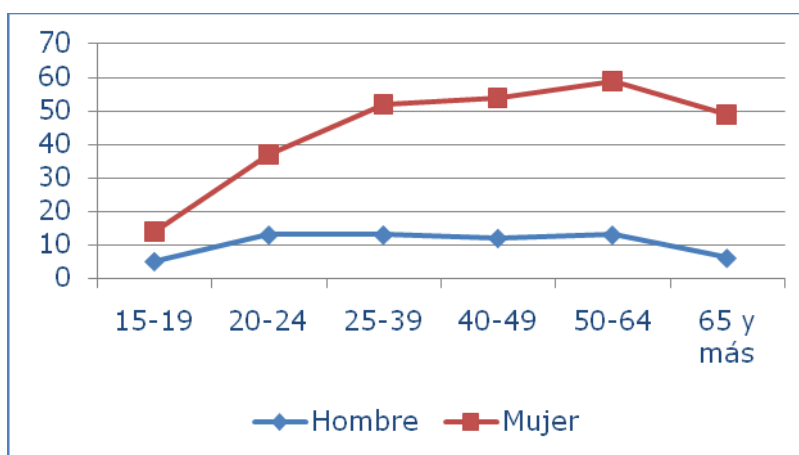
Aún así, coexisten tanto las asalariadas agrícolas que acceden a trabajos temporales o permanentes, como las campesinas, que trabajan en la producción agropecuaria familiar, ya sea como jefas de explotación a cargo de la producción y gestión predial o como familiar no remunerado. Muchas de ellas realizan ambos tipos de trabajo paralelamente o en distintas épocas agrícolas (Valdés, 1995).



2.2. Empleo y participación económica

El trabajo es la principal fuente de ingresos de las personas y por lo tanto las oportunidades que ofrece una sociedad para ejecutarlo están asociadas directamente al bienestar de las personas. La división social del trabajo por sexo y la ideología que la sustenta, constituyen los principales obstáculos de género que enfrentan las mujeres para participar en el mercado de trabajo en condiciones de igualdad (SERNAM - INE, 2004; 90). Según esta misma fuente tanto el trabajo remunerado y como el doméstico son necesarios para lograr la producción nacional y están estrechamente relacionados. Aceptando de esta forma que el trabajo doméstico es un trabajo socialmente necesario para lograr la producción nacional, se construye la categoría "trabajo total", como indicador de la división social del trabajo por sexo.

Gráfica 7.4 Tasa de actividad doméstica por grupos de edad



Fuente: Elaboración propia a partir de datos SERNAM - INEM (2002; 92).

El derecho al trabajo (visto ahora como trabajo remunerado) se ha consagrado como un derecho fundamental. Sin embargo, la responsabilidad social que se asigna a las mujeres en el trabajo doméstico constituye un obstáculo para participar en el mercado de trabajo con igualdad de oportunidades.

La educación juega un papel positivo en una mayor igualdad en las oportunidades laborales de las mujeres, en apariencia, el nivel de escolaridad de la mujer rural es determinante para su inserción en el empleo. Sin embargo, las cifras



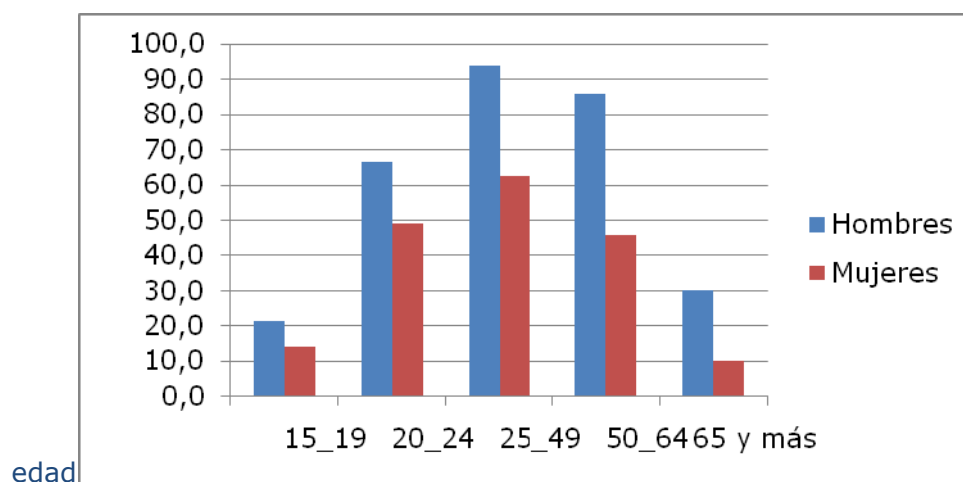
revelan una relación de matriculación femenina con tendencia creciente pero una proporción de salarios por género, que ponen en evidencia la falta de equidad entre mujeres y hombres.

Tal como lo han documentado múltiples estudios y como se ha adelantado ya en varias ocasiones en este estudio, durante las últimas décadas, en Chile las mujeres no acceden en igual proporción, ni de la misma manera, que los hombres al mundo del trabajo. Las cifras históricas muestran que la tasa de participación laboral femenina ha sido inferior a la que presentan los hombres y, en relación al panorama regional, más reducido que la de las mujeres latinoamericanas.

Conforme a los del estudio FAO (2007; 75), el acceso al mercado de trabajo está marcado por brechas en las tasas de participación que son negativas para las mujeres: mientras la tasa de participación laboral masculina alcanzó al 70% a nivel nacional, el indicador respectivo para las mujeres llegó sólo al 35,6%.

En el año 2008 (últimos datos disponibles en CEPALSTAT) se demuestra que el porcentaje de población económicamente activa (PEA) es inferior en todos los niveles de edad para la mujer.

Gráfica 7.5 Porcentaje de la PEA por sexo según grupos de



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de CEPALSTAT

La evolución de la tasa de crecimiento de la población económicamente activa muestra un crecimiento continuado de la misma para ambos sexos pero, mayor para las mujeres.



Cuadro 7.1 Tasas de crecimiento de la PEA en Chile

	1995_2000	2000_2005	2005_2010
HOMBRES	1.58	1.79	1.68
MUJERES	3.97	3.18	2.97

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de CELADE

Las cifras remarcan la importancia de orientar políticas de fomento de empleo y/o trabajo por cuenta propia en zonas rurales, y de visibilizar el trabajo productivo de muchas mujeres rurales que quedan fuera de las estadísticas oficiales. La inexistencia de una cuantificación precisa, continua y comparable, sobre la mano de obra agrícola temporal constituye un problema grave.

Si se centra el estudio en la mujer rural y se observa la participación y evolución en los distintos sectores laborales se comprueba que la **industria** es la que tiene una menor importancia y los **servicios** la participación mayor, incluso llegando a superar la mitad de la fuerza laboral. La **agricultura** ha caído alrededor de seis puntos que ha sido casi por completo absorbido por el sector servicios, como se muestra en el siguiente cuadro.

Cuadro 7.2 Porcentaje de participación de la mujer rural en los distintos sectores laborales.

Sector	2003	2006	2009
AGRICULTURA	39.6	39.1	33.7
INDUSTRIA	7,0	9.8	7.9
SERVICIOS	53.5	51.1	58.5

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de CEPALSTAT.

Sin embargo si se analiza la estructura de la población ocupada total por sectores de la actividad económica de la zona rural se encuentran los resultados siguientes:

Cuadro 7.3 Población ocupada total por sectores de la actividad económica rural en Chile.

Años	Agricultura	Industria	Servicios
2000	64.8	12.4	12.4
2003	63.8	12.1	24.1
2006	59.2	15,0	25.8



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de CEPAL

Siendo el sector con mayor participación laboral el de la agricultura, con notable diferencia. Es decir, en las zonas rurales de Chile, en las cuales el empleo fundamental se encuentra en el sector primario, las mujeres se dedican mayormente al sector terciario. Este dato se puede volver a demostrar y desglosar a partir del siguiente cuadro:

Cuadro 7.4 Estructura del empleo por rama de actividad económica (%)

Rama de Actividad Económica	TOTAL	MUJER	HOMBRE
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	9	3	13
Pesca	1	1	2
Explotación de minas y canteras	1	0	2
SUBTOTAL RAMAS PRIMARIAS	12	4	17
Industrias manufactureras	12	8	14
Suministro de electricidad, agua y gas	1	0	1
Construcción	8	1	12
SUBTOTAL RAMAS SECUNDARIAS	21	9	27
Comercio al por mayor y al por menor	20	18	20
Hoteles y restaurantes	3	4	2
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	7	3	10
Intermediación financiera	2	2	2
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	9	9	9
Administración pública y defensa	5	4	5
Enseñanza	7	12	4
Actividades de servicios sociales y de salud	4	9	2
Otras actividades comunitarias, sociales y personales de tipo servicio	5	9	2
Hogares privados con servicio doméstico	6	16	1
Organizaciones y órganos extraterritoriales	0	0	0
SUBTOTAL RAMAS TERCIARIAS	67	87	57
TOTAL	100	100	100

Fuente: SERNAM-INE (2004; 110)

Siguiendo la investigación Mesa Mujer Rural: Una Experiencia de Participación (SERNAM-FAO), las mujeres rurales chilenas pueden clasificarse en las siguientes categorías dependiendo del trabajo que realizan (FAO, 2007; 77-78):



- Productoras no intensivas: no trabajan la tierra directamente, pero compran insumos, cuidan los huertos familiares y la ganadería mayor.
- Productoras intensivas: realizan las tareas anteriormente señaladas, pero además trabajan en el predio y toman decisiones como jefa de explotación o como familiar no remunerado.
- Habitantes rurales: no tienen tierra y venden su fuerza de trabajo generalmente en la rama de servicios.
- Mujeres vinculadas a la pesca: realizan tareas asociadas a la pesca y a la recolección de algas, en forma asalariada (temporeras o permanentes) o en forma independiente.
- Asalariadas agrícolas permanentes: venden su fuerza de trabajo en forma permanente.
- Asalariadas agrícolas temporales: trabajan principalmente en la cosecha, procesamiento y empaque de fruta de exportación, flores, y en algunos casos de subproductos de la pesca. Fenómeno en aumento desde la década de los 80. Pueden vivir o no en zonas rurales.
- Artesanas: trabajan en la producción y comercialización de artesanías (textiles, alfarería, cestería, etc.).
- Microempresarias: participan en forma individual o asociada en la producción y comercialización de productos de procesamiento agroindustrial (mermeladas, conservas, etc.).
- Recolectoras: dependiendo de las zonas geográficas, se dedican a la recolección y venta de frutos o productos que crecen en forma silvestre (hongos, moras, etc.).



2.3. *Mujeres indígenas rurales en Chile*

En Chile se considera indígena a aquél o aquella que se adscribe como perteneciente a uno de los ocho pueblos reconocidos por la Ley 19.253 o Ley Indígena, Las cifras del Censo de Población y Vivienda del año 2002, arrojaron la existencia en el país de 343.286 mujeres que se reconocen como indígenas, de las cuales el 67% vive en los centros urbanos y sólo un 33% lo hace en las zonas rurales. Estos pueblos originarios son: Yámana, Rapanui, Quechua, Mapuche, Colla, Aymara, Atacameño y Alacalufe. En el año 2006 se reconoció la existencia del pueblo diaguita.

Según la encuesta CASEN en 2009, la población indígena nacional era del 6,9%, residiendo en zonas rurales el 31,1%. Esta población se vive sobre todo en las regiones de la Araucaria (24,6%), Metropolitana (24 %) y en los Los Lagos (14,5%)

La etnia mapuche es la que cuenta con el mayor porcentaje, con un total de 604.349 personas que se concentran principalmente en la Región de La Araucanía con 202.970 personas (33,6%), en la Región Metropolitana con 182.918 personas (30,2%), en la Región de los Lagos con 100.667 personas (16,7%) y en la Región del Bio Bío con 52.918 personas(8,8%). .

Atendiendo a la localización espacial de las etnias en el territorio nacional, en la región I (Tarapacá) los aimara tienen la mayor concentración porcentual ya que el 83,9 % de ellos reside en esa zona.

En las regiones II (Antofagasta) y III (Atacama) los atacameños contribuyen con el 65,9% y el 14,6% de su población, respectivamente. En las restantes, vale decir, que desde Coquimbo (IV región), hasta la Metropolitana, predomina la etnia mapuche que se concentra principalmente en la región IX (Araucanía) con el 33,6%, en la Metropolitana con el 30,3 % y en la X (Los Lagos) con el 16,6% de su población.

Según la encuesta CASEN (2009), el porcentaje de analfabetismo (mayores de 15 años) en la población indígena es del 6,1% frente al 3,3% de la población no indígena, siendo en las zonas rurales del 12,9 % y en las urbanas del 3%. Este porcentaje se ha reducido en 3,9 puntos desde 1996.



En cuanto al nivel educativo, el 5,6% de la población indígena no tiene estudios, el 34,8% tiene nivel básico, el 47,7% nivel medio y el 11,9% restante nivel superior frente al 3,4% sin educación, 24,7% de nivel básico, 48,9% medio y 23 % superior de la población no indígena.

La población indígena se emplea mayoritariamente en las ramas de agricultura (17,9%), comercio (16,3%), industrias manufactureras (12,6%) y servicio doméstico (11,6%).

La preponderancia de la rama de Agricultura se debe a la mayor proporción de población mapuche puesto que los demás pueblos se ocupan mayoritariamente en Comercio. Un caso especial es el pueblo quechua cuya rama de producción principal es la de servicio doméstico.

Las mujeres indígenas, se ocupa mayoritariamente en la rama de servicio doméstico (32,4%). Dependiendo de la etnia, hay diferencias. Las mujeres atacameñas se ocupan en Comercio: 20,8%, igual las Aymara: 30,1%; Colla: 22,6%; Rapa Nui: 16,6%.

El porcentaje de ocupación de cada uno de los pueblos en esta categoría son: Atacameños un 70,2 %; los Colla 69,7%; los Alacalufe 68,2%; los Mapuche 63,1%; los Yamana 62,8%; los Rapa Nui 61,2%; los Quechua 57,1%; los Aymara 53,9%.

Tanto hombres como mujeres de cada uno de los pueblos se encuentran en la categoría ocupacional de Trabajador Asalariado.

La Tasa de Desocupación de la Población Indígena Total Mujeres del País es de 14,0%. Es importante destacar que, a diferencia de todos los otros pueblos indígenas, en el pueblo Colla la tasa de desocupación de las mujeres es mayor que la de los hombres: 20,5% y 16,0% respectivamente.

La menor diferencia entre la tasa de desocupación de los hombres y de las mujeres se da entre los Rapa Nui: 1,0.

La mayor diferencia se da entre los Alacalufe: 3,5.



La Tasa de Actividad económica en la Población Indígena Total Ambos sexos del país es de 50,4%. El pueblo que presenta la tasa más alta de actividad económica es el Alacalufe con un 61,8%; lo sigue el Quechua con un 59,9%; luego viene el Rapa Nui con un 56%; a continuación viene el Colla con un 55,2%; el Aymara con un 54,4%; el Yamana con un 53,6%; el Atacameño con un 52,5%; por debajo de la cifra de la población indígena total se encuentra el Mapuche con un 49,8%.

La Tasa de Actividad Económica de la Población Indígena Total Mujeres del País es de 33,1%, frente a un 67,6% de los hombres. Las Quechua son las que presentan la tasa más alta de actividad económica con un 47,1%; las siguen las Rapa Nui con un 46,0%; luego las Alacalufe con un 42,4%; las Yámana con un 39,9%; las Aymara con un 39,8%; las Collas con un 34,8%; las Atacameñas con un 34,3%; inferior a la tasa nivel país las Mapuches tienen un 32,29%.

Según la encuesta CASEN de 2009, el ingreso promedio del trabajo de las mujeres indígenas (años 1996-2009) en miles de pesos del año 2009, era de 234, frente a 345 de las mujeres no indígenas, 354 de hombres indígenas y los 537 de los hombres no indígenas.

También es de destacar el ingreso promedio del trabajo según la zona de residencia, siendo el del trabajador indígena rural de 196 frente a 285 del no indígena rural, 360 de la población indígena urbana frente a los 483 de la población no indígena urbana.

La mujer indígena se enfrenta a dos brechas. A la de *género*, en la diferencias salariales entre hombres y mujeres, y otros aspectos como menores tasas de participación laboral, mayores tasas de desempleo, vínculos más inestables con el trabajo remunerado y un perfil ocupacional muy concentrado en los servicios y en los puestos de menor jerarquía, y la *étnica*, tanto a nivel de pueblos indígenas como de población no indígena e indígena. Las mujeres indígenas se ven discriminadas por su condición, el ser mujer y el de pertenecer a una población diferente que la dominante. Las brechas de género en las poblaciones indígenas tienden a ser resultado de las prácticas del derecho consuetudinario que priorizan el derecho de los varones (Calfio Montalvo, M, Velasco Mujeres, LF, 2005; 5).



3. Condiciones de vida y acceso de la mujer rural en Chile

En el siguiente capítulo se va a avanzar abordando el interrogante acerca de cómo viven las mujeres rurales en Chile, mediante la revisión de sus condiciones de acceso a ciertos servicios y bienes.

Se comenzará con el estudio del acceso a la salud en Chile, así como los efectos negativos que provoca en trabajo en la salud de la mujer. No se olvidará tampoco la consideración de la violencia de género como uno de los problemas de salud pública más importantes.

Más adelante se expondrán otros temas como las condiciones de la vivienda rural en Chile, la participación pública y el acceso a la tierra, bienes, servicios, créditos y tecnologías.

3.1. Salud

3.1.1. Sistema de Salud en Chile

No sorprende el hecho de que las personas consideren la salud como una de sus mayores prioridades, situándose en la mayoría de los países sólo por detrás de problemas económicos como el desempleo, bajos salarios bajos y el coste de vida elevado. La protección y la promoción de la salud son esenciales para el desarrollo social y económico y para el bienestar humano. El buen estado de salud de la población colabora positivamente tanto en la calidad de vida como la paz y la seguridad en el mundo.

El principal objetivo de los sistemas de salud, según ha sostenido reiteradamente la Organización Mundial de la Salud, es el de reducir las brechas de equidad sanitaria.

Diversos estudios demuestran que las personas que viven en la pobreza reciben menos de la parte proporcional que les corresponde de los fondos públicos para la salud en comparación con las clases más altas (Zúñiga, 2007; 238).

Para subsanar las desigualdades chilenas a mediados de 2005 se impulsó una reforma para introducir Garantías Explícitas (GE) y avanzar así en los objetivos



relativos a los desafíos del envejecimiento, a los cambios en la sociedad, a disminuir las desigualdades y prestar servicios acordes a las expectativas de la población. Las GE transforman en derechos exigibles, tanto para el sistema público como para el privado, el acceso, calidad, oportunidad y asequibilidad de las prestaciones asociadas a enfermedades decretadas como cubiertas. Junto con los cambios institucionales, que aumentan su eficiencia, asumen responsabilidades y rinden cuentas, y luego de intensos conflictos-negociaciones políticas, las GE pasaron a ser el eje de la reforma (Drago, 2006; 7).

La reforma sanitaria emprendida en Chile se debe a las transformaciones de principios de los años ochenta con el objetivo de modificar profundamente la estructura y funcionamiento del Estado. En el sector sanitario se crearon dos sub-sistemas sanitarios: uno público, llamado Fondo Nacional de Salud (FONASA), y otro privado, formado por las Instituciones de Salud Previsional (ISAPRES). Este modelo, aunque logró la separación de funciones entre el financiamiento y la provisión de los servicios de salud, también produjo serias inequidades e ineficiencias en la gestión (Titelman, 2000; 7).

El sistema sanitario chileno anterior a la reforma radicaba en que las cotizaciones de salud obligatorias (alrededor de un 7% de las remuneraciones) podían dirigirse alternativamente hacia estos dos sub-sistemas de salud –FONASA o ISAPRES-. Entre los beneficiarios del sistema público se incluye a las personas clasificadas como pobres o indigentes que no tienen capacidad de contribución (a quienes FONASA subsidia) y a los afiliados cotizantes con sus cargas. Por su parte, los cotizantes del sub-sector ISAPRE quedan cubiertos por planes de salud que varían conforme el grado de cobertura y el tipo de beneficios para el afiliado individual o para él y su grupo familiar.

La reforma se inicia con la Ley de Acceso Universal de Garantías Explícitas (AUGE) Nº 19.966, promulgada el 25 de agosto de 2004. Su Régimen de Garantías en Salud asegura que toda persona residente en el territorio nacional, independientemente de su edad, sexo, educación, etnia, preferencias sexuales o ingreso, pueda contar con un mecanismo de protección social que le permita acceso universal a una atención de salud adecuada y oportuna (Zúñiga, 2007; 241-242).

3.1.2. Morbilidad de la mujer trabajadora en Chile



Como ya se ha visto a lo largo de este estudio, en las últimas décadas se han producido importantes transformaciones económicas y sociales en Chile, algunas de las cuales se asocian con transformaciones positivas en la situación de la mujer. Entre estos factores Bravo (2004; Vol. 1) siguiendo las cifras del Instituto Nacional de Estadística chileno, destaca el mayor reconocimiento de la jefatura de hogar femenina en hogares biparentales, el descenso de la tasa de fecundidad y la creciente participación de las mujeres en el mundo laboral, todas estas consideraciones le permiten gozar de mayor autonomía, fortalecimiento de su identidad y autoestima personal. A pesar de estos efectos positivos, también se debe señalar que esta fuerte incorporación de las mujeres al mercado laboral ha traído consigo repercusiones negativas, no sólo en el funcionamiento familiar y laboral, sino también en las condiciones de salud y bienestar de la mujer, ocasionado principalmente por dos factores:

- la carga familiar no ha variado en términos de responsabilidades, manejo, administración y ejecución de tareas, y donde la mujer ha asumido un doble rol, que ha significado una sobrecarga de trabajo aumentando los niveles de estrés, ansiedad y depresión, fenómenos que evidencian los efectos negativos del trabajo y del hogar sobre la salud mental de la mujer trabajadora (Blanco y Feldman, 2000; 217-218)
- y la exposición a riesgos de distinta índole derivados de las condiciones en que desarrolla su actividad de trabajo y que no consideran las condiciones físicas propias del sexo (Servicio Nacional de la Mujer, SERNAM, 1992).

La OMS (Organización Mundial de la Salud) reconoce la existencia de grandes inequidades económicas y sociales en el sector laboral, siendo las mujeres las que trabajan en condiciones más precarias que los hombres, recibiendo alrededor del 60% de la remuneración de los hombres por el mismo tipo de trabajo, doble carga de trabajo, lo que la expone a mayores riesgo en salud escasamente abordados.

En Chile la situación no es diferente a otros países latinoamericanos, comprobándose que la rápida incorporación de la mujer en la fuerza de trabajo, normalmente asociada al proceso de industrialización y urbanización, las ha afectado, ya sea por falta de protección en salud, su doble filiación de trabajo, estudiado anteriormente, responsabilidad familiar y la falta de diseños y adaptaciones de los puestos de trabajo a su especificidad de género (Naveillán y cols., 2002). Conforme a los datos de la CASEN 2003, el grueso de la población



nacional juzga su estado de salud como bueno o muy bueno (63%). Es, no obstante, entre las mujeres rurales, que existe una mayor proporción relativa de personas que consideran que su estado de salud no es el óptimo (Díaz, 2005; 76).

Paravic y Torres (2005; 83) realizaron un estudio específico sobre la morbilidad y la mujer trabajadora chilena concluyendo en el mismo que las causas de morbilidad de la mujer trabajadora están directamente relacionadas con los riesgos establecidos según la actividad que desempeñe; que la morbilidad se vincula directamente con la edad y las áreas de desempeño; que existe una subestimación de la misma, no reconociéndola como causas del trabajo y, por último que se hace evidente la importancia que tiene el componente social y el rol de la mujer otorgado por la sociedad, exponiéndola a una sobrecarga, con un doble rol y exposición a riesgos de distinta índole.

3.1.3. Violencia de género en Chile

La Organización de Estados Americanos, en la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (1994), estableció como violencia contra la mujer: "Cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado"⁴.

A consecuencia del progreso y a las diversas iniciativas en relación al género Chile promulgó el 29 de agosto de 1994 la ley 19.325 de Violencia Intrafamiliar, y en 1996 se ratificó lo establecido en la Convención de Belem do Pará. Además, el 7 de octubre de 2005 la ley 20.066 sustituyó la anterior y modificó el Código Penal.

Esta nueva ley viene a corregir algunas carencias de la anterior y establece el deber de adoptar políticas orientadas a prevenir la violencia intrafamiliar y a prestar protección a las víctimas, especialmente a la mujer y los niños.

Un estudio multi-país realizado por la OMS, estableció que entre el 15 y 71% de las mujeres que había tenido pareja alguna vez, había sufrido violencia física o sexual o ambas, a lo largo de su vida, por parte de su pareja (OMS, 2005).

En Chile la situación no mejora, en 2001, SERNAM informó que el 50,3% de las mujeres casadas o en uniones de hecho, ha vivido alguna vez situaciones de violencia de parte de la pareja; 34% ha vivido violencia física o sexual; 16,3% abuso psicológico; 42,7% ha sufrido violencia sexual antes de los 15 años; 22%

⁴ Organización de Estados Americanos. Convención de Belem do Pará. Disponible en: <http://www.acnur.org/biblioteca/pdf/0029.pdf>. Último acceso: 4 de noviembre de 2011.



señala amenazas con armas; 33% ha sido víctima de violencia sexual luego de violencia física; 88% confirma que el agresor es la pareja; la denuncia se establece con un promedio de 7 años de abuso y violencia; 60% de las mujeres son pobres y 38% pertenecen a estrato alto y medio alto.

En 2005, la tasa de denuncias por abusos y violaciones en mujeres adolescentes entre 14-19 años fue de 185,9/100.000 mujeres de esa edad, 394 denuncias por violación y 944 por abusos; en menores de 14 años hubo 263 denuncias por violación y 1.085 por abusos, significativamente mayores a lo ocurrido en 2004; la tasa de denuncias por violencia fue 129/10.000 mujeres ≥ 15 años, el 81,8% tiene entre 20-64 años y 13,8% entre 10-19 años (Donoso, 2007; 281-2).

En marzo de 2007 fue la propia ministra del SERNAM, Laura Albornoz Pollmann, quien hizo un llamamiento a los Fiscales del Gobierno después de dar a conocer la "vergonzosa y escandalosa" estadística de muertes por violencia contra la mujer. Que revelaba una muerte de mujer semanal. La Ministra explicó que hay avances en otras materias, casi nula tasa de analfabetismo, casi nula tasa de mortalidad materno infantil, por ejemplo, siendo todas ellas cifras que no son concordantes con estas otras que hablan de las muertes de mujeres.

La violencia tiene consecuencias no sólo para el propio bienestar de la mujer, sino también para el de sus familias y comunidades, es decir, abarca consecuencias tanto en el plano de la salud física, psicológica y sexual como costos sociales y económicos (Alihaga, Ahumada y Marfull, 2003; 76-77).

En el plano de salud física, como consecuencias se encuentran:

- Enfermedades ginecológicas
- Abuso y dependencia de alcohol y otras sustancias.
- Enfermedades de transmisión sexual.
- Daños corporales.
- Cambios repentinos de peso.
- Durante el embarazo: aumento del tabaquismo, aborto, control prenatal tardío, retardo de crecimiento, hemorragias del feto, muerte fetal y muerte materna.

En relación con el ámbito psicológico la violencia produce:

- Problemas de salud mental: trastornos del ánimo, depresiones severas, trastornos obsesivos-compulsivos, trastornos por conversión, trastornos



de pánico, trastornos en la conducta alimentaria, trastornos en el sueño, episodios psicóticos, entre otros.

- Síndrome de estrés post-traumático.
- Miedo y ansiedad.
- Sentimientos de vergüenza.
- Conducta extremadamente dependiente.
- Suicidio.

En el plano sexual:

- Embarazos no deseados.
- Disfunciones sexuales.
- Obligación ejercida por parte del varón de la práctica de aborto.
- Prohibición del uso de anticonceptivos.
- Daños físicos y psicológicos en específico en el plano sexual.
- Abuso, acoso y violaciones.
- Fobias sexuales.

Estos datos y cifras de violencia contra la mujer pasan a ser un severo problema de salud pública, que produce mayor morbilidad y mortalidad que la provocada por el embarazo, parto y puerperio (Donoso, 2006; 248-9).

En este sentido, se puede considerar que el problema de la violencia es enorme y preocupante y el sector de la salud no puede resolverlo por sí solo, pero la sensibilidad y el compromiso puede empezar a marcar la diferencia (Miranda, 2001).

El desafío futuro que presenta esta situación actual en Chile es el de desarrollar estrategias para impulsar la concienciación del problema y así, desarrollar herramientas de detección y prevención



3.2. Vivienda

En un capítulo anterior se estudió, entre otros factores, la composición del hogar familiar y su estructura, ahora se va a centrar el estudio en los aspectos que condicionan la vida familiar dentro de la vivienda, aportando una mayor y mejor calidad de vida en aquellas viviendas donde aparecen bienes y servicios que facilitan las tareas domésticas y el bienestar.

- Propiedad: Conforme a los datos de la CASEN 2003, el 60% de las mujeres rurales de la región habita en viviendas instaladas en un sitio que pertenece de manera exclusiva a alguno de los miembros del hogar (sea que esté pagado o pagándose) (Díaz, 2005; 81).

Cuadro 8.1 Hogares por condición de tenencia de la vivienda, por área urbana y rural en Chile.

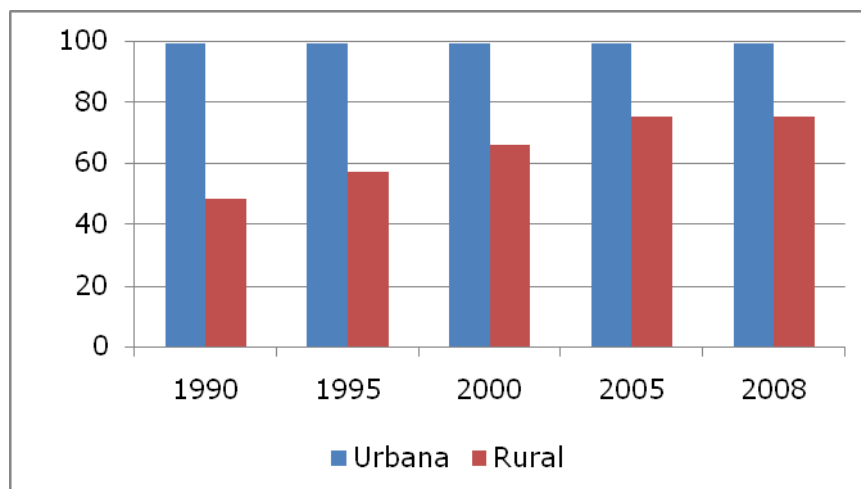
Año	Área	Propietario	Inquilino	Otras formas
1987	Urbana	62.9	20,0	17.1
	Rural	57.4	4.4	38.2
1990	Urbana	63.6	19.7	16.7
	Rural	50.8	5.2	44,0
1996	Urbana	68.4	18.2	13.3
	Rural	64.8	4.1	31.1
2000	Urbana	70.4	18.2	11.4
	Rural	67.3	3.2	29.4
2006	Urbana	68.9	17.8	13.3
	Rural	71.2	3.4	25.4

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de CEPALSTAT.

- Agua: Respecto del origen del agua que usa la vivienda se advierte una diferencia importante entre la situación que afecta a las mujeres rurales y a las urbanas: mientras el 56% de las primeras no se abastece de la red pública, la totalidad de las mujeres urbanas cuentan con tal servicio (Díaz, 2005; 85-86). Además se comprueba en este estudio que mientras la totalidad de las mujeres urbanas cuenta con llaves como medio de distribución del agua, las mujeres rurales de la región aún subsiste un segmento importante que debe acarrearla manualmente.



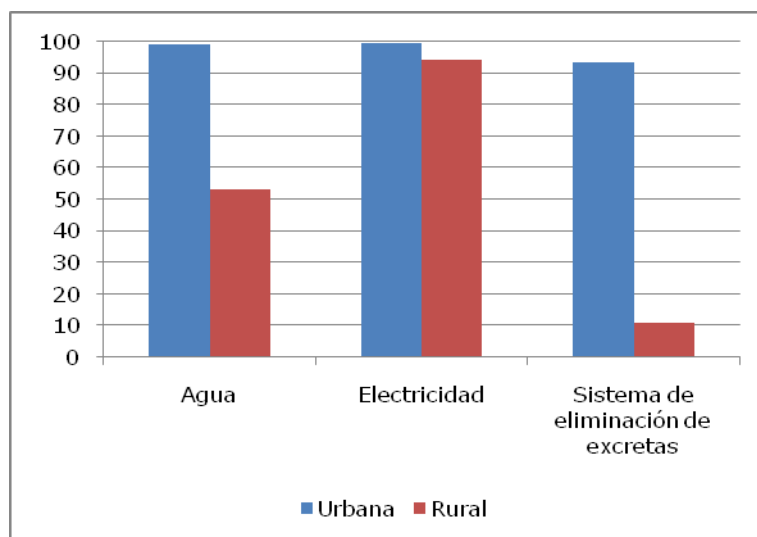
Gráfica 8.1 Proporción de la población con fuentes mejoradas de abastecimiento de agua potable en Chile, por zona rural y urbana.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de CEPALSTAT.

- Energía eléctrica: En cuanto a la energía eléctrica se destaca que mientras en las viviendas emplazadas en la zona urbana existe una disponibilidad universal garantizada a través de la red pública, en el medio rural se verifican diferencias que posicionan a las mujeres bajo la línea de pobreza en una peor situación (88% de las mujeres rurales más pobres tiene red pública)
- Eliminación de excretos: Por otra parte, aunque en Chile, la mayor parte de las viviendas disponen de algún sistema de eliminación de excretos, en el medio rural, la disponibilidad de alcantarillado es sustancialmente inferior a la que se verifica en el medio urbano (pasando de un 6% a un 92%, respectivamente) y el sistema que prima es el de cajón sobre pozo negro.

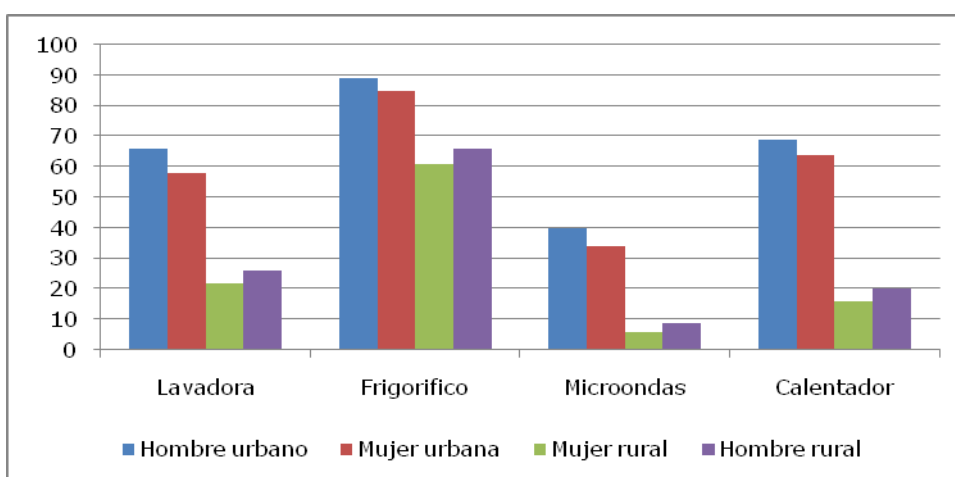
Gráfica 8.2 Hogares con disponibilidad de servicios básicos en la vivienda, por área urbana y rural.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de CEPALSTAT. Año 2006.

- Tecnologías domésticas: en lo que respecta a la tenencia de maquinaria que facilite la realización de las tareas domésticas, el estudio realizado por CASEN 2003, demuestra que los hombres tienen más tecnología que las mujeres, y además las viviendas urbanas más que la rurales, por tanto, el sector más desfavorecido es el de la mujer rural.

Gráfica 8.3 Tenencia de tecnología doméstica



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de CASEN 2003



3.3. Participación política

Los cambios en las formas de ruralidad en Chile han modificado las vidas de los habitantes de estas zonas; pero estas transformaciones no han sido iguales para hombres y mujeres. Si bien las mujeres se han enfrentado a diversos interlocutores su espacio de acción ha permanecido centrado en el hogar, incluso en el caso de muchas productoras o trabajadoras.

En cuanto a su participación política FAO (2007; 121-124) hace una breve exposición que se puede resumir en las siguientes iniciativas y organizaciones chilenas dirigidas con fuerza femenina. Las primeras organizaciones en las que se integraron fueron en los Centros de Madres, allá en la Reforma Agraria de la década del 60. Estas organizaciones ratificaban el rol de la mujer al interior del hogar mientras, por el contrario, la misma reforma animó a los hombres a sindicalizarse o a formar cooperativas. Estas organizaciones se mantuvieron durante el régimen militar, aunque con muchas dificultades.

A partir de los años 80, y debido en por mayoría a la crisis económica, el ingreso de las mujeres al mercado de trabajo –aunque ha sido un proceso mucho más lento en el mundo rural– supuso una progresiva integración de las mujeres rurales a organizaciones alejadas del rol tradicional. En 1994 una mujer logró la presidencia de la Comisión Nacional Campesina, que agrupa al conjunto de las confederaciones sindicales. Al año siguiente, en 1995, en el Movimiento Unitario de Campesinos y Etnias de Chile (Mucech), la organización de representación más importante del sector, surgió la Secretaría Nacional de Mujeres Rurales. En 1998 fue creada la Asociación Nacional de Mujeres Rurales e Indígenas (Anamuri) siendo hoy la mayor organización femenina de ese sector, con frutos como el crecimiento y el afianzamiento organizacional.

La organización que viene dando respuesta a las demandas de las mujeres rurales y de algunas ONG es la Mesa Mujer Rural (coordinada por el SERNAM), creada en 1995, y que apoyó y participó en el informe de Chile a la IV Conferencia Mundial de la Mujer y en el Plan de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres Chilenas 1994-1999.

En cuanto a la representación política de las mujeres, los datos muestran que en el período 2006-2010 existe una baja participación femenina. En el caso del poder ejecutivo, la situación ha cambiado progresivamente en los últimos años y



sobre todo a partir de la llegada de la Presidenta Michelle Bachelet, quien estableció un sistema de paridad ministerial.

Según los últimos datos presentados por CEPALSTAT el porcentaje de mujeres en los **gabinetes ministeriales** chilenos es de tan sólo 32,6% (CEPALSTAT. Estadísticas de género). La proporción de escaños ocupados por mujeres en los **parlamentos nacionales** en los últimos seis años ha sido de un 15%.

En el poder local, el porcentaje de mujeres **alcaldesas electas** es, aproximadamente, del 12% y el de **concejalas electas** del 21% (según la misma fuente de CEPAL).



3.4. Acceso a la tierra, bienes, servicios, créditos y tecnologías

Las complicaciones que tienen las mujeres rurales chilenas para el acceso a la tierra, al agua, al crédito, a los servicios de extensión y la capacitación y a la asistencia técnica constituyen un problema central.

Elas no poseen las oportunidades necesarias para acceder a los principales recursos rurales porque, entre otros factores, sus aportes a la economía familiar son "invisibilizados".

Tanto la propiedad de la tierra como de los recursos productivos, los titulares/propietarios siguen siendo sus compañeros, maridos, padres y hermanos, -con excepción de quedar sin alguno de estos y recibir la titularidad mediante herencia- lo que les impide, entre otras, recurrir a las fuentes oficiales de crédito o formar parte de organizaciones de agricultura y obtener de ese modo los insumos requeridos para la producción. El título de dominio es un aspecto importante para el desarrollo familiar, ya que otorga facilidades para la obtención de créditos, subsidios y proyectos; ya en 1997, señalaba el BID: que "la capacidad de acceso de la mujer rural a los servicios de extensión agrícola en todo el mundo representa tan sólo una vigésima parte que la del hombre".

Como se adelantó al comienzo del epígrafe un núcleo de difícil resolución es el del acceso al crédito o cualquier otro tipo de recursos financieros.

La gran mayoría de las mujeres rurales no puede aspirar a la obtención de créditos. Para paliar esta circunstancia, en los últimos años se han abierto algunas posibilidades, por la vía de instrumentos públicos de fomento y programas especiales de entidades gubernamentales, especialmente del Indap, encargado de implementar programas y planes de desarrollo hacia la llamada "agricultura familiar campesina". Pero, a pesar del avance sostenido del acceso de las mujeres a estos sistemas, la brecha de género sigue siendo amplia entre beneficiarios y beneficiarias (FAO, 2007; 114).

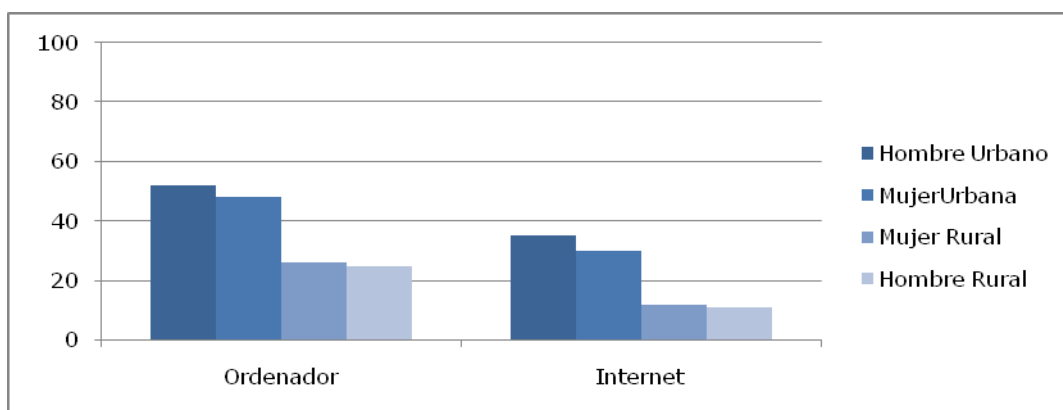
Si abordamos el acceso a las tecnologías de información y comunicación, las conocidas como TIC, se observa que el acceso no es igual para todos y para todas. Este depende tanto del sexo, como del área de residencia, el tramo de edad y el



nivel socioeconómico que posea cada hogar o persona. Se analizarán a continuación una serie de datos provenientes de las cifras proporcionadas por CEPALSTAT:

- La proporción de **hogares con acceso a las TIC** ha pasado de un 8% en el año 2000 a un 29% en el año 2009.
- La proporción de **hogares que poseen un ordenador** ha evolucionado de un 18% en 2000 a un 42% en 2009.
- Existe una brecha importante entre el acceso del ordenador y de internet según que el área de residencia sea rural o urbana. Y también existe una brecha, aunque esta menor, entre el acceso según sexo.

Gráfica 8.4 Acceso a ordenador e internet según sexo y lugar de residencia



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de CASEN 2003.

- El porcentaje de **hogares que poseen teléfono móvil** ha crecido sustancialmente, pasando de un 40% en el año 2000 a un 84% en el año 2006.
- Sin embargo, y como está ocurriendo en el resto de países, la gran expansión del teléfono móvil ha desbancado el uso del **teléfono con línea fija**, esto también se ha producido en Chile, donde se ha pasado de poseerlo en el año 2000 el 54% de los hogares a un 45% en el año 2009.
- Otro dato curioso es que en el año 2009 el porcentaje de **uso de internet en los hogares** fue de un 64% y, sin embargo, **en el trabajo** de un 21%, lo que demuestra un uso escaso de estas herramientas en el trabajo.



4. Marco jurídico–normativo laboral de la mujer en Chile

4.1. Introducción

La incorporación efectiva de la mujer al mercado laboral en condiciones equitativas y con plenitud de derechos, no cabe negar que, viene constituyendo una tarea ardua y extremadamente compleja. Fundamentalmente, se ha de partir del propio arraigo histórico de una sociedad de naturaleza eminentemente patriarcal, donde el rol de la mujer con carácter tradicional, ha venido situándola de forma exclusiva en el ámbito doméstico y en concreto en el cuidado de los hijos y la familia.

Desde el momento en que empieza a producirse una transformación en la realidad social, tal fenómeno viene demandando de forma paralela y con carácter urgente, cambios profundos no solo a nivel cultural, sino básicamente y de forma primordial a nivel normativo, constituyéndose los mismos en aras al objetivo de consolidar un sistema equitativo societario garantista y al margen de cualquier tipo de discriminación.

Si se particulariza en relación con los Estados Latino americanos, es relevante examinar concretamente la realidad normativa de Chile, donde no se puede ignorar que jurídicamente, han tenido lugar importantes avances y transformaciones a nivel legislativo o reglamentario que acontecen tanto a escala constitucional en el propio Texto fundamental, como a nivel específico en el Código del Trabajo, Código Civil o Código penal.

No obstante, podremos comprobar, como a pesar de los intentos del legislador en el afán de transmutar una situación que se revela a todas luces anacrónica, desfasada y discriminatoria en relación con la mujer, aún falta mucho camino por recorrer y existen escollos de relevancia significativa que entorpecen y obstaculizan en gran medida, la incorporación positiva de la mujer en el mundo laboral en condiciones equitativas.

No se puede pues, considerar suficiente a nivel jurídico el hecho de que Chile ratificara en virtud del Decreto 1907 de 1999, los Convenios nº 103 y 156 de la



OIT, relativos a las materias de protección a la maternidad e igualdad de oportunidades y trato a trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares.

Existe todavía un amplio número de mujeres, según se refleja en las propias encuestas oficiales que se mantienen en una situación de especial debilidad o vulnerabilidad, se mantiene también aunque en menor medida la pervivencia del estereotipo social, de considerar que la prestación de actividad de la mujer no engendra riqueza y, solo contribuye a una economía de pura subsistencia. Ese desvalor en cuanto a la actividad de la mujer, el mantenimiento en una situación de vulnerabilidad en relación con el hombre, del que aún se encuentran vestigios en las propias normas vigentes, continúa posicionando a la mujer en un nivel inferior y constituyendo un claro impedimento obstativo a la plena integración en el mercado laboral.



4.2. La constitucionalidad en la igualdad de sexo

La Constitución Chilena aprobada el 11 de septiembre de 1980 y que entró en vigor en marzo de 1990⁵, reflejaba como ya anticipábamos unos roles predeterminados según el sexo y una sociedad básicamente patriarcal. En su art. 1 se expresaba que: "Los hombres nacen libres e iguales en dignidad y derecho...". A partir de 1999, por Ley nº 19611 de 16 de junio, se modificaron los art. 1 y 19 del texto fundamental, en el sentido concreto de sustituir el término "hombres" por el de "personas". Da la impresión de que la intención venía constituida por otorgar rango constitucional al principio de igualdad legal de hombres y mujeres.

Así el artículo 1, en la actualidad obra con el siguiente tenor literal: "Las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos..."; no obstante se mantiene en el mismo precepto que, la familia es el núcleo fundamental de la sociedad y que es deber del Estado dar protección a la familia, así como propender al fortalecimiento de esta.

En el Capítulo III bajo el título "De los Derechos y Deberes constitucionales", el art. 19 también determina ahora que "La Constitución asegura a todas las personas..." "2º La igualdad ante la ley..." "Hombres y mujeres son iguales ante la ley..." "16º. La libertad de trabajo y su protección", se reconoce en el texto, el derecho de toda persona a la libre contratación y a la facultad de elegir un trabajo con una retribución que en términos constitucionales se determina como "justa". Se proscribire la discriminación en cualquiera de sus formas, sin embargo se precisa el sistema regla-excepción en cuanto que se permite aquella con el fundamento en la concreta capacidad e idoneidad personal.

Como podemos comprobar el Estado constitucionalmente asume el deber de garantizar la igualdad de oportunidades de las personas en la sociedad. A pesar de ello y de consagrarse a dicho nivel la proscripción de la discriminación laboral, ha de tenerse muy en cuenta que la misma se permite, siempre en el sentido de que traiga por causa, la concreta capacidad e idoneidad personal. Desde tal perspectiva, cabría considerar si de alguna forma se estaría estableciendo una posibilidad de atribuir al empresario o empleador, la facultad de rechazar la contratación de la mujer en la misma situación y de condiciones de formación que un hombre con base en el concepto de idoneidad personal. En tal sentido sería adecuado

⁵ Constitución Chilena aprobada el 11 de septiembre de 1980. <http://www.bcn.cl/> Biblioteca del Congreso Nacional de Chile.



determinar los parámetros de consideración del término “idoneidad personal”, pues si lo idóneo, es lo apropiado o lo adecuado para algo, pese al reconocimiento del derecho a la igualdad de forma expresa en el texto constitucional, podría estar abriéndose una brecha en cuanto a la misma materialización efectiva del principio en el ámbito laboral, lo que en definitiva podría dar lugar al fracaso de la garantía de equidad entre sexos que motivó la reforma constitucional con el objetivo de adecuar la realidad social a la realidad jurídica reconociendo el derecho fundamental a la igualdad entre hombres y mujeres.



4.3. La situación jurídica general de la mujer en el Código del trabajo Chileno

Se ha podido constatar como constitucionalmente, en el art. 19 de la Carta Magna se asegura tanto la igualdad jurídica entre hombres y mujeres, como la libertad de trabajo y proscripción de la discriminación con carácter general.

Si nos remitimos ahora, siempre desde la perspectiva de la situación de la mujer y en concreto al Código del Trabajo⁶, el cual contiene la normativa específica en materia de derecho laboral, podemos observar cómo se traspone fielmente en su articulado tanto los principios, como las prohibiciones contenidas en el texto fundamental, con un grado más elevado de detalle que permitiría la realización efectiva de las declaraciones contenidas en la Constitución en el ámbito regulador de las relaciones de trabajo .

Así de manera específica en su art. 2, se reconoce la libertad de las personas para contratar, tomando como base o fundamento de la relación laboral el principio de la dignidad personal y declarando expresamente la nocividad de conductas constitutivas de acoso sexual, que además delimita en el sentido de considerar como tal, "el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo".

De forma simple se verifica como el legislador no solo recalca, lo injusto del requerimiento y la posibilidad de materialización por cualquier medio, sino que de forma primordial acentúa la concurrencia de dos elementos básicos: a) la ausencia de consentimiento de la persona receptora y b) la intimidación o menoscabo de la situación profesional de la víctima o de sus oportunidades en el empleo.

Es incuestionable y no deja margen de duda que el Código del Trabajo, no identifica a la persona receptora del acoso sexual con una mujer, sino que utiliza expresamente el término "persona". Se está pues reconociendo y consagrando como poníamos de manifiesto anteriormente, el principio de igualdad a todos los

⁶ Código del Trabajo de Chile, promulgado el 31 de julio de 2002, última modificación 17 de octubre de 2011. <http://www.bcn.cl>- Biblioteca del Congreso Nacional de Chile.



niveles y ámbitos, pues constituiría por otra parte un auténtico despropósito, identificar a la víctima de acoso sexual con una mujer. Todo ello se revela, como un gran paso adelante en la consecución del objetivo de materializar de forma efectiva la equidad de las personas en la propia sociedad y en el derecho.

Continuando en el mismo precepto, este recoge de forma explícita su oposición a cualquier acto discriminatorio, concretado en. "las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

Con todo, las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas discriminación".

Como vemos, en su propia redacción este inciso puede plantear una problemática importante en relación con la mujer. Si bien es cierto, que el texto muestra un antagonismo radical con las actuaciones de distingos, exclusiones o preferencias por razón de sexo y destinadas a la finalidad de invalidar o perturbar el principio de igualdad de trato en el empleo. Llama demasiado la atención la circunstancia de que el precepto rechace la consideración de acto discriminatorio en relación con idénticas conductas, fundamentadas en la locución "calificaciones exigidas para un empleo determinado". Se podría abrir de forma peligrosa una brecha que diera paso a la arbitrariedad, desde el momento en que no se precisa ni el tipo de calificación, ni a quien incumbe determinar la exigencia, si a las leyes o, a alguna persona concreta y dada la circunstancia innegable de la relativamente reciente incorporación de la mujer al mercado de trabajo.

No podemos olvidar que el art. 7 del mismo texto define el contrato individual de trabajo, desde la perspectiva del consenso entre trabajador y empresario solidariamente obligados con carácter principal el primero, a prestar sus servicios personales bajo la dependencia y subordinación del segundo, el que a su vez contrae el deber de retribuir los mismos. Ello da lugar a que efectivamente se interprete que existe una auténtica relación jerárquica entre empresario y trabajador, por mor de la cual el primero ostenta una posición preeminente respecto del segundo que determina no solo la sujeción de éste a las órdenes,



instrucciones y dirección del empresario, sino que se encuentra subordinado al mismo por imperativo legal. Luego si se parte de la existencia de consenso entre las partes y en el desarrollo de la relación laboral rige el principio de jerarquía, parece innecesario el contenido del inciso cinco del art. 2. Cabe añadir además que el propio Código regula en el art. 78 y siguientes el contrato de aprendizaje, con un límite de edad de veintiún años, y por el cual el empleador se obliga a transmitir los conocimientos y habilidades de un oficio concreto, según un programa establecido a un aprendiz. Luego, de la misma forma se manifiesta lo superfluo del inciso quinto del art. 2 al que aludíamos y puede temerse que la aplicación de su contenido redunde en perjuicio de la incorporación positiva de la mujer al mercado laboral, pudiendo motivar situaciones reales de discriminación de forma encubierta.

Desde la misma perspectiva ha de tenerse en cuenta que se excluye expresamente en el art. 8 del Código de la posibilidad de originar contrato de trabajo, "los servicios prestados por personas que realizan oficios o ejecutan trabajos directamente al público, o aquellos que se efectúan discontinua o esporádicamente a domicilio". Ciertamente, se está afectando en gran medida a la mujer con dicha exclusión, sobre todo y en mayor medida a la mujer rural, en cuanto se priva de la consideración de laboral, a las actividades que las mismas vienen desarrollando en sus propios domicilios, para personas ajenas, lo que de hecho les priva del reconocimiento de los derechos laborales básicos y las sitúa en una situación de completa desprotección, cuando en realidad lo único que les diferencia en la prestación de sus servicios respecto del contrato tipo es la especialización en una determinada materia o el carácter discontinuo o esporádico de su actividad que dependerá de la demanda de sus servicios y la movilidad en relación con los clientes, lo que en definitiva puede constituir un factor diferenciador, sin embargo no se observa ningún obstáculo para que fuera objeto de regulación como contrato especial de trabajo, de la misma forma como sucede en el caso de los trabajadores agrícolas, lo que determinaría un alto grado de seguridad jurídica y la supresión de la posibilidad de un real mercado informal de trabajo.

Se garantiza dentro del Código en el art. 62.bis, el principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten el mismo trabajo, conminando al empleador a dar cumplimiento al referido principio. Sin embargo, también aquí se atisban indicios discriminatorios en cuanto el precepto rechaza de la consideración de abusivas, "las diferencias objetivas en las remuneraciones que



se funden, entre otras razones, en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad”.

Cabría preguntarse sobre la objetividad de la diferencia de remuneración entre hombres y mujeres, cuando ambos prestan el mismo servicio, la misma actividad para el empresario en régimen de subordinación, lo lógico sería reflexionar en el sentido de que prácticamente no pueden concurrir capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad distinta, pues la prestación es idéntica en ambos casos y el desarrollo de la misma ha de ejecutarse conforme a las prescripciones empresariales. Volvemos pues, a comprobar que los resquicios legales que plantean las excepciones a los principios generales pueden originar en realidad actos discriminatorios encubiertos basados en la condición de la mujer por razón exclusiva de su sexo.

En realidad, de la lectura completa del Código del trabajo sobresale que se han realizado reformas importantes en materia de equidad, pero a pesar de ello aún se mantienen vestigios atávicos de una sociedad patriarcal. Un ejemplo de ello viene constituido, por el contenido del inciso segundo del art. 59 del texto que se examina en cuanto se prevé, en primer término la posibilidad de que en el contrato de trabajo se establezca la cantidad que el trabajador asigne para la manutención de su familia, acto seguido se reconoce la posibilidad de que “la mujer casada” perciba hasta el cincuenta por ciento de la remuneración de su marido, si este ha sido declarado vicioso por el Juez de Letras del Trabajo, debiendo en tal caso el empresario efectuar el correspondiente descuento y hacer efectiva la suma a la mujer.

Resulta cuanto menos singular el contenido de dicho precepto, si se parte del reconocimiento de la igualdad entre personas, ya que el art. 59 coloca a la mujer en estado civil de casada, en una situación automática inferior a la del hombre y precisada de protección en forma de receptora a través del empresario de su cónyuge de, hasta un montante del cincuenta por ciento de la remuneración correspondiente a éste que su empleador debe hacerle efectiva a la mujer. No se observa precepto similar en relación con el hombre casado en todo el articulado del código, lo que hace reflexionar sobre la oportunidad o conveniencia del mantenimiento de dicho precepto.

De igual forma en el Título V denominado “De la protección de los trabajadores de carga y descarga de manipulación manual”, en concreto en el art.



211-I se prohíbe las operaciones de carga y descarga manual para la mujer embarazada y en su art. 211-J determina que "Los menores de 18 años y mujeres no podrán llevar, transportar, cargar, arrastrar o empujar manualmente, y sin ayuda mecánica, cargas superiores a los 20 kilogramos".

Aunque del contenido general del título en cuestión, se pone de manifiesto que la protección viene referida a manipulaciones manuales que impliquen riesgos a la salud o a las condiciones físicas del trabajador, asociados a las características y condiciones de la carga, se comprende la protección establecida respecto de mujeres embarazadas y menores de 18 años, pero no parece de recibo la distinción en relación con la mujer en general cuando no se recoge particularidad alguna en el caso del hombre. Es evidente, que si se pretende efectivamente la realidad de la igualdad de trato, no cabe realizar distinción alguna por razón de sexo para el mismo que no tenga origen en circunstancias especiales.



4.4. La garantía jurídica contra la no discriminación de la mujer en el trabajo.

Hemos podido observar en un análisis general que el Código de Trabajo Chileno, en relación con la incorporación de la mujer al mundo laboral activo, de forma explícita reconoce tanto el derecho a la igualdad, como el de la no discriminación por razón de sexo. No se debe desconocer que, ambos principios se encuentran indisolublemente unidos y desde esta perspectiva ha de examinarse y analizarse el reconocimiento y regulación de la protección a la maternidad de la mujer trabajadora previsto y regulado en los artículos 194 y siguientes del Código.

En dicho texto, se determinan como sujetos beneficiarios de la protección fundamentalmente a las trabajadoras acogidas a un sistema previsional de salud, incluyendo como no podía ser de otro modo tanto a las que prestan sus servicios en régimen de dependencia de un empleador y comprendiendo a aquellas que prestan sus servicios en casa particular. Se prohíbe de forma terminante el condicionamiento de la contratación, la permanencia, renovación contractual, promoción en el empleo o movilidad en trabajo por parte del empleador, a la ausencia o existencia de embarazo, e igualmente se proscribía la posibilidad por parte de aquél de exigir acreditación médica a la trabajadora en este extremo o examen alguno a efectos de comprobar la situación o no de embarazo.

Evidentemente se establecen unas directrices específicas para garantizar el principio de no discriminación, otra cosa será la realidad práctica, si efectivamente el empresario puede o no recurrir a vías o subterfugios que impidan la efectividad del principio en cuestión.

Como se constata de la lectura del texto, se reconoce el derecho al descanso de la mujer (art. 195) subsidiado por el Estado (art. 198), con un cómputo de duración general de seis semanas previas al parto y doce semanas posteriores al parto, período este susceptible de ampliación en determinados supuestos, como son: a) el caso de enfermedad en el embarazo, donde la duración del descanso prenatal, se fija por los servicios médicos que tengan a su cargo las atenciones médicas o curativas. b) la enfermedad contraída a consecuencia del alumbramiento con impedimento de reincorporación al puesto de trabajo. En tal hipótesis se establece la prolongación del descanso puerperal, fijándose la duración de la misma



por parte del servicio encargado de la atención médica preventiva o curativa. c) aquellos supuestos de parto acaecido con posterioridad a las seis semanas siguientes del comienzo del descanso por maternidad, en cuyo caso el descanso prenatal se entiende prorrogado hasta el alumbramiento y desde esta última fecha se inicia el cómputo del descanso puerperal, exigiéndose la verificación por medio del correspondiente certificado médico. d) supuestos en que el parto acaece antes del inicio de la trigésimo tercera semana de gestación o en casos de bebés con peso inferior a 1.500 gramos, en el caso de concurrencia de tales circunstancias el descanso postnatal, se amplía de doce a dieciocho semanas. e) los supuestos de partos múltiples, en cuyo caso el descanso puerperal se incrementa en siete días continuados por cada niño nacido a partir del segundo y con posibilidad si concurrieren simultáneamente las circunstancias de adelanto del alumbramiento o peso inferior al establecido legalmente, de establecer la duración del descanso puerperal en la de aquél que reconozca mayor extensión.

Asimismo el texto contempla además el reconocimiento del derecho al disfrute del permiso postnatal parental de doce semanas de duración a continuación del período postnatal y también subsidiado, no obstante reconocerse tal derecho, también se permite la posibilidad de reincorporación de la trabajadora a su puesto de trabajo a opción de la misma y, una vez finalizado el permiso postnatal establecido con carácter general, aunque en condiciones de reducción de jornada laboral en la mitad, ello viene a determinar la extensión del permiso postnatal parental a dieciocho semanas, percibiéndose en tal supuesto el 50% del subsidio y fijándose la cuantía mínima en el 50% de los conceptos fijos establecidos contractualmente entre trabajadora y empresario y sin perjuicio de los conceptos variables que le correspondan (art. 197 bis).

Los requisitos formales que vienen a exigirse en el supuesto de pretender hacer efectivo el descanso postnatal parental, se concretan en la necesidad de presentación al jefe respectivo del correspondiente certificado médico que acredite la situación fáctica para la obtención de los respectivos beneficios legales (art. 197) y en el caso de reincorporación de la trabajadora al puesto de trabajo con reducción de jornada laboral, se precisa el aviso al empleador mediante carta certificada en el plazo de los treinta días anteriores a la finalización del período de descanso postnatal general, debiendo computarse el plazo, desde la fecha en que se efectúa el envío de la misiva y no desde la recepción por el empleador, acompañándose copia a la inspección de trabajo.



Legislativamente se determina el deber del empresario de reincorporar a la trabajadora en su puesto de trabajo, con excepción particular como es el caso en que tanto por la naturaleza, como por las condiciones de la actividad de la trabajadora solo pueda desarrollar ésta sus funciones en jornada completa.

El legislador, con el objeto de eliminar cualquier supuesto de arbitrariedad, exige en el caso de negativa del empleador a la reincorporación parcial, que él mismo fundamente la negativa e informe a la trabajadora en el plazo de tres días, desde la recepción de la comunicación mediante carta certificada, con copia a la Inspección de trabajo en el acto. Se reconoce en tal caso el derecho de la trabajadora a reclamar ante el Organismo competente, esto es la Inspección de Trabajo, quien tiene atribuida la autoridad a efectos decisorios de la cuestión, estimatoria o desestimatoria de la justificación empresarial, con los consiguientes efectos negativos de sanción consistente en multa a beneficio fiscal de 14 a 150 unidades tributarias para el caso de haber impedido el empresario el uso de éste derecho o haber realizado cualquier práctica arbitraria o abusiva destinada a dificultar o hacer imposible el uso del permiso.

Se destaca además en el texto y en concreto, en el art. 201, que durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso maternal excluido el permiso postnatal parental, la trabajadora gozará de fuero laboral, quedando sujeta a lo dispuesto en el art. 174, esto es, la imposibilidad de empresario de poner término a su contrato de trabajo, si no es con la previa autorización judicial, que puede concederse o no.

De igual forma y con efectos limitados al período de embarazo, se establece el deber del empresario, de trasladar a la trabajadora del puesto de trabajo habitual respectivo cuando éste se constituya en perjudicial para su salud en dicha situación a otro que no sea constitutivo de nocividad en su estado (art 202). Con mayor precisión se determinan especialmente en la condición de perjudiciales, los trabajos que:

- a) obliguen a levantar, arrastrar o empujar grandes pesos;
- b) aquellos que exijan un esfuerzo físico, incluido la permanencia en bipedestación largo tiempo;
- c) se ejecute en horario nocturno;
- d) se realice en horas extraordinarias de trabajo y



- e) sea declarado inconveniente para tal situación por la autoridad competente.

Dentro de lo que podríamos considerar medidas concretas de conciliación de la vida familiar y laboral, se determina en el art. 203 la obligación de las empresas que ocupan veinte o más trabajadoras de poseer a su cargo Salas anexas e independientes del recinto de trabajo a efectos de que la trabajadoras puedan ejercer el derecho de alimentar a sus hijos menores de dos años, como derecho absolutamente irrenunciable y, donde estos pueden permanecer mientras las mismas realizan la prestación de sus servicios por cuenta ajena, exigiéndose que dichas dependencias denominadas "Salas Cuna" reúnan las condiciones de higiene y seguridad que se determine reglamentariamente, debiendo disponer de una persona competente a cargo de la atención y cuidado de los menores, la cual preferentemente ha de estar en posesión del certificado auxiliar de enfermería (art. 205).

Se admite en los casos de empresas que se localicen en el mismo área geográfica, previo informe de la Junta Nacional de Jardines Infantiles, que construyan, habiliten o mantengan servicios comunes de Salas cuna, destinadas a la atención de los niños de todas las trabajadoras, y se entiende que el empleador cumple con su obligación, si paga los gastos de sala cuna directamente al establecimiento donde la trabajadora lleve a sus hijos menores de dos años, es el empleador quien designa la Sala cuna correspondiente en tal caso, dentro de aquellas que cuenten con la autorización de la Junta Nacional de Jardines Infantiles.

En lo que afecta a la duración del derecho de alimentos reconocido a favor de la madre con carácter irrenunciable, este se fija en una hora al día, que puede realizarse de distinta forma pero siempre contando con el consenso del empleador. Luego cabe que pueda hacerse efectiva en cualquier momento dentro de la jornada de trabajo, bien dividiéndolo en dos porciones si así lo solicita la trabajadora, bien postergando o adelantando en media hora o en una hora, el inicio o término de la jornada de trabajo, siendo considerado a todos los efectos tal tiempo como trabajado.

El anterior derecho no se reconoce solo a favor de las trabajadoras que gocen del derecho a la Sala cuna, (no olvidemos que se exige a los empresarios con



veinte o más trabajadoras) sino que es aplicable a todas aquellas trabajadoras que cuenten con hijos menores de dos años y, en relación con dicha hora de alimentos, tratándose de empresas con obligación de disponer de Salas cuna, se establece la ampliación de tal período al necesario para el viaje de ida y vuelta de la madre, siendo de cargo del empleador el correspondiente coste del transporte.

A mayor abundamiento, cabe resaltar de forma significativa como las garantías y medidas que se han venido reconociendo de ordinario y de forma progresiva a favor de la progenitora trabajadora, también se están reconociendo aunque de forma más limitada y recientemente por Ley 20.545 de diecisiete de octubre de 2011, a favor de los progenitores sin distinción alguno en relación con la existencia o no de matrimonio y respecto tanto de progenitores biológicos, como adoptivos inclusive se extienden algunas medidas respecto de cuidadores y tutores legales.

Así se reconoce en el art. 195, el derecho del padre a un permiso retribuido de cinco días continuos en el supuesto de nacimiento de hijo, computable desde el momento en que se produce el alumbramiento, pero que a su libre elección se permite que no sea continuo y, se distribuya dentro del primer mes desde el natalicio, incorporando en el ejercicio de este derecho al padre que se encuentre en procedimiento de adopción, desde la notificación de la resolución que le otorgue la asistencia personal del menor o el acogimiento de la adopción.

Se prevé también el supuesto excepcional de fallecimiento de la progenitora, bien en el momento del parto o producido en el período de permiso postnatal, éste último o el resto del descanso que se destine al cuidado del neófito, se atribuye ahora en favor al padre o de aquel o aquella persona a quien le fuera otorgada la custodia del menor, admitiéndose de pleno derecho el disfrute a favor de aquel tanto del fuero maternal, como del derecho al subsidio post natal parental, con la excepción de aquellos casos en que fuera privado por sentencia judicial del cuidado personal del menor.

Igualmente y en el art. 197, al que antes aludíamos si ambos padres son trabajadores se prevé la posibilidad discrecional de la madre, de que el padre ejercite el permiso postnatal parental, a partir de la séptima semana y por el número de semanas que la madre indique, aunque las utilizadas por el padre siempre han de situarse en el período final del permiso y conllevan el derecho al



percibo del subsidio correspondiente calculado en función de las remuneraciones del padre. En tales casos, el progenitor debe notificarlo a su empleador vía carta certificada, con antelación mínima de diez días a la fecha de inicio y acompañando copia a la Inspección de trabajo, así como al empleador de la madre trabajadora.

Por su parte incumbe al empleador notificarlo a las entidades pagadoras del subsidio, con carácter previo al inicio del permiso postnatal.

Finalmente y en atención a la salud del hijo también se reconocen en el Código, medidas en atención a los supuestos de enfermedad grave de los hijos en los art. 199 y 199 bis. El primer precepto se ocupa de forma específica, de enfermedad grave de un menor de un año. En tal caso, acreditada la situación con el certificado médico correspondiente o con la ratificación del servicio médico que atiende al menor, se reconoce el derecho de la madre trabajadora a un permiso y el subsidio correspondiente, por el período que el respectivo servicio médico determine. Si ambos padres fueran trabajadores puede cualquiera de ellos hacer uso de los mismos, aunque supeditado al requisito de la elección de la madre. En la hipótesis de que esta hubiera fallecido o, fuere el padre quien tuviera atribuida la guarda del menor en virtud de Sentencia judicial, el permiso y el subsidio se reconoce a favor del padre, asimilándose en el mismo precepto y a idénticos efectos a padres biológicos y adoptivos.

En aquellos supuestos de enfermedad terminal en fase final, accidente grave o enfermedad grave aguda y con probable riesgo de muerte de un menor de dieciocho años, el art. 199 bis, reconoce a la madre trabajadora el derecho a disfrutar de un permiso de ausencia laboral, por el número de horas equivalente a diez jornadas ordinarias de trabajo al año, distribuidas a elección de aquella, en jornadas completas, parciales o en combinación de ambas.

El mismo permiso se reconoce a favor del padre caso de que ambos trabajen, aunque también aquí la facultad decisoria viene atribuida por ley a la madre, considerándose a todos los efectos tales horas como trabajadas, precisándose como requisito formal la acreditación mediante el certificado médico al efecto.

A pesar de ello, el tiempo no trabajado debe ser restituido por el trabajador al empresario, bien por la vía del próximo feriado anual, mediante horas extraordinarias o a través del libre consenso entre empleador y trabajador, dejando abierta la posibilidad, de que en el caso de imposibilidad de aplicación de los



mecanismos de que la ley dispone, se produzca la compensación del tiempo equivalente al permiso, con el descuento retributivo en forma de un día por mes, que en su caso puede fraccionarse.

En igual medida y condiciones, cabe aplicar la restitución a padres o guardadores de un menor discapacitado, bien inscrito en Registro Nacional de Discapacidad, bien menor de seis años con la determinación facultativa correspondiente.

Se establece como requisito formal del ejercicio del derecho de ausencia, el aviso al empleador en el período de las veinticuatro horas siguientes al ejercicio del derecho.

Como hemos podido confirmar, en líneas generales dentro del Código del Trabajo se articulan medidas específicas, destinadas con carácter primordial a garantizar los principios de igualdad y no discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral. Estas medidas pese a tener un carácter particular y concreto, precisan además del reconocimiento legal, la implementación efectiva en la práctica laboral proscribiendo y sancionando de forma eficaz las vías indirectas que pueden ponerse en la práctica por los empresarios y que van encaminadas a producir el efecto, de sustraerse al reconocimiento legal.

No puede negarse indudablemente el beneficio que ha representado la reforma de octubre de 2011, que ha supuesto un avance notable en el camino de alcanzar la paridad de género, aunque todavía en forma limitada. Ha de entenderse creo, que no hay que perseguir tanto el objetivo de prestaciones absolutamente subsidiadas, cuanto que en cambio y de forma efectiva el acceso de la mujer al mundo del trabajo no tenga un carácter de limitado, propiciando fórmulas de flexibilidad laboral en el sentido de que tanto el hombre como la mujer, puedan compatibilizar en la misma medida, la prestación de servicios con la vida familiar. Las necesidades domésticas y la atención a los hijos no pueden constituir un obstáculo al desarrollo profesional de la mujer, puesto que nunca lo ha constituido para el hombre, aunque es cierto que esto último ha podido traer una de sus causas fundamentales en la relegación de la mujer a un papel secundario privada del acceso a la formación y situada exclusivamente en el ámbito doméstico del cuidado de los hijos.



Hombres y mujeres deben contribuir en la misma medida a la atención de la familia, y ello solo puede llevarse a término, en primer lugar mediante la distribución proporcional de las tareas, lo que a su vez incide en la actividad laboral que debe ser también flexible, tanto desde el punto de vista de la jornada, como de los horarios de trabajo, a efectos de que los dos ámbitos puedan tener un equilibrio para ambos y, que la competitividad en el mercado laboral para ambos sexos venga determinada por la capacidad y formación profesional de cada uno de forma exclusiva, a lo que puede ayudar en gran medida, el cambio de la concepción clásica empresarial y asimismo el fomento de la iniciativa emprendedora de las mujeres. Tampoco se trata de que todas aquellas que acceden al mercado de trabajo lo hagan en régimen de dependencia plena de un empresario, sino que se hace preciso promover o animar con incentivos, como pueden ser las subvenciones públicas a los proyectos de constitución de empresas propias o incluso instaurando figuras jurídicas como puede ser la de trabajadora autónoma dependiente, que a título ejemplificativo en países como España, ha reportado resultados muy positivos desde su implantación en el año 2009.

Es evidente que la incorporación de la mujer al mercado de trabajo, viene a constituir un factor indudable para la creación de riqueza de un país, pero ello exige la equiparación de su posición en éste ámbito a la del hombre y no solo eso, sino que es preciso el establecimiento de fórmulas que permitan conformar la vida familiar y profesional reformando algunos conceptos tradicionales como la intervención del hombre en la vida de familia, que hasta ahora tenía el carácter de pasiva y debe ser involucrado en ella desde una perspectiva activa. Igualmente y como se está llevando a cabo es altamente positivo la reglamentación de un régimen de prestaciones subsidiadas en situaciones como la maternidad y la adopción, pero además como ya poníamos de manifiesto en estas líneas se deben arbitrar y establecer fórmulas de flexibilización laboral en aspectos concretos como jornadas y horarios, además de instituir nuevas figuras jurídicas regladas que permitan la creación de empresas a mujeres emprendedoras, subvencionando los aspectos que constituyen un mayor obstáculo para constituir las por parte de las mujeres.



5. Políticas públicas, conclusiones y propuestas

5.1. *Mujeres rurales trabajadoras: programas y políticas públicas*

La que se puede considerar como la primera gran intervención fue la Reforma Agraria de los años 60, bajo el gobierno del presidente Frei Montalva. Aunque pese a su importancia dicha reforma no consideró a las mujeres en el reparto de tierras ni en la liberalización y expansión del mercado de trabajo. Como se ha adelantado en el capítulo anterior ellas no tuvieron el control de su producción de tipo familiar ni tampoco hubo incentivos a la participación social de las mujeres, más allá de los Centros de Madres (FAO, 2007; 127).

Más adelante, ya en los años 80, con la participación de un gobierno militar, muchas de las funciones públicas fueron suprimidas, como por ejemplo los servicios sociales de previsión.

En la década de los 90, y con la llegada de la democracia, reaparece la preocupación estatal por algunos sectores y áreas, entre ellos el rural. Hay un tema que fue primordial desde el primer momento, la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas.

La consideración de las mujeres rurales se acentuó a partir de un informe que FAO pidió al SERNAM sobre las mujeres rurales. Este fue preparado en 1994 para la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer en Beijing, y se convirtió en el hito que permitió a las incipientes organizaciones de mujeres rurales, más otros actores de la sociedad civil, poner la especificidad de su realidad y problemas en la mesa. Toda esta situación coincidió con la redacción del primer Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres (PIO 1994-1999) y con el documento para Beijing que, en sus versiones preliminares, no tomaban en cuenta el tema rural.

Los avances siguientes a esta puesta en marcha de políticas públicas a favor de la situación de la mujer rural chilena son las siguientes:

- Se creó un espacio permanente de interlocución entre las mujeres organizadas, representantes de la sociedad civil, organizaciones internacionales e instituciones estatales: la Mesa de Trabajo Mujer Rural.
- Se realizaron importantes convenios como el Indap-IICA e Indap-Prodemu.



- Otros programas relevantes son, entre otros, "Alimentación de Hijos e Hijas de Madres Temporeras" desarrollado por la Junta Nacional de Jardines Infantiles (Junji), la Fundación Integra, la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas (Junaeb) y ChileDeportes. El programa "Conozca a su Hijo", de los ministerios de Educación (Mineduc) y Planificación (Mideplan); y el programa "Apoyo a la Producción Familiar para el Autoconsumo", del Fondo de Solidaridad e Inversión Social (Fosis, también de Mideplan). El Ministerio de Salud ha desarrollado también distintas iniciativas, como por ejemplo, el "Programa de Salud y Pueblos Indígenas". También se cuenta con un Sistema de Protección Social llamado Chile Solidario.

Todos estos avances y políticas públicas han sido un avance para la obtención en la consecución de la igualdad de oportunidades para las mujeres rurales, dando impulso a estas para la consecución de una sociedad más igualitaria.

El trabajo de la organización SERNAM, la existencia de una Comisión de Igualdad de Oportunidades, la presencia de la Mesa Mujer Rural y la elaboración de un Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres 2000-2010, son el resumen de políticas públicas chilenas que abogan por esta igualdad de género en la actualidad.



5.2. Conclusiones generales

Con respecto al capítulo 1, la estructura socio-económica de Chile: el hecho más relevante es que aunque los niveles de pobreza disminuyeron en Chile en los últimos años, esa reducción ha afectado a un menor ritmo a la población rural, y entre estos, a las mujeres rurales. Por otro lado, también se puede afirmar que la creación de empleo ha beneficiado a mujeres con altos niveles educativos, siendo las que poseen menor nivel las perjudicadas por el empleo informal.

Con respecto al capítulo 2: A pesar de los esfuerzos realizados en materia de educación, aún persisten grupos de población sin acceso a las oportunidades de escolaridad, tal es el caso de la mujer rural. Ello es debido, entre otras causas, a la falta de recursos económicos para asistir a la escuela, e incluso para satisfacer las necesidades más básicas del núcleo familiar, como alimento, lo que obliga a los padres a enviar a sus hijas a trabajar en lugar de asistir al colegio. Otros factores son la ausencia de transporte escolar o la carencia de servicios educativos cercanos o de calidad, entre otras muchas causas.

El abandono escolar en el ámbito rural entre quienes que logran iniciar su escolaridad primaria en algún momento sigue afectando a una cifra significativa de niñas, que no concluyen el ciclo. Uno de los factores determinantes de dicha deserción escolar es el rol que asumen desde pequeñas las mujeres rurales, siendo su papel principal encargarse de los quehaceres domésticos y cuidado de niños/as o ancianos.

La calidad de la escolaridad recibida en el ámbito rural es, en muchos casos, problemática desde una amplia diversidad de ángulos, desde la insuficiencia y precariedad de los insumos materiales elementales, hasta la baja calidad docente (los maestros).

Es de gran importancia fomentar políticas y estrategias educativas y formativas para la inserción social y productiva de las mujeres rurales en Chile, debido a la significativa correlación positiva que existe entre educación y acceso a un empleo cualificado en el futuro, a demás de la consecución de una mejor calidad de vida.

En cuanto a las consideraciones a tener en cuenta sobre el empleo de la mujer rural chilena, el hecho más positivo es su mayor incorporación al mercado



laboral, ya que los ingresos del trabajo son la principal fuente de ingresos de la población. Esta autonomía económica contribuye a relaciones de género más equitativas en el ámbito de la familia y de la sociedad.

No todos los factores analizados son positivos para la mujer, ya que también se ha observado una gran desigualdad entre las mujeres en el acceso al mercado de trabajo, marcada en muchos casos por el nivel educativo. Niveles educativos bajos, son asociados con mayores obstáculos de género, que tienen que ver con el trabajo doméstico y el cuidado de los hijos.

También se comprueba que en el mercado de trabajo se mantiene unas características de segregación sexual. Persistiendo así los estereotipos que limitan sus oportunidades asociándolas a trabajos de menor productividad y remuneración.

Con respecto al capítulo 3: Diversos estudios demuestran, por un lado, que las personas consideran la salud como una de sus mayores prioridades y, por otro, que existe una desigualdad evidente en la distribución de gasto dedicado al sistema de salud. El principal objetivo de los sistemas de salud, según ha sostenido reiteradamente la Organización Mundial de la Salud, es el de reducir las brechas de equidad sanitaria. Se comprueba que las personas que viven en tramos de pobreza reciben menos de la parte proporcional que les corresponde de los fondos públicos para la salud en comparación con las clases más altas. Para subsanar las desigualdades en Chile se han impulsado reformas para introducir sistemas de Garantías Explícitas y avanzar así en los objetivos relativos a los desafíos del envejecimiento, a los cambios en la sociedad, a disminuir las desigualdades y prestar servicios acordes a las expectativas de la población.

Estas inequidades sanitarias se hacen ver también en aspectos económicos y sociales en el sector laboral, siendo las mujeres las que trabajan en condiciones más precarias que los hombres, recibiendo alrededor del 60% de la remuneración de los hombres por el mismo tipo de trabajo, doble carga de trabajo, lo que la expone a mayores riesgos en salud escasamente abordados y así lo reconoce la OMS.

Pero además de estas preocupaciones sanitarias-laborales, en Chile encontramos otra gran preocupación que podemos clasificar de sanitaria-social, nos referimos a la violencia de género, este concepto a pasado a ser un desafío futuro que pretende desarrollar estrategias para impulsar la concienciación del problema y



así, desarrollar herramientas de detección y prevención. Los datos y cifras de violencia contra la mujer pasan a ser un gran problema de salud pública, que produce mayor morbilidad y mortalidad que la provocada por el embarazo, parto y puerperio.

Con respecto a la situación de la vivienda en Chile, lo más evidente es la gran desigualdad que existe entre el área rural y urbana. La tenencia de una vivienda como propietario (aunque se ha elevado desde un 57% en 1987 a un 71.2% en 2006) es más usual para el hombre, la mujer sólo obtiene la titularidad, generalmente, solo en el caso de que la obtenga por herencia. Lo mismo ocurre con el abastecimiento de agua potable, mientras que para las zonas urbanas es casi completo el abastecimiento en los hogares, en las zonas rurales más del 20% de los hogares no posee tal servicio teniendo que conseguirla manualmente. El servicio de electricidad si está más equitativa. Sobre los sistemas de eliminación de excretas existe una enorme brecha, de ser casi nulos en la zona rural a ser generalmente usado en los hogares urbanos. Para el resto de tecnologías domésticas (frigorífico, lavadora, microondas y calentador) los hombres tienen más tecnología que las mujeres, y además las viviendas urbanas más que la rurales, por tanto, el sector más desfavorecido es el de la mujer rural.

En cuanto a la representación política de las mujeres, los datos muestran que en el período 2006-2010 existe una baja participación femenina aunque en esta última década se ha elevado la participación gracias a las aportaciones de organizaciones y gobiernos que han apoyado, como por ejemplo, un sistema de paridad ministerial.

Con respecto al capítulo 4: Primera.- El acceso de la mujer al mercado de trabajo en la realidad social vigente de Chile, ha determinado una reforma jurídica progresiva e incesante del marco legal de las relaciones laborales.

La propia Constitución Chilena se refiere ya a la libertad e igualdad de las personas en dignidad y derechos y no como antes donde se aludía a los hombres en el lenguaje propio de una sociedad patriarcal. En el mismo texto ya se reconoce expresamente que: "hombres y mujeres son iguales ante la ley". Así se pretende garantizar la igualdad de oportunidades de ambos y proscribir la discriminación absoluta de alguno de ellos. No obstante y quizás con el ánimo de referirse a la cualificación concreta respecto de una determinada actividad, se recoge de forma peligrosa el supuesto permitido de discriminación por razón de la concreta "capacidad e idoneidad personal", sin percatarse al menos aparentemente, de que



dicha vía puede constituirse en una brecha, que en definitiva y en la práctica venga a fijar un mecanismo real indirecto de discriminación, respecto de las mujeres que pretendan acceder a un concreto puesto de trabajo, vulnerando el principio de igualdad que el mismo texto constitucional consagra como derecho fundamental.

De forma evidente, si se reconoce el fundamental derecho a la igualdad y no discriminación, es innecesaria y peligrosa la precisión realizada por el texto constitucional en cuando a las características personales, siendo más adecuada la supresión de dicho inciso del texto constitucional.

Desde la misma perspectiva en el Código del trabajo, se consagran prácticamente los mismos derechos y obligaciones respecto de hombres y mujeres en éste ámbito específico. Así la libertad de elección en el trabajo, la igualdad de trato y de remuneración, la irrenunciabilidad de derechos, en definitiva los principios generales del Derecho Laboral, que prácticamente se recogen en casi todos los países. No obstante destaca de forma significativa que haya sido definido desde un punto de vista legal, que ha de entenderse por conductas constitutivas de acoso sexual, sin distinción de sexos y la definición de acto discriminatorio, con la salvedad en este último caso, de exclusiones o preferencias fundadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado, lo que no viene sino a ser la cristalización en el ámbito específico de la relación laboral, de la denominada capacidad e idoneidad personal que ya se contiene en la Constitución, con el consecuente riesgo, que como exponíamos dicha precisión y salvedad supone respecto de la incorporación de la mujer al mundo del trabajo. Se patentiza aquí aún más, la innecesariedad de mantener tal excepción, en cuanto el contrato de trabajo es fruto de un consenso entre empresario y trabajador/a, que no se encuentran en la relación jurídica en posición de igualdad, sino que legalmente el primero ostenta una condición preeminente al regir jurídicamente el principio de jerarquía, la capacidad o idoneidad en relación con un concreto puesto de trabajo, perfectamente puede conseguirse a través del reglado contrato de aprendizaje siempre que se trate de menores de veintiún años, y que la formación profesional para las peculiaridades del puesto específico, deberían imponerse de cargo del empresario, pues es cuanto menos complicado que un trabajador, sea hombre o mujer, cuando intenta acceder a un puesto de trabajo en una empresa concreta, pueda dominar desde su inicio las peculiaridades características de una actividad o servicio en una empresa determinada, pero la diferenciación legal en su actual redacción, implicaría en la práctica que el empresario pudiera ejercitar su facultad de elección, de forma arbitraria.



Destaca asimismo, la exclusión expresa del Código del trabajo en su artículo 8, de los servicios prestados por quienes realizan oficios, ejecutan trabajos directamente al público, o aquellos que se efectúan discontinua o esporádicamente a domicilio. Esta exclusión afecta especialmente a la mujer trabajadora, que de ordinario ha venido prestando servicios a través de esas tipologías, siendo deseable que tales actividades fueran objeto de regulación legal en el ámbito laboral y se crearan figuras jurídicas que permitieran su cobertura específica reconociéndose de forma expresa los derechos y principios laborales en relación con las mismas y sus peculiaridades. Ello podía venir dado a través de la implantación de figuras como la del trabajador autónomo dependiente o el contrato de trabajo fijo discontinuo, como tipos jurídicos que ya se encuentran funcionando en otros países.

Se reconoce expresamente en el Código del Trabajo de Chile, la protección de la maternidad, como situación o contingencia plenamente subsidiada, lo que supone un paso positivo y un indudable avance en la garantía de la continuidad y estabilidad en el empleo de la mujer, habiéndose reconocido recientemente la intervención del padre en dicha situación, sin distinción por la existencia o inexistencia de matrimonio, así como la equiparación en éstos últimos beneficios, de la procreación biológica a la adoptiva. Es cierto, que los beneficios reconocidos a favor del padre suponen una medida positiva en cuanto a la necesidad de conciliar vida familiar y laboral, como también lo es el establecimiento del deber de cargo del empresario de la constitución de Salas cuna. Ahora bien, este último deber se impone en relación con un determinado número de trabajadoras, cuando lo más beneficioso sería que tal beneficio se extendiera a todas las trabajadoras y tal derecho se impusiera de cargo de todos los empresarios. No desde la perspectiva de constituir Salas Cuna con carácter general, pero sí desde la necesidad, que al igual que ocurre con empresas que vienen ya obligadas a tal establecimiento y se encuentran en una misma área geográfica, a las que se obliga a construir, habilitar o mantener servicios comunes de Salas Cuna. En igual medida y proporcionalmente a las trabajadoras que presten sus servicios en sus respectivas empresas, se debería obligar a cada empresario.

Se pone de relieve que las medidas concretas instauradas y reconocidas en relación con la maternidad, constituyen un notable progreso en cuanto a las necesidades de conciliar vida familiar y laboral y, aunque más concretamente debería ser objeto de regulación específica en una ley particular, nada obstaría a que continúen incluyéndose en el propio Código del trabajo, las necesarias, para



que tal armonización se instituya como una auténtica realidad que en definitiva alcance el objetivo final de no discriminación e igualdad en el trabajo.

Con respecto al capítulo 5: Aspecto de notable importancia e impulso necesario para el avance de la sociedad es la implicación del gobierno y organizaciones en la lucha con la desigualdad, esto se traduce en programas y políticas públicas clave.

En Chile, como en el resto de países latinoamericanos todos estos avances y políticas públicas han logrado un gran avance en la obtención de la igualdad de oportunidades para las mujeres rurales. En la actualidad chilena se cuenta con trabajo de la organización SERNAM, una Comisión de Igualdad de Oportunidades, la presencia de la Mesa Nacional Mujer Rural y la puesta en marcha de un Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres 2000-2010.



5.3. Propuestas y recomendaciones referentes a programas y políticas públicas.

Un vez que ya se han apuntado los temas más relevantes de la nación de Chile en lo que respecta a la situación de la mujer rural pasemos ahora a hacer un análisis de las Propuestas de Políticas para las Mujeres Rurales, para poder así priorizar aquellos temas que se consideran más relevantes y necesarios. Ya que como resultado de este estudio se observa la necesidad de incorporar reflexiones y propuestas dado que, en el contexto actual, forman parte de la agenda de las organizaciones de la sociedad civil y en particular de las organizaciones de mujeres campesinas e indígenas.

Una iniciativa importante fue la reunión en abril de 2006 de la Mesa de Mujer Rural con la Ministra de SERNAM, Laura Albornoz, con el compromiso de hacer un análisis de las Propuestas de Políticas de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres Rurales para encarar en el contexto actual y que debían formar parte dentro del Plan de gobierno de Michelle Bachelet en el período de cuatro años (es decir, en la actualidad).

La Oficina Sub-Regional de ONU Mujeres para Brasil y los Países del Cono Sur (Argentina, Chile, Paraguay y Uruguay) también han contribuido en la sociedad presentando proyectos para reducir las inequidades de género en los ámbitos de trabajo, para el caso de Chile ONU mujeres otorgó ayudas para diferentes objetivos que se previeron como los más importantes en el país, estos fueron:

- Aumentar la capacidad de liderazgo de mujeres y su participación en cargos electivos y en el ámbito de toma de decisiones.
- Fortalecimiento de la capacidad de generación de renta de mujeres rurales. Dando más atención a proyectos con mujeres indígenas y/o que tengan interfaz con estrategias de mitigación y adaptación al cambio climático.



El **Plan de Igualdad de Oportunidades 2000-2010**⁷ constituye el principal instrumento orientador de las políticas de equidad de género. Este Plan prioriza seis grandes temas en que se han identificado desigualdades necesarias de corregir y plantea los principales lineamientos que deben orientar las acciones a desarrollar en la década. Los seis ámbitos temáticos priorizados son:

- Promover una cultura de igualdad.
- Promover los derechos de las mujeres y garantizar su pleno ejercicio.
- Participación en las estructuras de poder y en la adopción de decisiones.
- Autonomía económica de las mujeres y superación de la pobreza.
- Bienestar de la vida cotidiana y calidad de vida.
- Enfoque de género en las políticas públicas.

Analicemos algunos de los puntos que requieren especial atención:

1. La eliminación de cualquier forma de discriminación contra la mujer en la esfera laboral.

Los Estados deben adoptar las medidas necesarias para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos y, en particular: a) El derecho al trabajo; b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo; c) El derecho a la libre elección de profesión y oficio; d) El derecho a igual remuneración; e) El derecho a la seguridad social; f) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo; g) El derecho a las mismas oportunidades de formación y capacitación; h) Prohibir el despido por motivo de embarazo; i) Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado; j) Implementar unas medidas de conciliación de la vida laboral con la familiar tanto para los hombres como para las mujeres.

2. La eliminación o subsanación de los problemas de discriminación de la mujer rural.

⁷ “Informe de seguimiento de la aplicación de la plataforma de acción de Beijing”. Presentado por el gobierno de Chile ante la división para el adelanto de la mujer -DAW- De Naciones Unidas. Abril de 2004.



Se deben adoptar medidas que permitan a la mujer rural: a) Participar en la elaboración y ejecución de planes de desarrollo; b) tener acceso a servicios adecuados de atención médica, información, asesoramiento y servicios en materia de planificación de familia; c) Beneficiarse directamente de los programas de seguridad social; d) Tener acceso a educación y a la formación académica y no académica; e) Organizar grupos de autoayuda y cooperativas a fin de obtener igualdad de acceso a las oportunidades económicas mediante el empleo por cuenta propia o por cuenta ajena; f) Facilitar el acceso a los créditos y préstamos agrícolas, a los servicios de comercialización y a las tecnologías apropiadas; g) Adecuar las condiciones de vida, particularmente en las esferas de la vivienda, los servicios sanitarios, la electricidad y el abastecimiento de agua, el transporte y las comunicaciones.

3. Impulsar un cambio en la cultura con el objetivo de conseguir una plena cultura de igualdad.

Fomentar actitudes y prácticas en la producción de conocimientos, la creación artística y el desarrollo tecnológico que tomen en cuenta las diferencias de género. Usando, entre otras vías de comunicación, tanto la enseñanza, la política, el ámbito empresarial, así como en los medios de comunicación. Fomentar del mismo modo el conocimiento de los derechos de las mujeres teniendo en cuenta su ciclo de vida y las características sociales, culturales y étnicas.

4. Fomentar la participación en las estructuras de poder y en la adopción de decisiones

Fortaleciendo el liderazgo de las mujeres para facilitar su reconocimiento, incentivando el asociacionismo y la acción política de las mujeres y asignando de manera estable recursos fiscales en el nivel central, regional y comunal.

5. Autonomía económica de las mujeres y superación de la pobreza

Ampliar y mejorar a las mujeres rurales e indígenas el acceso a la propiedad de la tierra, a derechos de agua, a los recursos financieros y a la capacitación para el desarrollo de actividades agrícolas y no agrícolas.



6. Fomentar el bienestar en la vida cotidiana y calidad de vida

Promover y desarrollar iniciativas para el cuidado del medio ambiente y el derecho de las mujeres y sus familias a un desarrollo sostenible. Mejorar el acceso de las mujeres a servicios de buena calidad en materia de salud. Prevenir la violencia contra las mujeres y entregar servicios para el apoyo de las víctimas.