



Promoción de Derechos Previsionales y de Seguridad Social para **Pueblos Originarios**.

# Cartilla N°1

**Género y Derechos**  
División Planificación y Desarrollo

## Derechos

“Los pueblos indígenas y tribales deberán gozar plenamente de los derechos humanos y libertades fundamentales, sin obstáculos ni discriminación. Las disposiciones de este Convenio se aplicarán sin discriminación a los hombres y mujeres de esos pueblos”.

**(Convenio 169, Artículo 3)**

**Material para promoción de Derechos Previsionales con enfoque de Género.**

Contenidos Cartilla N° 1  
Conceptos:

- Promoción de Derechos
- Género
- Interculturalidad



# La Cartilla N° 1, se centra en conceptos básicos, para desarrollar promoción de derechos previsionales y de seguridad social con enfoque de género y pertinencia cultural.

## Pueblos Originarios y Previsión

En la actualidad, el Estado chileno reconoce a través del censo del año 2002, 692.192 personas mayores de 14 años que se declararon indígenas, lo que corresponde al 4,58 % de la población total chilena. Siendo **349.557** hombres y **342.635** mujeres. Al respecto, cabe señalar que en el año 2006 se reconoció explícitamente la etnia diaguita, por tanto, existen 9 pueblos indígenas que habitan en el territorio, a saber; Aymara, Quechua, Likanantai, Colla, Diaguita, Rapanui, Mapuche, Kawéskar y Yagán.



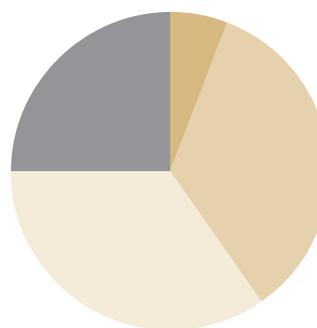
Las condiciones de desventaja en materia de inclusión al mercado laboral que los trabajadores y trabajadoras indígenas poseen, se expresan en trayectorias laborales discontinuas las que dificultan el acceso a beneficios sociales, como salud y previsión fundamentalmente.

El Instituto de Previsión Social (IPS) posee un rol primordial en materia de gestión de beneficios previsionales en el País, en este sentido, la promoción de derechos previsionales es fundamental para aumentar el conocimiento en estas temáticas, considerando que el grado de conocimiento del sistema previsional es clave para afrontar las decisiones que en dicha materia una persona pueda asumir.

Para ello, ha desarrollado estudios orientados a determinar la situación previsional de los pueblos originarios, a continuación algunos hallazgos:

### Estudio: Situación Previsional de Pueblos Originarios con Enfoque de Género (IPS, 2015)

De las mujeres y hombres Indígenas participantes del estudio, respecto del conocimiento del Sistema Previsional:



- 6% Conoce "bastante"
  - 34,3% Sabe "algo"
  - 34,9% Sabe "poco"
  - 24,7% Sabe "nada"
- ▶ Por tanto, el 59,6% de sujetos encuestados, posee falta de información en un asunto tan crítico como lo es la previsión y por ende, su futuro.
  - ▶ Un 23% de las mujeres Indígenas no cotiza, y el 6% no sabe si cotiza, estas situaciones se traducen en factor de vulnerabilidad relevante.
  - ▶ Un 82,1% de las mujeres participantes del estudio, piensa que con su pensión no podrá satisfacer sus necesidades básicas.



## Trayectorias Laborales

- ▶ Las mujeres indígenas tienen una inserción precarizada, a partir de la calidad de puestos de empleo, deserción (transitoria) del sistema laboral, brechas salariales, inequidades laborales, afectando mayoritariamente a las mujeres indígenas que habitan en territorio rural.
- ▶ Respecto de las barreras al momento de insertarse laboralmente, mujeres y hombres coinciden en la falta de estudio, discriminación por su origen étnico, falta de experiencia y falta de redes. No obstante existen tres aspectos de los cuales las mujeres coinciden, estos son; 'cuidado de hijos/as y otro adulto', 'quehaceres del hogar' y 'embarazo'.
- ▶ Respecto de la formalidad del trabajo, traducida en la existencia de contrato de trabajo, los hombres Aymaras han realizado alrededor de 4 trabajos con contrato en relación a 2 trabajos de las mujeres. En los Mapuches, también son los hombres quienes superan la formalidad en los trabajos con una media de 4 en relación a 2.
- ▶ Respecto de los ingresos brutos personales de hombres y mujeres indígenas participantes del estudio, se observa que más de la mitad (55,9%) de las personas encuestadas poseen un ingreso de \$240.000 o menos.
- ▶ Respecto del conocimiento de derechos previsionales, las mujeres y hombres indígenas poseen un bajo grado de conocimiento de sus derechos, especialmente hombres Aymaras ("nada": 38,2%) y Mapuches ("nada": 35%).
- ▶ La condición de género también es un factor de discriminación en la población indígena, fundamentalmente en una dimensión privada, donde las mujeres suelen tener un conjunto de responsabilidades en las labores reproductivas (cuidado de las personas dependientes y labores domésticas, labores agrícolas). Por otro lado, el género también se expresa en el mundo público del trabajo: prejuicios por parte del empleador, informalidad en las condiciones de trabajo, segmentación vertical y horizontal al interior del empleo, brecha salarial, normativa laboral que las asocia al costo de la reproducción, entre otros. Además, la discriminación en el ámbito del hogar impacta en el ámbito público.
- ▶ La doble jornada, el cuidado de las personas ante determinadas emergencias, la menor generación de oportunidades educativas, y otros, son aspectos que determinan trayectorias laborales accidentadas, interrumpidas que, a su vez, redundan en itinerarios previsionales similares.

# Conceptos

En el desarrollo de actividades de promoción de derechos previsionales y de seguridad social orientadas a pueblos originarios, con enfoque de género, es importante considerar los siguientes conceptos:

## ¿Qué es Promoción?



Planificación y ejecución de acciones orientadas a sensibilizar y brindar alternativas viables a individuos y comunidades, para que participen activamente en el proceso que les permita mejorar su situación y desarrollo colectivo; potenciando sus capacidades y modificando sus conductas actuales para adoptar nuevas prácticas.

## Promover derechos implica:

- ▶ Difundir, sensibilizar y educar.
- ▶ Visibilizar necesidades.
- ▶ Dar respuesta a demandas.
- ▶ Conocer e identificar las características del o los grupos con los que trabajaremos.

## ¿Por qué es importante la promoción de derechos?

Involucra y vuelve agentes activos del propio cambio.

Asumir comportamiento de respeto y cumplimiento de derechos.

Refuerza y desarrolla habilidades sociales y personales.

Apoya y motiva la participación comunitaria y desarrollo de líderes que fomenten el ejercicio de derechos.

Contribuye a la prevención de situaciones que vulneran derechos.



## Definir

¿Qué quiero promocionar?

Grupo objetivo.

Objetivos de la intervención.

Definir contenidos.

Selección de medios para promoción de derechos.

Medios de apoyo.

Validación de materiales de apoyo.

## Características de la Promoción de Derechos

Permanente

Participativa

Especializada

Flexible

Efectiva

Intervención constante y persistente para lograr el cambio esperado

Involucra en su diseño y ejecución a las personas de las localidades

Monitores y monitoras con capacidades para lograr el cambio esperado

Considera el contexto cultural

Logra cambios en actitudes y comportamientos como sujetos de derechos

**Derechos:** Los derechos de los indígenas son aquellos derechos colectivos que existen como reconocimiento a la condición específica de los pueblos autóctonos. Los mismos incluyen no solo los derechos humanos más básicos a la vida e integridad, sino también los derechos sobre su territorio, al idioma, cultura, religión y otros elementos que forman parte de su identidad como pueblo.



Derechos

## Derechos Específicos de las Mujeres de Pueblos Originarios

- ▶ Respeto de la identidad cultural del pueblo al que pertenezco.
- ▶ Identificarme como integrante de un pueblo indígena específico.
- ▶ A no ser asimiladas ni obligadas a aceptar prácticas culturales ajenas y que atenten contra mi propia identidad cultural.

Tengo derecho a...



- ▶ Modificar costumbres y tradiciones sociales, culturales, económicas que dañen o afecten mi dignidad.



- ▶ Recuperar, como integrante de un pueblo originario, ciertas prácticas y tradiciones que me dignifiquen como mujer.

Tengo derecho a...

# Protección de los Derechos de las Mujeres de Pueblos Originarios.



Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (ONU, 1966)



Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1976)



Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (1969)



Convención contra la Tortura y otros Tratos o Penas Cruelles, Inhumanos o Degradantes (1987)



Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (1981)



Convención sobre los Derechos de Niñas y Niños (1990)

## Antecedentes del Convenio N° 169

La Asamblea General de la Naciones Unidas, aprobó por la mayoría de sus integrantes, el 13 de Septiembre de 2007, la “Declaración de Derechos de los Pueblos Indígenas”, la cual constituye los parámetros mínimos de respeto a los derechos de los pueblos originarios entre los Países miembros de dicha organización<sup>1</sup>. Uno de los más importantes antecedentes de dicho instrumento internacional se encuentra en el Convenio N° 169 sobre pueblos indígenas y tribales en países independientes de la Organización Internacional del Trabajo (1989), reemplazando el Convenio N° 107, sobre protección e integración de las poblaciones indígenas y otras poblaciones tribales, semitribales en los países independientes, con lo cual se cerró la posibilidad de ser ratificado por algún otro país<sup>2</sup>. Por su parte el Convenio N° 169 de la OIT es, a la fecha, el más completo instrumento internacional vinculante para los Estados que lo han ratificado, en relación al reconocimiento internacional de los derechos de los pueblos indígenas.

<sup>1</sup> Aylwin, José “La declaración de Naciones Unidas sobre Derechos de los Pueblos Indígenas y sus implicancias para América Latina”. Observatorio de Derechos de los Pueblos Indígenas, Temuco 2008.

<sup>2</sup> OIT, “Convenio N° 169 sobre pueblos Indígenas y tribales: Un manual. Ginebra, Suiza. 2003.

La OIT, desde su inicio ha trabajado el tema de los derechos de los pueblos indígenas y tribales. Las primeras labores del organismo se remontan a 1920, enfocados a los trabajadores rurales, puesto que en su mayoría eran integrantes de pueblos originarios (nativos), estos primeros acercamientos se relacionan con la categoría específica de trabajadores agrícolas y no directamente con pueblos indígenas.

Dentro del derecho internacional, el tema de los pueblos indígenas en general y de los y las trabajadoras pertenecientes a estos pueblos en particular, no fue tratado de manera específica. El primer hito en la recepción positiva lo constituye la prevención y sanción del delito de genocidio del año 1948. Esta convención fue aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, puesto que el concepto de genocidio no se limita solamente al exterminio físico, sino también al exterminio cultural o menoscabo espiritual también llamado etnocidio<sup>3</sup>.

Otras normas internacionales relacionadas a población originaria, directa o indirecta son la Convención relativa a la lucha contra las discriminaciones en la

<sup>3</sup> Yañez Nancy, “ Derechos Humanos de los Pueblos Indígenas en el Derecho Internacional y su Implicancia en el Caso Chileno ” Santiago, Chile 1990.

esfera de la enseñanza<sup>4</sup>, la Convención internacional sobre la eliminación de todas formas de discriminación racial<sup>5</sup>, los pactos internacionales sobre “Derechos económicos, sociales y culturales” y “Derechos civiles y políticos”<sup>6</sup>, y la “Declaración de la Raza y los Perjuicios Raciales”<sup>7</sup>. La Carta Interamericana de Garantías Sociales<sup>8</sup> establece por primera vez una regulación expresa respecto de los pueblos indígenas, y la “Carta Africana sobre Derechos Humanos y de los Pueblos”<sup>9</sup>, que no solo establece los derechos individuales de los miembros de las comunidades indígenas, sino que además establece derechos colectivos, constituyendo un avance.

La ausencia de protección del Estado para trabajadores/as de pueblos originarios, ha sido paliada por normas tales como el Convenio N° 29 sobre trabajo forzoso de la OIT, el Convenio N° 105 de 1957 sobre la misma materia y otras normas internacionales directa o indirectamente a la problemática indígena fueron los convenios N° 100 de 1951 sobre igualdad de remuneración y el N° 111 de 1958 sobre discriminación (empleo y ocupación). Por su parte el Programa Indigenista Andino de América Latina, constituyó la primera actividad (1952-1972) orientada a analizar la problemática indígena y sus condiciones laborales, llegando a prestar asistencia a cerca de 250.000 personas<sup>10</sup>.

El Convenio N° 107 de 1957, sobre protección e integración de población indígena, tribales y semitribales, fue el primer avance orgánico en la temática indígena en la OIT y en campo del derecho internacional, que surge de una Comisión de Expertos en Trabajo Indígena, permitiendo regular distintas materias como

<sup>4</sup> Adoptada por UNESCO, 14 de Diciembre de 1960.

<sup>5</sup> Adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas por Resolución 2106 (XX) DE 21 DE Diciembre de 1969. Empezó a regir el 04 de Enero de 1969.

<sup>6</sup> Adoptados en conjunto con el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de 1965.

<sup>7</sup> Aprobada en 1978

<sup>8</sup> Aprobada durante la Conferencia Interamericana en Bogotá, Colombia, en 1948

<sup>9</sup> Adoptada por la Organización para la Unidad Africana en la Conferencia de Banjul. Entro En vigor el 21 de Octubre de 1986.

<sup>10</sup> Hevia Ricardo, “Memoria para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales”, Universidad de Chile, 2008.

la tenencia de la tierra, el trabajo y la educación en específico, sustentado en dos principios fundamentales, “la integración de los pueblos indígenas a la comunidad nacional” y la “protección de los pueblos indígenas”. Las críticas asociadas a este Convenio se relacionan con su mirada etnocentrista y discriminatoria, sin valoración de las culturas, religión, organización y tradiciones de la población indígena, y con una visión de la población indígena como colectividades, pueblos e individuos en una condición inferior, por tanto, su alternativa de desarrollo implica el “deber” y la “necesidad” de asimilarse e integrarse a la comunidad gobernante, Durante la década de 1980 se inicia el proceso de cambio de este Convenio.

En 1985 se reúnen expertos en materias relacionadas a pueblos indígenas, con el objeto de actualizar la mirada y la relevancia del rol de los pueblos indígenas en las sociedades nacionales. Producto de un proceso extenso de discusión, se acuerda la aprobación el 27 de Junio de 1989, el Convenio N° 169 sobre pueblos indígenas y tribales, que cambia en la OIT, la concepción sobre estos pueblos, la protección basada en el respeto de sus cultural, formas de vida, tradiciones y costumbres propias es su fundamento central, así como la convicción de que los pueblos indígenas y tribales tienen derecho a su propia identidad y con la facultad de determinar por si mismos la forma y el ritmo de su desarrollo<sup>11</sup>.

<sup>11</sup> OIT, Convenio N° 169 sobre pueblos indígenas y tribales: Un MANUAL, Suiza, 2003.



# Características generales del Convenio N°169 y aplicación en Chile

- I. Normas de Política General
- II. Disposiciones Sustantivas en las áreas:
  - Tierras
  - Contratación y Condiciones de Empleo
  - Formación Profesional, Artesanía e Industrias Rurales
  - Seguridad Social y Salud
  - Educación y Medios de Comunicación
  - Contactos y Cooperación a través de Fronteras
- III. Disposiciones acerca de la administración
- IV. Normas generales de procedimiento

## Consulta Indígena

La Consulta Indígena es un mecanismo de participación que facilita el diálogo entre el Estado y los pueblos indígenas, cada vez que se prevean medidas legislativas o administrativas susceptibles de afectarles directamente.

Es un paso hacia la construcción de confianzas entre el Estado y los pueblos indígenas y de una nueva forma de relación, participativa e inclusiva; basada en el respeto y reconocimiento de la riqueza y valor de su aporte. Chile es un país pluricultural cuya herencia cultural se sustenta en la gran diversidad de la que está hecha.

La consulta permite profundizar la democracia y establecer una nueva relación entre el estado y los pueblos indígenas al hacerlos partícipes en la toma de decisiones sobre aquellas materias que les afectan e incorporar sus opiniones a las políticas públicas.

El espíritu de una Consulta es la participación informada y libre de los pueblos indígenas en relación a medidas legislativas y administrativas que los afecten. Además, busca reconocer y proteger los derechos de los pueblos indígenas a través de un proceso de diálogo para considerar su opinión sobre diferentes temáticas que los afecten de manera directa, lo que permitirá establecer un nuevo trato entre los pueblos indígenas y el Estado.

### ¿Quiénes Participan?

Pueden participar todas las comunidades y asociaciones constituidas bajo el marco de la Ley Indígena N° 19.253, correspondientes a los nueve pueblos reconocidos por esta normativa. De igual forma se convoca a organizaciones tradicionales de dichos pueblos.



# Género

## ¿Qué es Género?

- Construcción socio cultural que varía de acuerdo con contexto histórico, social y político
- Significación social que se atribuye a la diferencia sexual biológica entre mujeres y hombres
- Basándose en la diferencia sexual, la sociedad asigna roles diferentes a mujeres y hombres, estableciendo entre ambos sexos una relación de poder desigual = concepto relacional

## Enfoques de Género e Interculturalidad

Tanto el género como la interculturalidad tienen una base común y que es las frecuentes relaciones de desigualdad de las minorías respecto a las culturas mayoritarias o hegemónicas y/o las relaciones desiguales de poder entre hombres y mujeres. Estas relaciones desiguales de poder, ya sean originadas por el género y/o por la etnia, se enmarcan en un contexto socio-cultural específico que hará que las brechas y desigualdades sean más o menos evidentes.

Ambos enfoques constituyen categorías de análisis imprescindibles para generar propuestas políticas y de desarrollo inclusivo y transformador de la realidad.

Las relaciones de género no se producen de forma aislada, sino que forman parte de otros sistemas sociales y culturales y reciben la influencia de la cultura, la economía y la política, así como de la clase, etnia, idioma, nacionalidad, religión, edad de las personas que conforman el grupo humano. Por ello, se dice que el género no es un concepto universal, sino que depende y se construye en la realidad particular de cada sociedad.

No podemos hablar de "la mujer" ni "del hombre" como seres universales y homogéneos. Las relaciones de género varían de una sociedad a otra e incluso pueden coexistir dentro de una misma sociedad diferentes sistemas de género según la diversidad cultural que exista. Esto significa que las mujeres no son seres aislados, sino parte integral de la sociedad. No hay un mundo de las mujeres separado del mundo de los hombres y viceversa. Tanto los hombres como las mujeres son grupos diversos.

Hace evidente la importancia de diseñar y aplicar políticas y programas integrales de desarrollo que incorporen las perspectivas transversales de género, interculturalidad, étnico-racial, generacional y de

derechos humanos, a fin de incluir a todas las personas con sus necesidades, demandas y visiones. Solo haciendo hincapié en estas diversas dimensiones podremos avanzar en el logro de sociedades más justas y democráticas.



# La Perspectiva de género y de interculturalidad

## Interculturalidad

- Esta perspectiva introduce el análisis del etnocentrismo, "como mecanismo de exclusión social y como un modelo de relación entre culturas basado en la superioridad y la dominación".
- Dinamismo y mestizaje cultural de las sociedades, debido a las continuas interacciones entre diferentes grupos humanos.

## Género

Aboga por la visión dinámica de la cultura e integra, junto con el análisis etnocentrista, el análisis androcentrista, cuestionando la función normativa y epistémica del hombre como medida y centro de todas las cosas.



La articulación de ambas perspectivas en el análisis de la situación de las mujeres nos permite "revisar el carácter inmutable y estructurante de las tradiciones culturales y analizar los impactos desagregados por sexo (roles, funciones, tareas, beneficios, etc.). Implica asumir el carácter heterogéneo, contradictorio y versátil de las identidades culturales (género, raza, clase, etc.), el carácter relacional de la cultural y de los géneros y la variable de géneros en función de culturas y contextos".

## **Elementos claves en el análisis y comprensión de la convergencia de las categorías de género, etnia y cultura:**

Cultura : Identidad de las personas, sus aspiraciones, la forma como establecen sus intercambios simbólicos y estructuran sus relaciones y prácticas, dentro de las cuales se encuentran los significados compartidos, las normas sociales, las creencias y las identidades. Se refiere a un conjunto de atributos en permanente cambio, que influyen y son influenciados por los comportamientos económicos y sociales de la interacción humana.

**La identidad cultural:** Es la totalidad cultural (creencias y bienes materiales e inmateriales) la que hace posible la identidad como pueblo y su reconocimiento por otros. La identidad es el resultado de un proceso de construcción de elementos en nuestra pertenencia a un género y a un grupo. Se manifiesta siempre en una doble dirección: por un lado, en la pertenencia, encuentro y reconocimiento de uno/a en sí mismo (mi cuerpo, mi edad...) y por otro lado, en la pertenencia, encuentro y reconocimiento de uno/a con los demás.

La interculturalidad apela por el diálogo transcultural y de ese diálogo se deben extraer formas complejas, pero no segregacionistas de convivencia social, apostando por una relación respetuosa entre culturas y subrayando el carácter dinámico y evolutivo de las mismas.

Este planteamiento incorpora, además dos enfoques o elementos importantes; por un lado las culturas deben respetar los derechos humanos y promover la igualdad, y por otro lado, no se deben sacralizar las comunidades culturales. La cultura no es un todo uniforme u homogéneo, sino que está construida sobre estructuras sociales en las que el género, los recursos, el origen, entre otros, son variables de diferenciación y desigualdad.

### **Género en Pueblos Originarios :**

En el ámbito de los pueblos indígenas y la perspectiva de género se plantean muchas preguntas sobre la forma en la cual interactúa la cultura con los factores de índole socio-económica y se producen desigualdades étnicas y de género. La identidad cultural no debe ser considerado un elemento negativo en el marco de la lucha por la equidad de género, sino que debe incidir de manera positiva en la consecución de avances positivos en torno a las demandas de igualdad entre hombres y mujeres.

### **La necesaria interseccionalidad de los enfoques de género e interculturalidad**

El análisis del sistema de género está en estrecha relación con los sistemas socio-económicos y políticos y con las matrices culturales vigentes en las sociedades. De hecho, comprender los cambios en las identidades y relaciones de género implica analizar detenidamente los sistemas en los cuales estas identidades son producidas y resistidas.

Las reivindicaciones de género se abren paso en distintos escenarios pero el contenido de las demandas varía según la pertenencia étnica y social. Entender la diversidad y abrirnos a un diálogo respetuoso de las diferencias es el reto que tenemos por delante.

En este contexto es necesario resaltar por su valor y legitimidad la existencia de los movimientos de mujeres indígenas.

# Derechos Mujeres Pueblos Originarios



La Discriminación de mujeres mapuches se expresa en ámbitos:

**IDENTIDAD DE PUEBLO ORIGINARIO**

**IDENTIDAD DE GÉNERO**

Género como construcción basada en la cultura y cosmovisión

**IDENTIDAD ÉTNICA**

Valores

Conocimientos

Creencias COMUNITARIAS

**CULTURA**

**MUJERES INDÍGENA**

Cosmovisión



Concepción de Género basada en su propia cultura

Movimientos de Mujeres Indígenas : han logrado poner en la agenda política internacional y regional la problemática en torno a las desigualdades de género en la escena del estado-nación, así como al interior de sus organizaciones y pueblos indígenas, abordando esta problemática desde la triple discriminación:

## Mujer, Pobre e Indígena.



Debemos articular de manera adecuada la perspectiva de género y la de interculturalidad si queremos comprender desde su integralidad la complejidad de las desigualdades que afectan de manera diferenciada a los pueblos originarios (hombres y mujeres).



En este marco será necesario aplicar la herramienta analítica de intersectorialidad para conocer y reflexionar sobre las maneras en las que el género se cruza con otras identidades y categorías -etnia, clase, entre otras-, para poder analizar sus consecuencias e impactos en la vida de las mujeres.

**El género y la etnia son "categorías socioculturales y políticas en interacción continua y debe ser superada la tendencia a priorizar una sobre la otra.**

(Fuente: MUJERES INDÍGENAS, INTERCULTURALIDAD Y GÉNERO, Sandra Astete Muñoz realiza estudios de doctorado en temas de Derechos Humanos y género y trabaja en el ámbito de la cooperación y educación para el desarrollo.)