



# PARTICIPACIÓN POLÍTICA DE MUJERES: CONSTRUYENDO LA SOCIEDAD DEL CUIDADO



El análisis de los datos y la redacción de este estudio fue elaborada por la **Dra. Julieta Suárez-Cao** y la **Dra. Nora Reyes Campos**, consultoras de ONU Mujeres.

El equipo investigador responsable de ONU Mujeres en Chile estuvo compuesto por:  
**Victoria Cofré Avendaño**, Magíster en Ciencia Política.  
**Beatriz Ruiz Domingo**, Magíster en Derechos Humanos y Gobernanza Multinivel.  
**Nicol Garrido Moreno**, Magíster en Gobierno y Administración Pública.

El estudio se realizó bajo la dirección de:  
**Maricel Sauterel Gajardo**, Especialista en Enfoque de Género de ONU Mujeres en Chile.  
**Albania Quevedo Brieger**, Especialista en Cuidados de ONU Mujeres en Chile.

Agradecemos la valiosa colaboración de **Gabriela Rosero Moncayo**, Jefa de Oficina de ONU Mujeres en Chile.

Las opiniones expresadas en esta publicación pertenecen a las personas involucradas en la realización de este estudio y no, necesariamente, representan la visión de ONU Mujeres, las Naciones Unidas o alguna de sus organizaciones miembro.

Esta publicación debe citarse como:  
ONU Mujeres (2024). Participación Política de Mujeres: Construyendo la Sociedad del Cuidado.

Dag Hammarskjöld 3241, Vitacura  
Santiago, Chile.  
Diseño: **Florencia Fernández Preller** (ONU Mujeres Chile)

# TABLA DE CONTENIDO

---

PRÓLOGO	4
---------	---

---

1. INTRODUCCIÓN	7
-----------------	---

---

2. REVISIÓN DE LITERATURA	11
<b>Marco Normativo sobre Participación Política y Cuidados</b>	<b>16</b>
Marco internacional sobre participación política y liderazgo de mujeres	16
Avances normativos en Chile sobre participación política de mujeres	18
Marco Internacional sobre Cuidados	19
Compromisos en América Latina y el Caribe	21
Avances normativos en Chile y proyectos de ley	22

---

3. MUJERES Y PARTICIPACIÓN POLÍTICA EN CHILE	25
--	----

---

4. SITUACIÓN ACTUAL DE LOS CUIDADOS EN CHILE	31
--	----

---

5. PARTICIPACIÓN POLÍTICA Y CUIDADOS: PRINCIPALES RESULTADOS DEL ESTUDIO	35
<b>Metodología de la investigación</b>	<b>37</b>
<b>Resultados</b>	<b>40</b>
Los estereotipos de género	41
Las labores de cuidado no remunerado	42
La violencia política	49
El rol de los partidos políticos	51

---

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	55
<b>Recomendaciones tendientes a fortalecer la participación y representación política de las mujeres y erradicar la violencia política</b>	<b>58</b>
<b>Recomendaciones para promover una cultura y el desarrollo de servicios y mecanismos de cuidado en los espacios políticos</b>	<b>61</b>

---

REFERENCIAS	64
-------------	----

---

ANEXOS	71
--------	----

# PRÓLOGO



Los esfuerzos internacionales por responder a la demanda de las mujeres sobre el derecho a participar plenamente y en igualdad de condiciones en la política, y por ende en la democracia, tienen una larga data. Así lo reflejan los compromisos pactados, desde la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) de 1979, la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing en 1995, y, actualmente, los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030, cuyo objetivo 5 es lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas. En específico, la meta 5.5, busca asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.

Actualmente, solo 29 países son liderados por mujeres y se estima que la igualdad de género en los más altos puestos de poder no se alcanzará hasta dentro de 130 años (ONU Mujeres, 2024). En Chile, las mujeres representan el 35,5% de la Cámara de Diputados y Diputadas; el 26% del Senado; 17% de las alcaldías y el 18,75% de los Gobiernos Regionales (hasta diciembre 2024). En los cargos de designación presidencial, el 54,17% de los ministerios (a marzo 2024) están encabezados por mujeres y solo una mujer ha ocupado el cargo de Presidenta de la República (en dos ocasiones).

Si bien el marco internacional ha avanzado, es también la incidencia histórica de las organizaciones de mujeres la que ha habilitado caminos hacia democracias más paritarias. Sin embargo, los datos y prácticas muestran que aún existen desafíos para que mujeres y hombres gocen del mismo derecho al acceso, permanencia y ejercicio del poder político. Un elemento importante para la participación paritaria está relacionado con el reparto poco equitativo de las responsabilidades de cuidado.

Este estudio busca relevar de manera vivencial y con respaldo conceptual, cómo los cuidados permean las trayectorias de vida de mujeres durante su carrera política y en el ejercicio de cargos de representación. Reconocer y visibilizar las necesidades e intereses de la mitad de la población en esta temática, permite adoptar acciones que sigan promoviendo la corresponsabilidad en la creación de mecanismos de conciliación y arreglos institucionales a nivel gubernamental pero también en las instituciones partidarias que permitan el ingreso y permanencia de más mujeres, potenciando sus carreras y liderazgos.

Solo con la participación y representación plena, igualitaria y significativa de todas las mujeres podremos alcanzar el desarrollo sostenible y el bienestar de todos y todas. Al respecto, agradecemos a las autoridades, mujeres y hombres, que activamente colaboraron en esta iniciativa. Desde ONU Mujeres, ponemos a disposición este estudio, como aporte a la reflexión de políticas públicas en estas materias y reforzamos nuestro compromiso de seguir trabajando para la eliminación de las brechas de género, el reconocimiento de la trayectoria política de las mujeres y la promoción de una democracia paritaria, en igualdad de condiciones y sin dejar a nadie atrás.

**Gabriela Rosero Moncayo**  
Jefa de Oficina. ONU Mujeres Chile

# PRÓLOGO



La participación política de las mujeres en Chile ha avanzado de manera significativa en las últimas décadas; sin embargo, persisten desafíos profundos que limitan su acceso, permanencia y desarrollo pleno en el ejercicio del poder. Este estudio de ONU Mujeres examina la persistente división sexual del trabajo, que continúa dejando sobre las mujeres la carga de los cuidados, incluso en altos cargos de poder, limitando sus posibilidades de tiempo, y por ende, de participación partidaria. En línea con los compromisos asumidos por Chile en la XV Conferencia Regional sobre la Mujer en Buenos Aires en 2022, que enfatizan la necesidad de construir una sociedad que sitúe los cuidados en el centro del desarrollo para alcanzar la igualdad de género, este estudio visibiliza los impactos del trabajo de cuidados en la vida política de las mujeres.

Tan solo hace unos años la BBC titulaba “Mujer contra mujer”, cuando Evelyn Matthei y Michelle Bachelet pasaban a segunda vuelta por la presidencia de Chile. Cada una enfrentó desafíos únicos para alcanzar ese lugar, y cada una, como han relatado ellas mismas, encontró en su camino obstáculos que no enfrentan de igual manera sus pares masculinos. Si las historias de cada mujer en la política de nuestro país se narrasen desde sus dificultades, el trabajo de cuidados emergería sin duda como uno de los desafíos más determinantes y complejos.

Este estudio es el resultado de la colaboración entre ONU Mujeres y la participación activa de diversas mujeres comprometidas con la política. Su realización marca un hito al entrecruzar dos aspectos fundamentales para el avance hacia la igualdad de género: el trabajo de cuidados, su distribución desigual, y el impacto que este tiene en la participación política de las mujeres. Los hallazgos destacan que la promoción de una sociedad del cuidado y la incorporación de una perspectiva de género en la distribución de las tareas de cuidado no solo benefician a las mujeres, sino que a la sociedad completa.

En ese camino, es fundamental que los partidos políticos asuman una responsabilidad activa frente a esta problemática. La superación de las barreras de género en el ámbito político no se logrará únicamente reconociendo la existencia de estas desigualdades, sino que requiere un compromiso para transformar las estructuras institucionales que las perpetúan. Esto implica que los partidos políticos impulsen cambios en su orgánica que protejan las trayectorias militantes ante la maternidad o el cuidado a la dependencia y no provoquen un “partir de 0” una vez que se puede volver al ruedo. Que en sus planificaciones electorales las mujeres no sean nominadas a última hora y sin apoyo financiero, sino con tiempo para organizar el cuidado y las finanzas. A un nivel interno, también que se transformen culturas militantes basadas en horas de trabajo político en “horas libre” que quien cuida no trae, facilitando espacios de cuidado y espacios amables o buscando la conciliación dentro de las tareas políticas. Todos estos aspectos son claves no solo para que las mujeres asistan y permanezcan en la participación política, sino para que lo hagan la diversidad de mujeres, en especial aquellas más empobrecidas y lejanas de las élites partidarias. La creación de mecanismos y políticas internas que permitan redistribuir equitativamente el trabajo de cuidado representa un paso crucial hacia la eliminación de las barreras que dificultan la participación política femenina y, en última instancia, hacia el fortalecimiento de nuestra democracia.

Agradecemos a ONU Mujeres Chile y a cada una de las mujeres y hombres que participaron en este estudio, quienes con su voluntad y experiencia han contribuido a visibilizar un aspecto tan crítico y necesario. Este trabajo nos brinda un marco de análisis que esperamos inspire a los actores políticos, a las organizaciones de la sociedad civil y a la ciudadanía en general a reflexionar y actuar en pro de una sociedad del cuidado, en la que la participación política plena de las mujeres sea no solo posible sino sostenida.

**Antonia Orellana Guarello**  
Ministra de la Mujer y Igualdad de Género

# PRÓLOGO



El presente estudio, Participación Política de Mujeres: Construyendo la Sociedad del Cuidado, se adentra en una de las desigualdades más arraigadas de nuestra sociedad: la participación política de las mujeres. Esta se encuentra condicionada por las tareas de cuidado que recaen desproporcionadamente sobre ellas.

Como Ministra de Estado, es mi deber responder con urgencia a esta problemática, que impide la plena integración de las mujeres en los espacios de decisión pública y que condiciona su acceso a la autonomía económica y política.

La investigación aquí desarrollada expone cómo la persistente división sexual del trabajo ha relegado a un número importante de mujeres a un ámbito de cuidados no remunerado, limitando su participación activa en la esfera pública. Esta realidad no solo compromete el bienestar de millones de mujeres, sino que empobrece a la sociedad en su conjunto. Hoy sabemos que la desigualdad en el acceso a la representación y a los recursos de participación política responde a una problemática estructural, compleja y, que demanda una respuesta igualmente profunda y multidimensional.

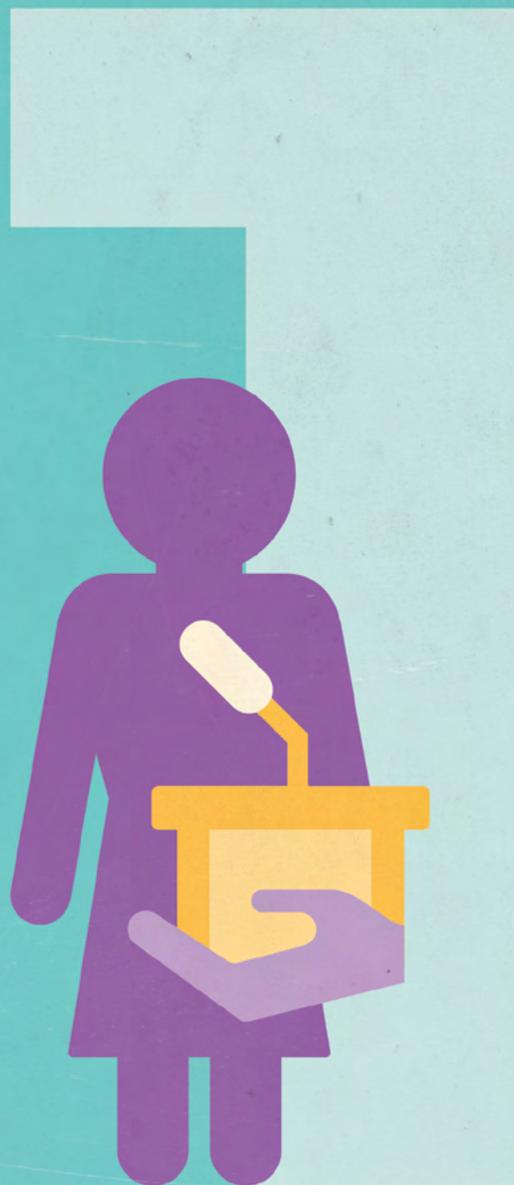
El estudio se convierte en un recurso indispensable para el diseño de políticas que promuevan la redistribución justa de las responsabilidades de cuidado y aseguren que el liderazgo femenino no sea la excepción, sino la norma. Con datos y análisis detallados, este trabajo permite visualizar los desafíos y las oportunidades en el camino hacia una democracia verdaderamente paritaria y una sociedad del cuidado. En sus recomendaciones, se esbozan propuestas que contribuyen a construir un país en el que el derecho al cuidado y la participación política igualitaria se reconozcan como pilares de un desarrollo productivo inclusivo y sostenible.

En línea con este diagnóstico, el gobierno de Chile ha avanzado en la construcción del Sistema Nacional de Apoyos y Cuidados, Chile Cuida, una de las políticas sociales más ambiciosas de nuestro tiempo. Este sistema busca establecer el cuidado como el cuarto pilar de la protección social, junto a la salud, la educación y la previsión social, y propone un cambio de paradigma que trasciende los enfoques fragmentados del pasado. La crisis de los cuidados que enfrentamos no es una crisis aislada, sino parte de un desafío más amplio de sostenibilidad de la vida, que exige una respuesta estructural mediante la corresponsabilidad social y de género.

En este sentido, el Sistema Chile Cuida se orienta hacia la consolidación de una política de estado universal y progresiva, donde el derecho al cuidado —en sus dimensiones de cuidar, ser cuidado y el autocuidado— sea reconocido y garantizado como un derecho humano fundamental. Este nuevo enfoque no solo se centra en la redistribución del trabajo de cuidados, sino también en dignificar el rol de quienes lo ejercen, integrándose a la planificación del desarrollo económico y social del país. No se trata únicamente de responder a la crisis actual, sino de construir un nuevo contrato social, donde el cuidado sea valorado y asumido como una responsabilidad colectiva.

Desde el Ministerio de Desarrollo Social y Familia, junto con el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, hemos asumido el compromiso de llevar adelante esta transformación con una visión de largo plazo, que proyecte un Chile más justo, libre y solidario. Este es solo el comienzo de un cambio trascendental que requiere de la colaboración de todos los actores sociales y políticos, para construir un país donde el cuidado y la igualdad sean los cimientos de nuestra democracia.

**Javiera Toro Cáceres**  
Ministra de Desarrollo Social y Familia



# INTRODUCCIÓN

# INTRODUCCIÓN

La subrepresentación de mujeres en la política es un fenómeno global. A 1 de octubre de 2024, tan solo 30 mujeres se desempeñan como Jefas de Estado y/o de Gobierno y, a 1 de enero de 2024, solo hay 15 países donde las mujeres representen el 50% o más del Gabinete (ONU Mujeres, 2024). En 2024, el promedio mundial de mujeres en las cámaras bajas es de 26,7% según datos de la Unión Interparlamentaria. Si bien América Latina tiene uno de los porcentajes de mujeres en puestos de representación política más altos del mundo, y algunos países han logrado la paridad de género en las legislaturas, el promedio regional es de 35,9%.<sup>1</sup>

Al analizar la historia de los derechos políticos de las mujeres, se observa que el derecho a votar no se tradujo automáticamente en el derecho a ser electas, como sí ocurrió con los hombres. En la región de América Latina y el Caribe, desde la obtención del sufragio femenino hasta alcanzar al menos un 25% de representación femenina en la cámara baja —una cifra conservadora considerando que las mujeres constituyen el 50% de la población— pasaron al menos 27 años, con un promedio de 62 años. A Chile le tomó 72 años lograr este umbral, mientras que Brasil, Guatemala y Paraguay aún no lo han alcanzado.

Dado que las mujeres representan aproximadamente la mitad de la población mundial, tienen derecho a participar plenamente en todos los ámbitos de la sociedad, desde la política hasta la economía. De hecho, se podría argumentar que, en realidad, son los hombres quienes están sobrerrepresentados (Murray 2014). Si no existen diferencias biológicas que hagan a los hombres más aptos para la política

que a las mujeres, las sociedades están desaprovechando talento al limitar la representación a solo la mitad de la población. Por lo tanto, la inclusión de mujeres no solo es una cuestión de justicia y derechos humanos, sino que también enriquece los procesos al incorporar perspectivas y experiencias diversas (Waylen 2015, Schwindt-Bayer & Mishler 2005). Las sociedades que fomentan la participación femenina logran un desarrollo más equitativo y sostenible, al fortalecer tanto sus estructuras democráticas como su bienestar material (Reeves et al. 2022).

La participación política y la representación de las mujeres en los ámbitos de decisión es esencial para promover la igualdad de género y garantizar que todas las voces sean escuchadas en la toma de decisiones. Además, la participación de las mujeres contribuye a la lucha contra la discriminación y la violencia de género, impulsando políticas más inclusivas que benefician a toda la sociedad (Mansbridge 1999). Al ocupar espacios de liderazgo, las mujeres no solo generan un impacto directo en sus entornos, sino que también sirven de ejemplo e inspiración para otras (Ladam et al. 2018). Así, la presencia de las mujeres en la toma de decisiones es clave para construir sociedades más justas, igualitarias y prósperas.

La baja representación de mujeres en la política y la discriminación en el acceso al trabajo remunerado en general, se observa de múltiples formas. La principal es a través de la participación en los espacios públicos de trabajo y poder. Las mujeres han tenido históricamente una menor presencia en el mundo del trabajo formal desde la separación de las esferas de trabajo remunerado y no remunerado durante los procesos de industrialización (Carrasco et al. 2011). Esto ha traído como consecuencia que una vez que acceden a estos espacios lo hagan

1. Cálculo a partir de datos de la Unión Interparlamentaria, disponible en línea <https://data.ipu.org/women-ranking/>

mayormente en condiciones precarias, en sectores menos valorados, en puestos de menor jerarquía y con más bajos salarios.

Parte de las razones que explican estas diferencias se encuentran en los estereotipos asociados a cada género que priman en la sociedad y se traducen en discriminaciones en los espacios de trabajo y participación (Sarasúa y Galvéz Muñoz 2003). Además, en la práctica, existe un elemento fundamental que limita su acceso al espacio público de la misma manera que los varones: la división sexual del trabajo.

La división sexual del trabajo implica una desigual distribución de las labores domésticas y de cuidado, al asociar las responsabilidades de reproducción y de cuidado exclusivamente a las mujeres. En los últimos años, la constatación del peso de esta desigualdad en el acceso a los espacios y recursos ha planteado una revisión de la distribución de las tareas dentro y fuera de los hogares, sin embargo, las investigaciones demuestran que se requieren más esfuerzos. Ejemplo de esto es que las mujeres jóvenes en edad reproductiva disminuyen considerablemente su participación en el mercado del trabajo, mostrando que continúan encontrando barreras para la inserción en el empleo a partir del trabajo no remunerado (Medialdea 2016).

Este estudio se enmarca en dos temáticas relevantes para el ejercicio pleno de los derechos de las mujeres en los países de la región, e incluidas en el Plan Estratégico 2022-2025 de ONU Mujeres, como son la participación plena y en igualdad de condiciones en la toma de decisiones, y avanzar hacia una sociedad del cuidado. ONU Mujeres en Chile ha trabajado ambos temas de manera prioritaria durante los

últimos años. En participación política y liderazgo se ha apoyado directamente a instituciones y servicios públicos, así como también a la sociedad civil, en complementar y robustecer las habilidades de mujeres en cargos de decisión y en la promoción de su participación social. En materia de cuidados, ONU Mujeres ha acompañado al Gobierno de Chile en el desarrollo de la política nacional de cuidados y la creación del Sistema Nacional de Apoyos y Cuidados, principalmente a través de asistencia técnica y un proceso de diálogo social.

El logro de la participación igualitaria en cargos de representación y designación es un objetivo prioritario para caminar hacia una democracia paritaria que refleje la composición de la sociedad y garantice la igualdad entre mujeres y hombres en la toma de decisiones y la formulación de normas y políticas públicas. Por su parte, el trabajo de cuidados se ha convertido en un factor clave para entender la participación de las mujeres en las esferas política, económica y social, lo que ha planteado la necesidad de elaborar políticas dirigidas a una distribución igualitaria de las labores de cuidado y al establecimiento de sistemas de cuidado.

En este marco, el estudio busca analizar las trayectorias y roles de género en la política, e identificar los efectos que tienen las labores de cuidado en la participación política de las mujeres. El objetivo es dilucidar si es un factor que les impide participar plenamente, y en este caso, de qué manera les afecta en el ejercicio de sus derechos. A partir de este análisis se pretende aportar con recomendaciones para garantizar una mejor organización de los cuidados y así avanzar hacia una democracia paritaria.

El presente documento se organiza de la siguiente manera. La primera sección presenta la revisión de la literatura sobre la participación política de las mujeres, con un foco en los principales obstáculos que enfrentan, en especial, la división sexual del trabajo y las labores de cuidado. Asimismo, aborda el marco internacional y los avances normativos en Chile. La tercera sección trata sobre la participación de las mujeres en distintos niveles de representación en el país. La cuarta se enfoca en la situación actual de los cuidados. La quinta sección problematiza el efecto de las labores de cuidados en la participación política. La sexta sección presenta y analiza los resultados de la encuesta y las entrevistas con figuras políticas chilenas. Y la última sección concluye y entrega recomendaciones para promover la participación política de las mujeres a partir del desarrollo de una sociedad del cuidado.



# REVISIÓN DE LITERATURA

## REVISIÓN DE LITERATURA

El predominio de los hombres en política es todavía la regla entre sociedades muy diferentes entre sí. Las hipótesis más comunes podrían señalar que es un problema de oferta, “no hay mujeres” interesadas en política, o de demanda, “el electorado no quiere votar por mujeres”. Sin embargo, estas hipótesis no son respaldadas por la evidencia. No hay cuestiones ni de oferta ni de demanda que puedan explicar la consistencia y tamaño de la brecha entre hombres y mujeres en política (Hinojosa 2009). El hecho de que las mujeres estén subrepresentadas en todos los países del mundo sugiere que tanto la oferta como la demanda de candidatas están intencionalmente reprimidas, lo que conduce a un bajo número de mujeres tanto en cargos electivos (Krook 2009) como designados.

Las cuestiones culturales tienen un impacto en la participación política de las mujeres, por ejemplo, las mujeres enfrentan prejuicios como líderes porque se tiende a asumir que el liderazgo es una característica masculina. Estos estereotipos pueden derivarse de los roles de género y la división sexual del trabajo, que asigna a las mujeres al ámbito doméstico y de la reproducción, mientras que reserva para los hombres el espacio público y productivo. De este modo, se ha asociado históricamente la esfera reproductiva con lo femenino y se le privó de reconocimiento tanto social como económico, a pesar de ser indispensable para el desarrollo de las sociedades humanas (Arriagada 2007). En consecuencia, la comprensión y el funcionamiento de la política, lo público y la capacidad de las mujeres para llevar vidas autónomas están moldeados por el sistema de género dominante (Scott 2002). Sin embargo, las creencias culturales sobre las mujeres en la política varían considerablemente entre

países (Paxton et al. 2007) y por ende no puede explicar la consistencia de la brecha a través de las distintas sociedades del mundo.

Una característica en común que da cuenta directamente de la subrepresentación de mujeres en política es la reticencia de los partidos políticos a nominar candidatas competitivas. Desde la introducción de cuotas voluntarias en los partidos políticos progresistas en Escandinavia hasta el establecimiento de cuotas legislativas de género en América Latina, se emplearon distintos caminos para tratar de persuadir u obligar a los partidos a impulsar las carreras de mujeres (Dahlerup & Freidenvall 2005). En América Latina y el Caribe, la instauración de cuotas legislativas de género implicó el reconocimiento de las barreras estructurales a la participación de mujeres y la necesidad de emparejar la cancha, a diferencia de estrategias usadas en otros contextos, donde se busca promover la participación por otros medios.<sup>2</sup>

Las mujeres enfrentan más obstáculos que los hombres para acceder al poder, siendo el primer desafío la nominación partidaria, que generalmente favorece a los hombres (Fox & Lawless 2010). Sin embargo, incluso cuando logran llegar al poder, es menos probable que puedan ejercerlo de la misma manera y/o mantenerlo a lo largo del tiempo. Así, es necesario distinguir las dimensiones de acceso y ejercicio de poder para analizar la

---

2. En los Estados Unidos, por ejemplo, sobresale la iniciativa EMILY's List que es un comité de acción política que tiene como objetivo ayudar a elegir a candidatas demócratas a favor del derecho a decidir. Para esto, se dedican tanto a reclutar y capacitar a candidatas como a conseguirles los recursos para que lleven adelante campañas efectivas. Más información disponible en <https://emilyslist.org/>

participación de las mujeres en política y para poder indagar mejor sobre los obstáculos que enfrentan. Del mismo modo en que el derecho a elegir no se tradujo inmediatamente en el derecho a ser elegidas, el acceso al poder de las mujeres, aún en números paritarios, no implica necesariamente que las representantes puedan ejercer el poder de la misma forma que sus contrapartes masculinas.

La literatura identifica tres barreras principales que atentan contra la igualdad en el ejercicio del poder: las “huellas masculinas” de las instituciones políticas (Galea & Gaweda 2018),<sup>3</sup> la violencia política en razón de género (Freidenberg y Pérez 2017) y la desigual carga de cuidados (Silbermann 2015, Mezey 1978). Al mismo tiempo, el Task Force Interamericano sobre Liderazgo de las Mujeres (2022)<sup>4</sup> identifica también como barreras: los patrones culturales patriarcales, la desigualdad económica, y las amenazas y riesgos de retroceso respecto de la garantía de los derechos de todas las personas, la igualdad de género y la autonomía de las mujeres.

El tema del cuidado, y en general, del trabajo no remunerado socialmente asignado a las mujeres, ha ido tomando cada vez más

importancia al momento de analizar las dificultades de acceso de ellas al mercado del trabajo y al espacio público. Esto ha permitido ampliar el espectro de estudio de las diferencias de género que observamos en el acceso al empleo y sus efectos en la participación, prolongadas salidas del mercado laboral, mayor presencia en el empleo de tiempo parcial y en el sector informal. Y también, en la desigualdad que se observa en las condiciones laborales, donde las mujeres se encuentran concentradas en sectores peor valorados y por tanto mal remunerados, y tienen menores posibilidades de ascensos o acceso a cargos de mayor responsabilidad (Aguirre 2005, Medialdea 2016).

En un inicio, el estudio de la discriminación de género en el espacio público se centró en las condiciones sociales y culturales que negaban el acceso a ciertos espacios o invalidaban sus capacidades. No obstante, con el paso del tiempo, cada vez es más importante cómo la división sexual del trabajo ha limitado las posibilidades de acceso de las mujeres a diversos ámbitos y espacios. Actualmente, podemos decir que el problema es tanto de demanda –pisos pegajosos, escaleras rotas, techos de cristal– como de oferta, a partir de las limitaciones estructurales que supone una desigual distribución de las tareas de cuidado (Carrasco 1992, Espino 2012). Si se considera el problema en su totalidad, se podría decir que los obstáculos culturales y sociales para el acceso a los espacios de trabajo remunerado o de representación se articulan con las limitaciones que el modelo económico actual impone a las mujeres al invisibilizar y desvalorizar el trabajo doméstico y de cuidados.

---

3. A pesar de los avances en algunas legislaturas, los hombres siguen estando sobrerrepresentados a nivel global, y las instituciones políticas continúan reflejando culturas masculinas (Galea & Gaweda 2018, Jones et al. 2009). Este dominio masculino tiene sus raíces en la exclusión histórica de las mujeres y se ve reforzado por normas y prácticas institucionales que privilegian a los hombres (Lovenduski 2020). Incluso cuando las mujeres logran la paridad, deben enfrentarse y adaptarse a una representación simbólica masculina (Galea & Gaweda 2018).

4. El Task Force Interamericano sobre Liderazgo de las Mujeres está compuesto por CAF, CEPAL, CIDH, CIM/OEA, CIWIL, CLADEM, Idea Internacional, ONU Mujeres, OPS, ParIAmericas, PNUD y SEGIB.

A partir de esto, en el último tiempo se ha producido un giro en el foco de la investigación. En los años ochenta ésta se centró en la promoción de una serie de regulaciones y políticas dirigidas a facilitar a las mujeres la conciliación de las esferas laboral y del hogar. Actualmente, esta mirada se complementa con el análisis de la distribución de las tareas no remuneradas, las distintas modalidades de trabajo doméstico y la contribución de estas tareas al bienestar del hogar y la población (Aguirre 2005, Espino 2012). En este sentido, ONU Mujeres aboga por la corresponsabilidad social y de género en el marco de las 5 Rs de los cuidados, que orientan la definición y promoción de políticas de cuidado transformadoras.

5R

**Reconocimiento** de los cuidados como un trabajo.

**Reducción** del trabajo de cuidados no remunerado.

**Redistribución** justa y equilibrada de los cuidados.

**Recompensar** económicamente el trabajo de cuidados.

**Representación** sindical de las personas trabajadoras del cuidado.

Fuente: Elaboración propia

Una síntesis de lo anterior presenta Picchio (2001) a partir de un modelo ampliado<sup>5</sup> de

5. El modelo ampliado de economía es una propuesta de Picchio (2001) que plantea un enfoque macroeconómico ampliado del modelo de flujo circular de la renta (compuesto por hogares, empresas y mercados), incorporando las actividades de reproducción que se realizan en los hogares.

la economía que permite mostrar las tareas de producción y reproducción propias del hogar y la fuerza de trabajo; todas tareas imprescindibles tanto para la reproducción humana como para el mantenimiento de la economía. Como bien plantea Carrasco (2011) el sistema de producción económico –y la sociedad que se sostiene sobre él– no podría existir sin la contribución que realiza el trabajo doméstico y de cuidados de los hogares. Además, es importante recordar que este ordenamiento tiene un componente importante de desigualdad, ya que el proceso de reproducción y los cuidados a los que se accede, determinarán los estándares de vida de la población y con esto la posición que tendrán las personas en el mercado laboral (Carrasco et al.s 2011).

La importancia de plantear marcos sobre los cuales medir cómo se organiza el trabajo remunerado y no remunerado, es que tanto el tiempo como los ingresos –que se desprenden del trabajo de mercado– son finitos, escasos y no se reparten igualitariamente en los hogares ni en la sociedad. Las mujeres tienen menor acceso al dinero, tierra, formación y tecnologías y, disponen de menos tiempo (Cepal 2016). A su vez, hay que considerar que las necesidades de tiempo no se distribuyen de manera homogénea durante la vida, existiendo períodos en que la inversión de tiempo en cuidados –o formación– es mayor (Carrasco 2005).

Las limitaciones a la participación son prácticas y efectivas, y se configuran a partir de la distribución de las tareas que se realizan fuera y dentro del mercado y que, como una forma de valorar, medimos en tiempo: tiempo de trabajo, tiempo de cuidado, tiempo de recreación, tiempo de vida social, tiempo de autocuidado, entre otros. Y así como el tiempo es finito, las posibilidades de uso del tiempo tienen en lo práctico un límite, que plantea

la imposibilidad de lograr una participación igualitaria mientras no se genere un nuevo contrato social-económico que implique la redistribución social de las tareas no mercantilizadas: las tareas domésticas y de cuidado.

En los últimos años se ha comenzado a percibir la llamada crisis de los cuidados, consecuencia de la desestabilización de los arreglos tradicionales, donde las mujeres eran las principales o exclusivas responsables del trabajo doméstico y de cuidado. Este es un proceso en marcha que actualmente demanda, y en el futuro demandará aún más, la reorganización de todas las tareas remuneradas y no remuneradas. La crisis del modelo tradicional de cuidado se manifiesta como resultado de las presiones sobre este ejercidas por las transformaciones de las últimas décadas: el envejecimiento de la población, la mayor inserción de las mujeres en el trabajo formal y el cambio en los modelos de convivencia (Pérez Orozco 2006). A esto se suman, entre otros factores, el efecto de los flujos migratorios y el impacto del cambio climático en algunas poblaciones, y eventos globales, como la crisis del COVID-19, que dieron cuenta de las fallas de la organización social del cuidado actual.

Los cuidados abarcan una serie de tareas y actividades dirigidas a mantener el bienestar y la prosperidad de las personas, las sociedades en que se desenvuelven y los ecosistemas que habitan (ONU 2024a). Los cuidados son las actividades que se realizan para regenerar diaria y generacionalmente el bienestar físico y emocional de las personas. Incluye todas las tareas cotidianas dirigidas al sostenimiento de la vida, tales como el mantenimiento doméstico de los espacios, la formación y educación, el sostenimiento de las relaciones sociales y el apoyo psicológico de las personas (ONU Mujeres y CEPAL 2021).

La realización de los cuidados tiene cuatro fases: preocuparse, hacerse cargo, cuidar y recibir cuidados (ONU 2024a). Y se manifiestan de distintas formas, desde el autocuidado que se realiza para sí mismo, el cuidado mutuo en condiciones de horizontalidad, al cuidado de personas en situación de dependencia (Pérez Orozco 2006).

Las tareas de cuidado tienen una mayor complejidad que las domésticas, y la posibilidad de reemplazarlas o automatizarlas con nuevas tecnologías es limitada. El cuidado es una necesidad multidimensional, posee una dimensión material, donde se realizan actividades concretas dirigidas a atender las necesidades fisiológicas del cuerpo –que se pueden medir en tiempo–, y también tiene un componente inmaterial, afectivo y relacionado con el bienestar emocional de las personas (Aguirre 2005, Pérez Orozco 2006). Su carácter multidimensional obliga a considerar las necesidades que se generan a lo largo de todo el ciclo vital, y poner de manifiesto que la noción de independencia –y por consecuencia dependencia– se construye sobre la invisibilización histórica del trabajo de cuidado. La interdependencia es inherente a la condición humana, las personas son humanamente interdependientes a lo largo de sus vidas (Carrasco 2011, Pérez Orozco 2006).

El trabajo de cuidado también se diferencia del doméstico en términos de su estructura. Si bien en la carga de trabajo es primordial el tiempo total que se debe dedicar a las tareas no remuneradas, lo que limita principalmente las actividades fuera del hogar son las actividades de cuidado, que se deben realizar en horarios determinados y en un orden específico (Carrasco, Borderías y Torns, 2011, Floro 1995). Esta rigidez afecta de manera directa las posibilidades de participar en otras actividades, como el trabajo remunerado.

A su vez, muchas veces significa disminuir los tiempos de descanso o realizar dos o más tareas simultáneamente, aumentando la intensidad del trabajo e influyendo en el bienestar físico y mental de quienes lo realizan (Floro 1995).

Es por esto por lo que al analizar las dificultades de acceso al trabajo o al espacio público, y pensar medidas tendientes a superar los obstáculos, es fundamental tener en cuenta las relaciones jerárquicas de poder que instala la división sexual del trabajo que determina la obligación social de las mujeres de realizar las tareas no remuneradas. A partir de esto, se hace cada vez más urgente la medición y utilización de la carga total de trabajo, que integre el trabajo remunerado y no remunerado, en el análisis de las políticas públicas tendientes a la reducción de las desigualdades de género (Aguirre 2005).

## **Marco Normativo sobre Participación Política y Cuidados**

### *Marco internacional sobre participación política y liderazgo de mujeres*

Desde 1979, a nivel internacional se han desarrollado varios compromisos y pactos que han tenido como objetivo la promoción de la participación de las mujeres en la política. Iniciando con la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujeres (CEDAW), que establece específicamente que “Los Estados Parte tomarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la vida política y pública del país” (art.7), hasta compromisos actuales que tienen por objetivo directamente el establecimiento de una democracia paritaria. A continuación, en la Tabla 1 se presentan los principales acuerdos y compromisos internacionales en la materia.

**Tabla 1. Principales acuerdos y compromisos internacionales de participación política y liderazgo de mujeres.**

Acuerdo / Compromiso	Contenido
<b>Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujeres CEDAW (1979)</b>	“Los Estados Parte tomarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la vida política y pública del país” (Art. 7).
<b>Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer - Convención de Belem do Pará (1994)</b>	“Toda mujer tiene derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos y a las libertades consagradas por los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos. Estos derechos comprenden, entre otros: (...) el derecho a tener igualdad de acceso a las funciones públicas de su país y a participar en los asuntos públicos, incluyendo la toma de decisiones” (Art.4 j).
<b>Declaración y Plataforma de Acción de Beijing de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer de las Naciones Unidas (1995)</b>	“Comprometerse a establecer el objetivo del equilibrio entre mujeres y hombres en los órganos y comités gubernamentales, así como en las entidades de la administración pública y en la judicatura (...) a fin de aumentar sustancialmente el número de mujeres con miras a lograr una representación paritaria de las mujeres y los hombres, de ser necesario mediante la adopción de medidas positivas en favor de la mujer, en todos los puestos gubernamentales y de la administración pública” (Inc. 190 a).
<b>Carta Democrática Interamericana. Vigésimo octavo período extraordinario de sesiones de la Asamblea General de la OEA (2001)</b>	“Los Estados promoverán la plena e igualitaria participación de la mujer en las estructuras políticas de sus respectivos países como elemento fundamental para la promoción y ejercicio de la cultura democrática” (Art. 28).
<b>Consenso de Quito de la X Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe de la CEPAL (2007)</b>	“Adoptar todas las medidas de acción positiva y todos los mecanismos necesarios, incluidas las reformas legislativas necesarias y las asignaciones presupuestarias, para garantizar la plena participación de las mujeres en cargos públicos y de representación política con el fin de alcanzar la paridad (...)” (Párr 1.ii).
<b>Declaración de Asunción de la XXI Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado y de Gobierno de la SEGIB (2011)</b>	“Adoptar medidas necesarias para promover la paridad de género en todos los poderes y niveles de administración del Estado e incrementar y reforzar su participación plena en el ciclo de las políticas públicas” (inciso 25).
<b>Estrategia de Montevideo de la XIII Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe de la CEPAL (2017)</b>	“Establecer mecanismos que garanticen la inclusión paritaria de la diversidad de mujeres en los espacios de poder público de elección popular y designación en todas las funciones y niveles del Estado” (Medida 3.b).
<b>Compromiso de Santiago de la XIV Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe de la CEPAL (2020)</b>	“Alentar los esfuerzos sostenidos para aumentar la representación de las mujeres, incluidas las mujeres con discapacidad, en los procesos de toma de decisiones a fin de alcanzar la democracia paritaria, con un enfoque intercultural y étnico-racial (...)” (Párr. 12).
<b>Conclusiones convenidas del 65° período de sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer de las Naciones Unidas (2021).</b>	“Adoptar medidas para lograr la participación equitativa y significativa de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo en todos los niveles de la toma de decisiones en la vida política, económica, social y cultural, y eliminar todas las barreras estructurales, entre otras, legales, institucionales, económicas, sociales o culturales, que impiden la participación de las mujeres y las niñas” (Párr. 61, inc. e).

Fuente: Elaboración propia en base a Taskforce Interamericano sobre liderazgo de mujeres.

En este contexto, vale la pena mencionar la reciente publicación de la Recomendación General N°40 (RG 40) de la CEDAW, publicada en octubre 2024, que busca entregar orientaciones a los Estados Partes sobre las medidas legislativas, políticas, programáticas y de otra índole pertinentes para garantizar el cumplimiento de sus obligaciones en relación con la representación igualitaria e inclusiva de la mujer en los sistemas de adopción de decisiones. En este sentido, el Comité identifica siete pilares para una representación igualitaria e inclusiva en los sistemas de toma de decisiones:

1. Paridad 50:50 entre mujeres y hombres como punto de partida y norma universal.
2. Liderazgo juvenil efectivo condicionado por la paridad.
3. Interseccionalidad e inclusión de las mujeres en toda su diversidad en los sistemas de toma de decisiones.
4. Un enfoque integral de los sistemas de toma de decisiones en todas las esferas.
5. Igualdad de poder e influencia de las mujeres en los sistemas de toma de decisiones.
6. Transformación estructural para una toma de decisiones igualitaria e inclusiva.
7. Representación de la sociedad civil en los sistemas de toma de decisiones.

Estos pilares tienen como objetivo entregar un enfoque transformador, que aborde los efectos del patriarcado, tales como la división sexual del trabajo responsable de la asignación histórica de roles a mujeres y hombres, que relega a las primeras a una esfera privada y a los segundos a una esfera pública, con el fin de comprometer a los Estados a eliminar los prejuicios y las prácticas basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres.

## *Avances normativos en Chile sobre participación política de mujeres*

En Chile, el marco legal para ampliar la participación política de las mujeres y sus derechos cívicos y políticos se empezó a desarrollar a partir de 1939 cuando las mujeres conquistaron el derecho a sufragio a partir de los 21 años para las elecciones municipales. Posteriormente, en 1949 logran el derecho a sufragio en elecciones parlamentarias y presidenciales, llegando así a tener la facultad de participar en todas las elecciones y logrando tener voz y voto.

Tuvieron que pasar 66 años para incorporar otras normativas e implementar mecanismos de acción afirmativa que permitan una mayor representación de mujeres en espacios de toma de decisiones y de representación, tales como cuotas de género, aportes económicos a partidos políticos por candidatas electas o financiamiento a los partidos políticos para promover la participación política de las mujeres en los partidos políticos. Por último, durante el proceso constituyente que vivió el país entre 2020 y 2023, se establecieron normas de paridad de entrada y salida para la elección y composición de los órganos constituyentes. A continuación, se presentan las principales leyes en la materia.

**Tabla 2. Principales leyes nacionales sobre participación y liderazgo de mujeres en política**

Ley	Descripción
<b>N 21.675</b> (2024)	Establece medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia en contra de las mujeres, en razón de su género. Incluye la definición de violencia política.
<b>N 21.533</b> (2023)	Establece procedimientos para la elaboración y aprobación de una nueva constitución política de la república. Establece una Comisión Experta, Consejo Constitucional y Comité Técnico de Admisibilidad paritaria.
<b>N 21.216</b> (2020)	Establece un principio de equilibrio para la representación equitativa entre mujeres y hombres en la elección de convencionales constituyentes, estableciendo la regla de paridad asegurando representación paritaria en la entrada y salida.
<b>N 20.900</b> (2016)	Fortalecimiento y transparencia de la democracia. Establece la utilización del al menos un 10% de los recursos que les aporta de manera trimestral el Estado a los partidos políticos para fomentar la participación política de las mujeres.
<b>N 20.840</b> (2015)	Sustituye el sistema electoral binominal por uno de carácter proporcional inclusivo y fortalece la representatividad del Congreso Nacional, donde introduce cuotas de género que obliga a los partidos políticos a partir de las elecciones parlamentarias 2017 hasta 2029. Además de establecer la entrega de 500 UF a los partidos políticos por cada candidata que haya resultado electa. En segundo, se establece el derecho a un reembolso adicional de sus gastos electorales a las candidatas a senadoras y diputadas, de cargo fiscal de 0,0100 UF por cada voto obtenido.
<b>N 9.292</b> (1949)	Otorga el derecho a voto a las mujeres en las elecciones parlamentarias y presidenciales, así como el derecho a ser elegidas en esos cargos.
<b>N 5.357</b> (1934)	Otorga derecho a voto a las mujeres (con 21 años de edad) en las elecciones municipales, quienes además pueden ser electas regidoras.

### Marco Internacional sobre Cuidados

El reconocimiento del derecho al cuidado tiene una amplia base en el derecho internacional. La Declaración Universal de Derechos Humanos<sup>6</sup> y la Convención de los Derechos del Niño<sup>7</sup> subrayan la obligación

de los Estados de proteger a los niños y las niñas, asegurando estándares mínimos de

6. La Declaración Universal de Derechos Humanos en sus artículos N° 22 y N° 25 consagra el derecho a la protección social y la satisfacción de derechos económicos, sociales y culturales; el derecho a un nivel de vida adecuado, a la salud, el bienestar, la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios. Asimismo, para la maternidad y la infancia se establece el derecho a los cuidados y asistencia especial (ONU 1948).

7. En su artículo 3°, la Convención de los Derechos del Niño obliga a los Estados a asegurar la protección y cuidados necesarios para niños, niñas y adolescentes, resguardando que los servicios y establecimientos encargados del cuidado o la protección cumplan con estándares mínimos de seguridad, sanidad, competencia de personal, y

supervisión adecuada. El artículo N° 18 establece el deber de los Estados de reconocer la responsabilidad compartida de padres y madres, y la corresponsabilidad social, en la crianza y desarrollo de los niños, niñas y adolescentes. El artículo N° 23 pone énfasis en los derechos de niños, niñas y adolescentes en situación de discapacidad, y el deber de los Estados de garantizar las condiciones que aseguren su dignidad, autonomía y faciliten su participación activa en la comunidad, y brindarles los cuidados y asistencia especiales para acceder a la educación, servicios sanitarios, de rehabilitación y la preparación para el trabajo. En el artículo N° 30 se reconocen los mismos derechos enunciado en referencia a los niños, niñas y adolescentes pertenecientes a minorías étnicas, religiosas, lingüísticas o de origen indígena. Finalmente, el N° 24 reconoce el derecho de todos los niños, niñas y adolescentes al disfrute del más alto nivel posible de salud y el acceso a servicios que aseguren su adecuado desarrollo (ONU 1989).

seguridad y la corresponsabilidad social en la crianza (ONU 1948, ONU 1989). A su vez, en la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing en 1995 se propone la distribución equitativa entre mujeres y hombres de las responsabilidades respecto a la familia, y dentro del objetivo 5 de la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas referido a la igualdad entre los género, en su meta 4 se hace mención a la importancia de reconocer y valorar el trabajo doméstico y los cuidados no remunerados, promover la responsabilidad compartida en los hogares y proveer de infraestructura, servicios y políticas públicas relacionadas con las necesidades de cuidado.

Asimismo, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) señala la necesidad de modificar patrones socioculturales y garantizar servicios sociales que permitan a padres y madres conciliar la vida laboral y familiar (ONU 1979).<sup>8</sup> La CEDAW ha emitido una serie de recomendaciones generales relacionadas con los ámbitos del cuidado (Güezmes Garcia & Vaeza 2023):

#### **N° 17:**

Sobre la necesidad de medir y cuantificar el trabajo doméstico no remunerado de la mujer a través de sistemas de medición del empleo del tiempo y la recopilación de datos estadísticos desglosados por género respecto al tiempo empleado en actividades en el

---

8. En los artículos N° 5.a, 11° incisos 2 y 2c, y N° 11.2a, b y c, señala la obligación de los Estados de adoptar medidas tendientes a modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, reconocer la responsabilidad común de hombres y mujeres en la educación y desarrollo de sus hijos/as, impedir la discriminación de las mujeres en el ámbito laboral, suministrar los servicios sociales necesarios a madres y padres para poder conciliar las obligaciones familiares con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, a través de la prohibición del despido por motivo de estado civil, embarazo o licencia de maternidad, e implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables (ONU 1979).

hogar y en el mercado del trabajo, y sobre el reconocimiento del trabajo doméstico no remunerado ejercido por las mujeres en el producto nacional bruto.

#### **N° 21:**

Establece la igualdad en el matrimonio y las relaciones familiares, así como el derecho de las mujeres a decidir el número y el espaciamiento de los hijos que tiene.

#### **N° 26:**

Pone el acento sobre las trabajadoras migrantes, las condiciones en que desempeñan sus labores y las malas condiciones de vida que, en muchos casos, se ven obligadas a aceptar para acceder a un trabajo remunerado.

#### **N° 27:**

Plantea la obligación del Estado de entregar las prestaciones económicas adecuadas y la ayuda necesaria a las mujeres mayores encargadas del cuidado no remunerado de niñas, niños y adolescentes, esposos o compañeros, padres o parientes muy ancianos.

#### **N° 23:**

Señala específicamente que los obstáculos más importantes para la plena participación de las mujeres en la vida pública han sido los valores culturales, las creencias religiosas, la falta de servicios y el hecho de que los hombres no han contribuido en la organización de los hogares y la crianza de los hijos/as, a partir de esto, plantea que para que las mujeres puedan participar plenamente en la vida comunitaria es necesario una distribución más equitativa de las tareas domésticas.

En la misma línea, el Consejo Económico y Social (ECOSOC) de la Naciones Unidas, aprobó en febrero de 2024 una resolución que insta a los Estados a promover sistemas de cuidado e implementar medidas para

garantizar el bienestar y los derechos de las personas cuidadas y cuidadoras, reconociendo y redistribuyendo el trabajo de cuidados entre hombres y mujeres, familias, comunidades, sector privado y Estados (ONU 2024b). La Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW, por sus siglas en inglés) señala la importancia de reconocer el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, y la necesidad de adoptar medidas para reducirlo, redistribuirlo y valorarlo, así como promover el reparto equitativo de las responsabilidades. El Pacto del Futuro, firmado en septiembre de 2024, establece en la Acción 8 incrementar significativamente las inversiones para cerrar la brecha de género, incluyendo la economía del cuidado; y en la Acción 34 señala el compromiso de crear empleos decentes para las y los jóvenes al mismo tiempo que se eliminan las desigualdades en la economía del cuidado (ONU 2024c).

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha desarrollado un marco específico para proteger a las personas trabajadoras con responsabilidades familiares. El Convenio N° 156 aborda la importancia de los servicios comunitarios de asistencia,<sup>9</sup> mientras que el Convenio N° 183 protege la maternidad en el ámbito laboral, estableciendo la licencia de maternidad pagada (OIT 2009a, OIT 2009b).<sup>10</sup> Asimismo, el Convenio N° 189 y la

9. El Convenio N° 156 establece que las responsabilidades familiares pueden limitar las posibilidades para prepararse para la actividad económica y de participar en este tipo de actividades. Además, establece la obligación de los Estados de adoptar medidas tendientes a promover servicios comunitarios de asistencia a la infancia y familiar, y considerar las necesidades de las y los trabajadores en la planificación de las comunidades (OIT 2009a).

10. El Convenio N° 183 se refiere a la protección de la maternidad en el ámbito laboral, establece la licencia de maternidad pagada por una duración de al menos 14 semanas y el derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a uno equivalente con la misma remuneración al término de la licencia. Y, obliga a los Estados a tomar medidas para garantizar que la maternidad no se constituya en una causa de discriminación. Asimismo, la Recomendación N° 165 plantea medidas para garantizar el acceso, permanencia y reintegro al trabajo de quienes

Recomendación N° 201 establecen estándares para el trabajo decente de las trabajadoras y los trabajadores domésticos, regulando aspectos como las condiciones contractuales y la protección ante acoso y violencia (OIT 2012).<sup>11</sup>

### Compromisos en América Latina y el Caribe

La lucha por cerrar las brechas de género y alcanzar la paridad ha sido un objetivo reiterado por los países de América Latina y el Caribe. La Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe ha sido el espacio donde los Estados de la región han avanzado en este sentido, a través de diferentes compromisos y acciones conjuntas. El Consenso de Quito de 2007 fue un hito al instar a los Estados a implementar políticas que fomenten la corresponsabilidad equitativa entre hombres y mujeres, tanto en el ámbito familiar como en el laboral. Se destacó la importancia del trabajo doméstico y de cuidados, considerándolo esencial para la reproducción económica y el bienestar social. Además, se subrayó la necesidad de eliminar la brecha salarial y derogar normativas que perpetúan la discriminación laboral.

tienen responsabilidades familiares. Se propone tomar acciones para mejorar las condiciones de trabajo como la reducción de la jornada laboral, la licencia parental, la flexibilización de horarios y los permisos por enfermedades de personas dependientes; así como, tomar en cuenta las condiciones de quienes trabajan a tiempo parcial, temporeros y a domicilio (OIT 2009b).

11. Tanto el Convenio N° 189 como la Recomendación N° 201 de la OIT, plantean los estándares para el trabajo decente de trabajadoras y trabajadores domésticos, considerando las particulares condiciones en que se desarrolla este trabajo. A partir de ellos se establece la necesidad de brindar protección ante situaciones de acoso y violencia, regular las condiciones contractuales, los horarios, el pago de remuneraciones y los servicios de protección social, en general, adecuar las condiciones laborales en consonancia con las condiciones de trabajo de los otros sectores (OIT 2012). La OIT también plantea el tema del cuidado de las infancias en la Recomendación N° 202, que señala la exigencia de una seguridad básica del ingreso para niños y niñas que asegure el acceso a alimentación, educación, cuidados y otros bienes y servicios necesarios (Gúezmes García & Vaeza 2023).

En el Consenso de Brasilia de 2010, los países reforzaron su compromiso con la participación de las mujeres en el mercado laboral, la formalización del empleo y el acceso a puestos de poder, con especial atención a grupos vulnerables como mujeres afrodescendientes, indígenas y jóvenes. También se instó a reconocer el valor económico del trabajo no remunerado en el hogar y a desarrollar servicios universales de cuidado compartido.

La Estrategia de Montevideo de 2016 consolidó la idea de democracia paritaria como base para el pleno ejercicio de los derechos de las mujeres. Este plan regional alineó los compromisos de América Latina y el Caribe con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, destacando la igualdad de género como clave para erradicar la pobreza, proteger el planeta y asegurar paz y prosperidad.

Por último, en el Compromiso de Buenos Aires de 2022, los Estados participantes en la XV Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, acordaron acoger el llamado a transitar hacia un nuevo modelo de desarrollo que priorice la sostenibilidad de la vida y del planeta, y que reconozca los cuidados como parte de los derechos humanos fundamentales, y garantizar los derechos de las personas que requieren cuidados y de quienes los proporcionan. Así como, visibilizar los efectos multiplicadores de la economía del cuidado en términos del bienestar y dinamización económica, y reconocer que la injusta distribución del uso del tiempo y la organización social de los cuidados afectan de manera desproporcionada a las mujeres de todas las edades y en todos los contextos (CEPAL 2023).

Por su parte, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará) hace un llamado a los Estados para erradicar

estereotipos de género,<sup>12</sup> mientras que la Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores consagra el derecho de las personas mayores a cuidados integrales, incluyendo los paliativos y el acceso a un sistema integral de cuidados (OEA 1994, OEA 2015).<sup>13</sup> Por otro lado, el Protocolo de San Salvador, adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, establece en sus artículos N° 16 y N° 17 el derecho de medidas de protección a las infancias, y el derecho de protección a la ancianidad, a través de proporcionar instalaciones adecuadas, así como alimentación y atención médica especializada a las personas de avanzada edad que no puedan acceder a ella (OEA 1988).

### *Avances normativos en Chile y proyectos de ley*

La legislación chilena referida al cuidado históricamente ha estado relacionada con derechos laborales. Una de las primeras regulaciones estuvo relacionada con el descanso pre y post natal, materia que se incorporó en el Código del Trabajo a mediados de los años ochenta. Esta y otras disposiciones, como el derecho a sala cuna para trabajadoras, han sido continuamente actualizadas en la legislación nacional. Junto a esto, también se ha legislado para aquellas mujeres que no se encuentran en el mercado laboral y para las trabajadoras de casa particular.

---

12. El artículo 8° mandata a los Estados parte a adoptar medidas que erradiquen prejuicios y estereotipos de género que fomenten la inferioridad de las mujeres, para así avanzar hacia la modificación de patrones socioculturales que permitan que estas últimas lleven adelante sus proyectos de vida (OEA 1994).

13. La Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores consagra el derecho de las personas mayores a acceder a cuidados integrales, incluidos los cuidados paliativos, el derecho a la vida digna de quienes se encuentran en la vejez. Los Estados deben diseñar medidas de apoyo a las familias y cuidadores, y resguardar el derecho de las personas mayores al acceso a un sistema integral de cuidados, cobertura de servicios sociales, seguridad alimentaria y nutricional, agua, vestuario y vivienda (OEA 2015).

A continuación, en la Tabla 3 se presenta la legislación actual en las materias referidas a cuidados en Chile. Ver Anexo 1 para mayor información y detalle de cada norma.

**Tabla 3. Avances normativos en Chile en materia de cuidados**

<b>Derechos relativos a los cuidados</b>	
<b>Ley 21.645 (2023)</b>	Establece el derecho al trabajo a distancia o teletrabajo para todos los trabajadores y trabajadoras que tengan a su cuidado menores de 14 años, a una persona con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, no importando la edad de quien se cuida, y que no reciban remuneraciones por esta labor.
<b>Ley 21.545 (2023)</b>	Establece la promoción de la inclusión, la atención integral, y la protección de los derechos de las personas con trastorno del espectro autista en el ámbito social, de salud y educación.
<b>Ley 21.484 (2022)</b>	Responsabilidad parental y pago efectivo de deudas de pensiones de alimentos.
<b>Ley 21.375 (2021)</b>	Consagra los cuidados paliativos y los derechos de las personas que padecen enfermedades terminales o graves.
<b>Ley 21.319 (2021)</b>	Sobre votaciones populares y escrutinios, para excusar a las personas que indica de las labores de vocal de mesa.
<b>Ley N 20.545 (2011)</b>	Modifica las normas sobre protección a la maternidad e incorpora el permiso postnatal parental.
<b>Artículo 203 del Código del Trabajo y Ley 20.399 (2009)</b>	Otorga derecho a sala cuna al trabajador.
<b>Ley 20.379 (2009)</b>	Crea el sistema intersectorial de protección social e institucionaliza el subsistema de protección integral a la infancia "Chile Crece Contigo"
<b>Derechos para personas cuidadoras</b>	
<b>Ley 21.561 (2023)</b>	Modifica el Código del Trabajo con el objeto de reducir la jornada laboral.
<b>Ley 21.380 (2021)</b>	Reconoce a los cuidadores o cuidadoras el derecho a la atención preferente en el ámbito de la salud.
<b>Ley 21.390 (2021)</b>	Conmemórase el día 5 de noviembre de cada año como el día nacional de la cuidadora y del cuidador informal.
<b>Derechos para trabajadoras y trabajadores de casa particular</b>	
<b>Ley 21.269 (2020)</b>	Incorpora a los trabajadores de casa particular al seguro de desempleo de la Ley n° 19.728
<b>Ley 20.786 (2014)</b>	Modifica la jornada, descanso y composición de la remuneración de los trabajadores de casa particular, y prohíbe la exigencia de uniforme en lugares públicos.
<b>Artículos 146 a 152 bis del Código del Trabajo</b>	Artículos sobre contrato de trabajadores de casa particular.

Fuente: Elaboración propia

Junto a esto, en junio de 2024 el poder ejecutivo ingresó al Congreso un proyecto de ley para la creación de un Sistema Nacional de Cuidados. El proyecto establece el derecho al cuidado, que abarca el derecho a cuidar, a ser cuidado y autocuidarse; y garantiza este derecho de manera gradual y progresiva. Reconoce el cuidado como un trabajo que cumple una función social al contribuir al desarrollo económico y social del país, y habilita al Estado para adoptar políticas que aborden las desigualdades en acceso al cuidado.<sup>14</sup>

El proyecto persigue instalar el cuidado como el cuarto pilar de la protección social, para situarlo al mismo nivel que la educación, la salud y la seguridad social. Considera cuatro componentes: 1) servicios públicos de cuidados 2) tiempo 3) apoyo económico 4) redes de solidaridad familiar y comunal comunitaria. Y busca pasar de la lógica de la focalización socioeconómica que existe actualmente a un modelo que garantice la calidad y la cobertura como obligaciones progresivas e irreversibles para quienes lo requieran.<sup>15</sup>

El objetivo de la nueva ley es la creación de un Sistema Nacional de Apoyos y Cuidados que ordene la oferta pública y genere derivaciones a los programas existentes; coordine los servicios públicos con el sector privado y la comunidad en general; y cree un sistema de gestión de la información que proviene de distintos registros administrativos y fuentes. Asimismo, propone fomentar la inversión pública y privada, y la formación en servicios de apoyo y cuidados a las personas cuidadoras,

---

14. Mensaje de S.E. el Presidente de la República con el que inicia un Proyecto de Ley que reconoce el Derecho al Cuidado y crea el Sistema Nacional de Apoyos y Cuidados, Mensaje N° 112-372. Ministerio Secretaría General de la Presidencia, 7 de junio de 2024.

15. Ibid.

así como informar y educar a la sociedad. Finalmente, también tiene como objetivo la promoción de la corresponsabilidad social y de género, el reconocimiento social del trabajo de las personas cuidadoras no remuneradas y adoptar medidas para evitar la dependencia y promover la autonomía.<sup>16</sup>

Además, en abril de 2024 se aprobó la idea de legislar sobre la eliminación del requisito de número mínimo de trabajadoras y garantiza el derecho de todas las madres trabajadoras para acceder al beneficio de sala cuna, independientemente del tamaño del empleador. También, equipara el derecho de sala cuna para las trabajadoras, los trabajadores y las personas que trabajan de manera independiente, incluidas las personas trabajadoras de casa particular. Este proyecto modifica el Código del Trabajo y crea un fondo solidario de sala cuna destinado a contribuir al financiamiento de la provisión de salas cuna. El fondo se financiará mediante cotización del 0,1% del salario de todos los trabajadores, sin distinción de género ni de la utilización efectiva del derecho, a esto se suma la rentabilidad de la inversión de sus recursos y los reintegros correspondientes en caso de sanciones por percibir compensaciones indebidas. La administración del fondo estará a cargo de la Tesorería General de la República. Este proyecto también propone la creación de un Registro Nacional de Cuidadores con el objetivo de centralizar la información actualizada de cuidadores y cuidadoras de niños menores de dos años (Moore y Saavedra 2024).

---

16. Ibid.



**MUJERES Y PARTICIPACIÓN  
POLÍTICA EN CHILE**

## MUJERES Y PARTICIPACIÓN POLÍTICA EN CHILE

La participación política de las mujeres en Chile ha experimentado importantes avances, aunque aún enfrenta desafíos. A pesar de hitos como la presidencia de Michelle Bachelet en dos ocasiones, 2006 y 2014, la representación femenina en el Congreso se mantuvo baja hasta la implementación de las cuotas de género en la reforma del sistema electoral en 2015 – Ley 20.840. Chile fue uno de los últimos países en América Latina en legislar sobre este tema y la introducción de estas medidas ha sido un paso significativo para fortalecer la equidad de género en la política (Suárez-Cao 2017). A pesar de contar con más de veinte años de experiencia en el uso de cuotas en otros países, Chile adoptó un diseño que no aseguraba plenamente su efectividad. La cuota de género en el país mostró un alto porcentaje de inclusión, pero su aplicación fue limitada al no implementarse a nivel distrital ni establecerse un mandato claro sobre la posición de las candidatas en las listas.<sup>17</sup> Estas características permitieron a los partidos cumplir formalmente con la cuota al ubicar a las candidatas en distritos no competitivos o en los últimos lugares de las listas (Le Foulon & Suárez-Cao 2018). Esto evidencia problemas de diseño que limitaron su efectividad, a pesar de aumentar el número de mujeres electas (Arce-Riffo 2021).<sup>18</sup> Así, aunque se postuló un

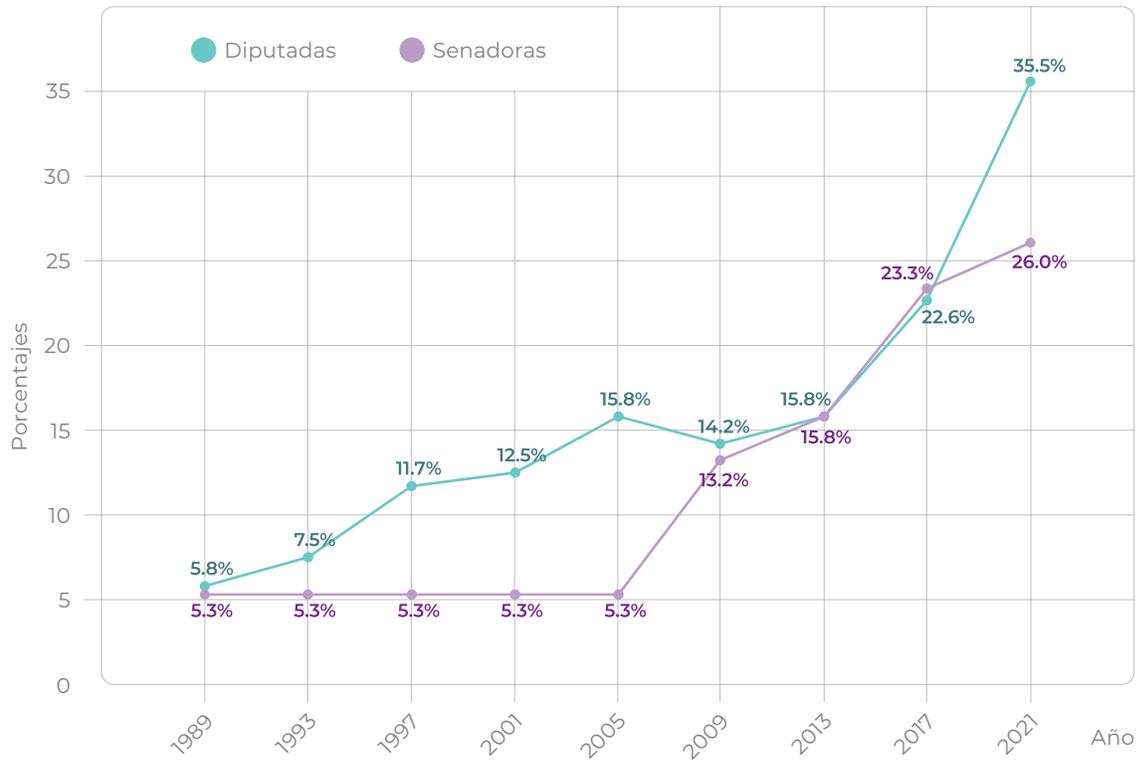
40% de candidatas en las elecciones de 2017, solo el 22,6% de los escaños en la Cámara de Diputadas y Diputados fueron ocupados por mujeres.

En las elecciones de 2021, el porcentaje de mujeres en la Cámara aumentó llamativamente. Sin embargo, esto no fue efecto directo de la cuota legislativa. El 35,5% de mujeres en 2021 se desglosa en 62% electas por la coalición de izquierdas, 21% por la centro-izquierda, 26,4% de la derecha convencional y 20% de la ultra-derecha (datos disponibles en la Cámara de Diputadas y Diputados). Por ende, es un error atribuir el aumento a la cuota, ya que el efecto no es mecánico. Los números son más bajos en el Senado, con un 26% de mujeres. La combinación de distritos más pequeños con lista abierta vuelve aún menos efectiva a la cuota. A continuación, en el Gráfico 1, se muestra la evolución de la participación política en el Congreso Nacional de Chile.

17. Se podría argumentar que, dado que en Chile se vota por candidaturas individuales en un sistema de “lista abierta”, la posición de las candidatas en la lista no es tan relevante. No obstante, hay evidencia que sugiere lo contrario: los primeros lugares en las listas otorgan una ventaja significativa en el resultado electoral (Lutz 2010).

18. La ley también incluye incentivos económicos diseñados para fomentar la nominación de mujeres competitivas. Se incorporaron dos mecanismos principales: un reembolso adicional por los gastos de campaña de las candidatas electas y un monto fijo por cada representante mujer electa, destinado a que los partidos promuevan la inclusión y participación de las mujeres en la política. Además, el artículo 33 bis de la Ley Orgánica Constitucional de los Partidos Políticos (N°18.603) establece que “al menos un diez por ciento del total aportado a cada partido deberá utilizarse para fomentar la participación política de las mujeres”.

**Gráfico 1: Representación de mujeres en el Congreso Nacional, 1990-2022**



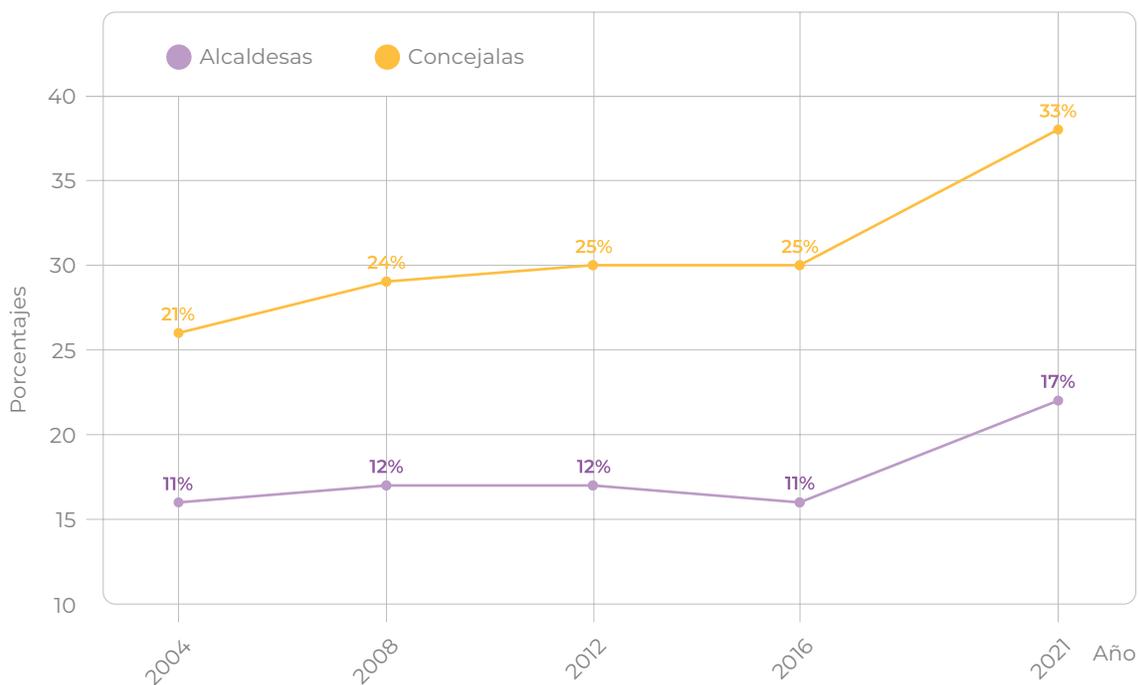
Fuente: Servel

La situación de las mujeres es aún más precaria a nivel regional y municipal, donde no existe una cuota de género. A escala regional, de las 16 regiones, apenas tres mujeres ganaron la elección (18,7%) en Aysén, Coquimbo y Maule. En los Consejos Regionales, la representación de mujeres fue del 18,3% en 2013, 26,6% en 2017 y 35,7% en 2021.<sup>19</sup> En el caso de las alcaldesas, desde 2004 —año en que la elección fue directa por primera vez— hasta 2016, el porcentaje de mujeres electas se mantuvo entre el 11% y el 12%. Algo similar

ocurre en los concejos municipales, donde la proporción de concejales varió entre el 21% y el 25% durante los mismos años. En 2021, se observó un aumento más significativo, con un 17% de alcaldesas y un 33% de concejales. Estas elecciones coincidieron con las de convencionales constituyentes, donde por primera vez se aplicó la norma de paridad de género tanto en las candidaturas como en los resultados, pero no incluyeron ningún tipo de acción afirmativa.

19. Al momento de escribirse este informe solo tuvo lugar una elección de ejecutivos regionales.

**Gráfico 2: Representación de mujeres a nivel municipal, 2004-2021**



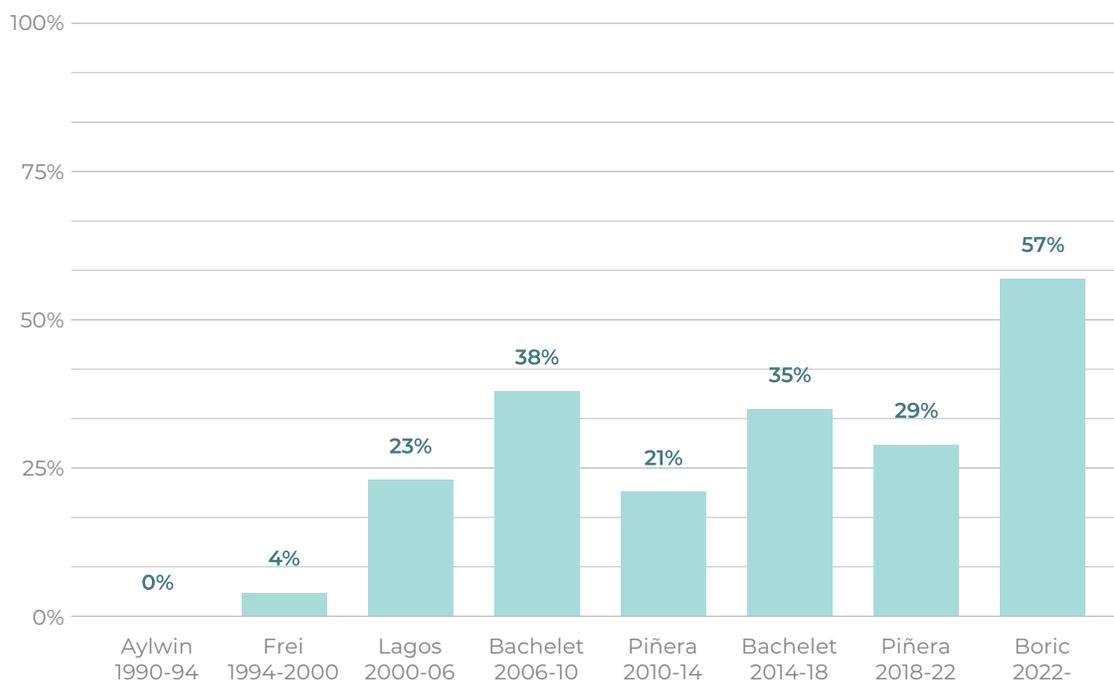
Fuente: Servel

El equilibrio de género en los gabinetes ministeriales, donde la representación de las mujeres depende de la designación directa y de la voluntad política de la autoridad máxima, ha avanzado significativamente en las últimas décadas, especialmente a partir del gobierno de Michelle Bachelet, quien en su primer mandato (2006-2010) alcanzó un gabinete con 50% de mujeres y tuvo una representación total de 38% en los cuatro años. Durante su segunda administración (2014-2018), mantuvo un 35% de representación de mujeres, mayor al 21% designado por Sebastián Piñera en su primer mandato y al 29% de su segunda administración (Sepúlveda y Zuleta 2022).<sup>20</sup> Sin embargo, fue el presidente Gabriel Boric

quien marcó un hito al asumir en 2022 con un gabinete compuesto mayoritariamente por un 57% de mujeres (14 mujeres y 10 hombres), estableciendo una paridad inédita en la historia del país. Adicionalmente, incorporó al Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género en el Comité Político. Aunque estos avances son muy significativos, persisten desafíos, como la menor presencia de mujeres en ministerios de mayor incidencia política y en sectores estereotípicamente masculinos (Naranjo et al. 2022).

20. Patricio Aylwin no designó ninguna mujer en sus seis años de gobierno, Eduardo Frei Ruiz-Tagle llegó a un 4% de ministras, Ricardo Lagos aumentó fuertemente la proporción al 23% (Sepúlveda y Zuleta 2022).

**Gráfico 3: Representación de mujeres en gabinetes presidenciales, 1990-2024**



Fuente: Elaboración propia

Las únicas experiencias con paridad de género en cargos electivos se dieron en las dos instancias de cambio constitucional que le sucedieron a las movilizaciones sociales de 2019 (Suárez-Cao 2021). Tanto en la Convención Constitucional 2021-2022 como en el Consejo Constitucional 2023 se establecieron mecanismos que garantizaron la integración paritaria de los órganos constituyentes. De alguna manera, la insuficiente cuota de género en el sistema electoral parlamentario sirvió como catalizador por la demanda y la posterior consecución de una regla electoral que aseguró la paridad en el proceso constitucional. Este avance se consiguió gracias a las demandas de las organizaciones feministas y de mujeres, que en conjunto con diputadas y senadoras, empujaron una reforma para que la propuesta constitucional

fuera redactada por un órgano con igual número de hombres y mujeres (Suárez-Cao 2023).

La paridad de género es un principio fundamental en las sociedades democráticas. A diferencia de las cuotas, que son medidas transitorias diseñadas para corregir desigualdades históricas, la paridad busca garantizar que toda la ciudadanía tenga la oportunidad de influir en el proceso público. Se trata de redefinir un nuevo contrato social entre hombres y mujeres, que no solo se limite a los órganos colegiados como Asambleas, Congresos y Legislaturas, sino que también abarque al poder ejecutivo y judicial. Este enfoque busca no solo aumentar la presencia numérica de mujeres en los espacios de representación política y toma de decisiones,

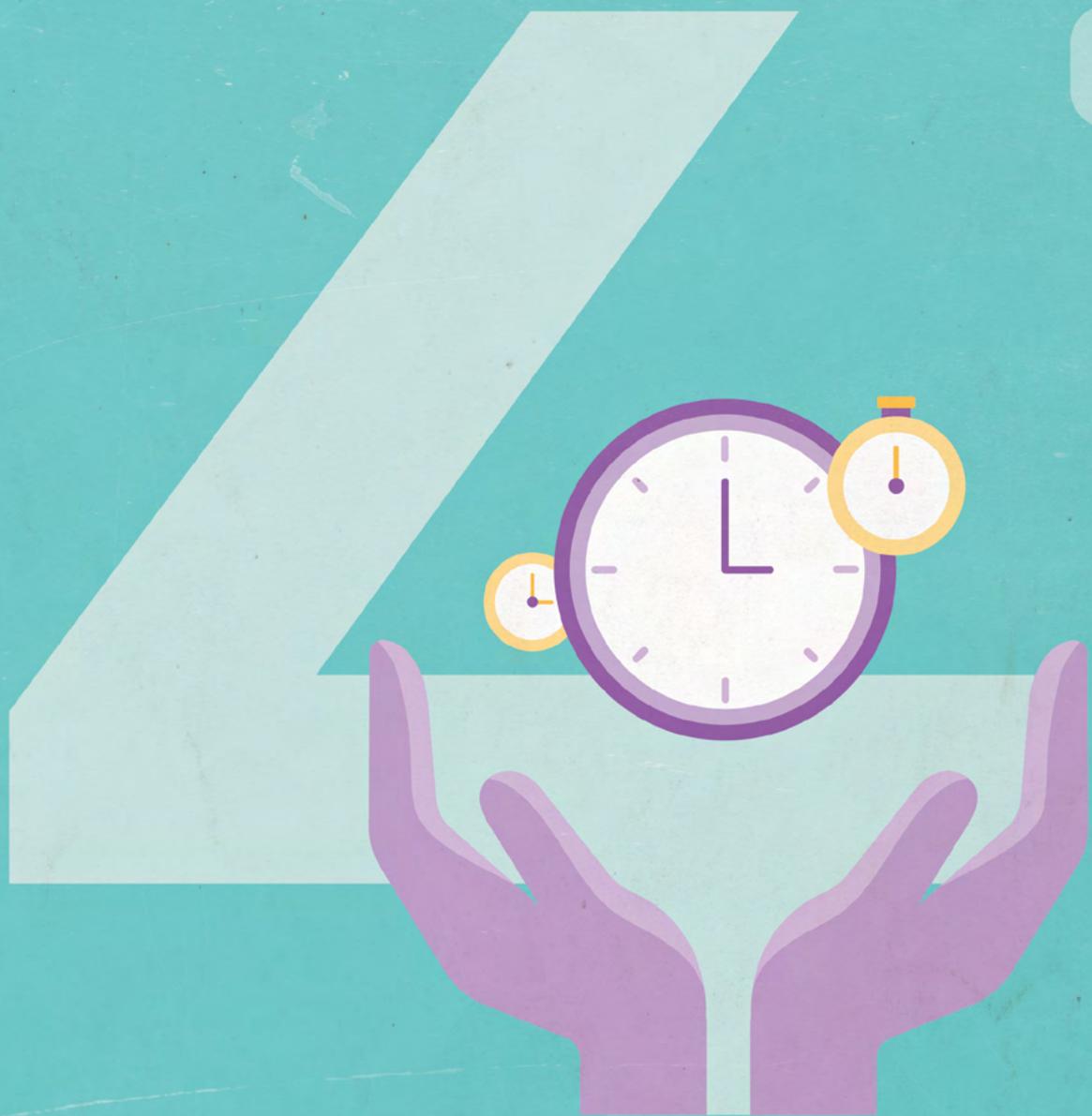
sino también promover un cambio cualitativo, con el objetivo de avanzar hacia procesos políticos más democráticos y equitativos (ONU Mujeres 2017). Como señala Urbinati (2012), las elecciones no son solo una competencia, sino un medio para crear un cuerpo representativo que refleje a toda la sociedad, no únicamente a los hombres.

Más allá del resultado fallido de los dos borradores constitucionales, la paridad de género contó con apoyo político transversal y con un amplio respaldo ciudadano (Reyes-Housholder et al. 2024). La comparación de las propuestas constitucionales elaboradas por las dos instancias constituyentes paritarias, una con un enfoque feminista ampliamente reconocido y la otra con una visión más conservadora en cuanto a los derechos de

las mujeres, evidencia que la representación descriptiva, es decir, la presencia de mujeres en proporciones similares a su participación en la población no garantiza por sí sola la defensa de sus intereses. Es necesario complementar la paridad cuantitativa con mecanismos que aseguren la promoción activa de los derechos de las mujeres y otros grupos subrepresentados. Las mujeres son un grupo diverso, lo que hace difícil definir políticas que representen sus intereses de manera homogénea.<sup>21</sup> De este modo, aun en condiciones paritarias están presentes los obstáculos relevados anteriormente: las huellas masculinas (Piscopo & Suárez-Cao 2024), la violencia política por razón de género (Krook 2020, Freidenberg 2017, Piscopo 2017, Albaine, 2015) y la desigual carga de cuidados (Acosta & Galindo 2020).

---

21. Además, identificar esos intereses es complejo. Para evaluar si una política o institución favorece a las mujeres, es clave que cumpla tres condiciones: (i) reconozca a las mujeres como una categoría social, (ii) señale el desequilibrio de poder entre géneros, y (iii) promueva la autonomía de las mujeres (Wängnerud 2000). Desde esta perspectiva, la paridad de género es un interés común para las mujeres, independientemente de su ideología.



**SITUACIÓN ACTUAL DE LOS  
CUIDADOS EN CHILE**

## SITUACIÓN ACTUAL DE LOS CUIDADOS EN CHILE

La problemática de los cuidados en Chile es, cada vez más, un asunto prioritario. Las necesidades de cuidado han ido en aumento a través de las décadas y las proyecciones indican que continuarán en la misma senda. El envejecimiento de la población, el incremento de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo formal, así como la desigual distribución de las tareas de cuidado han puesto presión sobre la organización tradicional de los cuidados (Fernández et al. 2023).

Las encuestas y estudios realizados en Chile dan cuenta claramente de estos fenómenos. Las proyecciones plantean que para 2035 en Chile existan 4.615.701 personas mayores y 1.942.547 con dependencia, de estas el 28% con dependencia severa y el 36% con dependencia moderada (INE, 2017). La división sexual del trabajo es aún el modelo principal de organización social del trabajo de cuidados. Las mujeres dedican en promedio más del doble del tiempo que los hombres a las tareas de cuidado, llegando a un total de 3,2 horas más al día que los hombres de trabajo no remunerado (1,7 horas diarias más de trabajo de cuidado, y 1,5 horas diarias más de trabajo doméstico) (MDSF 2021).

También existen diferencias por nivel socioeconómico, ya que el tiempo dedicado al trabajo no remunerado va en disminución a medida que crecen los ingresos. Las mujeres que pertenecen al 20% de menores ingresos dedican en promedio el 57,3% de su tiempo al trabajo no remunerado, mientras que quienes se encuentran en el último quintil, utilizan en promedio un 35% de su tiempo. En los hombres, la menor dedicación que se observa en la media general se mantiene en todos los segmentos socioeconómicos y las diferencias entre ellos no son tan marcadas:

en el primer quintil el tiempo dedicado es de 31,7% y en el quinto asciende a 21,6% (MDSF 2022a).

La carga total de trabajo –la suma del trabajo remunerado y no remunerado– es otra variable a considerar por lo que significa en términos de las condiciones de vida de la población. En un día habitual, los varones ocupados tienen una carga total de trabajo de 12,4 horas, mientras las mujeres ocupadas un promedio 13,1 horas diarias, dedicando un 83,1% de su tiempo a tareas relacionadas con la sostenibilidad de la vida, entre ingresos y trabajo reproductivo, y, en consecuencia, con menor tiempo disponible para utilizar en otras áreas de la vida como el descanso, vida social, recreación, estudios o participación política (MDSF 2022b).

Los efectos de esta desigual distribución de la carga de cuidado se hicieron mucho más patentes durante la pandemia de COVID-19. Este fenómeno puso extrema presión sobre el modelo actual de cuidado, y especialmente sobre las mujeres ocupadas, lo que se vio claramente reflejado en distintas mediciones. La tasa de participación laboral de mujeres y hombres cayó pasando de cerca del 50% a 35,8% y de 66% a 49,8%<sup>22</sup> respectivamente. En este contexto el tiempo destinado al cuidado, preparación de alimentos y limpieza se incrementó para el 54% de las mujeres y el 38% de los varones. Asimismo, en cuanto al tiempo dedicado al autocuidado, un 38% de las mujeres menciona que se redujo, mientras que un 47% de los hombres declara no haber realizado cambios y un 30% haber incrementado este tiempo (Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, ONU Mujeres, Entel 2020).

22. En el momento más profundo de la crisis registrado, julio de 2020.

Pero es en la recuperación donde se aprecian mayormente las barreras a la participación laboral, ya que para noviembre de 2021 los varones habían recuperado casi por completo la tasa de ocupación prepandemia, mientras que la participación de las mujeres aún se encontraba en 43,4%. Estas diferencias se pueden explicar si sabemos que en la Encuesta Social COVID de 2021, un 82,9%<sup>23</sup> de las mujeres declaraba el trabajo no remunerado como principal razón para no buscar empleo, mientras que en los varones la principal razón para no buscar trabajo era el estar enfermo o tener una discapacidad (55%), y solo el 7,9%<sup>24</sup> señala como razón el trabajo no remunerado, dando cuenta de la gran barrera de acceso al mercado del trabajo que suponen las tareas no remuneradas (MDSF 2022a).

El peso físico y emocional del trabajo de cuidado también se expresa en la salud de quienes lo realizan. Un 20,2% de las mujeres se encargan del trabajo de cuidado de niñas y niños y un 14,8% de los hombres, presentan síntomas moderados o severos de depresión y/o ansiedad y, entre quienes cuidan personas enfermas, mayores o en situación de discapacidad, la incidencia es de 28,8% y 14,2% respectivamente (MDSF 2022a).

A su vez, entre quienes se encuentran ocupadas, la organización del cuidado puede significar en sí misma una nueva carga. Lo que ha sido llamada la doble presencia supone mantener la atención de las responsabilidades de cuidado durante las horas de trabajo remunerado, la mitad de las mujeres y un tercio de los hombres señala que piensa mucho o bastante en tareas domésticas

---

23. Los datos desagregados son: Realización de quehaceres del hogar 34,6%, Cuidar a niñas o niños 37,7%, Cuidar a adultos mayores u otro familiar 10,6%

24. Se distribuyen en: Realización de quehaceres del hogar 1,9%, Cuidar a niñas o niños 1,7%, Cuidar a adultos mayores u otro familiar 4,3%

y/o familiares mientras trabaja de manera remunerada. Esta exigencia de armonizar la vida personal y el trabajo puede tener serios efectos sobre la salud mental de las personas. Entre las personas ocupadas que señalan que su trabajo remunerado no les permite compatibilizar ambas esferas, un 25,7% declara tener síntomas de ansiedad y/o depresión moderada o severa y un 27,3% están insatisfechas con su salud en general. Entre quienes tienen empleos que permiten balancear ambos trabajos, las cifras se reducen a 11,2% y 15,4% respectivamente (MDSF 2021).

A esta situación hay que sumar el efecto que tendrán en los hogares las transformaciones demográficas que se vienen observando hace algunas décadas. Según datos de la CASEN, el porcentaje de personas mayores (60 años o más) sobre el total de la población aumentó de un 13% en 2006 a un 19,7% en 2020. De la misma forma, crece el número de hogares con presencia de personas mayores pasando de 34,9% a 41,1% en el mismo período (MDSF 2022a). Y las estimaciones indican que este es un fenómeno que continuará al alza; si entre 1992 y 2020 el Índice de envejecimiento<sup>25</sup> pasó de 32,1 a 89,6, las proyecciones del INE indican que podría situarse en 226,2 en 2050 (MDSF 2022c). A su vez un 22,2% de las personas mayores se encuentra en situación de dependencia (MDSF 2023b).

Por el contrario, la población de niños, niñas y adolescentes (0 a 17 años) ha tenido una tendencia a la disminución. Si en 2006 este segmento de la población correspondía a 29,2%, para 2022 alcanzó un 22,4%. Lo mismo sucede con el número de hogares con personas en este rango etario, que pasan de 59,2% a 39,8% en el mismo período. También, se aprecia un incremento paulatino

---

25. Se define como el número de personas de 60 años o más por cada 100 menores de 15 años.

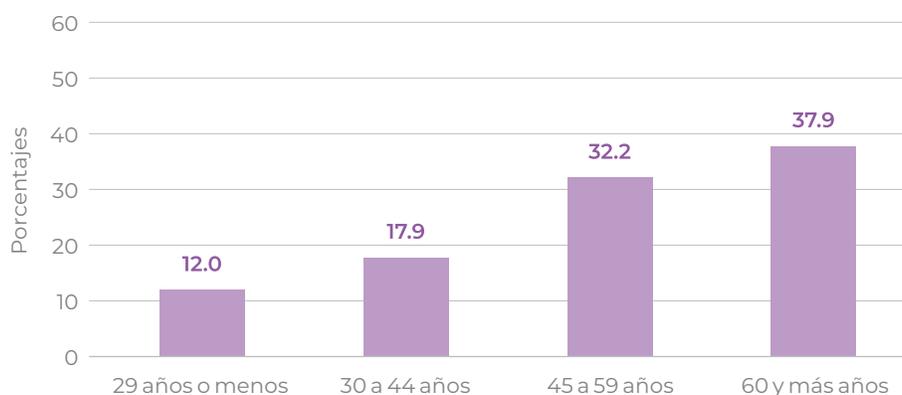
de esta población en las zonas urbanas, ya que en el período 2006-2022 los menores que vivían en zonas urbanas pasan de 87% a 89,3% (MDSF 2024). Respecto a la distribución socioeconómica de los hogares con esta población, las cifras presentan una concentración de niños, niñas y adolescentes en los estratos de menor ingreso, diferencia que se ha mantenido a través del tiempo. En 2006 el 55,8% de los hogares con menores pertenecían al 40% de menores ingresos, cifra que alcanza el 55,4% en 2022; en cambio, en los dos quintiles superiores la incidencia de menores en los hogares es de 25,5% en 2006 y 24,3% en 2022 (MDSF 2024).

En el caso de la prevalencia de discapacidad en la población, la Encuesta de Discapacidad y Dependencia (ENDIDE) realizada en 2022, entrega una radiografía de la disponibilidad y necesidades de cuidado de esta población. Los resultados de la encuesta señalan que en Chile la estimación de la prevalencia de discapacidad en la población adulta (18 años o más) es de 6,2% con leve o moderada y 11,4%

con discapacidad severa (MDSF 2023b). En la encuesta se recogió también la prevalencia de la situación de dependencia en la población adulta, estimando en un 3,4% la dependencia leve, 3,6% la dependencia moderada y 2,7% la dependencia severa. Entre quienes se encuentran en situación de dependencia, un 41,5% tiene un cuidador/a en el hogar, 8,6% fuera del hogar, 8,5% dentro y fuera, y un 41,3% no tiene cuidador. No obstante, de este último grupo un 70,6% recibe asistencia y no necesita más, un 24,5% recibe y necesita más y un 4,9% no recibe asistencia (MDSF 2023a).

Respecto a las personas cuidadoras, un 38,5% de la población en situación de dependencia tiene una persona cuidadora integrante del hogar y un 11,5% tiene dos o más personas del hogar como cuidadoras. De las cuidadoras integrantes del hogar, un 69,9% corresponde a mujeres y 30,1% a varones. Asimismo, si se analiza por edad, un 37,9% de las personas cuidadoras dentro del hogar tiene 60 años o más, un 32,2% 45-59 años, un 17,9% 30 a 44 años y un 12% 29 años o menos (MDSF 2023a).

**Gráfico 4. Distribución de la persona cuidadora integrante del hogar de población adulta en situación de dependencia, según tramo de edad (Porcentajes)**



Fuente: Ministerio de Desarrollo Social y Familia. Encuesta Nacional de Discapacidad y Dependencia 2022 (ENDIDE)



**PARTICIPACIÓN POLÍTICA Y  
CUIDADOS: PRINCIPALES  
RESULTADOS DEL ESTUDIO**

## PARTICIPACIÓN POLÍTICA Y LABORES DE CUIDADO

Habiéndose establecido entonces que la carga de labores de cuidados recae realmente de manera desproporcionada en manos de las mujeres, en especial en las de menor nivel socioeconómico, es momento de indagar el efecto de esta situación sobre la participación política de las mujeres. La literatura especializada indica que el trabajo de cuidados está asociado de manera significativa con las carreras políticas de las mujeres, de manera tal que actúa como una barrera más al acceso y al ejercicio de las mujeres en el poder. El impacto está mediado por varios factores: la carga del trabajo de cuidados influye en la participación de las mujeres en el empleo formal, y a su vez, una mayor participación de ellas en la fuerza laboral se relaciona con un incremento en su representación política. Sin embargo, este efecto está condicionado por las características de los sistemas electorales (Iversen & Rosenbluth 2008).

Si bien el fenómeno es multicausal, es evidente que la condición de las mujeres en la familia y en la esfera doméstica limita su participación en las organizaciones políticas y las instituciones del Estado. Al mantenerlas a cargo de las tareas del hogar y de cuidados, esto las deja con menos tiempo disponible para ser parte del ámbito público. Al mismo tiempo, la división sexual del trabajo dificulta la participación de las mujeres en actividades consideradas masculinas, como la política y la toma de decisiones (Fernández & Valdés, 2006).

Las mujeres políticas enfrentan desafíos para equilibrar las demandas políticas con las responsabilidades de cuidado familiar, lo que a menudo las lleva a delegar estas tareas en otras mujeres, lo que no necesariamente reduce la carga mental asociada (Cárdenas Acosta & Galindo Vilchis, 2020). La distribución desigual de las tareas domésticas y de cuidados afecta la capacidad de las mujeres para postularse a cargos políticos, siendo hasta factores aparentemente no conectados, como la distancia de desplazamiento, más relevantes para las mujeres que para los hombres. Este desequilibrio en las responsabilidades de cuidado contribuye a la subrepresentación de las mujeres en el poder (Silbermann, 2015). Las mujeres en política enfrentan restricciones derivadas de su rol como principales cuidadoras y experimentan obstáculos dentro de las instituciones políticas, lo que limita sus oportunidades de desarrollar una carrera política (Mezey, 1978).

## PRINCIPALES RESULTADOS DEL ESTUDIO

Este estudio tiene por objetivo analizar las trayectorias y roles de género en la política, para identificar las barreras culturales y los obstáculos que genera la división sexual del trabajo, en especial las tareas de cuidado, en la activa participación de las mujeres en cargos públicos –de designación y representación–, y en espacios de toma de decisiones.

La investigación pretende indagar sobre los efectos que el trabajo de cuidado tiene en la participación política de las mujeres. Se profundiza en los efectos del trabajo de cuidado en el ejercicio de sus cargos y en qué medida limita su participación plena de los espacios de decisión. Con esto se busca estudiar soluciones y alternativas que aseguren una mejor organización del cuidado, para así avanzar hacia una democracia paritaria y con pleno liderazgo de las mujeres.

### Objetivos específicos:

1. Identificar en la trayectoria de las y los tomadores de decisiones de cargos públicos el impacto de las tareas de cuidados para el desarrollo de sus carreras políticas.
2. Profundizar en el análisis del impacto de los cuidados en la participación política, comparando las trayectorias de quienes desempeñan tareas de cuidado y las que no lo hacen.
3. Realizar recomendaciones que apunten hacia la democracia paritaria y la sociedad del cuidado.

### Metodología de la investigación

Las decisiones metodológicas sobre los instrumentos a utilizar en una investigación dependen de cómo se enfoque el problema y la búsqueda de las respuestas. En este sentido, la metodología elegida va a depender de los intereses y propósitos expresados en los objetivos.

En este caso se optó por realizar una investigación en dos etapas mediante una metodología mixta (Suárez-Cao & Sánchez-Staniak 2021). En una primera etapa, a partir de una metodología cuantitativa, se aplicó una encuesta de selección múltiple en línea. La segunda etapa de corte cualitativo, consistió en una serie de entrevistas semiestructuradas a partir de la muestra de la etapa uno, entre quienes manifestaron la voluntad de realizar la entrevista.

El estudio cuantitativo tuvo como población objetivo a todos los miembros del gabinete político del Presidente Gabriel Boric y los cargos de elección popular a nivel nacional, regional y local. Esto es, a todas las mujeres y hombres que ostentaban puestos de representación en las alcaldías, congreso y gobiernos regionales, así como también a quienes se desempeñaban en ministerios y subsecretarías a marzo de 2024. Este universo corresponde a un total de 629 representantes.

El instrumento elegido para realizar el levantamiento cuantitativo de la información fue una encuesta de selección múltiple en línea. Este tipo de encuestas tienen la característica de ser instrumentos donde la participación se realiza generalmente a partir de una muestra voluntaria o por conveniencia donde la probabilidad de selección de cada miembro de la muestra es desconocida.

La participación en la encuesta se realiza a través de la autoselección, las personas eligen participar del estudio sin ser seleccionados por el equipo de investigación como parte de una muestra probabilística aleatoria (Rocco y Oliari 2007).

Las ventajas de este método son varias, pero entre las más destacadas están el bajo costo de aplicación y el procesamiento de los datos, ya que se obtiene directamente una base de datos. También destacan por su facilidad, considerando el nivel actual de digitalización de la población. Entre las principales desventajas, están la imposibilidad de obtener marcos muestrales representativos donde cada persona tenga igual probabilidad de ser seleccionada, y el sesgo de autoselección,

ya que quienes están dispuestos a contestar, están probablemente más interesados o conocen más de la materia del estudio (Arroyo Menéndez y Finkel 2019).

La encuesta fue enviada a todas las personas del universo antes descrito. Se recibieron 123 respuestas correspondientes a todas las categorías de personas en política señaladas. El porcentaje de respuestas recibidas por cada categoría no permite que los resultados sean representativos por cargo (Cuadro 1). Sin embargo, este tipo de muestras por conveniencia sí resulta adecuada para delinear hipótesis y realizar investigaciones exploratorias donde la inferencia estadística de la población no sea un objetivo, como el presente estudio (Rocco y Oliari 2007).

**Cuadro 1. Universo y muestra de la encuesta**

Cargo	Universo total	Nº Respuestas
Diputados/as	155	8
Senadores/as	50	1
Alcaldes/as	345	58
Ministros/as	24	16
Subsecretarios/as	39	34
Gobernadores/as Regionales	16	6
<b>Total</b>	<b>629</b>	<b>123</b>

Fuente: Elaboración propia

La muestra está compuesta por 123 autoridades electas y designadas. El promedio de edad es de 49,6 años, con un 40% que tiene 45 años o menos, y un 60% más de 45 años. En términos de su estado civil, casi la mitad de las personas encuestadas están casadas (49,6%), mientras que un 32,5% están solteras. Las personas divorciadas representan el

11,4%, las convivientes civiles y separadas el 2,4% respectivamente, y las viudas el 1,6%. Sin embargo, existen algunas diferencias por género. La edad media de las mujeres es menor de 46 años, y son mayoritariamente solteras –43,6% frente a 23,9% de los varones–, mientras los hombres tienen una edad media de 53 años y en 61,2% se encuentran casados

frente a 34,5% de las encuestadas que reportan estar casadas.

Asimismo, la muestra se divide en 44,7% de mujeres frente al 55,3% de los hombres. Esto implica una sobre representación de mujeres en la muestra con respecto al universo, donde las mujeres representan en promedio el 30,7% de los cargos incluidos en el estudio.<sup>26</sup> Esto puede considerarse una ventaja de la muestra ya que sabemos que, en la sociedad y en la política, existe un sesgo hacia la participación masculina, es decir, una sobre representación de hombres en los espacios de decisión y poder.

Además, uno de los objetivos del estudio es comprender los obstáculos o facilitadores que existen para la participación política de las mujeres, por lo que una muestra con mayor representación femenina nos permite escuchar la voz de hombres y mujeres respecto a la participación en política y sobre las tareas de cuidado de una mejor manera con el fin de apelar a la obtención de una representación más equitativa de las mujeres en todos los espacios públicos.

Con respecto a la afiliación política, en la muestra el 62,6% pertenece a un partido político, mientras que el 27,4% se denomina independiente. Respecto al tipo de cargo, el 59,3% son autoridades que alcanzaron su puesto participando en elecciones populares y el 40,7% son cargos designados por el poder ejecutivo. Esto supone una sobre representación de autoridades designadas respecto al universo total del país. Así, la principal variable que diferencia la muestra, además del género, es el tipo de cargo, la distinción entre quienes ostentan cargos

26. El porcentaje corresponde al promedio de: 35,5% de la Cámara de Diputados y Diputadas; el 26% del Senado; 17,1% de las alcaldías; 18,75% de Gobiernos Regionales y el 54,17% de los ministerios (a marzo 2024)

designados y quienes han sido elegidos por votación. Esta segmentación sirve para ahondar en los contrastes que puedan existir en el acceso a la política dependiendo de las etapas que se deban cumplir y la complejidad de estas.

Son interesantes también las diferencias que se observan en los cargos a los que acceden mujeres y hombres en la política. En la muestra, las mujeres ocupan más cargos designados (54,5%), mientras que los hombres dominan los cargos electos (71,6%). Esta distribución puede expresar, por una parte, mayores dificultades para las mujeres de acceder a instancias de elección popular y, por otra, puede ser reflejo de una voluntad política del poder ejecutivo de reducir las barreras de acceso a mujeres a espacios de toma de decisiones.

Con respecto al estudio cualitativo, las entrevistas en profundidad fueron realizadas a miembros del gabinete. Aunque es esperable que la carga desigual de cuidados afecte en la decisión de las mujeres de dedicarse a la política, el impacto en la participación final difiere entre aquellas que buscan una nominación y son electas (Stalsburg, 2010), y las que son designadas. En el último caso, las personas designadas no se ven enfrentadas a conciliar su doble jornada mientras deben atravesar los obstáculos de obtener la nominación partidaria o los apoyos para una candidatura independiente, conseguir los recursos y llevar adelante una campaña política que les permita ganar la elección.

En este contexto, las entrevistas revelan el papel de los cuidados en las carreras políticas, incluso en un ámbito donde se esperaría que tuvieran menor impacto. Esta muestra puede entenderse como un “caso menos probable” (Eckstein, 1975). Si los cuidados representan una barrera significativa que desincentiva

la participación política de quienes han sido designados, y si esta barrera afecta más a las mujeres que a los hombres en un equipo de gobierno con la voluntad política de tener un gabinete paritario o con alta representación de mujeres, como el del Presidente Gabriel Boric (Gartenlaub, 2022), es razonable suponer que el impacto será aún mayor en cargos de elección popular, donde se enfrentan mayores obstáculos para acceder al puesto.

Las entrevistas fueron realizadas a 17 personas a cargo de ministerios y subsecretarías, cuatro de ellas hombres y trece mujeres. La edad promedio es de 45 años. Ocho personas pertenecen a carteras feminizadas, cuatro a masculinizadas y cinco a una cartera neutral. De las personas entrevistadas, doce están en una cartera de mediana influencia, cuatro en una de baja influencia y una en alta influencia.<sup>27</sup> Esta distribución dice mucho de la auto-selección de las personas. Las entrevistas fueron realizadas a las personas que respondieron la encuesta indicando que estaban disponibles para la entrevista. Así, pasaron dos filtros de auto-selección: tomarse el tiempo de responder una encuesta sobre cuidados y participación política, y mostrar interés y disposición a continuar la conversación.

En este contexto, quienes realizaron la entrevista son principalmente integrantes de ministerios feminizados. De hecho, las personas entrevistadas que trabajan en una cartera masculinizada están bajo la órbita de una ministra. Es importante recalcar que todas las personas entrevistadas son parte de un gobierno de sensibilidad progresista y comprometido con la igualdad de género. Sin embargo, hay variación con respecto al partido de su militancia de origen. Cinco de ellas son independientes, cuatro son militantes

de partidos tradicionales (anteriores a la redemocratización) y ocho militantes de partidos nuevos.

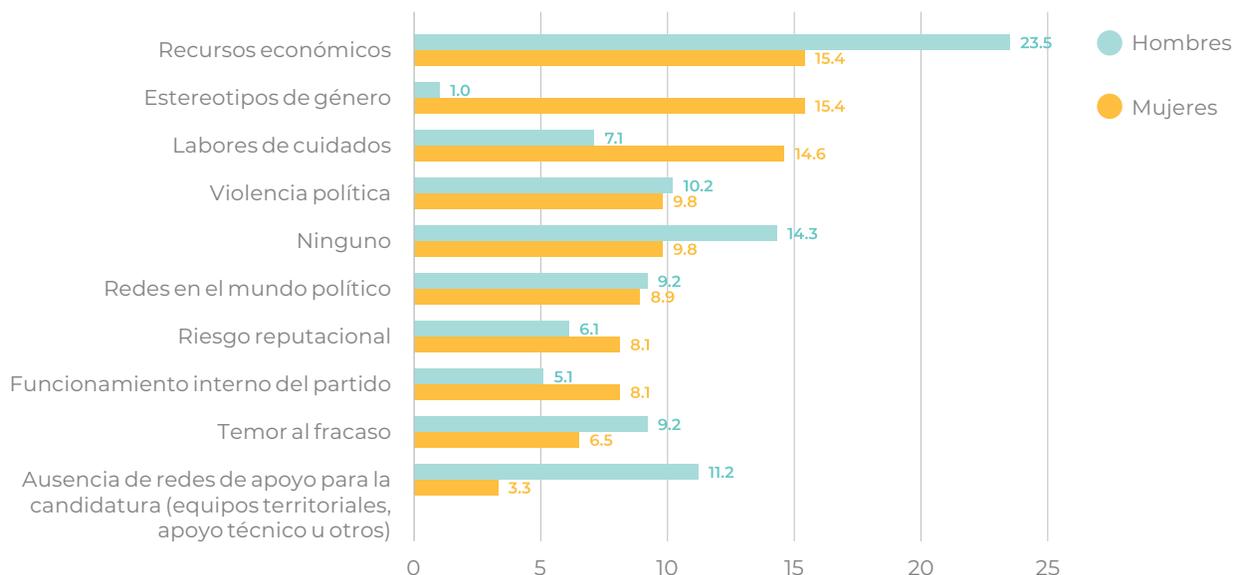
## Resultados

Un primer resultado de la encuesta es la diferencia entre hombres y mujeres sobre los desafíos percibidos en el acceso a la política. Las mujeres dan cuenta de esta diferencia al concentrar sus primeras preferencias en desafíos relacionados con las discriminaciones por género, como estereotipos de género (15,4%), labores de cuidado (14,6%) y violencia política (9,8%). Por su parte, los hombres mencionan en primera opción los recursos económicos (23,5%) –también relevante en las mujeres (15,4%)–, y en segundo lugar señalan que no identifican ningún desafío, con un 14,8%, expresando una menor percepción de obstáculos en su participación política.

---

27. Ver en Anexo 2 la clasificación de los ministerios.

**Gráfico 5. Principales desafíos para acceder al cargo (Porcentajes)**



Fuente: Elaboración propia

Asimismo, existen diferencias entre puestos electos y designados sobre los desafíos que implica acceder al cargo. En el caso de los cargos electos, las menciones principales fueron en primer lugar los recursos económicos (23,9%), que se condice con la necesidad de financiamiento de campañas políticas y el obstáculo que esto supone para acceder a puestos de elección popular. También aparecen entre las primeras la importancia de las redes en el mundo político (12,3%), la ausencia de redes de apoyo para la candidatura (11%), las labores de cuidado (9,8%), la violencia política (9,2%) y los estereotipos de género (1%). En cambio, las personas que fueron designadas plantean que no tuvieron tantas dificultades, ya que el 20,5% señala que no existieron obstáculos para acceder al cargo. Entre las primeras preferencias también se encuentra la posibilidad de un riesgo reputacional (15,7%) y el temor al fracaso con 10,8%. No obstante, y al igual que en el caso de los cargos electos, también destacan tres

obstáculos relacionados directamente con las barreras de género para acceder a la política: los estereotipos de género (12%), las labores de cuidado no remunerado (10,8%) y la violencia política (10,8%).

### Los estereotipos de género

El acceso a cargos de poder está influido por los estereotipos de género y las barreras estructurales. En la encuesta, un 15,4% de las mujeres señaló que los estereotipos de género son uno de los principales obstáculos para acceder a un cargo político, en comparación con solo un 1% de los hombres. Estos estereotipos no solo dificultan el acceso, sino también la permanencia en cargos de poder. En las entrevistas, varias mujeres mencionaron sentir que constantemente tienen que demostrar más que los hombres para ser tomadas en serio. Una entrevistada relató:

*“Y lo otro que una tiene que demostrar más, siempre más que los hombres. Ahora ya no tengo problemas porque tengo un autoconvencimiento de que soy más que muchos hombres, pero me ha costado tener esa confianza”*

(Entrevista #7, mujer, mayor de 45 años)

Este tipo de barreras afecta de manera desproporcionada a las mujeres y obstaculiza su capacidad para desarrollar plenamente sus carreras políticas. Además, las mujeres también enfrentan una mayor presión para cumplir con expectativas de comportamiento que no se aplican de la misma manera a los hombres.

*“Creo que el rango de ser hombre en política es mucho más amplio, tienes más posibilidades. Nosotras no tenemos tantas; no podemos ser buenas para la talla [bromas], porque entonces no se nos toma en serio; no podemos ser tan duras porque van a pensar que somos histéricas”*

(Entrevista #4, mujer, menor de 45 años)

Estas expectativas limitan el rango de comportamiento aceptable para las mujeres en política, lo que dificulta su capacidad para liderar de manera efectiva y adaptarse a las dinámicas políticas. Una entrevistada lo expresa claramente en relación con el choque de expectativas entre los liderazgos políticos masculinizados y otros estilos diferentes.

*“Yo creo que los liderazgos de algunas mujeres son distintos a los liderazgos masculinos. Hay mujeres que adoptan liderazgos masculinos para poder sobrevivir en este ambiente político. [...] muchas veces yo misma me he cuestionado mi propio liderazgo, porque mi liderazgo es distinto, no es un liderazgo autoritario, busco la colaboración. Una tiene una cercanía quizás más emocional*

*con las personas, más amorosa, y a veces eso se ve como un liderazgo débil”*

(Entrevista #3, mujer, mayor de 45 años)

Estos choques pueden ser comprendidos de mejor manera entre mujeres políticas, generándose redes intergeneracionales. Una entrevistada relata:

*“Las mujeres mayores también han sido habilitadoras. Hicimos en un momento un ciclo de discusión con líderes políticas de gobiernos anteriores. Yo a veces me he visto más habilitada por ex-ministras del gobierno de Michelle Bachelet o ex-subsecretarias, que por mis compañeros hombres”*

(Entrevista #4, mujer, menor de 45 años)

### **Las labores de cuidado no remunerado**

Uno de los hallazgos más significativos del estudio es que la organización social del trabajo está aún estructurada de manera que las mujeres asumen una mayor carga de tareas de cuidados, lo cual se refleja tanto en las decisiones familiares como en las percepciones personales sobre los obstáculos que enfrentan en su participación política. Los datos muestran que el 80,5% de las personas encuestadas tienen hijos, y de estas, un 42,4% tiene hijos menores de 14 años, una etapa en la que las demandas de cuidado son mayores. Sin embargo, las diferencias por género son notables: las mujeres políticas encuestadas tienden a tener menos hijos en promedio que los hombres (1,7 frente a 2,4) y se concentran en el grupo de quienes tienen uno o dos hijos, mientras que los hombres tienden a tener entre dos y tres hijos.

Esto se puede observar en las personas entrevistadas que señalan que el trabajo de cuidados limita la participación política de las mujeres. Es interesante destacar que un

hombre entrevistado menciona que para que cambie la desigual carga de cuidados es necesario un cambio cultural.

*“...lo contó alguna vez la presidenta Bachelet, que cuando era Ministra de Defensa visitó Suecia y se iba a reunir con el comandante en jefe del ejército sueco, él no pudo reunirse porque estaba con su permiso parental. Y aquí hay muy poco uso por parte de los hombres de ese permiso. ¿Estamos en condiciones de hacerlo obligatorio? No sé, [se necesita] cambio cultural”*

(Entrevista #5, hombre, mayor de 45 años)

*“...la actividad de cuidado en general en nuestro país, no solamente en la política, es la tercera jornada, que es esencialmente una carga que ha sido asumida por las mujeres de manera histórica y es un cambio cultural que no ha ocurrido en nuestro país todavía. Y eso lo convierte en un desafío para la participación política”*

(Entrevista #9, hombre, mayor de 45 años)

Por su parte, las mujeres subrayan la necesidad de cambios políticos para avanzar hacia la corresponsabilidad.

*“...una política de cuidado desde lo estatal permite favorecer la participación política de las mujeres”*

(Entrevista #8, mujer, mayor de 45 años)

*“Las políticas de conciliación y que apoyen el cuidado permiten a las mujeres desarrollar sus propios proyectos. El objetivo de una política de cuidado es que haya una redistribución social y de género de los cuidados, que esta no recaiga solo dentro de las familias y mayoritariamente hacia las mujeres”*

(Entrevista #12, mujer, menor de 45 años)

*“...mientras no existan condiciones que garanticen cierta facilidad o haya procesos más normados, va a seguir siendo todavía una carga más negativa [...] hoy día, si bien hemos avanzado mucho, sigue siendo un problema que está todavía muy subordinado a las mujeres”*

(Entrevista #14, mujer, mayor de 45 años)

La distribución desigual de las responsabilidades de cuidado también afecta la percepción de la carga mental y física que conlleva ser la principal responsable de la organización familiar. Varias mujeres entrevistadas hablaron sobre cómo estas responsabilidades afectan su bienestar y su capacidad para desarrollar plenamente sus carreras políticas. Una entrevistada mencionó al hablar de su pareja:

*“...ha sido una conversación difícil el tema de la carga mental, le costó mucho entenderla. Si bien él hace muchas cosas, limpia, lava la loza, hace las cosas en la casa, quien está pendiente de las cosas que hacen faltan siempre soy yo”*

(Entrevista #4, mujer, menor de 45 años)

Este testimonio pone en evidencia cómo, a pesar de la colaboración de sus parejas, la “carga mental” sigue recayendo principalmente en las mujeres. La carga mental es el esfuerzo invisible que implica estar siempre organizando, planificando y recordando las tareas necesarias para mantener el hogar funcionando. Además, algunas mujeres reconocen que las decisiones familiares se ven afectadas por estas responsabilidades:

*“El papá de [hijo] cumple con todas sus obligaciones. En el marco que a él le corresponde. Entonces, si [tengo un imprevisto laboral complejo] un día [...] nunca puedo contar con él. [Sin embargo],*

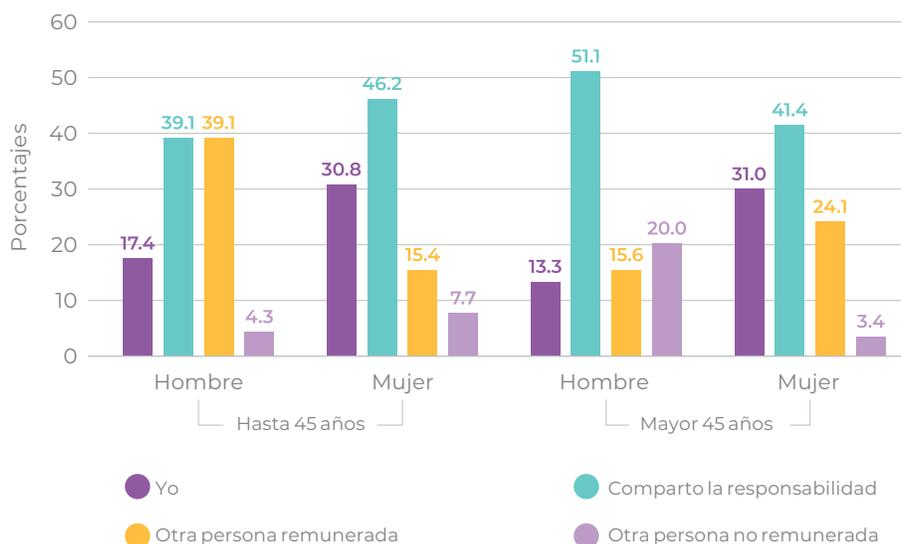
*si él [tiene un imprevisto], [...] claro, no hay problema, [yo me hago cargo] Pero no al revés. Entonces, eso, con su deber no más cumple”*

(Entrevista #7, mujer, mayor de 40 años)

En las mujeres llama la atención que, sin importar la edad, el 31% asume la responsabilidad completa del cuidado frente al 15% de los hombres, quienes en un 40% delegan la totalidad del cuidado, ya sea a personas remuneradas o no remuneradas,

versus el 25,5% de las mujeres. Es interesante, además, que por edad (Gráfico 6) vemos que el grupo de hombres de 45 años o menos, delega el trabajo principalmente a otra persona remunerada (39,1%), mientras que los mayores de 45 años lo hacen mayormente a otra persona no remunerada (20%). Estos datos reflejan cómo las mujeres asumen que, además de su trabajo, deben hacerse cargo de los cuidados, mientras que para los hombres parece ser más común delegar estas tareas para poder dedicarse a su cargo político.

**Gráfico 6. Responsable del cuidado (Porcentajes)**



Fuente: Elaboración propia

Esta carga, invisible muchas veces, complejiza las oportunidades de las mujeres para dedicarse completamente a sus responsabilidades políticas, especialmente en los casos de mujeres que tienen hijos menores de 14 años, un período de alta demanda de cuidados. En las entrevistas, este fenómeno se refleja claramente en los relatos personales de las entrevistadas. Una de ellas, mayor de 45 años, comparte cómo la carga de cuidados afecta su vida diaria, a pesar de contar un marido o padre presente:

*“Mi marido, está mucho tiempo con [hija], pero no sabe qué cosas hay que comprar en el supermercado, no sabe que hay que llevarla a no sé qué, qué le pidieron para el otro día [...] yo sé que tengo que ir en medio de una reunión ir a comprar el disfraz, todas esas cosas, las tengo que ver yo”*

(Entrevista #2, mujer, menor de 45 años)

Esta situación es representativa de lo que muchas mujeres en cargos de poder enfrentan: aunque sus parejas están

presentes, la organización y planificación de las tareas de cuidado recae mayoritariamente en ellas. Asimismo, aún las personas que destacan que en su familia la carga está más nivelada, dan ejemplos en los que aún son ellas u otras mujeres (de la familia o contratadas) las que llevan en gran medida el trabajo doméstico y de cuidados.

*“¿Quién me apoya? Mi mamá. Está mi mamá. Y cuando yo ya digo, yo no voy a alcanzar, llega, pasa algo, [...] de viaje, llega mi mamá y se queda con mis hijos”*

(Entrevista #6, mujer, mayor de 45 años)

*“Contamos con el apoyo de una mujer que trabaja 4 días a la semana, que es la encargada de preparar las comidas, hacerse cargo del aseo y la mantención de la casa”*

(Entrevista #8, mujer, menor de 45 años)

*“Nosotros tenemos contratada una cuidadora. Los niños están en el colegio hasta mediados de la tarde, llegan a casa y están con la cuidadora hasta que alguno de los dos llega. Habitualmente el que llega más tarde soy yo. Y obviamente hay una descompensación nítida en las tareas de cuidado fuera de los tiempos que la cuidadora cumple su rol. Intento más bien los fines de semana estar más presente”*

(Entrevista #9, hombre, menor de 45 años)

*“...tengo un régimen de cuidado con mis hijos, que es lo que establecimos con la mamá, no lo tenemos establecido en tribunales, pero es una cuestión que intentamos respetar al máximo. [...] cuando yo no puedo cumplir con estos horarios de martes y jueves, la que me apoya fundamentalmente es mi mamá...”*

(Entrevista #13, hombre, mayor de 45 años)

Otro testimonio subraya la importancia de contar con una red de apoyo familiar, aunque reconoce que esta no es una realidad accesible para todas las mujeres:

*“...yo tengo la suerte de tener una red de apoyo. Está mi marido, mi mamá también me ayuda mucho con mi hija, mi hermana también me ayuda mucho”*

(Entrevista #3, mujer, mayor de 45 años)

*“Tengo vecinas. [hijo] almorzó un día la comida que le trajo la vecina al frente, otro día la que le trajo la de un lado, y otro día la que le trajo del otro lado. O sea, hay toda una red. Yo vivo en [lugar] y hay toda una red, así como apoyándome. Es que estamos en un mismo chat con mis vecinas y amigas. Y entonces, para escribirlas a todas juntas, escribo por ahí”*

(Entrevista #7, mujer, mayor de 40 años)

Este tipo de apoyo se convierte en un factor clave para las mujeres que buscan mantener su participación política, dado que, sin él, las responsabilidades de cuidado dificultan o imposibilitan que puedan enfocarse completamente en sus funciones públicas.

Al poner el foco en las medidas de conciliación institucionales, cuando se pregunta en la encuesta por la disponibilidad de servicios de cuidado en sus lugares de trabajo, un 54,5% del total de las personas señala que sí existen. Al desagregar por género, no se observan muchas diferencias, pero resalta que al indagar por cargo las diferencias son marcadas, quienes trabajan en el poder ejecutivo (cargos designados) contestaron en un 76% afirmativamente, mientras que por el contrario, un 60,3% de quienes tienen cargos de elección mencionaron que no tenían acceso en sus trabajos a estos servicios.

Los resultados de la encuesta también muestran diferencias significativas en el uso del tiempo entre hombres y mujeres. Aunque ambos géneros dedican la misma cantidad de horas al trabajo remunerado (12 horas), las mujeres invierten más tiempo en las tareas de cuidado, especialmente los fines de semana (6 horas frente a 4 horas de los hombres).<sup>28</sup> Esta mayor dedicación de tiempo a los cuidados va en consonancia con los datos arrojados por la ENUT, que indican que las mujeres dedican en promedio tres horas diarias más a los cuidados. El hecho de que el modelo actual de organización social del trabajo no toma en cuenta la carga total de trabajo puede tener consecuencias en las condiciones de vida de las mujeres. Una de ellas es la menor disponibilidad de tiempo para el autocuidado<sup>29</sup>: el 65,9% de las mujeres señaló que solo pueden hacerlo ocasionalmente (A veces), mientras que el 59,5% de los hombres lo hacen de manera regular (Sí).

Esta falta de tiempo para el autocuidado tiene un impacto directo en la salud mental de las mujeres. Una de las entrevistadas mencionó cómo la carga de las tareas domésticas afecta su vida diaria:

*“Para aquellas que no tenemos hijos ni hijas, es donde se demuestra más grande la diferencia entre hombres y mujeres [...] Llego entre 6, 7, 8 de la tarde de repente a mi casa y ahí me toca asumir, yo diría, la gran mayoría de las tareas domésticas [...] yo diría que en temas de trabajo doméstico yo principalmente llevo la carga [...] tanto la carga mental de la carga de ejecutar y también de quien lleva los gastos en la familia”*

(Entrevista #11, mujer, menor de 45 años)

*“Y cuando uno está tranquilo, también respecto de la casa, o sea, la doble presencia es un tema. O sea, yo estoy en reunión y sé que tengo que comprar super”*

(Entrevista #6, mujer, mayor de 45 años)

En este tema es importante destacar las marcadas diferencias por edad (Gráfico 7). Los hombres de 45 años o menos dedican tiempo al autocuidado en un 76,9% y los mayores de 45 en un 51,7%. En el caso de las mujeres el porcentaje es similar para mayores y menores de 45 años, en torno al 30%. Sin embargo, las diferencias se observan en quienes no reservan tiempo para el autocuidado en su rutina, que es el 62% de las mujeres mayores de 45 años, lo que quiere decir, que las mujeres que a veces pueden dedicar tiempo al descanso y otras actividades de cuidado personal son mayoritariamente las mujeres más jóvenes. Una entrevistada relata que tiene muy poco tiempo para el autocuidado porque se toma su trabajo “desde lo colectivo”:

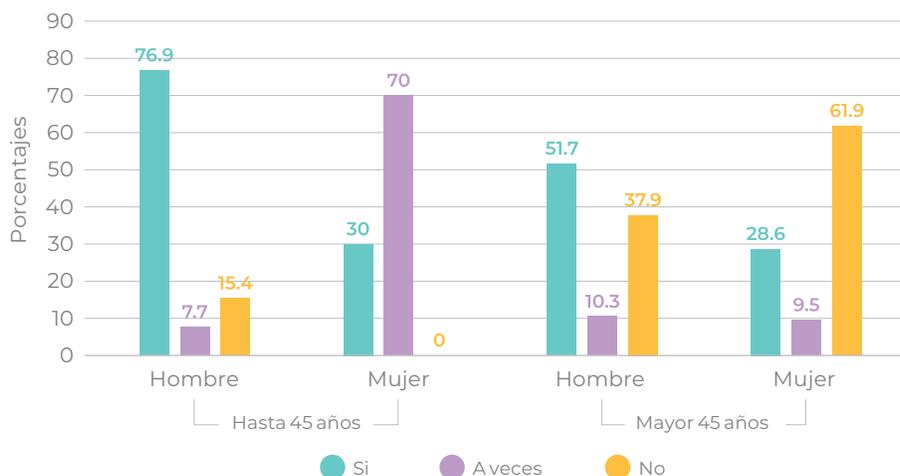
*“Para mí ha sido mucho más autoexigente el tener que rendir desde el espacio laboral. [...] jamás he pensado desde la retribución personal, sino desde lo colectivo. El esfuerzo que yo hoy día hago es para que se pueda visualizar que mujeres que no han estado desde un espacio de privilegio también pueden ser buenas tomadoras de decisiones desde la experiencia que se trae”*

(Entrevista #8, mujer, mayor de 45 años)

28. En la semana, las mujeres dedican 2,5 horas a los cuidados, frente a las 2 horas que dedican los hombres.

29. La pregunta realizada fue ¿Dedica tiempo al autocuidado?

**Gráfico 7. ¿Dedica tiempo al autocuidado? (Porcentajes)**

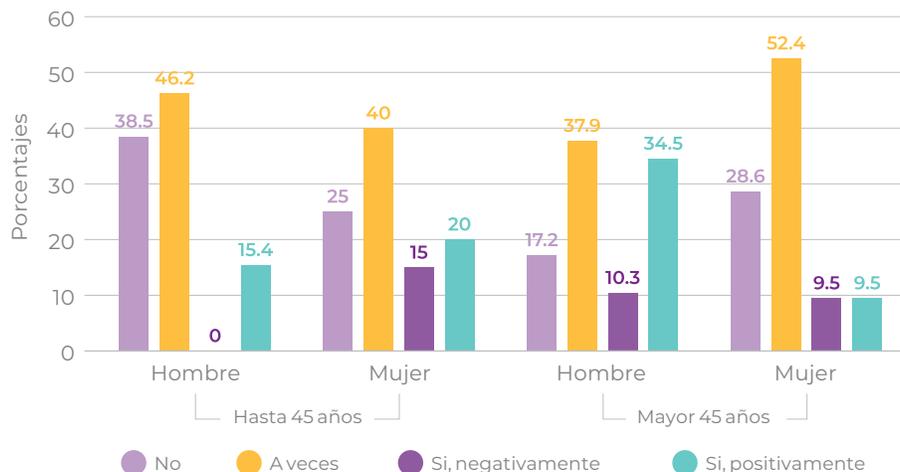


Fuente: Elaboración propia

Todos estos factores pueden tener efectos sobre la salud mental de las personas. Las consecuencias no solo provienen de la cantidad de horas dedicadas al trabajo no remunerado. Pese a que este elemento es importante, también lo es la intensidad del trabajo que se realiza, la duplicidad de tareas simultáneas y la tensión que genera la responsabilidad del cuidado incluso durante la jornada laboral, a lo que las entrevistadas llaman la “carga mental” y en la literatura ha sido llamado la doble presencia (Floro 1995). Esto se traduce en que un 46,3% de las mujeres y un 41,5% de los hombres encuestados

consideran que las responsabilidades de cuidado afectan ocasionalmente (A veces) a su salud mental. En este tema son nuevamente las mujeres mayores de 45 años las que expresan más claramente esto: un 62% señala que la afecta ocasionalmente (A veces), y usualmente de manera negativa (Sí, *negativamente*), en las mujeres más jóvenes alcanza al 55%. En la otra vereda se encuentran los hombres más jóvenes que en un 39% consideran que no les afecta, y los hombres mayores de 45 años que en un 35% indican que les afecta positivamente (Gráfico 8).

**Gráfico 8. ¿Las responsabilidades de cuidados afectan a su salud mental? (Porcentajes)**

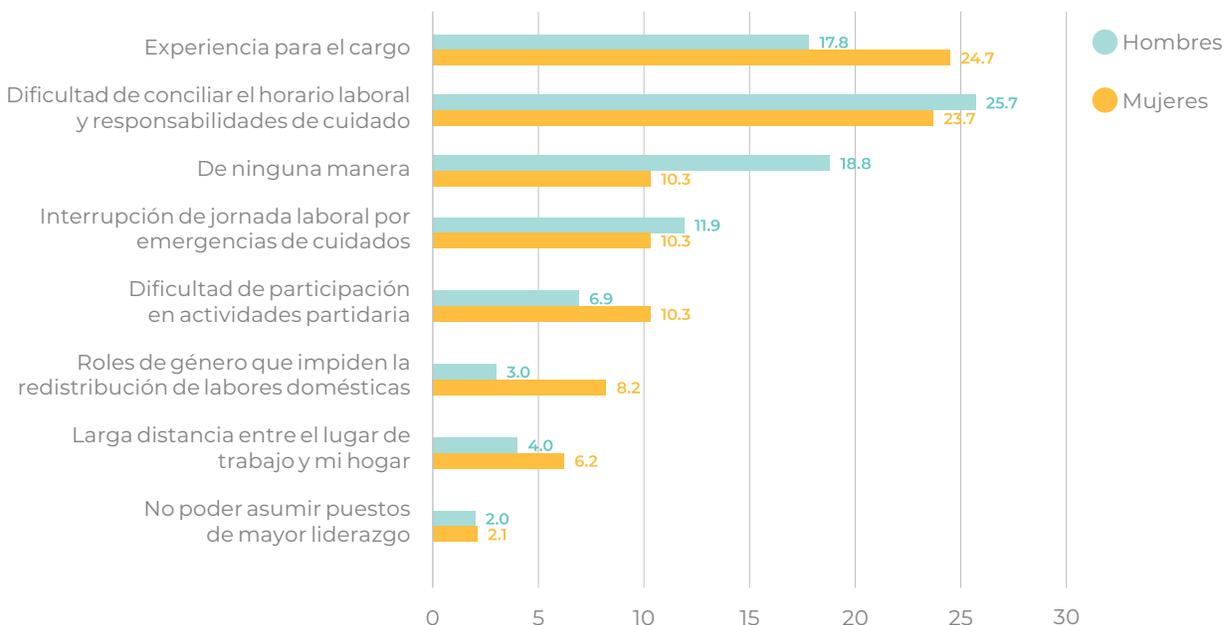


Fuente: Elaboración propia

La encuesta muestra también la falta de mecanismos de conciliación y de una cultura de corresponsabilidad social del cuidado. Al profundizar sobre los efectos de los cuidados en el trabajo, tanto hombres como mujeres señalan mayoritariamente la dificultad de conciliar el horario laboral y responsabilidades de cuidado (25,7% y 23,7% respectivamente).

Esta incidencia se repite en las otras opciones que revelan el mismo problema: interrupción laboral por emergencias y dificultad de participación partidaria. Quienes señalan que no les afecta de ninguna manera son principalmente hombres con un 18,8% (Gráfico 9).

**Gráfico 9. ¿De qué manera afectan los cuidados en el desempeño de su cargo? (Porcentajes)**



Fuente: Elaboración propia

La dificultad para conciliar cuidados y las exigencias de la política también surge en las entrevistas:

*“...lo más complejo para mí ha sido la compatibilización, entre mi hija, mi marido y la política. Y estás siempre un poco al debe. O una se siente al debe. Yo encuentro que a los hombres no les pasa. Entonces tienes como que pensar en 10 cosas más que, claro, mis compañeros, que tengo grandes amigos que también [tienen el mismo rango], yo cacho [sé] que no les pasa, que no se siente tan mal”*

(Entrevista #2, mujer, menor de 45 años)

Las personas entrevistadas reportan que se ocupan además de que estos temas se respeten en sus organismos, enumeran iniciativas de conciliación y cuidados para quienes trabajan en el Estado. Entre otras medidas, algunas personas entrevistadas citan las siguientes:

*“A nivel interno tenemos una sala de lactancia que todavía no se ha inaugurado porque no hay nadie que haya tenido guagua ... existe todavía el teletrabajo para la gente que tiene niños menores, así que están 3 días presencial y 2 días con los niños, y también para los hombres”*

(Entrevista #2, mujer, menor de 45 años)

*“Las temáticas de cuidado sí se incorporan a las negociaciones entre la autoridad y los funcionarios [...] hay una alta sensibilización y se ponen en acento de manera muy sustantiva la preocupación por los temas de cuidado por parte de los directorios de las asociaciones de funcionarios”*

(Entrevista #10, mujer, menor de 45 años)

*“En términos de condiciones laborales de los funcionarios y funcionarias, sí ha sido el tema de la conciliación una de las demandas bien sentidas de las distintas asociaciones de funcionarios y por eso también los protocolos de conciliación, que una de las cosas que hemos hecho es que sean uniformes al interior del propio ministerio”*

(Entrevista #12, mujer, menor de 45 años)

*“Tenemos un sistema de bienestar, al que están adscritos muchos de los funcionarios, que provee beneficios directos, como son las salas cunas o el pago de estas salas cunas por parte de la institución. Creo que eso ha sido una política muy importante que le permite a las personas que tienen hijos tener un espacio de protección para que puedan desarrollar sus tareas, teniendo un espacio garantizado para que las labores de cuidado estén desarrolladas”*

(Entrevista #13, hombre, mayor de 45 años)

Estos resultados presentan una imagen de parte de la situación actual de organización de los cuidados en el ámbito de la política. Revelan que las tareas son principalmente asumidas por las mujeres, tanto en términos de tiempo de dedicación como de tareas y responsabilidades asumidas. Junto a esto, se observa que no existen facilidades institucionales suficientes dirigidas a contrarrestar la desigual carga de trabajo no remunerado.

### **La violencia política**

La violencia política es otro de los obstáculos con los que se encuentran comúnmente las mujeres en los espacios de participación política. Las respuestas de las autoridades encuestadas muestran que este factor continúa siendo importante, ya que, tanto

cargos electos como designados, afirman de manera mayoritaria haber sido testigos de violencia política hacia las mujeres. Lo mismo sucede si analizamos por género, un 78% de las mujeres y el 72% de los hombres señalan haber presenciado este tipo de violencia contra mujeres.

Ante la pregunta sobre hacia quién fue ejercida la violencia (Cuadro 2), la primera mención de las personas electas fue hacia ellas/os mismas/os (31,6%), mientras que los cargos designados nombraron esta opción en un 18,8%, y su principal mención corresponde a integrantes de su coalición o partido (40,6%). Esto da cuenta de cómo el espacio donde se ejerce la política es un factor relevante a considerar para las mujeres, ya que en los espacios que se componen por autoridades electas, tales como la Cámara de Diputados y Diputadas o el Senado, tiende a haber más violencia política, según muestran la encuesta y las entrevistas. A este respecto, una de las entrevistadas relata:

*“Yo diría que el mundo de la política nacional es hostil. Hay espacios que me parecen especialmente hostiles. Hay*

*espacios donde se puede ver más. Me pareció especialmente hostil el Senado, donde trabajé, pero todo el Congreso. Era un espacio con mucha violencia, gritan, hablan mal...”*

(Entrevista #4, mujer, menor de 45 años)

*“Yo misma he tenido que soportar a parlamentarios imputándome delitos a partir de debates políticos donde yo no les puedo decir nada [...] entonces tú no puedes levantar la voz, te pueden hacer callar a ti, pero tú no puedes hacer callar al otro, ¿me entiendes? Y esto se expresa en los partidos políticos en la interna, en el parlamento, donde hay un nivel de violencia y de maltrato laboral increíble [...] Por ejemplo, el otro día un senador me hizo callar con un tono subido y me pregunto, si hubiera estado ahí el ministro de [ministerio masculinizado] en vez de yo, ¿no le habría pasado eso?”*

(Entrevista #7, mujer, mayor de 45 años)

Al analizar por edad y género, se destaca que las mujeres mayores de 45 años señalan una mayor exposición a la violencia (45,5%) respecto a las de menor edad (37,8%).

**Cuadro 2. Hacia quién estaba dirigida la violencia (porcentajes)**

	Hasta 45 años		Mayores 45 años	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Usted	14.3	37.8	4.0	45.5
Integrantes de su coalición o partido	23.8	33.3	48.0	33.3
Integrantes de su equipo de trabajo	38.1	22.2	28.0	18.2
Pares de oposición	23.8	4.4	20.0	3.0
Pares de alianza de gobierno	0.0	2.2	0.0	0.0

Fuente: Elaboración propia

En relación con quienes han ejercido esa violencia, la alternativa más nombrada en la muestra son las redes sociales con 31% de las menciones, la oposición política (22,3%), los medios de comunicación (19,4%), los pares de coalición o partido (12,3%) y la sociedad (11,8%). Al desagregar por género los porcentajes para las alternativas mayoritarias son similares entre hombres y mujeres con una importante excepción, la opción pares de coalición o partido, ya que las mujeres lo mencionan en un 16,1% mientras que los hombres en 9,2%.

Los actos violentos contra las mujeres suelen involucrar estereotipos de género, lenguaje o imágenes sexualizadas, y ataques sexuales, además de violencia física (Bardall et al. 2019). En las entrevistas, varias personas compartieron su experiencia de ser subestimadas y deslegitimadas por sus colegas hombres:

*“Yo he tenido que recibir a una cantidad de gente a tener que mostrarles mis capacidades y mis habilidades. Como si me vinieran a tomar examen, cuando ellos me vienen a pedir un favor”*

(Entrevista #16, mujer, menor de 45 años)

*“Hace unas semanas un hombre me “mansplaineó” todo mi trabajo, todo lo que yo hago, que es mi expertiz técnica. Siento que a veces nos hacen dar más explicaciones de que sabemos y conocemos la materia de nuestro trabajo. Pero claro, ahí hay un tema, creo que se nos lleva un poco más al pizarrón que a los hombres...”*

(Entrevista #4, mujer, menor de 45 años)

Otro testimonio subrayó la forma en que los comentarios despectivos hacia las mujeres son comunes en el ámbito político:

*“Y con las mujeres, si una dice lo que piensa o levanta la voz, no es catalogada de la misma forma que si lo dijera un hombre. Detrás de esto hay un sustrato que es como que estás loca, que te desajustaste, que se te arrancó la moto, que eres histérica, o que no controlas impulsos, no que sea una legítima opinión política”*

(Entrevista #7, mujer, mayor de 45 años)

*“Por ejemplo, el tema de que no se reconociera, digamos, necesariamente las opiniones que uno decía o que uno daba la opinión y que después la decía el hombre que estaba al lado y ahí era estupenda idea, pero a uno no le reconocían. El que te mijitearan o te dijeran “esta niñita””*

(Entrevista #15, mujer, mayor de 45 años)

Estos testimonios ilustran cómo la violencia simbólica y el acoso afectan la participación de las mujeres en la política, reforzando las desigualdades de género y dificultando su acceso y permanencia en espacios de toma de decisiones.

### **El rol de los partidos políticos**

Gran parte de los obstáculos que se generan a partir de las tareas de cuidado están relacionados con la organización del trabajo y con culturas organizacionales que no consideran el trabajo no remunerado como parte de la vida de las personas. Coincidentemente con lo que sabemos de la experiencia comparada, los partidos continúan siendo un escollo para la participación de las mujeres. Es por esto que al preguntar sobre la conciliación en la cultura de los partidos surgen diferencias de género notables. El 54,3% de las mujeres considera que no existe una cultura organizacional que facilite la conciliación, mientras que el 83,3% de los hombres piensa lo contrario.

En cuanto a la existencia de mecanismos concretos de conciliación en los partidos políticos, las personas que respondieron la encuesta mencionan, entre otras medidas, la adaptación de horarios de reuniones, el respeto a la paternidad/maternidad, la flexibilidad de horarios para atender necesidades de cuidado, la realización de reuniones telemáticas, la habilitación de espacios de cuidado en reuniones y actividades para facilitar la presencia de quienes ejercen las labores de cuidado, y los permisos por cuidados.

Sin embargo, la percepción de esto varía según el género, ya que el 68,6% de las mujeres cree que no existen mecanismos de conciliación, frente al 50% de los hombres. Es interesante notar que las mujeres mayores de 45 años son quienes mayormente ven una ausencia de facilidades de conciliación desde los partidos (Cuadro 3). Si analizamos por cargo, son las autoridades electas quienes mayoritariamente no ven mecanismos de conciliación (65%) ya que en las designadas las opciones se reparten casi a la mitad, ya que el 51% cree que existen estos mecanismos en los partidos.

**Cuadro 3. Percepción sobre la existencia de mecanismos de conciliación en los partidos (porcentajes)**

	Hasta 45 años		Mayor 45 años	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Si	40.0	62.5	20.0	44.4
No	60.0	37.5	80.0	55.6

Fuente: Elaboración propia

Con respecto a las personas independientes, al ser preguntadas si el no tener una organización política de respaldo dificulta o facilita la compatibilidad de sus labores de cuidado y las funciones de su cargo, el 71% dice que es irrelevante, el 13% considera que dificulta la conciliación, y el 16% opina que la facilita. Por lo tanto, para las personas independientes, la ausencia de una plataforma partidaria no supone un menoscabo a la conciliación de su vida laboral y personal, como sí lo es para aquellos cargos que militan en un partido político, con lógicas internas incompatibles con los cuidados.

En las entrevistas también se aprecia la brecha de género en la percepción sobre los partidos políticos. Los hombres recalcan que sus partidos se han denominado feministas.

En especial, en el caso de militantes partidos tradicionales, un entrevistado señala:

*“Hemos establecido cuotas de género desde [cuando] la discusión en el país no existía, entonces tuvimos cuotas de género [...]. Entonces, siempre en nuestros organismos colegiados estuvieron representados con cuotas para establecer la participación de las mujeres en su momento [...]. Hace poco tiempo el partido también asumió la igualdad de género, y hoy día, el 50% de los cuerpos colegiados es constituido por mujeres y hombres en igualdad de condiciones y en igualdad de número”*

(Entrevista #13, hombre, mayor de 45 años)<sup>30</sup>

30. Este mismo partido cuenta actualmente con el 30% de mujeres en su delegación a la Cámara y 14% de su bancada en el Senado (Serval 2024).

Por su parte, un hombre entrevistado de un partido no tradicional, matiza lo siguiente:

*“Una cosa es el partido formal y otra cosa son las estructuras reales de poder. En las estructuras reales de poder te diría que sí, pero, por ejemplo, diría, todos los grandes liderazgos del medio de nuestro partido son hombres [...] Entonces yo diría que ahí tenemos un problema fuerte de integración de las mujeres en una condición de igualdad [...] En lo formal nosotros somos el partido más avanzado [...] Todo lo otro es peor, o sea, todo lo otro es ya en degradé, digamos, hasta llegar a los coroneles. Que no hay coronelas”*

(Entrevista #1, hombre, menor de 45 años)

Con respecto a las mujeres, señalan que, si bien sus partidos se denominan feministas, tiene reglas formales paritarias, frentes feministas y actividades de capacitación para lideresas,<sup>31</sup> todavía persisten barreras informales que vuelven inefectivas muchas de estas instituciones. En particular, el lugar de la toma de decisiones en el cual las mujeres no están presentes:

*“Sabía que nos costaba más, que nos hacían más máquina dentro de los partidos, que todo se soluciona en los partidos de fútbol. Pero yo también he sido bien de esas prácticas, lo único que no hago es jugar a la pelota. Entonces he tomado como comportamientos de hombre, porque soy como de las mujeres de la antigua generación, vengo de la otra cultura. [El partido] limita, en primer lugar, porque es neutro frente al tema. No tiene una política que mueva proactivamente a las mujeres, por el contrario. Y, en segundo lugar, porque tiene una lógica en la cual las mujeres están siempre sometidas*

31. Por normativa legal, el diez por ciento del total de los aportes públicos entregados a cada partido político debe ser utilizado para fomentar la participación política de las mujeres.

*a más exigencias que los hombres para acreditar que pueden hacer algo realmente. Entonces, tienes que probar como mil veces que vales. Como que nunca es suficiente”*

(Entrevista #7, mujer, mayor de 45 años)

De esto se desprende que hay una necesidad normativa para incentivar que los partidos se tomen en serio la participación y carrera de las mujeres:

*“Los procesos constituyentes fueron un muy buen ejemplo de la corrección para poder tener paridad. Si no hay una obligatoriedad, a los partidos políticos se les olvida. Y es a través de los partidos políticos que se construyen los espacios políticos de participación y de representación. Entonces, si no hay una obligatoriedad para que eso suceda, más allá de, por ejemplo, la retribución o el incentivo económico a través de cómo se paga o cómo se retribuye el voto femenino, que yo creo que eso no es suficiente, tienen que existir regulaciones que estén constantemente recordando algo que no está internalizado”*

(Entrevista #16, mujer, menor de 45 años)

En los partidos también se dan redes sororas, una entrevistada comenta que:

*“Hombres y mujeres trabajamos para las campañas de todos pero para las de mujeres, sobre todo mujeres. Entonces hace algunos años decidí solamente trabajar en campañas de mujeres porque ya había un desequilibrio. El hombre va a tener equipo, en cambio las mujeres estamos más solas, tenemos menos soporte. Yo esto lo viví porque fui candidata y las personas que me ayudaron fueron mujeres”*

(Entrevista #4, mujer, menor de 45 años)

Es interesante también, conocer la visión que tienen las personas independientes sobre los partidos políticos, acerca de los limitantes y/o facilitadores que estos pueden llegar a ser. Al indagar si consideran que sus trayectorias políticas se hubieran visto favorecidas o perjudicadas de haber militado en un partido político, destacan las siguientes respuestas:

*“No. Porque la verdad es que en los cargos que he asumido, como [cargo] la primera vez, como [cargo] de otro lado, fue pese al partido”*

(Entrevista #5, hombre, mayor de 45 años)<sup>32</sup>

*“Habida cuenta de mi calidad de independiente, yo podría decir que en realidad he llegado hasta donde he llegado a punta de mi esfuerzo y mi trabajo. Al ser independiente finalmente nadie, ni un partido, va a defender o a proponer tu nombre. En mi caso particular tampoco ha jugado en contra. Pero en abstracto uno pensaría que podría haber llegado más lejos si es que hubiera tenido ese respaldo”*

(Entrevista #15, mujer, mayor de 45 años)

*“Primero es validarte, tienes que validarte de otras formas. Cada una ha ido definiendo su propio espacio, entonces es muy desafiante. Y en el fondo, ahí lo único que te valida es, primero, este que hacer que supone una perspectiva política que es súper importante. Entonces, en el fondo yo creo que eso es lo que a mí me ha permitido como validarme en este espacio, moverme, tomar decisiones y sobre todo permanecer. [...] Yo creo que igual hay cosas que a los militantes se les hace muy fácil, porque hay una protección y una defensa corporativa siempre, porque además tu interactúas con actores que son políticos también”*

(Entrevista #14, mujer, mayor de 45 años)

*“Bueno, lo pensé. Yo diría que toda mi vida he estado relacionada a los partidos políticos sin ser militante. Y como al ambiente centro-izquierda, son mis redes de amistad, familiares, todo eso. Uno se va moviendo. Nunca milité, entre que militaba, nunca estuve como tan convencida de uno de los partidos, uno se movía entre el socialismo democrático y todo eso. Pero siempre, yo en ese sentido me siento privilegiada, siempre he tenido la opción de elegir y adherir a proyectos políticos, y siempre me han motivado más las causas”*

(Entrevista #6, mujer, mayor de 45 años)

Estos relatos muestran que, en general, la pertenencia a un partido político no es intrínsecamente necesaria para una participación política efectiva. Las personas entrevistadas detallan cómo militar en un partido podría haber sido positivo para amplificar sus redes y tener una plataforma de apoyo. Sin embargo, el hecho de ser independientes también ha jugado a favor, al no tener que enfrentarse a las limitaciones o barreras de una organización.

En síntesis, el análisis de la encuesta y las entrevistas evidencian las barreras significativas que enfrentan las mujeres para acceder y mantenerse en cargos de poder político, principalmente derivadas de la carga desigual de las tareas de cuidado y los estereotipos de género. A pesar de los avances normativos y la voluntad política, las responsabilidades de cuidado continúan afectando de manera desproporcionada a las mujeres, limitando su participación plena en la política. Estas barreras no solo afectan el acceso y la permanencia, sino también la calidad del liderazgo, ya que muchas mujeres deben adaptarse a un modelo masculinizado para ser tomadas en serio. Sin embargo, las redes de mujeres y la sensibilización sobre los obstáculos culturales han permitido visibilizar estas problemáticas y generar conciencia para poder abordarlos de mejor manera.

32. A la hora de ser entrevistado era independiente, pero antes formó parte de un partido político.



# CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

## CONCLUSIONES

En Chile, la situación de las mujeres en política ha tenido avances innegables, pero quedan aún desafíos pendientes. La subrepresentación de las mujeres en la política es un fenómeno que se observa en todas las sociedades, independientemente de las diferencias culturales y contextuales, lo que sugiere que tanto la oferta como la demanda de candidatas están restringidas de manera estructural. Estas barreras constituyen factores culturales relacionados a estereotipos de género, como la asociación de los atributos del liderazgo con características masculinas, que han limitado las oportunidades de las mujeres en la política y el ámbito público.

Asimismo, existen factores socio-culturales como la división sexual del trabajo y de las labores de cuidado que imponen limitación a la participación de las mujeres. Todas estas variables fueron resaltadas en las respuestas de las autoridades encuestadas y entrevistadas, así como también la necesidad de contar con recursos económicos para quienes buscan cargos de representación popular. La conjunción de los estereotipos, la carga de labores de cuidado y la necesidad de recursos económicos explican en gran parte que, pese a que en la encuesta existe una sobre representación de mujeres políticas (44,7%) respecto de la realidad del país, son los varones quienes dominan los cargos electos en la muestra (71,6%).<sup>33</sup>

Los resultados del estudio muestran que una de las variables principales que dificulta la participación plena de las mujeres en el trabajo remunerado y en la política, es la sobrecarga de trabajo de cuidado. Considerando las horas

de trabajo promedio de las que dan cuenta las personas encuestadas y la rigidez de los horarios del trabajo de cuidado, no es extraño que los resultados señalen que estas labores son mayormente compartidas o delegadas. Sin embargo, pese a que la cantidad de horas de trabajo remunerado es similar por género, un grupo importante de mujeres declara ser la responsable principal del cuidado, lo que se traduce en una mayor carga total de trabajo, dejando gran parte del cuidado para los fines de semana, afectando su tiempo de ocio y de participación en actividades partidarias. En los hombres, destacan algunas diferencias generacionales interesantes, ya que en el grupo de 45 años o menos disminuye significativamente quienes delegan a otra persona no remunerada y se incrementa el traspaso a personas remuneradas. Las mujeres entrevistadas al relatar su día a día también remarcan que, aunque algunas comparten tareas con sus parejas, la carga mental continúa siendo de ellas, a pesar de trabajar en altos cargos de gobierno.

La desigual distribución de estas tareas genera una serie de limitaciones estructurales que afectan los proyectos de vida y el tiempo disponible de las mujeres, lo cual agrava las desigualdades de género. Esto tiene un impacto negativo sobre la participación política y laboral de las mujeres, limitando su tiempo y oportunidades para involucrarse en actividades públicas y de liderazgo. También redonda fuertemente en la disponibilidad de tiempo para el autocuidado, donde son las mujeres mayores de 45 años quienes menos tiempo dedican a su propio bienestar. Si a esto se le suma la intensidad del trabajo remunerado y ser las principales responsables de los cuidados, se pueden entender los efectos sobre la salud mental que se derivan de los resultados.

Si bien la desigual distribución de la carga de trabajo total en los hogares es una variable

33. Esta última proporción no es lejana de la realidad en Chile. Los hombres dominan los cargos electos a nivel nacional (64,5% en la Cámara y 74% en Senado), regional (81,3% de los gobiernos regionales y 64,3% en promedio de los Consejos Regionales) y local (83% de las alcaldías y 67% en promedio de los Concejos Municipales).

de peso en la falta de tiempo para el trabajo remunerado y el autocuidado de las mujeres, también es necesaria una institucionalidad partidaria que integre las responsabilidades de cuidado. En este sentido, un gran porcentaje de las mujeres políticas señalan que existe una falta de mecanismos concretos de conciliación en las organizaciones partidarias a las que pertenecen. Esto no es sorprendente ya que una de estas barreras a la participación política de las mujeres son los propios partidos políticos, que suelen mostrarse reticentes a nominar candidatas y a designar mujeres en altos mandos de gobierno.

Los resultados del análisis indican que existe una mayor infraestructura en los lugares de trabajo de quienes se desempeñan en el poder ejecutivo, debido a la regulación existente en este sentido. En el modelo actual, esta legislación contribuye a conciliar en parte las dos esferas de trabajo, pero no prevé los efectos de los cambios generacionales de las próximas décadas, con una tendencia al crecimiento de la población de adultos mayores y el consiguiente cambio de las necesidades de cuidados y las adecuaciones pertinentes. Al respecto, del trabajo de campo se desprende que, algunos partidos políticos han delegado la corresponsabilidad de los cuidados que tienen sus militantes, a través de medidas que pueden implementarse de manera no regulada y las que surgen de la propia organización de militantes, especialmente entre mujeres.

Además, las políticas entrevistadas concuerdan en que los partidos políticos han avanzado mucho en términos formales, en especial los que tienen paridad de género en su normativa o que cuentan con frentes feministas, pero que aún las prácticas y las instituciones informales atentan contra la carrera de las mujeres. Así, la normativa choca contra las normas y prácticas informales de la política que tienen “huellas masculinas”,

restringiendo sus efectos. Entre estas huellas, se destaca el rol que juega en política el capital homosocial, un capital interpersonal generado entre hombres en beneficio de otros hombres (Bjarnegård 2013, 24).

A las barreras anteriormente mencionadas, hay que agregar la violencia política en razón de género, que limita y afecta los derechos políticos de las mujeres por el hecho de serlo. La existencia de violencia política hacia las mujeres es una percepción mayoritaria entre las personas entrevistadas y encuestadas, hombres y mujeres de todas las edades señalan en una gran proporción haber presenciado violencia hacia las mujeres. La prevalencia de esta violencia es relevante ya que no solo impacta en su decisión de ingreso a la política, sino que las afecta durante toda su carrera influyendo en su permanencia y el ejercicio que hacen del poder una vez electas o designadas.

En suma, se han logrado avances importantes en la participación política de las mujeres en los últimos años, pero algunas barreras aún continúan dificultando el acceso, la permanencia y el pleno ejercicio de poder de las mujeres en política. En el marco de la discusión del nuevo sistema de cuidados, es fundamental volver a poner en el debate las limitaciones que ejerce la división sexual del trabajo a la participación política de las mujeres. A pesar de algunos avances, los resultados muestran que, a menos que exista una voluntad explícita de implementar políticas que redistribuyan las responsabilidades de cuidado y que desmonten las barreras estructurales, la posibilidad de que las mujeres alcancen una participación equitativa en la política es aún lejana. Los obstáculos a los que se enfrentan actúan de maneras múltiples y solapadas, sobre la entrada de las mujeres a cargos electivos o de designación, sobre su capacidad de permanencia y sobre su ejercicio del poder.

## RECOMENDACIONES

A continuación, se propone una serie de recomendaciones tendientes a superar los obstáculos identificados en este estudio para la participación política plena de las mujeres y el avance hacia una sociedad del cuidado. Éstas se basan en el marco internacional anteriormente expuesto y, especialmente, en la Recomendación General N°40 de la CEDAW, recientemente publicada, sobre la representación igualitaria e inclusiva de las mujeres en los sistemas de toma de decisiones.

### Recomendaciones tendientes a fortalecer la participación y representación política de las mujeres y erradicar la violencia política

#### ◆ Establecer el principio de paridad en todos los espacios de toma de decisiones, incluidos procesos electorales e instituciones estatales y partidarias.

La paridad en la toma de decisiones es esencial para asegurar que las mujeres puedan ejercer sus derechos humanos y, junto con ello, beneficia a la comunidad en su conjunto. Para avanzar de manera decidida hacia una democracia paritaria es necesario cautelar el acceso al poder mediante medidas de acción afirmativa tendientes a la paridad de género en todos los espacios de toma de decisiones, en todos los niveles (local, regional y nacional) y en todos los poderes del Estado, sean cargos electos popularmente, designados o competitivos. La paridad no debe limitarse únicamente a medidas temporales, como las cuotas, sino que debe transformarse en un principio legal y una característica de buen gobierno. Para ello, se requiere evaluar la situación *de iure* y *de facto* de las mujeres e implementar políticas para lograr la igualdad

sustantiva, fundamentadas en garantías constitucionales y legislativas y respaldadas por planes de acción.

Es importante resaltar que Chile dispone actualmente de una ley de cuotas (Ley 18.700) que establece un mínimo de 40% de mujeres en las candidaturas a nivel nacional, limitada únicamente a la elección de la Cámara de Diputadas y Diputados y el Senado, y que solo estará en vigor hasta 2029.<sup>34</sup> Esto supone una oportunidad para legislar sobre este asunto y presentar una nueva norma de paridad de acuerdo a los estándares internacionales actuales, que permita alcanzar a las mujeres una plena participación política y avanzar hacia la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres.

La orgánica interna de los partidos políticos también debe incluir criterio de paridad en todas las instancias orgánicas y que se incluya tanto en la nominación como en la selección de candidaturas. En los procesos electorales internos ésta debe considerar tanto la paridad de entrada como de salida. Esta recomendación coincide con la demanda de las entrevistadas que reconocen la importancia de establecer mecanismos tendientes a una representación y participación equilibrada de las mujeres.

---

34. El Inciso quinto artículo 3°bis, Ley 18.700 sobre votaciones populares y escrutinios determina: "De la totalidad de declaraciones de candidaturas a diputado o senador declaradas por los partidos políticos, hayan o no pactado, ni los candidatos hombres ni las candidatas mujeres podrán superar el sesenta por ciento del total respectivo. Este porcentaje será obligatorio y se calculará con independencia de la forma de nominación de las candidaturas. La infracción de lo señalado precedentemente acarreará el rechazo de todas las candidaturas declaradas a diputados o a senadores, según corresponda, del partido que no haya cumplido con este requisito".

Además, es necesario sensibilizar con un discurso positivo sobre la necesidad de la paridad en todos los espacios de toma de decisiones, con foco tanto en hombres como en mujeres y en todos los actores relevantes, tales como, autoridades, partidos políticos, sector público, medios de comunicación, educadoras/es, servicio electoral, poder judicial y el sector privado. Junto con ello, es preciso monitorear el estado de la paridad, recopilando datos desagregados por género y con enfoque interseccional y que sean de público acceso.

◆ **Establecer reglas de paridad al interior de los órganos colegiados para asegurar que las mesas directivas y comisiones se conformen con igualdad de género, así como en el gabinete ministerial.**

Las mujeres cuando llegan al poder, tanto en órganos colegiados como en espacios ejecutivos de confianza presidencial, se encuentran con que estas instituciones no son sensibles al género y funcionan con prácticas históricas que reproducen el capital homosocial. Transversalizar la presencia de las mujeres no solo en los plenos, sino también en todas las comisiones y las presidencias es relevante para apuntalar que el acceso al poder se vea reflejado también en la capacidad de ejercerlo. De igual manera, es importante designar mujeres en los altos cargos con poder de decisión, evitando el simbolismo vacío para garantizar que las mujeres tengan poder pleno e igualitario en estos roles.

◆ **Fortalecer modelos de capacitación de hombres políticos para sensibilizarlos a la problemática de género.**

La capacitación de mujeres con el fondo reservado del financiamiento público

en Chile ha mostrado ser útil, pero no es suficiente como se recoge de los testimonios de muchas de las personas entrevistadas. Además de contar con políticas capacitadas, se necesita que sus pares hombres conozcan e internalicen la problemática. Para ello, es importante avanzar en la capacitación de las élites masculinas para que reflexionen y pongan en cuestionamiento el capital homosocial.

Es esencial impulsar un cambio en la cultura interna de los partidos, desarraigando prácticas y lógicas patriarcales de poder, toma de decisiones y ejercicio de la política. En este sentido, la formación que los partidos entregan a sus militantes debería incluir elementos como nuevas masculinidades y paternidad positiva, con el objetivo de eliminar estereotipos de género, promover la corresponsabilidad en los cuidados e instaurar una nueva cultura política paritaria.

◆ **Impulsar una mayor incorporación de mujeres en espacios de toma decisión, incidencia y negociación en las estructuras partidarias.**

La incorporación de más mujeres en política e instancias de toma de decisión implica que los partidos políticos se comprometan a promover, formar y acompañar a mujeres militantes a asumir roles con gran impacto en las decisiones políticas y en la estructura partidaria, tales como: expertas y negociadoras electorales y posicionamiento en liderazgos estratégicos en la orgánica partidaria. Para ello, se deben revisar los sistemas de promoción y gestión de las carreras políticas de manera estructural, incluyendo el principio de paridad y la rotación de género en los roles de liderazgo. Asimismo, es importante erradicar los estereotipos de género a la hora

de repartir roles a la interna de los partidos. Además de que los partidos políticos cumplan con la paridad en los órganos de toma de decisiones, es recomendable fortalecer la participación de las mujeres en su organización interna, a través de la creación o consolidación de las vicepresidencias o secretarías de la mujer o los frentes feministas. Además, se debe fortalecer su rol estratégico en la implementación del aporte fiscal que reciben los partidos políticos asociados al fomento de la participación política de la mujer, como también fortalecer el acompañamiento por parte de las instituciones del Estado (electoral y otras) durante la implementación de este financiamiento, para que la inversión desarrollada incorpore la perspectiva de género.

#### ◆ **Promover financiamiento electoral equitativo a candidatas mujeres.**

Uno de los desafíos más grandes que enfrentan las mujeres militantes e independientes es la falta de acceso a recursos financieros para enfrentar una elección. Avanzar en mecanismos para que las candidatas compitan en igualdad de condiciones en relación con sus pares hombres es imprescindible para promover la participación de las mujeres en espacios de toma de decisión. Para ello es imprescindible fortalecer el acceso a crédito a candidatas y, a nivel partidario, establecer criterios equitativos de aporte económico entre hombres y mujeres.

Asimismo, es crucial asegurar recursos financieros adecuados y apoyo logístico y de gestión para las mujeres durante las campañas electorales. En esta misma línea, es importante contar con estadísticas de financiamiento político desagregadas por género. Todas estas medidas favorecería

una participación electoral efectiva para las candidatas.

#### ◆ **Impulsar reformas y mecanismos para prevenir, sancionar y atender la violencia política contra las mujeres.**

Es necesario fomentar esfuerzos sostenidos desde un enfoque interseccional para proteger los derechos humanos de las mujeres que participan en la vida política, condenando la violencia política contra ellas, en sintonía con la Ley Modelo Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en la Vida Política de 2017 de OEA y MESECVI, y el Protocolo Modelo para Partidos Políticos para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en la Vida Política (2019).

En primer lugar, se deben establecer o actualizar códigos de conducta o reglamentos de ética, con una perspectiva interseccional, en el Congreso, el Gobierno, los consejos regionales y los concejos municipales, así como en los partidos políticos (tribunales y/o comités de ética), para eliminar todas las formas de violencia de género contra las mujeres y los discursos de odio por motivos de género, incluyendo una mirada interseccional. Además, se deben incorporar mecanismos independientes de denuncia y asesoramiento confidencial, y proporcionar la formación correspondiente a todos los funcionarios y miembros de estas instituciones.

En este sentido, es esencial contar con servicios de apoyo y reparación para las víctimas, incluyendo asesoramiento legal y acompañamiento psicológico, con tal de velar por el bienestar integral de las víctimas, priorizando su salud mental. Asimismo, se debe prevenir, investigar, procesar judicialmente y sancionar todas las formas de violencia de género contra las mujeres, la intimidación y

los discursos de odio en la toma de decisiones y contra candidatas, y combatir la cultura del silencio y la impunidad. Esto incluye la violencia relacionada con los procesos electores y la violencia digital.

Las personas entrevistadas señalan haber sido víctimas o presenciado violencia política en razón de género y reconocen que es imprescindible erradicar estas prácticas para asegurar la permanencia de las mujeres en la política. En este sentido, es importante sensibilizar a hombres y mujeres y promover una transformación cultural para prevenir y erradicar la violencia política en todas sus formas. Esto incluye también a los medios de comunicación, ya que es importante visibilizar la temática y erradicar los estereotipos de género.

### **Recomendaciones para promover una cultura y el desarrollo de servicios y mecanismos de cuidado en los espacios políticos**

#### **◆ Garantizar tanto en los espacios laborales como en los partidos políticos la normativa sensible al género con el fin de facilitar la conciliación de las personas que cuidan.**

Las políticas de conciliación son necesarias para adecuar las necesidades de las personas cuidadoras, en su mayoría mujeres, a la participación política. Las mujeres políticas también necesitan adecuaciones para que puedan realizar sus tareas con la misma disponibilidad que sus pares hombres. Para ello, se debe impulsar la corresponsabilidad social entre el Estado, el mercado, las familias y la comunidad; así como la corresponsabilidad de género entre hombres y mujeres, a través de la implementación de un sistema integral de cuidados.

Asimismo, es crucial impulsar la adopción de marcos normativos, legislación y políticas públicas orientadas a garantizar el derecho al cuidado con corresponsabilidad social. Así, se recomienda considerar las responsabilidades de cuidados de los miembros del Congreso, Gobierno, gobiernos regionales, municipalidades, y todo su personal, incluyendo horarios de trabajo que faciliten el cuidado, servicios de cuidado infantil cerca de las oficinas, así como posibilidad de voto delegado y a distancia. Es esencial que todas las medidas orientadas a reducir y redistribuir el trabajo de cuidados estén destinadas tanto a hombres como mujeres, a fin de no perpetuar roles de género.

#### **◆ Reforzar los mecanismos en los partidos políticos para conciliar la participación en las actividades del partido con las responsabilidades de cuidados.**

Es importante dirigir los esfuerzos a alinear los espacios políticos con los marcos normativos nacionales e internacionales de cuidado, promoviendo legislación y políticas públicas que integren los cuidados en los espacios partidarios para que las mujeres puedan participar activamente de ellos. Al mismo tiempo, los partidos que aún no lo hagan pueden instaurar iniciativas tales como la adecuación de horarios que facilite la participación de personas con responsabilidades de cuidados y la provisión de servicios de cuidado en los eventos y reuniones importantes, así como durante las campañas políticas.

Es esencial asegurar que estos mecanismos se ofrecen de igual manera a hombres y mujeres, para contribuir a transformar la desigual distribución de las tareas de cuidado. Asimismo, es importante que los partidos políticos conversen con sus militantes para conocer sus necesidades de cuidados y

adaptar así las medidas que implementen a su realidad. El Servel ha autorizado desde 2021 que los desembolsos efectuados por candidatos/as para el cuidado de niños, niñas, adolescentes y adultos mayores a su cargo mientras realizan labores de campaña puedan ser rendidos como gastos de campaña.

◆ **Incentivar y concientizar sobre corresponsabilidad social en las nuevas generaciones de los partidos.**

En línea con las recomendaciones internacionales, se propone la implementación de acciones de sensibilización sobre el derecho al cuidado y la corresponsabilidad social y de género para las nuevas generaciones (ONU 2021). Esto, además de enfrentar las necesidades de cuidados en los espacios políticos, contribuye a la sensibilización de actores clave en la toma de decisiones sobre sistemas de cuidado. Promover un cambio cultural hacia una nueva organización social de los cuidados es tan importante como implementar medidas o generar cambios normativos.

◆ **Promover espacios y tiempo de autocuidado.**

Además de ofrecer medidas y políticas para el cuidado de otras personas, es necesario impulsar el autocuidado y ofrecer herramientas prácticas para incorporarlo a las rutinas diarias. Esto es importante para cuidar la salud mental y poder desarrollar de manera tranquila y efectiva el trabajo político. Algunos ejemplos incluyen: instancias de socialización sobre la importancia del autocuidado, programas de bienestar y salud, promoción de instancias para el autocuidado o derecho a la desconexión y respeto de horas de descanso, entre otros.

◆ **Promover la formación de redes de mujeres políticas para la generación de propuestas colectivas que recojan sus trayectorias y experiencias.**

La búsqueda de soluciones colectivas para afrontar los obstáculos a la participación, como la división sexual del trabajo y las responsabilidades de cuidado puede ser un mecanismo para avanzar hacia la paridad y la sociedad del cuidado. Los programas de mentorías intergeneracionales en los que se comparten experiencias y conocimientos resultan muy útiles para las mujeres que actualmente participan en política y se ven enfrentadas a nuevos desafíos. Combinar la información de diagnóstico, los datos y el análisis, con la experiencia y reflexión de quienes se desenvuelven en estos espacios, puede generar alianzas interpartidarias en la búsqueda de soluciones en materia de cuidado.

Las mujeres entrevistadas relevan el impacto positivo de las redes de mujeres, en especial de las mujeres con más experiencia. Es en estos espacios donde se comparten experiencias y consejos sobre cómo gestionar la carga laboral, familiar y política, y el autocuidado. Estas redes ayudan a crear un entorno de apoyo mutuo y bienestar.

◆ **Implicar a los hombres en la generación de soluciones para alcanzar una mayor conciliación entre vida laboral, personal y familiar.**

En la búsqueda de un modelo de corresponsabilidad social del cuidado es fundamental involucrar a los varones de los partidos en las discusiones, y evitar que se convierta en una temática que quede relegada a instancias de trabajo solo de mujeres. Asimismo, es importante que los partidos promuevan que los hombres también

hagan uso de las medidas y mecanismos de conciliación existentes, y que no sean solo las mujeres quienes las usan. De esta manera, se evita reproducir roles de género y se promueve tanto la corresponsabilidad social como entre hombres y mujeres.

◆ **Generar y/o recolectar datos e información desagregada dirigida a conocer la situación de las mujeres en los espacios políticos.**

Un elemento importante para la política pública y los avances en los servicios y/o sistema de cuidados es el levantamiento de información de diagnóstico o seguimiento. La generación de datos e índices que den cuenta de las necesidades y usos del sistema permite un constante mejoramiento y adecuación a los requerimientos de quienes los usan.

◆ **Monitorear y publicar informes periódicos de avances o retrocesos en acciones y políticas que promuevan la compatibilización de la participación política y las responsabilidades de cuidado en los partidos políticos y en las instituciones de gobierno.**

Se recomienda desarrollar instrumentos de monitoreo que sean participativos, con indicadores claros, junto con organizaciones de la sociedad civil, para realizar el seguimiento de servicios específicos en su implementación y funcionamiento, involucrando a las personas y sus familias.

◆ **Promover la educación en cuidado, autocuidado y formación en trabajo no remunerado en las escuelas.**

En el largo plazo, es fundamental la promoción de la corresponsabilidad en las nuevas generaciones políticas, con miras a un cambio cultural y la construcción de una sociedad del

cuidado. Apuntar a sensibilizar en todos los ámbitos del cuidado, e impulsar la educación en materias actividades domésticas y de cuidado, tales como socializar las tareas que requiere el cuidado de personas menores y las labores requeridas para el cuidado de personas mayores, así como formación en habilidades domésticas básicas.



# REFERENCIAS

## REFERENCIAS

- Acosta, Georgina Cárdenas & Luz María Galindo Vilchis (2020). “Los tiempos de la política vs los tiempos de cuidados.” 4to Congreso Nacional de Investigación Interdisciplinaria. Ciudad de México, Octubre 2020.
- Aguirre, Rosario (2005). Trabajo no remunerado y uso del tiempo. Fundamentos conceptuales y avances empíricos. La encuesta Montevideo 2003. En: El tiempo, los tiempos, una vara de desigualdad, *Mujer y desarrollo* 65, Santiago de Chile.
- Albaine, Laura (2015). “Obstáculos y desafíos de la paridad de género. Violencia política, sistema electoral e interculturalidad”. *Íconos. Revista de Ciencias Sociales*, 52: 145-62.
- Arce-Riffo, Javiera (2021). “El magro resultado de la ley de cuota de género: la democracia chilena sigue incompleta”. CIPER Chile. 20 de agosto de 2021. <https://www.ciperchile.cl/2021/08/20/el-magro-resultado-de-la-ley-de-cuota-de-genero-la-democracia-chilena-sigue-incompleta/>
- Arriagada, Irma (ed.) (2007). “Familias y políticas públicas en América Latina: una historia de desencuentros”, CEPAL, Santiago de Chile. [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/2504/S0700488\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/2504/S0700488_es.pdf)
- Arroyo Menéndez, Millán y Finkel, Lucila (2019). Encuestas por Internet y nuevos procedimientos muestrales. *Panorama Social*, N° 30.
- Bardall, Gabrielle, Elin Bjarnegård & Jennifer Piscopo (2020). “How Is Political Violence Gendered? Disentangling Motives, Forms, and Impacts”. *Political Studies* 68. doi:10.1177/0032321719881812
- Bjarnegård, Elin (2013). *Gender, Informal Institutions and Political Recruitment. Explaining Male Dominance in Parliamentary Representation*
- Caminotti, Mariana, y Flavia Freidenberg (2016). “Federalismo electoral, fortaleza de las cuotas de género y representación política de las mujeres en los ámbitos subnacionales en Argentina y México”. *Revista mexicana de ciencias políticas y sociales* 61: 121-44. [https://doi.org/10.1016/s01-1918\(16\)30042-3](https://doi.org/10.1016/s01-1918(16)30042-3).
- Carrasco, Cristina (1992). El trabajo de las mujeres: producción y reproducción (algunas notas para su reconceptualización). *Cuadernos de economía: Spanish Journal of Economics and Finance*. Vol. 20, N°. 57-58.
- Carrasco, Cristina (2005). Tiempo de trabajo, tiempo de vida. Las desigualdades de género en el uso del tiempo. En: El tiempo, los tiempos, una vara de desigualdad, *Mujer y desarrollo* 65, Santiago de Chile.
- Carrasco, Cristina (2011). La economía del cuidado: Planteamiento actual y desafíos pendientes. *Revista de Economía Crítica*, n°11.
- Carrasco, Cristina, Borderías, Cristina, Torns, Teresa (2011). El trabajo de cuidados: Antecedentes históricos y debates actuales. En: El trabajo de cuidados: historia, teoría y políticas/ coord. por C. Carrasco, C. Borderías, T. Torns, M. Bofill, Los Libros de la Cararata, p. 11-93.
- CEPAL (2010). “Consenso de Brasilia”, IX Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, Brasil, 13 al 16 de julio 2010. [https://www.cepal.org/notas/66/documentos/ConsensoBrasilia\\_ESP.pdf](https://www.cepal.org/notas/66/documentos/ConsensoBrasilia_ESP.pdf)
- CEPAL (2007). “Consenso de Quito”, X Conferencia Regional sobre la mujer de América Latina y el Caribe, Ecuador, 2007. <https://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/consensodequito.pdf>
- CEPAL (2016). “Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el Marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030”, 2016. <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/41011>

- Chopra, Deepta, Alexandra Kelbert & Padmini Iyer (2013). "A Feminist Political Economy Analysis of Public Policies Related to Care: A Thematic Review," IDS Evidence Report 9 Brighton: IDS.
- CEPAL (2016). *Autonomía de las mujeres e igualdad en la agenda de desarrollo sostenible*.
- CEPAL (2023). *Compromiso de Buenos Aires (LC/CRM.15/6/Rev.1)*, Santiago.
- Dahlerup, Drude & Lenita Freidenvall (2005). "Quotas as a 'fast track' to equal representation for women." *International Feminist Journal of Politics* 7: 26 - 48.
- Eckstein, Harry (1975). Case studies and theory in political science. In Greenstein, F., and N. Polsby, eds. *Handbook of political science*, vol. 7. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Escobar-Lemmon, Maria, & Michelle Taylor-Robinson (2005). "Women ministers in Latin American government: When, where, and why?." *American Journal of Political Science*, 49, 829–844.
- Escobar-Lemmon, Maria, & Michelle Taylor-Robinson (2009). "Getting to the top: Career paths of women in Latin-American cabinets". *Political Research Quarterly*, 62, 685-699.
- Espino, Alma (2012). *Perspectivas teóricas sobre género, trabajo y situación del mercado laboral latinoamericano*. V. Esquivel (ed.) *La economía feminista desde América Latina. Una hoja de ruta sobre los debates actuales en la región*, ONU Mujeres.
- Fernández, María Beatriz; Hojman, Anadrés; Inostroza, Alejandra; Miranda, Paula; Narea, Marigen; Reyes, Javiera; Salinas, Carolina (2023). *Sistema Nacional de Cuidados en Chile: consideraciones y propuestas*. TEMAS DE LA AGENDA PÚBLICA, 18, No 167. Centro de Políticas Públicas UC.
- Floro, María Sagrario (1995). *Women's well-being, poverty, and work intensity*. *Feminist Economics*, Taylor & Francis Journals, vol. 1(3), p. 1-25.
- Fox, Richard L., & Jennifer L. Lawless (2010). "If Only They'd Ask: Gender, Recruitment, and Political Ambition". *The Journal of Politics* 72 (2): 310–26.
- Freidenberg, Flavia, & Gabriela Del Valle Pérez (2017). *Cuando hacer política te cuesta la vida. Estrategias contra la violencia política hacia las mujeres en América Latina*. México.
- Freidenberg, Flavia, & Gilas, Karolina (2023). "Leyes Contra la Violencia Política! Actores Críticos, Armonización Legislativa Multinivel y Derechos Políticos-Electorales de las Mujeres en México". *DADOS* 66: e20200349.
- Galea, Natalie, & Barbara Gaweda (2018). "(DE)Constructing the Masculine Blueprint: The Institutional and Discursive Consequences of Male Political Dominance". *Politics & Gender* 14 (2): 276–82. <https://doi.org/10.1017/s1743923x18000168>.
- Gartenlaub, Andrea (2022). "El gabinete paritario de Gabriel Boric y el camino hacia la igualdad en Chile". Blog de la London School of Economics, 11 de marzo de 2022. <https://blogs.lse.ac.uk/latamcaribbean/2022/03/11/gabriel-boric-gabinete-paritario-igualdad-chile/>
- Gúezmes García, Ana y Vaeza, María Noel (2023). *Avances en materia de normativa del cuidado en América Latina y el Caribe: hacia una sociedad del cuidado con igualdad de género*. Documentos de Proyectos. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)/Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres).
- Instituto Nacional de Estadísticas (INE) (2017). *Estimaciones y proyecciones 2002-2023 base 2017*. <https://www.ine.gob.cl/estadisticas/sociales/demografia-y-vitales/proyecciones-de-poblacion>
- Iversen, Tor & Frances Mccall Rosenbluth (2008). "Work and Power: The Connection Between Female Labor Force Participation and Female Political Representation." *Annual Review of Political Science* 11: 479-495.

- Jones, Stephanie, Nickie Charles & Charlotte Aull Davies (2009). "Transforming Masculinist Political Cultures? Doing Politics in New Political Institutions." *Sociological Research Online* 14: 1 - 13.
- Krook, Mona L., & Diana O'Brien (2012). "All the president's men? The appointment of female cabinet ministers worldwide". *The Journal of Politics*, 74: 840-855.
- Krook, Mona Lena (2020). "Violence Against Women in Politics", en Marian Sawer, Fiona Jenkins & Karen Downing (eds.), *How Gender Can Transform the Social Sciences*. Nueva York: Springer.
- Krook, Mona Lena (2009). "Why Are Fewer Women than Men Elected? Gender and the Dynamics of Candidate Selection." *Political Studies Review* 8: 155 - 168.
- Ladam, Christina, Jeffrey J. Harden & Jason Windett (2018). "Prominent Role Models: High-Profile Female Politicians and the Emergence of Women as Candidates for Public Office." *American Journal of Political Science* 62: 369-381.
- Lovenduski, Joni (2020). "The political representation of women: a feminist institutionalist perspective." En *Research Handbook on Political Representation*, editado por Maurizio Cotta & Federico Russo. Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing.
- Lutz, Georg (2010). "First Come, First Served: The Effect of Ballot Position on Electoral Success in Open Ballot Pr Elections". *Representation (McDougall Trust)* 46: 167-81. <https://doi.org/10.1080/00344893.2010.485808>.
- Medialdea, Bibiana (2016). Discriminación laboral y trabajo de cuidados: el derecho de las mujeres jóvenes a no elegir. *Atlánticas. Revista Internacional de Estudios Feministas* 2016, 1: 90-107.
- Mezey, Susan Gluck (1978). "Does Sex Make a Difference? A Case Study of Women in Politics." *Political Research Quarterly* 31: 492 - 501.
- Ministerio de Desarrollo Social y Familia (MDSyF) (2024). Pobreza multidimensional en niñas, niños y adolescentes. Encuesta Casen 2006-2022. Serie de Resultados Casen. [https://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/storage/docs/casen/2022/Resultados\\_Ninos\\_Ninas\\_y\\_Adolescentes\\_Casen\\_2022.pdf](https://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/storage/docs/casen/2022/Resultados_Ninos_Ninas_y_Adolescentes_Casen_2022.pdf)
- Ministerio de Desarrollo Social y Familia (MDSyF) (2021). Principales resultados de la Primera Medición del Bienestar Social en Chile. <https://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/encuesta-bienestar-social>
- Ministerio de Desarrollo Social y Familia (MDSyF) (2022a). Informe de desarrollo social 2022. <https://www.desarrollosocialyfamilia.gob.cl/storage/docs/ids/Informe-desarrollo-social-2022.pdf>
- • Ministerio de Desarrollo Social y Familia (MDSyF) (2022b). Informe sobre la situación de bienestar de las mujeres: Conciliación entre la vida personal y el trabajo remunerado y no remunerado. [https://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/storage/docs/bienestar-social/220729\\_Boletin\\_Bienestar\\_mujeres.pdf](https://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/storage/docs/bienestar-social/220729_Boletin_Bienestar_mujeres.pdf)
- Ministerio de Desarrollo Social y Familia (MDSyF) (2022c). Informe sobre el bienestar de las personas mayores: Vínculos sociales y bienestar de las personas mayores durante la Pandemia. [https://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/storage/docs/bienestar-social/221021\\_Vinculos\\_sociales\\_EBS\\_PM.pdf](https://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/storage/docs/bienestar-social/221021_Vinculos_sociales_EBS_PM.pdf)
- Ministerio de Desarrollo Social y Familia (MDSyF) (2023a). Encuesta Nacional de Discapacidad y Dependencia 2022 (ENDIDE) Presentación de resultados: Personas dependientes y necesidades de cuidado. [https://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/storage/docs/endide/20230530\\_Resultados\\_Personas\\_Dependientes\\_Necesidades\\_Cuidado.pdf](https://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/storage/docs/endide/20230530_Resultados_Personas_Dependientes_Necesidades_Cuidado.pdf)

- Ministerio de Desarrollo Social y Familia (MDSyF) (2023b). Encuesta Nacional de Discapacidad y Dependencia 2022 (ENDIDE) Presentación de resultados: Prevalencia de discapacidad y dependencia en personas adultas y personas mayores. [https://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/storage/docs/endide/230128\\_Resultados\\_ENDIDE\\_2022\(Poblacion-adulta\).pdf](https://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/storage/docs/endide/230128_Resultados_ENDIDE_2022(Poblacion-adulta).pdf)
- Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, ONU Mujeres, Entel (2020). ENERICOV-2020: Encuesta de Evaluación Rápida sobre el Impacto del COVID-19 en Chile
- Moore, Karin y Saavedra, Ignacia 2024. Informe Proyecto de Ley Sala Cuna Universal: El estado de la discusión. Centro Latinoamericano de Políticas Económicas y Sociales (CLAPES UC).
- Murray, Rainbow (2014). "Quotas for Men: Reframing Gender Quotas as a Means of Improving Representation for All." *American Political Science Review* 108, no. 3: 520–32. <https://doi.org/10.1017/S0003055414000239>.
- Naranjo Bautista, Sandra, Mariana Chudnovsky, Luciano Strazza, Edgardo Mosqueira & Carmen Castañeda (2022). "Mujeres líderes en el sector público de América Latina y el Caribe: brechas y oportunidades". Informe del Banco Interamericano de Desarrollo. <https://publications.iadb.org/es/mujeres-lideres-en-el-sector-publico-de-america-latina-y-el-caribe-brechas-y-oportunidades>
- ONU Mujeres (2024). Hechos y cifras: Liderazgo y participación política de las mujeres <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/leadership-and-political-participation/facts-and-figures>
- ONU Mujeres y CEPAL (2021). *Hacia la construcción de sistemas integrales de cuidados en América Latina y el Caribe. Elementos para su implementación.*
- Organización de Estados Americanos (OEA) (1988). Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales: "Protocolo de San Salvador"
- Organización de Estados Americanos (OEA) (1994). Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer. <https://www.oas.org/es/mesecvi/convencion.asp>
- Organización de Estados Americanos (OEA) (2015). Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores. [https://www.oas.org/es/sla/ddi/docs/tratados\\_multilaterales\\_interamericanos\\_a-70\\_derechos\\_humanos\\_personas\\_mayores.pdf](https://www.oas.org/es/sla/ddi/docs/tratados_multilaterales_interamericanos_a-70_derechos_humanos_personas_mayores.pdf)
- Organización de las Naciones Unidas (ONU) (1948). Declaración de derechos humanos. <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- Organización de las Naciones Unidas (ONU) (1979). Asamblea General, Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, 18 Diciembre 1979. <https://www.refworld.org/es/leg/instcons/agonu/1979/es/128505>
- Organización de las Naciones Unidas (ONU) (1989). Convención sobre los Derechos del niño. <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-rights-child>
- Organización de las Naciones Unidas (ONU) (2024a). Transformar los sistemas de cuidados en el contexto de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y de *Nuestra Agenda Común*. Documento de política del sistema de las Naciones Unidas.
- Organización de las Naciones Unidas (ONU) (2024b). Consejo Económico y Social (ECOSOC). Seguimiento de la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social y del vigésimo cuarto período extraordinario de sesiones de la Asamblea General, febrero.

- Organización de las Naciones Unidas (ONU) (2024c). Pact for the Future, Global Digital Compact, and Declaration on Future Generations, September.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2009). Notas OIT: Trabajo y Familia, N°1. Trabajo y responsabilidades familiares: nuevos enfoques. <https://www.ilo.org/es/publications/trabajo-y-responsabilidades-familiares-nuevos-enfoques>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2009b). Notas OIT: Trabajo y Familia N° 4. Protección de la maternidad en el ámbito laboral, sobre Convenio 183. <https://www.ilo.org/es/media/333596/download>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2012). Convenio 189 Trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos. <https://www.ilo.org/es/media/353781/download>
- Paxton, Pamela, Sheri Kunovich & Melanie M. Hughes (2007). "Gender in Politics." *Review of Sociology* 33: 263-284.
- Pérez Orozco, Amaia (2006). Amenaza tormenta: la crisis de los cuidados y la reorganización del sistema económico. *Revista De Economía Crítica*, 1(5), p. 8–37.
- Picchio, Antonella (2001). Un enfoque macroeconómico "ampliado" de las condiciones de vida. En: *Tiempos, trabajos y género*, Cristina Carrasco (ed.). Publicacions Universitat de Barcelona.
- Piscopo, Jennifer & Julieta Suárez-Cao (2024). "New institutions, new actors, new rules: gender parity and feminist constitution writing in Chile". *European Journal of Politics and Gender* 1–21. <https://doi.org/10.1332/25151088y2023d000000015>.
- Piscopo, Jennifer (2017). "Los riesgos de `sobre-legislar´: Repensando las respuestas institucionales a la violencia contra las mujeres que hacen política en América Latina", en Flavia Freidenberg y Gabriela del Valle Pérez (eds.), *Cuando hacer política te cuesta la vida. Estrategias contra la violencia política hacia las mujeres en América Latina*. Ciudad de México: IIJ-UNAM,TECDMX.
- Reeves, Aaron, Chris D. Brown & Johanna Hanefeld (2022). "Female political representation and the gender health gap: a cross-national analysis of 49 European countries." *The European Journal of Public Health* 32: 684 - 689.
- Reyes-Housholder, Catherine, Julieta Suárez-Cao, y Javiera Arce-Riffo (2024). "The Puzzle of Chile's Resilient Support for Gender Parity". PS: *Political Science & Politics* 57: 263–66.
- Rocco, Leonardo y Oliari, Natalia (2007). La encuesta mediante internet como alternativa metodológica. VII Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.
- Rodríguez Enríquez, Corina (2015). Economía feminista y economía del cuidado. Aportes conceptuales para el estudio de la desigualdad. *Nueva Sociedad* No 256.
- Sarasúa, Carmen y Gálvez Muñoz, Lina (2003). Mujeres y hombres en los mercados de trabajo. ¿Privilegios o eficiencia? En: *¿Privilegios o eficiencia?: Mujeres y hombres en los mercados de trabajo*, Lina Gálvez Muñoz, Carmen Sarasúa (coord.) ISBN 84-7908-758-7, págs. 9-35.
- Schwindt-Bayer, Leslie & William Mishler (2005). An Integrated Model of Women's Representation. *The Journal of Politics* 67: 407-428.
- Scott, Joan. "El género: Una categoría útil para el análisis", Op. Cit. *Revista del Centro de Investigaciones Históricas*, n.º 14 (2002):9-45.
- Sepúlveda, Monserrat & Alejandra Zuleta (2022). "Asignación desigual de mujeres al gabinete en Chile, 1990-2020." *Estudios Avanzados* 36: 30-51.
- Silbermann, Rachel A. (2015). "Gender Roles, Work-Life Balance, and Running for Office." *Quarterly Journal of Political Science* 10: 123-153.

- Stalsburg, Brittany L. (2010). "Voting For Mom: The Political Consequences of Being a Parent for Male and Female Candidates." *Politics & Gender* 6: 373 - 404.
- Suárez-Cao, Julieta & Federica Sánchez-Staniak (2021). "Métodos mixtos: diseñando investigaciones que combinan enfoques cualitativos y cuantitativos". En *Metodología de la investigación social: caja de herramientas*, editado por Mariana Caminotti & Hernán Toppi . Buenos Aires: Editorial Universidad de Buenos Aires (EUDEBA).
- Suárez-Cao, Julieta (2023). "Blessing in Disguise? How the Gendered Division of Labor in Political Science Helped Achieved Gender Parity in the Chilean Constitutional Assembly". *Politics & Gender* 19: 302-7.
- Suárez-Cao, Julieta (2017). "La representación de mujeres y las cuotas legislativas en América Latina: lecciones comparadas en vísperas de su primera aplicación en Chile". En *Mujeres y Representación Política. Desafíos y Pendientes*, editado por Catalina Lagos y Eduardo Chía. Santiago: Instituto Igualdad.
- Suárez-Cao, Julieta (2021). "Reconstructing Legitimacy after Crisis: The Chilean Path to a New Constitution". *Hague Journal on the Rule of Law* 13: 253-64.
- Task Force Interamericano sobre Liderazgo de las Mujeres (2022). Un llamado a la acción para impulsar el liderazgo de las mujeres y la democracia paritaria en las Américas (LC/TS.2022/89), Washington, D.C.
- Urbinati, Nadia (2012). "Why parity is a better goal than quotas". *International journal of constitutional law* 10: 465-76. <https://doi.org/10.1093/icon/mor063>.
- Waylen, Georgina (2015). "Engendering the 'Crisis of Democracy': Institutions, Representation and Participation." *Government and Opposition* 50: 495 - 520.



ANEXOS

# ANEXOS

## Anexo 1. Avances normativos en Chile en materia de cuidados

### Derechos relativos a los cuidados:

#### ■ Ley 21.645 (2023):

Esta ley de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral establece el derecho al uso preferente del feriado legal durante el periodo de vacaciones establecido por el Ministerio de Educación para las y los trabajadores que tengan a su cuidado a un niño o niña menor de 14 años o un adolescente menor de 18 años con una discapacidad. Asimismo, reconoce el derecho a solicitar ajustes de sistema de turnos durante el período de vacaciones definido por el Ministerio de Educación para conciliar el trabajo con las necesidades de cuidado durante dichos periodos. Por último, incorpora el derecho al trabajo a distancia o teletrabajo para las y los trabajadores que tengan bajo su cuidado a niños/as menores de 14 años o personas con discapacidad o dependencia severa o moderada sin importar la edad.

#### ■ Ley 21.545<sup>35</sup> (2023):

Asegura el derecho a la igualdad de oportunidades y resguarda la inclusión social de los niños, niñas, adolescentes y adultos con trastorno del espectro autista (TEA). Contempla un permiso especial para que aquellos trabajadores/as que son padres, madres y/o cuidadores de niñas,

35. La Resolución de Contraloría de noviembre 2023 establece que el artículo 66 quinquies contenido en el Capítulo VII, Título I, Libro I del Código del Trabajo "faculta a los trabajadores dependientes regidos por el Código del Trabajo, a aquellos regidos por la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, y por la ley N° 18.883, que aprueba Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, que sean padres, madres o tutores legales de menores de edad debidamente diagnosticados con trastorno del espectro autista, para acudir a emergencias respecto a su integridad en los establecimientos educacionales en los cuales cursen su enseñanza parvularia, básica o media".

niños y adolescentes TEA puedan acudir a emergencias, cuyo tiempo será considerado como trabajado para todos los efectos legales.

#### ■ Ley 21.484 (2022):

Modifica la Ley N°14.908, sobre Abandono de Familia y Pago de Pensiones Alimenticias, a fin de ampliar los fondos en que se puede perseguir el pago por concepto de deudas alimenticias y establecer un procedimiento especial para su cobro. En ella se introduce una modificación al artículo 6° de la citada ley mandando a los jueces a que en la pensión de alimentos se especifique la distribución y tasación económica del trabajo de cuidados para la sobrevivencia de los alimentarios.

#### ■ Ley 21.391<sup>36</sup> (2021):

Establece el deber del empleador de proporcionar la modalidad de teletrabajo para aquellos trabajadores y trabajadoras que tengan el cuidado personal de un niño o niña en etapa preescolar, o que sean menores de 12 años, y para aquellos que tengan bajo su cuidado personas con discapacidad, para el caso en que la autoridad declare estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública o una alerta sanitaria con ocasión de una epidemia o pandemia.

36. La Resolución de Contraloría de febrero de 2022 señala que "la incorporación del artículo 206 bis al Título II del Libro II «De la protección a la maternidad, la paternidad y la vida familiar» del Código del Trabajo, lo hace aplicable a los funcionarios de la Administración del Estado" regidos bajo el Código del Trabajo y que "aquellos servidores cuya relación con la Administración sea distinta... ya sea porque se vinculan a través de un contrato a honorarios... o porque sus estatutos se encuentran en otros textos legales -como acontece con las Leyes N°18.834, N°18.883, N°15.076, N°19.664 y N°19.378, entre otras-, no pueden suscribir contratos que regulen el teletrabajo... por lo que el beneficio del anotado artículo 206 bis debe ser otorgado conforme con las facultades de gestión interna que posee cada jefe de servicio".

■ Ley 21.375 (2021):

Regula, reconoce y protege, sin discriminación alguna, el derecho de las personas que padecen una enfermedad terminal o grave a una adecuada atención de salud, lo que consistirá en el cuidado integral de la persona. Establece que quienes padecen una enfermedad terminal o grave tienen derecho a: cuidados paliativos, ser informada en forma oportuna y comprensible de su estado de salud, pronóstico, del manejo de síntomas, formas de autocuidado y de los posibles tratamientos a realizarse, y a ser acompañada por sus familiares o por la persona que designe.

■ Ley 21.319 (2021):

Amplía las causales por las cuales se puede excusar de labores de vocal de mesa en las votaciones de carácter popular y escrutinios. Señala que pueden excusarse las mujeres embarazadas durante todo el período de gestación, así como el padre o madre de un hijo o hija menor de dos años al día de la elección, o para quien tenga la responsabilidad de cuidado, acreditando tal circunstancia. También pueden excusarse aquellas personas que se encuentran al cuidado de una persona adulta mayor en situación de dependencia o al cuidado de una persona con discapacidad.

■ Ley N° 20.545<sup>37</sup> (2011):

Otorga a las mujeres trabajadoras un descanso postnatal. Establece un permiso postnatal parental que se agrega a los tres meses de permiso maternal postnatal ya existentes en el Código del Trabajo. Este permiso puede ser de 12 semanas con descanso a jornada completa

37. En el caso de las funcionarias y funcionarios públicos y de las Municipalidades y Corporaciones Municipales el artículo 4° de la ley N° 20.891 de 2016, estableció que: "Durante el período de permiso postnatal parental regulado en el artículo 197 bis del Código del Trabajo, los funcionarios que hagan uso de él también continuarán gozando del total de sus remuneraciones".

y pago total de subsidio, o de 18 semanas si la madre elige regresar a su trabajo por media jornada, en cuyo caso el subsidio será por la mitad del monto. Un máximo de 6 semanas de jornada completa del permiso parental puede traspasarse al padre que trabaja. Las semanas utilizadas por el padre deberán ubicarse en el periodo final del permiso y le dan derecho a un subsidio. Este derecho también se garantiza en caso de adopción, si el/la niño/a es mayor de seis meses y menor de 18 años, tendrá derecho al descanso postnatal parental, y si es menor de seis meses los padres gozarán tanto del periodo de postnatal como del nuevo periodo de postnatal parental. Adicionalmente, se regulan casos en que el descanso puede extenderse en caso de niños/as prematuros, de bajo peso o embarazos múltiples. Las trabajadoras independientes y con trabajo esporádico (como las temporeras) tienen acceso al beneficio si cumplen con los requisitos de tener 12 meses de afiliación previsional, 6 cotizaciones en los 12 meses y haber pagado la cotización del mes anterior.

■ Artículo 203 del Código del Trabajo<sup>38</sup> y Ley 20.399 (2009):

Consagra el derecho a sala cuna, en favor de las trabajadoras cuyas empresas empleadoras tienen contratadas a 20 o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil, debiendo contar con salas anexas e independientes del local de trabajo en las cuales las mujeres puedan dejar y dar alimento a sus hijos menores de dos años mientras se encuentran trabajando. El empleador también puede cumplir esta obligación pagando directamente los gastos de sala cuna de un establecimiento externo al que la mujer trabajadora lleve a sus hijos/as menores de dos años.

38. Las funcionarias y funcionarios públicos también están regidos bajo el artículo 203 del Código del Trabajo, por lo que sus instituciones deben cumplir con esta obligación.

■ Ley 20.379 (2009):

Crea el sistema intersectorial de protección social e institucionaliza el subsistema de protección integral a la infancia “Chile Crece Contigo”. El sistema intersectorial es un modelo de gestión pública constituido por las acciones y prestaciones sociales ejecutadas y coordinadas por distintos organismos del Estado, para ayudar a la población más vulnerable del país. El Subsistema “Chile Crece Contigo” está orientado a la protección integral y desarrollo de la infancia, desde la gestación hasta su ingreso al sistema escolar en prekínder.

### *Derechos para personas cuidadoras*

■ Ley 21.561<sup>39</sup> (2023):

Introduce una modificación al Código del Trabajo con el fin de reducir gradualmente la extensión de la jornada laboral de 45 a 40 horas semanales en un plazo de 5 años. Los trabajadores y trabajadoras que sean madres o padres de niñas o niños menores de 12 años, y las personas que tengan el cuidado personal de los mismos, tendrán derecho a tener un espacio de dos horas en total para anticipar o retrasar el inicio de sus labores, lo que determinará también el horario de salida al final de la jornada.

■ Ley 21.380 (2021):

Incorpora a las personas cuidadoras como titulares del derecho a ser atendidos preferente y oportunamente por cualquier prestador de acciones de salud. Para los efectos de esta ley, debe entenderse por

39. La Resolución de Contraloría de abril de 2024 establece que “corresponde que también en esta ocasión se reduzca la jornada laboral mensual de los funcionarios públicos afectos al Código del Trabajo que aún mantengan una jornada de cuarenta y cinco horas, de conformidad con lo establecido en el nuevo artículo 22 de ese cuerpo legal y acorde con la progresión dispuesta por el apuntado artículo primero transitorio de la ley N° 21.561”.

cuidador o cuidadora a toda persona que, de forma gratuita o remunerada, proporcione asistencia o cuidado, temporal o permanente, para la realización de actividades de la vida diaria, a personas con discapacidad o en situación de dependencia, estén o no unidas por vínculos de parentesco.

■ Ley 21.390 (2021):

En consonancia con el Día Internacional de las personas cuidadoras proclamado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en el año 2014, esta ley establece el 5 de noviembre de cada año como el Día Nacional de la Cuidadora y del Cuidador Informal, con el fin de reconocer el importante quehacer de las personas que realizan esta labor en nuestro país.

### *Derechos para trabajadoras y trabajadores de casa particular*

■ Ley 21.269 (2020):

Esta ley tiene la finalidad de incorporar a los y las trabajadoras de casa particular a la cobertura y prestaciones del seguro de cesantía. Para acceder a las prestaciones deben cumplir con los requisitos de cotizaciones de los trabajadores sujetos a contrato indefinido, debiendo registrar 12 cotizaciones mensuales continuas o discontinuas, desde su afiliación al seguro o desde la fecha en que se devengó el último giro a que hubieren tenido derecho, en el caso del fondo individual; o 12 cotizaciones registradas en el Fondo en los 24 meses anteriores al término de contrato, debiendo las últimas 3 ser continuas y con el mismo empleador, en el caso del fondo de cesantía solidario.

■ Ley 20.786 (2014):

Introduce una modificación a la jornada laboral de quienes se desempeñan

como trabajadores/as de casa particular, distinguiéndose al efecto la situación de aquellos/as trabajadores/as que viven en el domicilio del empleador de aquellos que no. Se establece que la jornada laboral no puede exceder de 45 horas semanales, que a partir del 27 de abril de 2024 pasa a ser de 40 horas, en virtud del beneficio que dispone la Ley N°21.561. Además, regula la jornada de descanso semanal de los/as trabajadores/as de casa particular, y la remuneración, señalando que debe ser pagada en dinero sin que pueda comprender los alimentos y la habitación, conceptos que siempre deben ser de cargo del empleador. Por último, se consagró la

prohibición del uso de uniformes en espacios públicos como parques, plazas, playas, restaurantes, hoteles, locales comerciales y clubes sociales.

- Artículos 146 a 152 bis del Código del Trabajo: Aseguran condiciones laborales mínimas para aquellas personas que se dedican al trabajo de aseo y asistencia propios o inherentes al hogar, se incluye dentro de esta categoría a las personas que realizan labores iguales o similares a las señaladas en instituciones de beneficencia cuya finalidad sea atender a personas con necesidades especiales de protección o asistencia.

## Anexo 2. Clasificación de Ministerios

Incidencia / Género	Feminizado	Neutral	Masculinizado
<b>Alta</b>			Interior y Seguridad Pública Relaciones Exteriores Defensa Nacional Hacienda Economía, Fomento y Turismo Agricultura Minería
<b>Media</b>	Desarrollo Social Salud Educación	Secretaría General de la Presidencia Secretaría General de Gobierno Justicia y Derechos Humanos Energía Medio Ambiente Bienes Nacionales Vivienda y Urbanismo Ciencia, Tecnología, Conocimientos e Innovación	Obras Públicas Transporte y Telecomunicaciones Trabajo y Previsión Social
<b>Baja</b>	Mujer y la Equidad de Género Culturas, las Artes y el Patrimonio Cultural	Deporte	

Fuente: Naranjo Bautista et al. 2022

En total, se contabilizan 24 ministerios, distribuidos de acuerdo con su asociación con roles de género y niveles de influencia. La clasificación se basa en las categorías descritas por Krook & O'Brien (2012), además de estudios adicionales de Escobar-Lemmon & Taylor (2005, 2009), que investigan la segregación de género en la política y la administración pública, considerando cómo los roles de género se reflejan en la asignación de responsabilidades en los

ministerios gubernamentales. Los estudios argumentan que ciertos ministerios tienden a ser percibidos como más masculinos o femeninos debido a estereotipos tradicionales que asocian ciertos roles y capacidades con un género específico. Las áreas de "alta incidencia" en los ministerios masculinos suelen estar relacionadas con la defensa, la economía y la política exterior, mientras que las áreas de "incidencia media" femenino incluyen la educación y la salud.

### Anexo 3. Cuadros complementarios encuesta

**Cuadro 1. Cargo electo: Principales desafíos a la hora de presentarse al cargo**

Desafíos	Frecuencia	Porcentaje (%)
Recursos económicos	39	23.9
Redes en el mundo político	20	12.3
Labores de cuidados	16	9.8
Ausencia de redes de apoyo para la candidatura	18	11.0
Violencia política	15	9.2
Estereotipos de género	13	8.0
Temor al fracaso electoral	10	6.1
Funcionamiento interno del partido	10	6.1
Ninguno	10	6.1
<b>Total de menciones</b>	<b>163</b>	

**Cuadro 2. Cargo designado: Principales desafíos a la hora de aceptar el cargo**

Desafíos	Frecuencia	Porcentaje (%)
Ninguno	17	20.5
Riesgo reputacional	13	15.7
Estereotipos de género	10	12.0
Temor al fracaso	9	10.8
Labores de cuidado no remunerado	9	10.8
Violencia política	9	10.8
Funcionamiento interno del partido	5	6.0
Recursos económicos	3	3.6
<b>Total de menciones</b>	<b>83</b>	

**Cuadro 3. Violencia política hacia las mujeres**

	Mujeres (%)	Hombres (%)
Si	78.2	71.6
No	21.8	28.4

**Cuadro 4. Cargo electo: ¿Hacia quién ha sido ejercida la violencia política?**

	Porcentaje (%)
Usted	31.6
Integrantes de su equipo de trabajo	27.6
Integrantes de su coalición o partido	22.4
Pares de oposición	13.2

### Cuadro 5. Cargo designado: ¿Hacia quién ha sido ejercida la violencia política?

	Porcentaje (%)
Integrantes de su coalición o partido	40.6
Usted	18.8
Pares de oposición	17.2
Integrantes de su equipo de trabajo	15.6

### Cuadro 6. Cargo

	Mujeres (%)	Hombres (%)
Electo	45.5	71.6
Designado	54.5	28.4

### Cuadro 7. Promedio hijas/os

	Mujeres	Hombres
Personas con hijas/os	1,7	2,4
Total muestra	1,3	2,0

### Cuadro 8. Porcentajes de hijas/os por edades

	Mujeres (%)	Hombres (%)
0-14	41.5	43.9
15-18	26.8	31.6
19 y más	61.0	64.9

### Cuadro 9. Uso del tiempo

	Mujeres (mediana)	Hombres (mediana)
Horas de trabajo	12.0	12.0
Horas cuidado semana	2.5	2.0
Horas cuidado fines de semana	6.0	4.0

**Cuadro 10. ¿Dedica tiempo al autocuidado?**

	Mujeres (%)	Hombres (%)
Si	29.3	59.5
A veces	65.9	28.6
No	4.9	11.9

**Cuadro 11. ¿Las responsabilidades de cuidados afectan a su salud mental?**

	Mujeres (%)	Hombres (%)
No tienen ningún efecto	26.8	22.0
A veces	46.3	41.5
Si, negativamente	12.2	7.3
Si, positivamente	14.6	29.3

**Cuadro 12. Partidos: Cultura compatible con labores de cuidado**

	Mujeres (%)	Hombres (%)
Si	45.7	83.3
No	54.3	16.7

**Cuadro 13. Partidos: Mecanismo de conciliación**

	Mujeres (%)	Hombres (%)
Si	31.4	50.0
No	68.6	50.0



[www.unwomen.org](http://www.unwomen.org)

[www.lac.unwomen.org](http://www.lac.unwomen.org)

 [@onumujereschile](https://www.instagram.com/onumujereschile)

 [@ONUMujeresChile](https://twitter.com/ONUMujeresChile)