



**UNIVERSIDAD DE CHILE**

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

Departamento de Sociología

**DE LA CONCILIACIÓN A LA CORRESPONSABILIDAD  
UN DESAFÍO PARA EL ESTADO Y PARA LAS FAMILIAS  
CHILENAS**

**TESIS PARA OPTAR AL TÍTULO DE SOCIÓLOGA**

PATRICIA LORETO VARELA PINO

PROFESORA GUÍA: ANDREA PERONI

**Santiago, Chile**

**2009**

*A todas las mujeres que día a día sienten el peso de la doble jornada,  
A aquellas que viven con culpa y con cansancio.  
Para que algún día, ojalá no muy lejano, puedan y podamos todas, desarrollarnos  
sin estas pesadas cargas.*

## **Agradecimientos**

A mi madre y a mi padre por confiar en nosotras, por enseñarnos a salir a adelante e inculcarnos el valor de educarnos. A mis hermanas por haber sido siempre un ejemplo de esfuerzo y perseverancia.

A Rodolfo por todo el apoyo, por la paciencia, y sobre todo, por su amor. Sin su ayuda y su ánimo esto no habría sido posible.

Y a Andrea por acompañarme y guiarme en la realización de esta investigación. Gracias por la paciencia y por comprender mis tiempos, mis desapariciones, mis pausas, mis regresos y mis apuros.

## TABLA DE CONTENIDO

<b>TABLA DE CONTENIDO</b>	<b>IV</b>
<b>RESUMEN</b>	<b>VII</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>1</b>
CONTEXTUALIZACIÓN DEL TEMA DE INVESTIGACIÓN	1
PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN	4
RELEVANCIA DE LA INVESTIGACIÓN	4
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	5
<b>CAPÍTULO I ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL TRABAJO FEMENINO</b>	<b>7</b>
1.1 EL TRABAJO FEMENINO EN EUROPA DURANTE EL SIGLO XIX Y PRINCIPIOS DEL XX	7
1.2. EL TRABAJO FEMENINO EN LATINOAMÉRICA Y CHILE	12
<b>CAPÍTULO II LAS TRANSFORMACIONES EN LOS HOGARES Y EN LAS FAMILIAS CHILENAS</b>	<b>21</b>
2.1. TIPOS DE HOGARES	21
2.2. JEFATURAS DE HOGAR	22
2.3. NUPCIALIDAD	25
2.4. LAS RELACIONES DE PAREJA	26
2.5. FECUNDIDAD Y NATALIDAD	28
2.7. CONTEXTOS EN QUE NACEN LOS/AS HIJOS/AS	30
<b>CAPÍTULO III EL SISTEMA SEXO-GÉNERO</b>	<b>32</b>
3.1. EL SISTEMA SEXO-GÉNERO	32
3.2. EL SISTEMA SEXO-GÉNERO Y LA DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO	33
3.3. EL MARIANISMO EN LA CONSTRUCCIÓN DEL SISTEMA SEXO-GÉNERO EN LATINOAMÉRICA	34
<b>CAPÍTULO IV LA FAMILIA Y LAS RELACIONES DE GÉNERO EN LA TEORÍA SOCIOLÓGICA</b>	<b>36</b>
4.1. LA FAMILIA Y LA SUBORDINACIÓN FEMENINA EN EL MARXISMO	36

4.2. ESTRATIFICACIÓN Y ROLES EN EL FUNCIONALISMO	42
4.3. LA DOMINACIÓN MASCULINA EN BOURDIEU	46
<b><u>CAPÍTULO V SISTEMA SEXO-GÉNERO, FAMILIA Y TRABAJO EN EL CHILE ACTUAL</u></b>	<b>51</b>
5.1. TRABAJO “REPRODUCTIVO” V/S TRABAJO PRODUCTIVO	52
5.2. TASA GLOBAL DE PARTICIPACIÓN LABORAL FEMENINA	53
5.3. TRABAJO FEMENINO Y ESTADO CIVIL O SITUACIÓN DE PAREJA	55
5.4. TIPOS DE OCUPACIÓN	56
5.5. LAS PROFESIONES	58
5.6. ACCESO A CARGOS DIRECTIVOS	59
5.7. LA BRECHA SALARIAL	59
5.8. DESIGUALDADES V/S CALIFICACIÓN	60
<b><u>CAPÍTULO VI LAS POLÍTICAS PÚBLICAS EN LA CONCILIACIÓN ENTRE TRABAJO Y FAMILIA</u></b>	<b>63</b>
6.1. EL TRABAJO Y LA FAMILIA: UNA DIFÍCIL RELACIÓN	63
6.2. ¿QUÉ SON LAS POLÍTICAS PÚBLICAS?	66
6.3. EL GÉNERO EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS	66
6.4. LAS POLÍTICAS PÚBLICAS CON ENFOQUE DE GÉNERO	69
6.5. LAS POLÍTICAS PÚBLICAS Y LA CONCILIACIÓN ENTRE TRABAJO Y FAMILIA	71
6.6. POLÍTICAS E INICIATIVAS QUE ABORDAN LA CONCILIACIÓN ENTRE TRABAJO Y FAMILIA	74
<b><u>CAPÍTULO VII DISEÑO METODOLÓGICO</u></b>	<b>82</b>
7.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	82
7.2. TÉCNICAS PARA LA PRODUCCIÓN DE INFORMACIÓN	83
7.3. ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN CUALITATIVA	86
7.4. CONSIDERACIONES ÉTICAS DE LA INVESTIGACIÓN	89
<b><u>CAPÍTULO VIII ANÁLISIS DEL ABORDAJE QUE SE HA REALIZADO A LA RELACIÓN ENTRE TRABAJO Y FAMILIA DESDE SERNAM</u></b>	<b>91</b>
8.1. SURGIMIENTO DE LA TEMÁTICA DE LA CONCILIACIÓN EN SERNAM	91
8.2. ENFOQUES DESDE LOS CUALES SURGE LA TEMÁTICA DE LA CONCILIACIÓN EN EL SERNAM	95
8.3. LIMITACIONES Y PROBLEMAS DEL ABORDAJE DE LA CONCILIACIÓN	98
8.4. ACIERTOS Y AVANCES EN MATERIA DE CONCILIACIÓN TRABAJO-FAMILIA	103
8.5. ALCANCES DEL ABORDAJE QUE SE HA DADO HASTA LA FECHA DE LA TEMÁTICA DE LA CONCILIACIÓN	109
8.6. DESAFÍOS	111

<b><u>CAPÍTULO IX ANALISIS DE LAS NECESIDADES Y DEMANDAS DE LAS MUJERES RESPECTO A LA RELACIÓN ENTRE FAMILIA Y TRABAJO</u></b>	<b><u>115</u></b>
9.1. CAUSAS DE LA BAJA PARTICIPACIÓN FEMENINA EN EL MERCADO LABORAL	115
9.2. EFECTOS DE LA FALTA DE CONCILIACIÓN CON CORRESPONSABILIDAD SOCIAL EN LA VIDA DE LAS MUJERES	119
9.3. ASPECTOS DE LA FALTA DE CONCILIACIÓN ENTRE TRABAJO Y FAMILIA QUE AFECTAN NO SÓLO A LAS MUJERES	125
9.4. MOTIVOS Y VENTAJAS DEL TRABAJO FUERA DEL HOGAR	128
9.5. CONCEPTOS DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	133
9.6. DEMANDAS DE LAS MUJERES EN MATERIA DE CONCILIACIÓN CON CORRESPONSABILIDAD SOCIAL	138
<b><u>CAPÍTULO X</u></b>	<b><u>146</u></b>
CONCLUSIONES	146
BIBLIOGRAFÍA	152
<b><u>ANEXOS</u></b>	<b><u>157</u></b>

## RESUMEN

En las últimas décadas nuestro país ha vivido importantes transformaciones, dentro de las cuales las mujeres han jugado un papel protagónico. Y si bien hay que reconocer que los roles tradicionales de género se han flexibilizado, la responsabilidad y la principal carga del trabajo doméstico y de cuidado sigue recayendo sobre las mujeres, inclusive en los casos en que éstas trabajan remuneradamente fuera del hogar. De este modo, las responsabilidades familiares se han configurado como el principal impedimento para la incorporación de las mujeres al mundo del trabajo remunerado.

De acuerdo con lo anterior, el objetivo de la presente investigación es conocer si el abordaje que ha realizado el Estado, a través del Servicio Nacional de la Mujer, de la relación entre trabajo y familia, responde a las necesidades y a las demandas de las mujeres trabajadoras en Chile, facilitando así su incorporación y mantención en mercado laboral.

Para el cumplimiento del objetivo señalado se realizaron entrevistas semiestructuradas a ex – funcionarias y funcionarias de SERNAM, a fin de determinar y analizar el abordaje que se dio desde esta institución a la relación entre trabajo y familia. Además, se realizaron focus groups con mujeres trabajadoras a fin de conocer sus demandas en esta materia para posteriormente establecer si el Estado le ha dado o no respuesta.

Entre los principales hallazgos de la investigación se encuentra que la principal dificultad que señalan las mujeres para su incorporación y mantención en el mercado laboral es el cuidado y crianza de los/as hijos/as, de acuerdo a lo cual sus principales demandas se articulan en torno al postnatal y al cuidado infantil. Las demandas respecto al cuidado infantil estarían siendo en gran medida atendidas por el Estado, en tanto una de las principales acciones del actual gobierno ha sido la creación de salas cunas y jardines infantiles. Por el contrario, la extensión del postnatal si bien es un tema que está en el debate político, no se han visto avances al respecto.

Otro hallazgo interesante, es que las mujeres aún perciben la temática de la conciliación entre trabajo y familia como algo fundamentalmente femenino, y si bien en sus discursos han incorporado aspectos relacionados a la corresponsabilidad en el trabajo doméstico y de cuidado, en la práctica siguen siendo ellas las principales responsables de estas labores en sus hogares.

# INTRODUCCIÓN

## Contextualización del tema de investigación

No cabe duda que en las últimas décadas nuestro país ha vivido importantes transformaciones, dentro de las cuales las mujeres han jugado un papel protagónico. Y en este sentido, los cambios ocurridos en las familias chilenas, que se reflejan en la disminución del tamaño de los hogares, el descenso de la tasa de fecundidad, el aumento de la participación laboral femenina, etc., son fenómenos que tienen relación con el nuevo rol que ha ido asumiendo la mujer en el desarrollo nacional (INE-SERNAM, 2004).

Tampoco cabe duda que los avances para las mujeres han sido muchos, sólo una muestra de ello es que en menos de 60 años conseguimos el voto y también la primera mujer Presidenta, sin embargo, las brechas de género aún persisten y es necesario superarlas. Y en este sentido, pareciera ser que en la actualidad las desigualdades entre hombres y mujeres se manifiestan principalmente en los siguientes ámbitos: el de los derechos sexuales y derechos reproductivos (prohibición de la distribución de anticoncepción de emergencia en los servicios públicos de salud, aborto penalizado en toda circunstancia, incluso cuando está en peligro la vida de la madre, etc.), el laboral (tanto en acceso como en condiciones y salarios) y el de la participación en los espacios de decisión (lo que se manifiesta en la baja participación femenina en política y en la baja proporción de mujeres en cargos directivos).

Hace ya bastantes décadas, las feministas plantearon con una admirable lucidez que la situación de subordinación que viven todas o la gran mayoría de las mujeres no se vivencia sólo en la relación con el Estado y con los aparatos burocráticos, sino que se trata más bien de “un poder múltiple, localizado en muy diferentes espacios sociales, que puede incluso no vestirse con los ropajes de la autoridad, sino con los más nobles sentimientos de afecto, ternura y amor” (De Barbieri, 1992, p.112). Y es

justamente por ello que resulta fundamental poner la atención en la familia, pues pese a que ésta siempre se asocia a un espacio de afectos, es indudablemente un campo de relaciones de dominación y poder, de consensos y conflictos.

De este modo, la presente investigación intentará abordar la temática del trabajo femenino (que es sin duda uno de los ámbitos de las grandes transformaciones de la sociedad contemporánea y donde persisten en gran medida las desigualdades entre hombres y mujeres) y la constante tensión que existe entre éste y la familia, justamente por ser ésta última el espacio en el cual las relaciones de desigualdad entre los géneros y la división sexual del trabajo se dan de manera más nítida y persistente, y donde además, se forman y reproducen estas desigualdades.

Tradicionalmente el concepto de trabajo se ha limitado al ámbito mercantil, al que se ofrece en el mercado y que por lo tanto se vende a cambio de un salario. De acuerdo con lo anterior, este concepto de trabajo no considera el trabajo no remunerado que día a día se realiza en los hogares para la reproducción cotidiana de sus miembros, y que por razones de género, que se revisarán más adelante, se asigna a las mujeres.

Y si bien hay que reconocer que las pautas tradicionales que definen el trabajo “reproductivo”<sup>1</sup> como responsabilidad de las mujeres y el trabajo “productivo” (asalariado) como propio de los hombres se han ido flexibilizando, los hombres siguen dominando el mercado del trabajo, y aunque muchos de ellos han comenzado a realizar parte del trabajo doméstico en el hogar, la responsabilidad y la principal carga de éste sigue recayendo sobre las mujeres, inclusive en los casos en que éstas también trabajan remuneradamente. De modo que la división sexual del trabajo, y por ende, la asignación de las labores reproductivas a las mujeres, sigue siendo

---

<sup>1</sup> Se utilizan las comillas al denominar el trabajo doméstico no remunerado como “reproductivo” ya que, tal como lo señalan varias autoras, resulta cuestionable catalogar de reproductivo (en contraposición a productivo) las labores de cuidado, crianza, alimentación, afecto, etc. En este sentido, Rosemberg señala citando a una feminista inglesa: “Si se le saca a la familia todos los apoyos que la religión y la moralidad le han prestado, desnudada del atractivo verdadero o falso que le otorga la novela romántica, quedará todavía el hecho prosaico e indiscutible de que el negocio de engendrar, parir y crear niños es el más esencial de los negocios nacionales; si no se hiciera, el mundo quedaría desierto en menos de un siglo” (Rosemberg M., 2003, p. 78).

actualmente el principal impedimento para la incorporación real, completa y efectiva de las mujeres al mundo del trabajo remunerado.

Según el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, “si se estimara el aporte de todas las actividades económicas no remuneradas realizadas por mujeres y se asumiera la subvaloración de las actividades remuneradas, el producto mundial se incrementaría en alrededor de 11 billones de dólares. Es por ello que se dice que las mujeres cuentan, pero no se contabilizan” (PNUD, 2005 en Mlinarz y Muñoz, 2003, p. 13).

De acuerdo con lo anteriormente expuesto, y desde una perspectiva de género, son varias las tareas pendientes a este respecto. Una de ellas, es dar visibilidad al trabajo doméstico o “reproductivo” y crear conciencia de lo fundamental que resulta para la reproducción de la sociedad; otra, dice relación con dar término a las razones socioculturales que muestran estas labores como responsabilidad de las mujeres únicamente, para lo cual es necesario que por un lado las mujeres vayan delegando estas tareas, y que por el otro, los hombres se involucren en ellas. Sin embargo, y como una tercera tarea a cumplir, es necesario también involucrar al Estado, en el sentido de que éste debe ser capaz de entregar a las familias la posibilidad de delegar en él parte de estas labores “reproductivas”, o de por lo menos recibir la ayuda necesaria para su buen desempeño, sobre todo si se tiene en cuenta que se trata de labores que son fundamentales para la conservación y el desarrollo de la sociedad en su conjunto. De este modo, debe el Estado por medio de sus políticas públicas, por una parte, fomentar la reasignación de las labores “reproductivas” al interior de las familias en particular y de la sociedad en general, y por otra, hacerse partícipe también de éstas, aliviando así la carga de las familias y permitiendo el desarrollo de sus miembros, en especial de las mujeres, en ámbitos extra-domésticos, como es el caso del trabajo remunerado.

## **Pregunta de investigación**

De acuerdo con lo anteriormente expuesto, la pregunta de investigación se articula de la siguiente manera:

¿El abordaje que se ha realizado desde el Estado, a través del Servicio Nacional de la Mujer, de la relación entre trabajo y familia, responde a las necesidades y demandas de las mujeres trabajadoras en Chile?

## **Relevancia de la investigación**

### a. Relevancia teórica

La relevancia teórica de la presente investigación radica fundamentalmente en realizar un análisis de la forma en que se ha abordado desde el Servicio Nacional de la Mujer la relación entre trabajo y familia, intentando dilucidar el enfoque<sup>2</sup> utilizado y cómo éste se ha mantenido o transformado a través del tiempo.

Al mismo tiempo, se contrastará este abordaje y su enfoque con la opinión de las mujeres trabajadoras, a fin de conocer si resultan efectivos y pertinentes para la realidad de las mujeres que participan del mercado laboral y que deben enfrentar la difícil relación entre trabajo y familia.

### b. Relevancia Práctica

Con respecto a la relevancia práctica, se espera obtener dos productos concretos, los cuales servirán a futuro para, continuar la reflexión respecto a la temática planteada, tratando de abordar los aspectos aún no cubiertos o en los que falta más desarrollo, y para la elaboración y propuesta de políticas públicas, programas sociales y legislaciones que busquen lograr la corresponsabilidad en las labores reproductivas y

---

<sup>2</sup> Cuando hablamos de enfoque utilizado nos referimos a si el tema se ha abordado sólo desde el “enfoque de la conciliación” o si se ha incorporado el “enfoque de la corresponsabilidad”, los cuales serán explicados en mayor detalle más adelante.

la incorporación real de las mujeres al mercado laboral en condiciones de igualdad.

Estos productos son:

- Análisis del abordaje que se ha empleado en la temática de la relación entre trabajo y familia desde el Servicio Nacional de la Mujer.
- Contrastación del abordaje y de las medidas que se han tomado en torno a la relación entre trabajo y familia desde el Estado, con las demandas de las mujeres trabajadoras en torno a esta temática, a fin de conocer si las políticas públicas:
  - Responden a las necesidades reales de las mujeres que buscan compatibilizar ambos espacios.
  - Contribuyen a una incorporación de las mujeres al trabajo remunerado decente<sup>3</sup>.

## **Objetivos de la investigación**

### a. Objetivos Generales

Conocer si el abordaje que ha realizado el Estado, a través del Servicio Nacional de la Mujer, de la relación entre trabajo y familia, responde a las necesidades y a las demandas de las mujeres trabajadoras en Chile.

### b. Objetivos Específicos

- Identificar el enfoque a través del cual se ha abordado, desde el Servicio Nacional de la Mujer, la relación entre trabajo y familia.

---

<sup>3</sup> El trabajo decente será entendido de acuerdo a la definición de la OIT, a saber: "El trabajo decente es un objetivo global que propone el cumplimiento del empleo productivo en condiciones de equidad, libertad, seguridad y dignidad para lograr un desarrollo económico acorde con estándares sociales, ambientales y políticos de calidad. Su agenda se agrupa en torno a cuatro objetivos estratégicos: el empleo de calidad, la seguridad social, los derechos laborales y la mejor representación de las personas trabajadoras".

- Determinar si el enfoque desde el cual se ha abordado la relación entre vida laboral y familiar desde el Servicio Nacional de la Mujer se ha mantenido o se ha transformado a través del tiempo.
- Conocer las demandas de las mujeres trabajadoras hacia el Estado respecto a la relación entre trabajo y familia.
- Contrastar el abordaje y las medidas que se han tomado en torno a la relación entre trabajo y familia con la opinión de las mujeres en cuanto a sus necesidades como trabajadoras y sus demandas de políticas públicas en la materia.
- Analizar el abordaje y las medidas que se han tomado en torno a la relación entre trabajo y familia intentado dilucidar si han contribuido y/o contribuyen a la incorporación de las mujeres al trabajo remunerado decente.

# **CAPÍTULO I ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL TRABAJO FEMENINO**

## **1.1 El trabajo femenino en Europa durante el siglo XIX y principios del XX**

Resulta relevante mencionar que en la diversa bibliografía existente respecto al trabajo femenino, se suele relacionar a éste con dos importantes acontecimientos socio-históricos, uno de orden social y económico, y otro de orden político-legal. El primero de ellos refiere a la revolución industrial, la cual habría traído consigo nuevas oportunidades laborales para las mujeres; y el segundo, a la obtención, por parte de éstas de sus derechos legales y políticos, lo cual habría generado mejores condiciones para que se incorporaran al mundo del trabajo. En ambos casos, dichos procesos se vinculan a cambios de orden cultural que volverían permisible el trabajo de las mujeres fuera del hogar, suponiendo así que las civilizaciones anteriores no habrían utilizado el trabajo femenino remunerado debido a visiones culturales restrictivas.

Con respecto a la relación entre trabajo femenino y revolución industrial, Scott y Tilly (1987) desmienten las tesis a este respecto. Como primer antecedente, señalan que la gran mayoría de las mujeres trabajadoras del siglo XIX y principios del XX pertenecían a la clase campesina y a la clase trabajadora, y que las principales actividades laborales que realizaban eran domésticas o del ámbito de los servicios personales, y sólo en un segundo lugar se encuentran los trabajos textiles y de confección, “En Inglaterra, durante 1841 y todavía en 1911, casi todas las mujeres trabajaban en labores de tipo doméstico o en el área de servicios personales. En 1911, el 35% eran sirvientas (entre ellas lavanderas), el 19.5% obreras textiles y el 15.6% trabajaban en el ramo de la confección” (Scott & Tilly, 1987, p. 55). De este modo, las mujeres no habrían tenido una gran participación en el trabajo fabril, con la excepción de las fábricas textiles. De acuerdo con esto, si se quisiera establecer algún tipo de relación entre revolución industrial y trabajo femenino, esta debiera referir al hecho de que los cambios económicos y sociales en conjunto al desarrollo urbano e industrial abrieron

grandes fuentes de trabajo principalmente de tipo doméstico, y sólo en un segundo término se podría hablar de un aumento en el trabajo femenino en las fábricas, y esto acotado casi de manera exclusiva a la industria textil y de confección.

Cabe también señalar, que las mujeres que trabajaban en el sector fabril eran las jóvenes y solteras. Nuevamente Scott y Tilly (1987) nos entregan datos al respecto “La mayoría de las mujeres que –en 1833- trabajaban en las fábricas de algodón de Lancashire tenían entre 16 y 21 años. En 1841, en la región de Lancashire, tan sólo estaban casadas el 25% de las obreras empleadas en las fábricas de algodón” (Scott & Tilly, 1987, p. 56), pareciera ser que sólo en el servicio doméstico eran aceptadas las mujeres cuyas edades superaban los 30 años” (Scott & Tilly, 1987, p. 57).

A juicio de las autoras, esta presencia mayoritaria de mujeres jóvenes en el trabajo respondería a costumbres y valores culturales propios de las familias campesinas, o en otras palabras, el trabajo de la mujer obrera del siglo XIX estaría fundamentado en valores preindustriales. Y a este respecto señalan que “la división jerárquica en el seno de la familia, que asignaba al marido el papel de sostén económico del hogar y a la esposa el de administradora y guardiana moral, no se perfiló de manera clara hasta el siglo XIX y estaba asociada a la expansión de la clase media y a la difusión de sus valores” (Scott & Tilly, 1987, p. 58), y muy por el contrario, las familias campesinas y obreras de la época habrían tenido una idea de mujer en la cual eran perfectamente compatibles las funciones económicas y las labores entendidas como “femeninas”.

En las clases pobres de las sociedades preindustriales el trabajo de las esposas y de las hijas era fundamental para el sustento del hogar, pues la economía familiar, sustentada en la explotación de la familia, requería de que todos sus miembros contribuyeran en lo que pudieran. En palabras de Scott y Tilly (1987), “todos sus miembros contribuían como podían, fuera con el trabajo en la propia finca o en el caso de las mujeres y de los jóvenes, mediante el trabajo realizado en las zonas urbanas próximas o en las fábricas textiles del medio rural” (Scott & Tilly, 1987, p. 62). De acuerdo con esto, la mujer no sólo trabajaba en el campo familiar, sino que realizaba todo tipo de funciones, tales como la crianza y cuidado de animales, la venta en el

mercado de los excedentes de los productos producidos en el campo y con los animales (leche, queso, huevo, aves de corral, etc.), confección de vestidos, trabajos de lavandería, etc. Además del cuidado y las labores del hogar.

Este patrón también se observaba en las familias urbanas de escasos recursos antes de la industrialización, donde era común ver que las mujeres explotaran sus propios negocios. Muchas de ellas instalaban bares en sus casas, o preparaban comidas y bebidas para vender, también muchas se dedicaban a la confección de ropa o a vender productos puerta a puerta, y a estas actividades hay que sumar también un gran número que se empleaba de criadas y de mesoneras. A juicio de Scott y Tilly (1987) la importancia de las mujeres en la economía familiar era tal que la ausencia de su trabajo podía significar el paso desde la pobreza hacia la miseria, y ellas, concientes de esto, trabajaban en lo que tenían a mano, llegando incluso a pedir limosna o a dedicarse al contrabando de ser necesario.

En coherencia con este modelo, las hijas eran educadas para que apenas pudieran asumieran responsabilidades familiares y laborales, de modo que en cuanto su fuerza lo permitía comenzaban a ayudar a sus madres en todo tipo de labores, asimismo, “era frecuente enviarlas a trabajar fuera del hogar como jornaleras, en el campo, o en calidad de criadas. Otras trabajaban como aprendizas en casas particulares donde les enseñaban a tejer o a coser” (Scott & Tilly, 1987, p. 70).

De este modo, el trabajo femenino respondería a una continuidad de los valores tradicionales en un nuevo contexto, donde “las familias tradicionales, moviéndose según valores respetados desde tiempo atrás, enviaban a sus hijas a que aprovecharan las mayores oportunidades que les ofrecía la industrialización y la urbanización” (Scott & Tilly, 1987, p. 60). Si a esto se suma la creciente escasez de tierras debido a la explosión demográfica, el surgimiento de la agricultura racionalizada a gran escala y la nueva y gran competitividad a la que se veían enfrentados los pequeños agricultores “fue haciéndose cada vez más imperioso para los miembros de la familia, especialmente para los hijos, trabajar fuera de la casa” (Scott & Tilly, 1987, p. 72). Además, “el desarrollo del sistema doméstico, de las fábricas de tejidos ubicadas

en zonas rurales y la expansión de las poblaciones urbanas (con su mayor demanda de bienes de consumo y de servicio doméstico) ofrecían cada vez más puestos de trabajo” (Scott & Tilly, 1987, p. 72).

Las labores que iban a realizar las muchachas a las incipientes ciudades no eran muy distintas a las que las jóvenes habían realizado tradicionalmente (como ya se dijo estas labores eran principalmente el servicio doméstico, la confección y la manufactura de tejidos), “en otras palabras, el tipo de trabajo que los padres destinaban a sus hijas no suponía una diferencia radical con respecto al que habían realizado antiguamente (...) Lo que verdaderamente cambió fue la ubicación; cambio que acabó aportando toda una serie de diferencias” (Scott & Tilly, 1987, p. 76).

Esta costumbre de enviar a las hijas a trabajar a las ciudades, también trajo consigo una serie de efectos vinculados a la afectividad y a la formación de las familias. Scott y Tilly (1987), señalan que en muchas ciudades europeas, es posible observar un aumento de los hijos ilegítimos entre 1750 y 1850, lo que sería el resultado de la búsqueda, por parte de estas jóvenes, de posibles maridos, lo cual respondería a un intento, por parte de ellas, de repetir los patrones familiares tradicionales. Asimismo, muchas también soñaban con casarse para poder dejar el servicio doméstico y transformarse en la señora de su casa, tal como lo eran sus madres. Y si a eso además sumamos la soledad y el aislamiento en que se encontraban en una ciudad lejos del seno familiar resulta sencillo comprender su afán por casarse y formar su propia familia.

Otro factor que propiciaba el matrimonio era sin duda el económico, pues en la mayoría de los trabajos las jóvenes ganaban muy poco. “Las mujeres cobraban la mitad del salario del hombre por un trabajo comparablemente igual. Pues generalmente el pago de la mujer era considerado sólo una parte del salario familiar total” (Scott & Tilly, 1987, p. 80). De este modo, las jóvenes al verse con un salario con el que no podían mantenerse, y tampoco mandar dinero a sus familias, veían como única solución el buscar un marido con el cual poder subsistir (con el salario de ambos).

Sin embargo, las esperanzas de estas jóvenes se encontraban con el obstáculo de que, en la mayoría de los lugares donde desempeñaban el servicio doméstico, se les exigía ser solteras, lo cual no hizo más que propiciar las relaciones ilegítimas y el que más de una joven abandonara a su hijo para no perder su trabajo. En palabras de Scott y Tilly (1987) “en tales circunstancias las relaciones ilícitas pueden considerarse como familias alternativas y los hijos ilegítimos como fruto de un intento de constituir la unidad de trabajo familiar en una situación en la que, a veces, el matrimonio legal era imposible por determinantes económicas [existía la norma, basada en la tradición, de llevar una dote al matrimonio, lo cual era imposible para una joven pobre] o porque no se estimaba necesario [no estaba presente la fuerza moral de la familia, la comunidad o la iglesia]” (Scott & Tilly, 1987, p. 79).

De este modo, muchas de estas jóvenes que esperaban casarse con sus compañeros, al quedar embarazadas eran abandonadas quedando solas con sus hijos, o bien su compañero permanecía con ellas pero sin contraer matrimonio, casándose en algunos casos después de tener varios hijos. Pero también muchas se casaban, pudiendo incluso algunas dejar el trabajo fuera del hogar. Sin embargo, su rol económico en la familia siempre fue fundamental, y volvía al trabajo asalariado cada vez que el presupuesto familiar lo requería. Por lo demás, aunque la mujer no contribuyera a la familia con un salario, su rol en la economía familiar era central, pues era ella la encargada de su administración.

Así, tanto la mujer campesina como la perteneciente a las clases populares, trabajara o no fuera del hogar, siempre fue una pieza importantísima en la estructura económica familiar, y fue además la encargada de transmitir los valores y las prácticas tradicionales aprendidas de sus madres.

Por último, respecto a la relación entre la obtención de derechos y la incorporación de las mujeres al trabajo remunerado, Scott y Tilly (1987) señalan que la evidencia histórica también desmiente esta tesis, pues muestra que el trabajo femenino es una realidad muy anterior a la obtención de los derechos legales y políticos por parte de las

mujeres. Con respecto a este punto, las autoras señalan, entre otros, el siguiente ejemplo “En Gran Bretaña, país protestante, la situación civil de la mujer se reformó por medio de las actas de propiedad de la mujer casada, de finales del siglo XIX, y hasta 1918 no se obtuvo la emancipación política bajo la forma de sufragio. En 1851 y 1861 trabajaban aproximadamente el 25% de las mujeres británicas; en 1921, la cifra seguía manteniéndose” (Scott & Tilly, 1987, p. 53), del mismo modo, dan ejemplos para los casos de Francia e Italia. Con estos antecedentes, es fácil advertir que la relación entre derechos políticos y trabajo femenino es escasa, pues la obtención del derecho a voto no habría provocado ningún aumento significativo en el número de trabajadoras, y muy por el contrario, pareciera ser que muchas mujeres trabajaban fuera de su casa mucho antes de tener derecho a sufragar.

## **1.2. El trabajo femenino en Latinoamérica y Chile**

De Oliveira y Ariza (2000) en su estudio respecto a los enfoques analíticos desde los cuales se ha abordado el trabajo femenino en América Latina, distinguen tres períodos o modelos de desarrollo, cada uno de los cuales poseería rasgos singulares en lo que respecta a la participación económica de la mano de obra femenina. Estos tres períodos serían: a) inicio del proceso de industrialización, b) desarrollo por sustitución de importaciones, y c) reestructuración económica (o inicio del modelo de industrialización orientado hacia la exportación de manufacturas).

### **1.2.1. Inicio del proceso de industrialización**

Desde las primeras etapas del proceso de industrialización existía en América Latina una importante participación laboral de las mujeres, las cuales se desempeñaban principalmente como empleadas domésticas, vendedoras, trabajadoras textiles y de alimentos, ya fuera a domicilio o en pequeños talleres. Según los datos entregados por Grez (1997) en el medio urbano, el trabajo femenino se articulaba fundamentalmente en torno a actividades “de tipo peonal”<sup>4</sup>, empleándose

---

<sup>4</sup> Es el autor quien acuña esta denominación para las actividades asociadas a las labores consideradas típicamente como domésticas. Ver Grez S., 2007, p. 134.

principalmente como sirvientas, lavanderas, costureras, etc. Y si bien las labores artesanales aquí no eran preponderantes entre las mujeres, como si ocurría en el medio rural, éstas representaban un porcentaje importante dentro de los gremios de los colchoneros, cigarreros, panaderos, dulceros, paragüeros, entre otros.

Cabe señalar que el trabajo doméstico, por lo menos durante la primera mitad del siglo XIX poseía características más cercanas al trabajo servil que al trabajo asalariado. Muchas de las sirvientas o trabajadoras domésticas eran producto del robo y la captura de niñas y niños indígenas, y otro tanto correspondía a niñas cuyos padres, incapaces de alimentarlos, vendían por un poco de dinero a las familias acomodadas con la esperanza de que allí tendrían un mejor pasar. Asimismo, en los primeros años de la era republicana, se obligó a muchas mujeres que no tenían actividad conocida y/o que no tenían “amo” (es decir, un hombre que cuidara de ellas) a servir en casas “honorables”, o de lo contrario sufrían pena de cárcel o el exilio. En este contexto, la relación entre sirvienta y patrón se asemejaba más a la de amo-esclava, pues estaba fundada en una profunda desigualdad y la dependencia de la primera respecto al segundo era prácticamente absoluta, por lo cual eran cotidianos los malos tratos, los castigos físicos y los abusos sexuales. Sólo a mediados del siglo esta situación comenzó a cambiar, pues el código civil de 1855 vino a reglamentar las condiciones laborales del trabajo doméstico.

Con respecto al trabajo en las fábricas, la presencia femenina fue bastante considerable en la incipiente industria fabril. Tal como señala Grez, “hacia fines de siglo [XIX], la Fábrica de Paños Bellavista Tomé ocupaba 340 operarios, de los cuales el 35.3% eran mujeres y el 11.8% eran niños. En la Fábrica de Tejidos El Salto (Santiago) trabajaban 210 operarios en 1900: de ellos el 38.1% eran mujeres y el 21.4% eran niños” (Grez S., 1997, p. 140).

En palabras de Grez “al igual que en otros países, el desarrollo del capitalismo en Chile se apoyó durante mucho tiempo en la sobreexplotación de la mano de obra femenina e infantil. A lo largo del siglo XIX, numerosas mujeres y niños fueron empleados en haciendas, talleres, minas y fábricas, soportando extenuantes jornadas

de trabajo, en condiciones de franca insalubridad y recibiendo salarios muy inferiores a los de los hombres que realizaban labores similares” (Grez S., 1997, pp. 130-131). Según datos entregados por el mismo autor, “el salario femenino alcanzaba alrededor de un 45% del salario masculino en las fábricas de alimentos y bebidas (con un máximo de 70% y un mínimo de 25%), y entre 40% y 75% en las industrias textiles” (Grez S., 1997, p. 136). En este escenario, los bajos salarios femeninos y las precarias condiciones en que estas accedían a trabajar se transformaron no sólo en un problema para ellas, sino que además eran un factor determinante para la baja de los salarios masculinos, pues ante el menor reclamo o indicio de sublevación los patrones amenazaban con despedir a todos los trabajadores y reemplazarlos por mujeres, las que harían el mismo trabajo por un salario menor y sin reclamos.

Sin embargo, y pese a los enormes beneficios que obtenían las industrias por medio del empleo de mujeres, en la medida en que la economía se expande y las industrias se van modernizando, la mano de obra femenina se va relegando al pequeño comercio y al trabajo a domicilio. La Tabla 1 nos muestra el descenso de la participación femenina en la industria.

TABLA 1

<b>PROPORCIÓN DE MUJERES EN LA RAMA INDUSTRIAS (1854-1895)</b>					
<b>Ramas</b>	<b>1854</b>	<b>1865</b>	<b>1875</b>	<b>1885</b>	<b>1895</b>
Textiles	98.9	98	98.4	97.4	97.9
Cueros, pieles	19.1	2.3	13.5	12.8	-
Maderas	0.6	0.3	0.4	0.7	0.9
Metalurgia	-	-	-	-	-
Alfareros y loceros	96.3	92.2	96.9	93.2	86.9
Productos químicos	5.5	10.1	7.6	2.6	8.8
Alimenticia	45.7	40.1	41.4	33.1	21.7
Vestuario y tocado	81.5	82.4	86.9	86.5	85.3
Menaje	5.4	2.5	1.5	2.5	1.6
Edificación	-	-	0.1	0.5	0.2
Construcción de medios de transporte	0.8	0.3	0.2	0.7	0.7
Industria de las Artes	-	-	0.6	0.6	1
<b>Total Rama Industrias</b>	<b>78.9</b>	<b>71</b>	<b>72.1</b>	<b>68.5</b>	<b>62.9</b>

Fuente: Gálvez y Bravo (s/f) en Grez S. (1997)

Tal como se observa en las cifras, entre 1854 y 1895 la participación de las mujeres en la industria cae de un 78.9% a un 62.9%. Como ya se mencionó, la masculinización de la mano de obra se debe principalmente a cambios ocurridos en la esfera de la producción, así por ejemplo, en actividades que habían sido típicamente femeninas, como es el caso de la panadería, en cuanto se pasó de la producción artesanal a los grandes hornos industriales, la mano de obra femenina fue reemplazada rápidamente por hombres. Y es en este contexto en que disminuye la participación de las mujeres en la esfera de la “producción” y comienza a concentrarse en el sector servicios.

### **1.2.2. Desarrollo por sustitución de importaciones**

En este período hay un incremento de las industrias intensivas en capital, así como también de las burocracias estatales, lo que repercute favorablemente en la participación laboral femenina, sobre todo por el aumento del sector servicios.

Gran parte de los estudios disponibles señalan que habría sido en este período en el cual se produjo la separación entre las esferas de la producción y la reproducción. Al estar ya clara la diferencia entre el espacio de la casa y el espacio del trabajo a las mujeres se les volvió difícil conciliar el trabajo asalariado con el doméstico, lo que llevó a una redefinición de los roles femeninos y masculinos. De este modo, las mujeres fueron relegadas al ámbito del hogar, mientras que los hombres, vieron reforzada su imagen de proveedores de la familia.

La construcción de estos imaginarios de género y de familia son producto de un intento de los Estados latinoamericanos por lograr conformar y consolidar la familia moderna capitalista en sociedades donde las realidades pre-industriales presentaban comportamientos bastante alejados a la familia nuclear biparental con un padre proveedor y una madre al cuidado del hogar. En el caso de Chile, la gran movilidad masculina durante el siglo XIX a causa de las guerras, de la minería y de las obras de infraestructura, dio lugar a un gran número de mujeres solas a cargo de sus hijos/as y también a un gran número de nacimientos fuera del matrimonio. Esta situación va a perdurar hasta la década de 1920, cuando las autoridades darán inicio a una campaña de normalización familiar a través de políticas de protección social, la cual sentará las bases del orden de género salarial (como lo denomina Valdés, 2007), el cual perdura hasta el día de hoy.

En palabras de Valdés este proceso “descansó en tres pilares: construir a través de la legislación social y laboral un tipo de masculinidad fundada en el trabajo asalariado, una figura femenina dedicada a la gestión del mundo doméstico y la familia, e inscribir la filiación en el matrimonio civil” (Valdés X., 2007, p. 5). Así, estos principios de género, enmarcados en el matrimonio y la familia “condujeron la instalación de los sistemas de protección social, la legislación laboral y el Código del Trabajo estimulando una masculinidad obrera dotada de derechos laborales inscritos en lo que se concibió como salario familiar que, a través de las Asignaciones Familiares, cubriría las necesidades de la familia e impulsaría a las mujeres a permanecer en sus hogares al cuidado de los hijos. De hecho, entre los años cincuenta y setenta del siglo pasado,

en Chile la tasa de participación laboral femenina disminuyó del 23 al 19 por ciento” (Valdés X., 2007, p. 5).

Y todos estos esfuerzos mostraron sus frutos, pues a comienzos de la década de 1970, tal como señala Valdés “la familia de la sociedad industrial gozaba de buena salud: altas tasas de nupcialidad, bajas tasas de separaciones y nulidades matrimoniales y un gran salto adelante en la inscripción de la filiación en el matrimonio” (Valdés X., 2007, p. 6). Además, la mayoría de las mujeres en edad adulta eran “dueñas de casa”, aunque cabe señalar que la escolaridad femenina había aumentado y ya un número importante de mujeres accedía a algunas carreras de la educación superior (principalmente trabajo social, pedagogía y enfermería). Y de las mujeres que participaban en el trabajo asalariado más de la mitad eran empleadas domésticas, mientras que el número de trabajadoras en las manufacturas se veía notablemente disminuido.

Tanto los Estados como la Iglesia reforzaron la imagen de la mujer dedicada a las labores reproductivas, del hombre proveedor, y de la familia nuclear patriarcal “bien constituida”, intentando con ello establecer patrones de género y de sexualidad acordes con los procesos de industrialización que se encontraban en curso. Para el logro de este fin, el Estado intervenía por medio de las políticas sociales, intentando proveer a las familias los bienes básicos para su desarrollo, otorgando así vivienda, salud, educación, etc. Esto es lo que se ha conocido como Estado de Bienestar.

Cabe además señalar que, paradójicamente, fue justo en este período, en el que parecían estar más que nunca atadas a la familia y al hogar, cuando las mujeres chilenas obtuvieron sus más grandes logros en materia de derechos políticos y sociales, obteniendo el derecho a voto y la autorización del aborto terapéutico, entre otros. De este modo, “ podríamos afirmar que la conquista de los derechos cívicos y políticos, el aborto terapéutico, nuevos derechos para la mujer casada con la creación del régimen de separación de bienes junto a la expansión de la educación incluida la universitaria, fueron los factores que comenzaron a crear las condiciones para liberar a las mujeres de las tutelas familiares y de la atadura de la procreación a las normas

religiosas rompiendo con la idea que se tiene 'los hijos que Dios manda' " (Valdés X., 2007, p. 7).

### **1.2.3. Reestructuración económica (o período de ajustes estructurales)**

De Oliveira y Ariza (2000) también se refieren a este período de reestructuración económica como de "industrialización orientado hacia la exportación de manufacturas", sin embargo, esta nomenclatura no representa de la mejor manera lo ocurrido en Chile, por lo que hablaremos de "período de ajustes estructurales", en el cual, en el contexto de Régimen Militar, se impusieron una serie de políticas de ajuste estructural con el fin de desmantelar del todo el modelo de desarrollo anterior, para luego imponer un nuevo modelo: el neoliberal.

Para Valdés (2007), el paso desde el modelo de industrialización sustitutivo de importaciones con su correlato político, el Estado de Bienestar, hacia este nuevo modelo de reestructuración económica o de ajustes estructurales "se manifestó en la disminución del crecimiento, alza del desempleo, inflación galopante y crisis de los sistemas democráticos con consecuencias políticas que, en muchos países como el nuestro, Argentina, Brasil y Uruguay, derivaron en dictaduras militares. Estos regímenes militares, ensalzaron el vínculo de las mujeres con la maternidad y el de los hombres con el sustento de la familia, algunos de ellos frenaron las políticas de control de la natalidad pero todo ello se hizo debilitando el papel del Estado e imponiendo la privatización de los servicios públicos y sociales, de tal suerte que cambiaron las condiciones para mantener el modelo de familia con separación de esferas público-masculinas, privado-femeninas que habían logrado afirmar los Estados de Bienestar" (Valdés X., 2007, p. 2). En otras palabras, si bien los regímenes militares por un lado continuaron e incluso reforzaron las imágenes asociadas a la división sexual del trabajo y a los roles de género, por el otro ya no entregaban las condiciones materiales necesarias para hacerlas posibles y sustentables, lo cual, inevitablemente llevaría a su debilitamiento.

Asimismo, estos regímenes dieron un fuerte golpe a las instituciones republicanas típicamente masculinas, tales como partidos políticos, sindicatos, etc., los cuales fueron prohibidos, desmantelados, y sus miembros fueron perseguidos y reprimidos. De este modo, la masculinidad fue doblemente golpeada, ya que no sólo fue puesta en cuestión en su rol de proveedor a causa de la alta cesantía y la creciente inestabilidad laboral, sino que además sufrió el desmantelamiento de las instituciones que hasta entonces le habían permitido controlar la vida política.

Lo anterior, unido a la disminución de la acción del Estado en lo social llevó a que el modelo de familia salarial comenzara a des-institucionalizarse, de este modo “disminuyó la nupcialidad y nuevamente se desató el aumento de la ilegitimidad en los nacimientos, las separaciones conyugales y divorcios, el aumento del concubinato y los hogares matricentrados” (Valdés X., 2007, p. 8). Aunque, señala la autora, “la mayoría de los estudios concuerdan sin embargo, que este fenómeno que significa una ruptura con respecto de los patrones de género que nacieron y se fortalecieron al tenor de los regímenes republicanos y del proceso de industrialización y luego con los Estados de Bienestar, mantiene la lógica de la dominación masculina” (Valdés X., 2007, p. 15).

Otro aspecto necesario de abordar son los importantes cambios que el nuevo modelo trajo sobre la economía en general y sobre el mercado de trabajo en particular. En este sentido, y tal como se ha documentado ampliamente, los ajustes estructurales orientados a la mayor integración y competitividad de las economías en el mercado internacional han traído consigo una serie de fenómenos tales como “la redefinición de los ámbitos público y privado como consecuencia del recorte de los servicios estatales y la ampliación de las necesidades que deben ser cubiertas por las familias, los procesos de feminización de la fuerza de trabajo y la precarización de la mano de obra en sentido general” (De Oliveira & Ariza, 2000, p. 648). En este mismo sentido, es ya sabida la preferencia que tienen las empresas transnacionales (industriales y agroindustriales) por la mano de obra femenina, la que en general pueden destinar a actividades no calificadas a cambio de bajísimos sueldos, y que además posee ciertos “atributos femeninos”, tales como la habilidad manual, la disciplina y la pasividad.

Fue también en este período cuando, desde la sociedad civil de la mayoría de los países latinoamericanos, en un contexto de crisis de las democracias y de políticas de ajuste estructural, surgieron en los años 70 y 80 nuevos movimientos sociales y entre ellos el de mujeres (y a su vez dentro de éste la corriente feminista), el cual va a lograr articular las demandas surgidas en el campo de la sociedad civil con el proceso que se daba a nivel internacional a través de las Conferencias Mundiales de la Mujer. Además, va a ser el movimiento de mujeres el que logrará poner en la palestra pública nuevos temas, tales como la violencia doméstica y sexual, el aborto, la discriminación laboral y la doble jornada laboral.

Es así como en este nuevo contexto, en el que se transnacionalizan los temas de las mujeres y se vive una ola de redemocratización en Latinoamérica, se logra construir una nueva agenda de género, la cual tendrá como uno de sus ejes centrales la discriminación en el trabajo y más tarde la conciliación entre el trabajo y la familia. Asimismo, es en este contexto de redemocratización y de cambio en los paradigmas del desarrollo en que comienzan a instalarse los llamados “mecanismos” o “organismos estatales para el adelanto de la mujer”, surgiendo así en Chile, en 1991, el Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM).

Ahora bien, todos estos cambios ocurridos en el modelo económico y en el mercado del trabajo (incluida la mayor participación femenina en éste), así como también la mayor visibilización de las mujeres, de sus demandas y sus logros en términos de adquisición de derechos sociales y políticos, se vieron acompañados de una serie de cambios sociales y demográficos, tales como cambios en la fecundidad, en la nupcialidad, en la edad de contraer matrimonio, etc. Y todo esto unido a una creciente individualización y autonomía en los sujetos, pero en especial en las mujeres, las que comenzaron a proyectarse no necesariamente en la familia, o en su rol de madres y esposas, sino que cada vez más en los estudios, en el trabajo e incluso en otras esferas como la política.

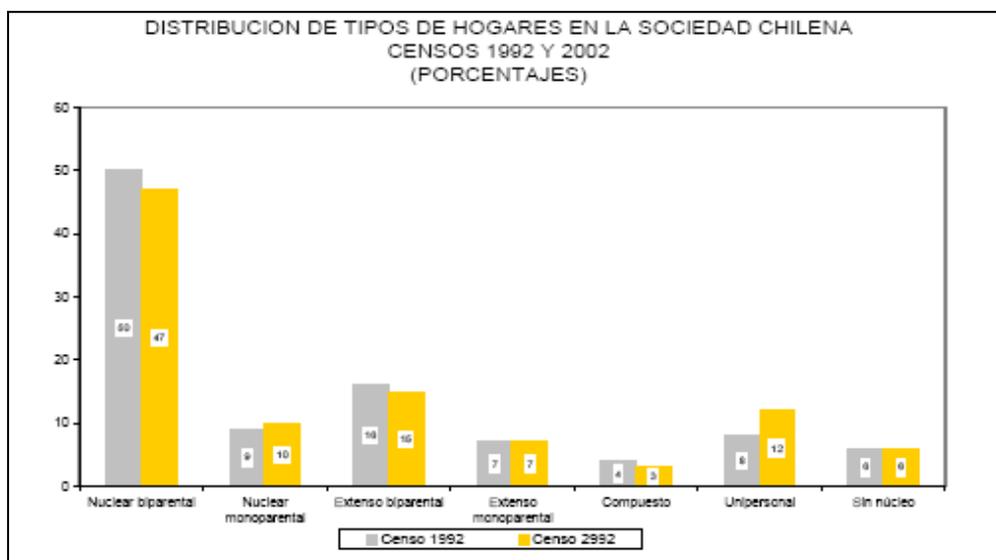
## **CAPÍTULO II LAS TRANSFORMACIONES EN LOS HOGARES Y EN LAS FAMILIAS CHILENAS**

Tal como ya se ha señalado, los cambios en el modelo económico y en el mercado laboral han traído aparejados cambios en los sujetos y en las familias. A continuación, se revisará brevemente la situación actual de las familias y de los hogares en nuestro país, poniendo especial atención en los cambios que han experimentado durante las últimas décadas.

### **2.1. Tipos de Hogares**

Con respecto a la organización y composición de los hogares en Chile, el Gráfico 1 nos muestra que, si comparamos las cifras entregadas por el censo del año 1992, con las del último censo realizado el 2002, es posible ver que, aunque el hogar nuclear biparental sigue siendo mayoritario, ha disminuido levemente (de 50% a 47%), mientras que el hogar nuclear monoparental presenta un leve aumento (de 9% a 10%). Otro aspecto interesante de observar es la disminución de dos de los tipos de hogar que habitualmente resultan ser más numerosos, como es el caso del extenso biparental (de 16% a 15%) y el compuesto (de 4% a 3%), mientras que por el contrario aumentan los hogares unipersonales (de un 8% a un 12%), siendo esta última la transformación más significativa en términos porcentuales.

GRÁFICO 1



Fuente: Palma I., Vera R. & Palma S. (2007a)

## 2.2. Jefaturas de Hogar

Asimismo, durante la década de 1990 y lo que va del 2000 también han ocurrido transformaciones en la jefatura de los hogares según sexo, produciéndose un significativo aumento de la jefatura de hogar femenina, la que aumentó desde un 25% en 1992 a un 32% en el 2002 (Palma, Vera & Palma, 2007a).

Como se observa en la Tabla 2, los hogares con jefatura femenina se distribuyen de manera bastante heterogénea en los distintos tipos de hogar. Así, vemos que su principal presencia está en los hogares nucleares monoparentales donde representan un 85% del total de hogares de este tipo, seguido de los extensos monoparentales donde representan un 82%. Luego, su presencia baja significativamente, representando un 45% en los hogares sin núcleo (mujeres que viven solas), un 35% en los hogares compuestos, un 15% en los hogares extensos biparentales, y finalmente sólo un 11% en los hogares nucleares biparentales. Esta distribución nos muestra que en los hogares donde hay presencia masculina y femenina se sigue identificando

mayoritariamente al hombre como jefe del hogar, y en ese sentido, sería interesante poder determinar si efectivamente en esos hogares son los hombres los que aportan el mayor ingreso económico, o si en realidad la figura del hombre jefe de hogar persiste en términos simbólicos más que materiales.

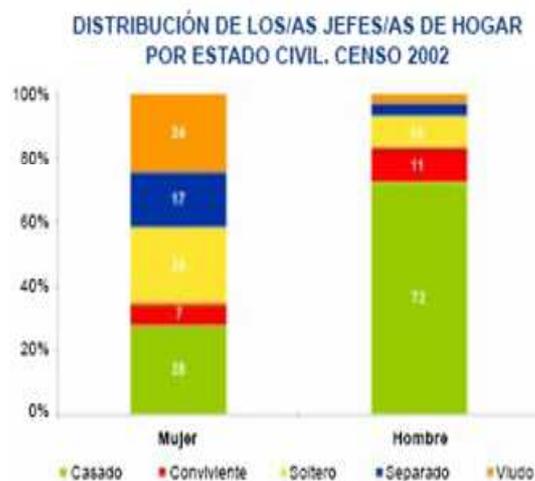
TABLA 2

TIPO DE HOGAR	CENSO 2002	
	Hombre	Mujer
Nuclear Biparental	89%	11%
Nuclear Monoparental	15%	85%
Extenso Biparental	85%	15%
Extenso Monoparental	18%	82%
Compuesto	65%	35%
Unipersonal	55%	45%
Sin Núcleo	68%	32%

Fuente: INE-SERNAM, 2004.

Resulta también interesante señalar que la distribución de los hogares monoparentales por sexo del jefe nos muestra también que las mujeres, con mucha mayor frecuencia que los hombres, forman hogares donde viven sin pareja solas con sus hijos/as. O en otras palabras, “también por razones de género, el perfil de la jefatura de hogar por estado civil es muy diferente por sexo. Las mujeres se concentran mayoritariamente en las formas de estado civil o conyugal que significan ausencia de pareja, es decir, solteras, separadas y viudas, en oposición a los hombres, quienes con mayor frecuencia viven en pareja como casados o convivientes” (INE-SERNAM, 2004, p.24).

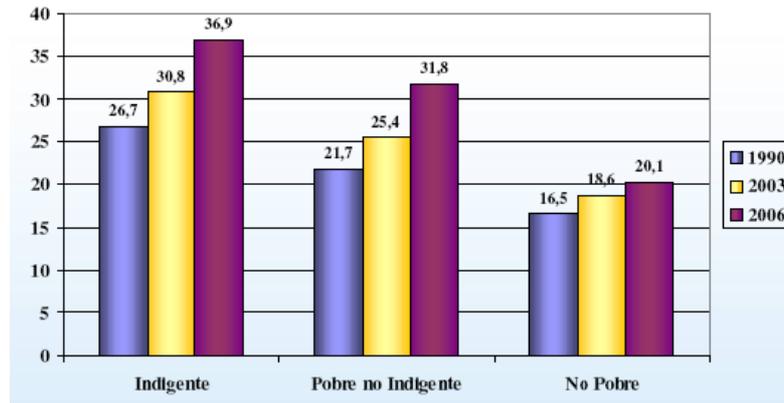
GRÁFICO 2



Fuente: INE-SERNAM (2004)

El aumento de los hogares jefaturados por mujeres cobra especial relevancia por dos aspectos: el primero de ellos es que las jefas de hogar son un grupo de mujeres que necesariamente deben incorporarse al mercado laboral, ya que son ellas el principal sostén económico del hogar. Y el segundo, es que la jefatura de hogar femenina está fuertemente correlacionada con la pobreza. Si se observa el Gráfico 3, al clasificar a los hogares en indigente, pobre no indigente y no pobre, los hogares que tienen a una mujer como jefa se concentran principalmente en el grupo indigente, seguido del no indigente, y el grupo en el cual tienen menos presencia es en el no pobre. Y esta tendencia de concentración de los hogares jefaturados por mujeres en los grupos más desfavorecidos muestra un aumento desde 1990 hasta la actualidad.

GRÁFICO 3  
JEFATURA FEMENINA SEGÚN SITUACIÓN DE POBREZA, 1990-2006  
(PORCENTAJE)



Fuente: CASEN, 2006

Sin duda alguna, esta relación entre jefatura de hogar femenina y pobreza está fuertemente determinada por las inequidades que viven las mujeres en el mundo del trabajo, pues además de que estos hogares en general tienen más miembros dependientes y menos adultos/as que generen ingresos, estas mujeres, por el hecho de ser mujeres, tienen bajas remuneraciones, están insertas precariamente en el mercado laboral (trabajo informal, sin contrato ni seguridad social), y muchas veces se ven forzadas a aceptar este tipo de trabajos por la necesidad de mantener el hogar y por intentar conciliar mejor el trabajo con la familia, intercambiando cierta “flexibilidad horaria” (trabajo por turnos) por peores condiciones laborales.

### 2.3. Nupcialidad

Otro dato importante de señalar en lo que respecta a la evolución de las familias en Chile es la tasa de nupcialidad. La Tabla 3 nos muestra como esta tasa ha evolucionado durante el siglo XX, observándose que desde la década de 1940 se produce un descenso paulatino hasta 1970, el cual se ve interrumpido por las dos décadas del régimen militar en las cuales asciende en 0.4 puntos. En la década de 1990 la tasa de nupcialidad comienza nuevamente a descender, pero lo que resulta

más sorprendente es la abrupta caída que sufre hacia el 2000, iniciándose el nuevo siglo con una baja de más de 3 puntos en esta tasa.

TABLA 3

EVOLUCIÓN DE LAS TASAS BRUTAS DE NUPCIALIDAD EN CHILE 1910-2000									
1910	1920	1930	1940	1950	1960	1970	1980	1990	2000
6	6.7	9.1	8.4	7.8	7.3	7.5	7.7	7.5	4.4

Fuente: Palma I., Vera R. & Palma S. (2007a)

Luego, la Tabla 4 nos muestra en detalle el gran descenso de la tasa bruta de nupcialidad durante la década de 1990 y primeros años del 2000. Se puede observar que en el curso de la década de 1990 se produce un descenso constante en la tasa de nupcialidad, lo que nos lleva a llegar al año 2003 con sólo un 3.6%.

TABLA 4

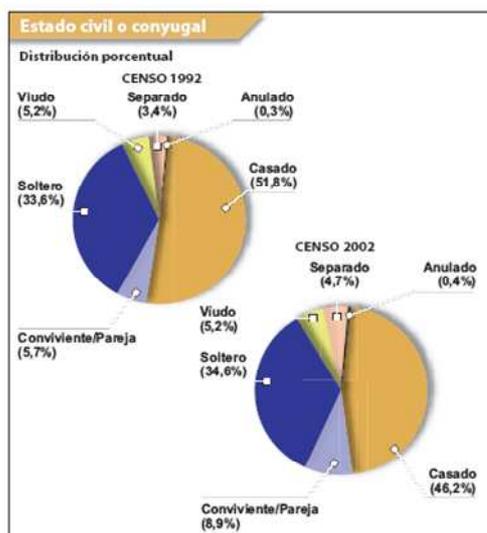
TASAS BRUTAS DE NUPCIALIDAD EN CHILE 1990-2003													
1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
7.5	6.9	6.6	6.7	6.5	6.1	5.8	5.3	5	4.6	4.4	4.2	3.9	3.6

En: Palma I., Vera R. & Palma S. (2007a)

#### 2.4. Las relaciones de pareja

Ahora bien, si las cifras nos señalan que los chilenos y las chilenas muestran una tendencia a no contraer matrimonio, vale la pena preguntarse ¿qué sucede con las parejas? A continuación, en el Gráfico 4 y la Tabla 5, revisaremos la evolución de los demás estados civiles durante el decenio transcurrido entre 1992 y el 2002.

GRÁFICO 4



Fuente: INE (2003)

TABLA 5

DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN POR ESTADO CIVIL SEGÚN SEXO 1992-2002 [%]						
Estado Civil	1992			2002		
	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total
Soltero	31.1	36.0	33.5	32.2	37.1	34.6
Casado	50.4	53.4	51.8	44.8	47.5	46.2
Conviviente	5.8	5.5	5.7	8.8	9.0	8.9
Separado	4.1	2.7	3.5	5.5	3.9	4.7
Anulado	0.5	0.2	0.3	0.6	0.3	0.4
Viudo	8.1	2.2	5.2	8.1	2.2	5.2
Total	100	100	100	100	100	100

Fuente: Palma I., Vera R. & Palma S. (2007a)

La tabla nos muestra que así como el número de mujeres y hombres casados ha disminuido (en un 5.6% y un 6.9% respectivamente) han aumentado a su vez los porcentajes en otros estados civiles, y en este sentido, pareciera ser que el crecimiento más significativo es el que ocurre en el estado de convivencia, el cual ha aumentado en un 3% para las mujeres y en un 3.5% para los hombres. Este descenso en el matrimonio y aumento en las uniones de hecho nos muestra que las parejas en la

sociedad chilena están estructurándose de modos diversos, buscando alternativas a la unión tradicional representada en el matrimonio.

Ahora bien, el descenso en los niveles de sujetos casados, podría también asociarse, por un lado a un incremento de la proporción de sujetos separados, (aumento de un 1.4% para las mujeres y de un 1.2% para los hombres), y por otro al crecimiento de la proporción de solteros y solteras (aumento de un 1,1% para las mujeres y de un 0.5% para los hombres) durante el mismo período (1992-2002).

## **2.5. Fecundidad y Natalidad**

Como producto de la posibilidad de controlar los embarazos por medio de la tecnología anticonceptiva, así como también de los cambios en las formas de estructurar y organizar las relaciones de pareja, la sociedad chilena, desde la década de 1960 ha comenzado a ver una disminución en el tamaño de las familias. Según los datos presentados por Palma, Vera y Palma (2007a), el tamaño medio del hogar ha evolucionado de 5.1 miembros en 1970, a 4.5, en 1982, a 3.9, en 1992, y a 3.6, en 2002. Junto a esto se ha producido un descenso constante en la tasa de fecundidad de nuestro país, la cual, tal como nos muestra la Tabla 6, llegó a sólo 1.9 hijos por mujer.

TABLA 6

TASA GLOBAL DE FECUNDIDAD 1990 - 2003 (NÚMERO MEDIO DE HIJOS POR MUJER)	
Año	Tasa Global de Fecundidad
1990	2.7
1991	2.6
1992	2.6
1993	2.5
1994	2.4
1995	2.4
1996	2.3
1997	2.3
1998	2.3
1999	2.2
2000	2.1
2001	2.0
2002	2.0
2003	1.9

Fuente: Palma I., Vera R. & Palma S. (2007a)

El Gráfico 5 nos muestra el comportamiento reproductivo de las mujeres por generaciones, de este modo, podemos ver que, “considerando la fecundidad retrospectiva, las mujeres de cincuenta o más años tuvieron, en promedio, casi 4 hijos. Para las de treinta a treinta y cuatro años, dicho promedio es de 1,8 hijos por mujer” (INE, 2003, P. 17).

GRÁFICO 5



Fuente: INE (2003)

## 2.7. Contextos en que nacen los/as hijos/as

Según Palma, Vera y Palma (2007a) el proceso de reducción de la fecundidad corresponde principalmente a las mujeres casadas, las que muestran una fuerte caída de la natalidad en las últimas décadas (de 258.9 niños por mil mujeres casadas en 1960 a 68.9 niños por mil mujeres casadas en el 2000). La mayor caída habría ocurrido en la década de 1960, justamente cuando se inicia en el país la política de planificación familiar, la cual se orientó principalmente a las mujeres unidas y en especial a las casadas.

Por su parte, el nivel de nacimientos fuera del matrimonio aumentó de 15.9% en 1960 a 53.8% en el año 2003, tal como lo muestra la Tabla 7.

TABLA 7

PORCENTAJE DE NIÑOS/AS NACIDOS EN CONTEXTO NO MARITAL									
1960	1965	1970	1975	1980	1985	1990	1995	2000	2003
15.9	17.1	20.2	22.1	17.6	31.8	34.3	40.5	48.8	53.8

Fuente: Palma I., Vera R. & Palma S. (2007a)

Esta situación podría explicarse, por una parte, por la ya mencionada caída en la tasa de natalidad de las mujeres casadas, y por otra, por el aumento en el porcentaje de mujeres no casadas en todos los tramos de edad a partir de 1990, ya que la tasa de natalidad de mujeres no casadas se ha mantenido relativamente estable en el periodo (sólo a partir de 1990 contribuye con las mujeres jóvenes) (Palma I., Vera R. y Palma S., 2007a, p. 10).

Según Palma, Vera y Palma (2007a) los nacimientos fuera del contexto marital se producen en tres contextos distintos: la maternidad en soltería, la maternidad de mujeres separadas y la convivencia.

TABLA 8

<b>MADRES SEGÚN ESTADO CIVIL Y EDAD</b>							
	<b>15 a 19</b>	<b>20 a 24</b>	<b>25 a 29</b>	<b>30 a 34</b>	<b>35 a 39</b>	<b>40 a 44</b>	<b>Total</b>
<b>1990</b>							
<b>Casadas</b>	45.8	66.2	77.1	81	81.3	78.8	74.5
<b>Solteras</b>	36.8	19	9.6	5.9	5.3	4.2	11.5
<b>Convivien</b>	15.3	11.1	8.3	8.5	8.7	10	9.5
<b>Separada</b>	2.1	3.4	4.6	4	4.2	5.2	4
<b>2003</b>							
<b>Casadas</b>	9.6	31.3	55.1	67.5	69.4	64.6	54.1
<b>Solteras</b>	56.3	34.9	16.9	9.2	6.6	7.3	18.3
<b>Convivien</b>	33.5	29.8	22.8	16.9	17	19	22
<b>Separada</b>	0.7	3.1	5.1	5.9	6.3	7.7	5.2

En: Palma I., Vera R. & Palma S. (2007a)

Y tal como nos muestra la tabla X, en el 2003 la mayor cantidad de nacimientos fuera del matrimonio corresponde a madres que conviven (22%), una proporción un poco menor corresponde a madres solteras (18,3%) y sólo una pequeña proporción (5,2%) corresponde a madres separadas.

## **CAPÍTULO III EL SISTEMA SEXO-GÉNERO**

### **3.1. El Sistema Sexo-Género**

El género es una construcción social, histórica y cultural de lo que se considera femenino y masculino como atributo de los individuos basados en sus diferencias biológicas. Así, “la palabra ‘género’ se diferencia de ‘sexo’ para expresar que el rol y la condición de hombres y mujeres responden a una construcción social y están sujetas a cambios” (ISIS Internacional Boletín Red contra la Violencia, 1995, p. 4 citado en Barbieri, 1994, p. 66).

Ahora bien, por tratarse de una construcción social, histórica y cultural, el rol de género se aprende y cambia entre una sociedad y otra, así como también de un lugar a otro, y de una época a otra. De este modo, “los sistemas de sexo/género son los conjuntos de prácticas, símbolos, representaciones, normas y valores sociales que las sociedades elaboran a partir de la diferencia sexual anátomo-fisiológica y que dan sentido a la satisfacción de los impulsos sexuales, a la reproducción de la especie humana y en general al relacionamiento entre las personas” (Barbieri, 1992, p. 114).

El sistema de género se encarna en un conjunto de instituciones sociales (familia, escuela, iglesia, comunidad, etc.) y mecanismos formales (leyes y organizaciones) e informales (costumbres y tradiciones) que regulan las relaciones entre hombres y mujeres (relaciones de género) y organizan la sociedad de modo que mujeres y hombres sean, actúen y se consideren diferentes según la división de roles. Este sistema de género es el fundamento de la división sexual del trabajo.

Asimismo, en las relaciones de género subyacen relaciones de poder asimétricas entre hombres y mujeres, las cuales se expresan de múltiples y diversas maneras, sin embargo, en relación al tema que nos convoca, se manifiestan principalmente en: a)

desigual acceso a recursos económicos, b) desiguales oportunidades de empleo, y c) desigual participación en espacios o cargos con poder de decisión.

### **3.2. El Sistema sexo-género y la División Sexual del Trabajo**

En general, se entiende por trabajo una serie bastante amplia de actividades, dentro de las cuales encontramos el trabajo dependiente (ya sea en el sector público o privado), el trabajo por cuenta propia y el trabajo formal e informal, todos estos en cualquiera de los sectores de la vida económica. Pero todos tienen en común que son remunerados.

El trabajo remunerado se considera productivo y está inserto en el ámbito del mercado, es valorado social y económicamente, es visible para la economía, y en general es cuantificable y forma parte de las estadísticas oficiales de los países, regiones, etc. Tradicionalmente, y de acuerdo a lo que se conoce como división sexual del trabajo, este tipo de actividades son realizadas por los hombres. Por el contrario, el trabajo no remunerado se vincula con las labores “reproductivas”, las cuales se realizan al interior de los hogares o en la comunidad. Estas labores son “invisibles” para la economía, no son valoradas económicamente, y en general son bastante difíciles de cuantificar, por lo que no suelen formar parte de las estadísticas. Las tareas de reproducción que se realizan al interior de los hogares, y que normalmente desempeñan las mujeres, incluyen labores tan trascendentales y necesarias para la sociedad como lo son: a) la reproducción biológica (tener hijos y cuidarlos); b) la reproducción cotidiana (mantenimiento de sus miembros a través de la producción y consumo cotidiano de alimentos y otros bienes y servicios de subsistencia); c) la reproducción de los valores y pautas de conducta consideradas apropiadas para la convivencia social (INE, SERNAM, 2004). A este respecto, y en palabras de Rosemberg, es necesario reflexionar “sobre el hecho de que la más esencial de las actividades sociales, que se da por garantizada, corresponda al trabajo impago de las mujeres, que se paga en realidad en otras cuentas<sup>5</sup>” (Rosemberg M., 2003, p. 79).

---

<sup>5</sup> Para la autora la paga que reciben las mujeres por estas labores es la “mística de la procreación”, lo que deriva en que la reproducción social quede a cargo de la naturaleza o de Dios y no de las relaciones sociales.

### **3.3. El Marianismo en la construcción del Sistema Sexo-Género en Latinoamérica**

Tal como se señaló anteriormente, y como postula Sonia Montecino en su libro "Madres y Guachos. Alegorías del mestizaje chileno", la relación entre sexo y género es un asunto que se debate en cada cultura con orientaciones distintas, pues el vínculo entre la anatomía humana y las categorías genéricas de lo femenino y lo masculino no serían algo unívoco ni fácilmente discernible. De este modo, habría una construcción social de las diferencias entre los sexos y los géneros.

Para la autora, el ícono mariano tiene vital importancia en América Latina para la construcción de las identidades genéricas y para la reproducción de ciertos valores ligados a lo femenino, el marianismo es un símbolo cultural universal que adquiere particularidades en el ethos mestizo latinoamericano, pues su perfil, en este territorio, es sincrético, siendo así un soporte clave del imaginario mestizo latinoamericano.

La hipótesis de la autora es que la alegoría mariana se ha erigido como relato fundante de nuestro continente, pues resuelve nuestro problema de origen (ser hijos de una madre india y de un padre español) y nos entrega una identidad inequívoca en una madre común. La gestación de la imagen de la Mater Común ha ocurrido paralela a la negación de nuestro ser mestizo, a la constitución de una identidad aparentemente no problemática. "El marianismo sería un elemento central para el encubrimiento de nuestros orígenes históricos, al proponer una génesis trascendente, un nacimiento colectivo desde el vientre de la diosa-madre" (Montecino S., 1993, p. 31).

Desde la óptica de las identidades de género, el símbolo mariano constituye un marco cultural, que asignará a las categorías de lo femenino y lo masculino cualidades específicas: ser madre y ser hijo, respectivamente.

Este culto a María ha significado en la práctica que la visión de la Mujer en Latinoamérica se asocie directamente a la imagen de madre, lo cual la limita al ámbito de lo privado y de lo doméstico, al cuidado del hogar y de la familia, así como también

le niega su condición de sujeta sexuada, dando a su cuerpo la misión de procrear, alimentar y cuidar. Además, la mujer-madre es amable, sumisa y siempre dispuesta a postergarse por el bienestar de los demás, sobre todo si son su familia.

Cabe señalar que esta imagen de mujer-madre, y limitada al ámbito doméstico, ha atravesado, en mayor o menor medida, prácticamente la totalidad de las políticas públicas e iniciativas del poder político respecto a las mujeres durante casi, si no toda, la historia de nuestro país.

## **CAPÍTULO IV LA FAMILIA Y LAS RELACIONES DE GÉNERO EN LA TEORÍA SOCIOLÓGICA**

Si bien tanto la familia, como las relaciones de género y la condición de las mujeres han sido temas bastante poco tratados por la teoría sociológica clásica, a nuestro juicio, es posible reconocer tres perspectivas u orientaciones teóricas que sí los han abordado, aunque con distinto grado de profundidad y en algunos casos de manera más bien indirecta, las cuales se revisarán a continuación:

### **4.1. La familia y la subordinación femenina en el marxismo**

Sin duda la obra en la cual el marxismo aborda de manera completa y sistemática las temáticas de la familia y la condición de las mujeres es el “Origen de la Familia, de la propiedad privada y del Estado<sup>6</sup>” escrita en 1884 por Federico Engels, en la cual se realiza una exhaustiva revisión histórica de la familia y del matrimonio.

Para Engels (1946), existen tres estados fundamentales de la evolución humana, a saber: a) salvajismo, b) barbarie y c) civilización<sup>7</sup>; correspondiéndole a cada uno de ellos determinadas características, y entre ellas, determinadas formas de organización familiar y de matrimonio, las cuales pasaremos a revisar:

#### **4.1.1. Estado Salvaje (matrimonio por grupos)**

El Estado Salvaje se extiende desde cuando el hombre<sup>8</sup> vivía colgado de los árboles para no ser devorado por las bestias, pasando por el descubrimiento del fuego,

---

<sup>6</sup> Cabe señalar que gran parte de los planteamientos que realiza Engels en esta obra se basan en los trabajos de historia primitiva realizados por el norteamericano Lewis Morgan, y en menor medida en los trabajos del alemán Bachofen, ambos en contraposición a la Escuela prehistórica inglesa personificada en J. F. McLennan.

<sup>7</sup> A su vez, para cada uno de estos estados el autor reconoce tres diferentes estadios, los cuales corresponden a inferior, medio y superior. Sin embargo, por razones de extensión y de pertinencia, no se hará referencia en esta revisión a estas divisiones internas de cada estado.

<sup>8</sup> Pese al enorme sesgo de género que implica hablar de “hombre” para referirse al género humano, igualmente se utilizará este concepto para ser fieles a lo planteado por el autor.

la elaboración de instrumentos de piedra, la invención del arco y la flecha y el inicio del asentamiento en pequeñas aldeas, pero sin que existiese aún un desarrollo de la alfarería. Predomina la apropiación de los productos naturales, y lo poco que es elaborado por el hombre tiene el fin de facilitar esa apropiación.

En este estado habría existido en un comienzo un comercio sexual sin obstáculos al interior de la tribu, de modo que cada mujer pertenecía a todos los hombres y cada hombre pertenecía a su vez a todas las mujeres. Sin embargo, se habría dejado este estado primitivo en poco tiempo para luego pasar a un orden de familia consanguínea, el cual consistía en que cada generación constituía un grupo conyugal, es decir, todas las abuelas y abuelos eran maridos y esposas entre sí, luego ocurría lo mismo con sus hijos, de modo que todos los padres y madres también eran cónyuges entre sí, y los hijos de éstos a su vez, y así sucesivamente. La restricción que subyace a este tipo de familia es que se excluye el comercio sexual entre los padres y los hijos.

La familia consanguínea también desapareció, pero vino en su reemplazo la familia punalúa, la cual, a la exclusión del comercio sexual entre padres e hijos le agrega la exclusión de las relaciones sexuales entre los hermanos y las hermanas. Por la cercanía de edades entre los afectados, se cree que este cambio fue más difícil y que se dio de modo gradual, afectando primero a los hermanos de madre, para luego extenderse a los primos en todos los grados. Para Engels, es esta familia la base de lo que posteriormente serán las gens, las cuales son a su vez el orden social que sustenta la mayoría, sino todos, los pueblos de la tierra y que dará paso a la civilización.

#### **4.1.2. Estado de Barbarie (matrimonio sindiásmico)**

Se extiende desde el inicio del uso de la alfarería, pasando por la domesticación de animales y el cultivo de cereales hasta llegar a la fundición del hierro, con lo cual se hace posible el cultivo de la tierra a gran escala (por medio de arados y hachas de hierro) surgiendo así la agricultura.

Con las crecientes restricciones a los matrimonios, cada vez se volvieron más difíciles las uniones por grupos, de modo que éstas fueron reemplazadas por la familia o matrimonio sindiásmico. Este consiste en la unión entre un hombre y una mujer, en la cual la poligamia y la infidelidad ocasional sigue siendo un derecho para el hombre, mientras que a las mujeres cada vez se les va exigiendo fidelidad con mayor rigidez, llegando a castigarse cruelmente el adulterio femenino. Sin embargo, se mantiene el hecho de que la unión conyugal puede ser disuelta fácilmente por cualquiera de las dos partes, y en estos casos los hijos quedan con la madre, y tanto ella como el esposo pueden volver a contraer matrimonio sin mayor problema.

En el caso de los matrimonios grupales y de los sindiásmicos, a causa de la imposibilidad de conocer con certidumbre al verdadero padre de las criaturas, la filiación se da por línea materna y además existe una alta estima hacia las mujeres, es decir, hacia las madres. En palabras de Engels, “una de las ideas más absurdas que nos ha transmitido la filosofía del siglo XVIII es la de decir que en el origen de la sociedad la mujer fue la esclava del hombre. Entre todos los salvajes y entre todos los bárbaros de los estadios medios e inferior, y en parte hasta entre los del estadio superior, la mujer no sólo tiene una posición libre, sino también muy considerada” (Engels, 1946, p. 55).

En este mismo sentido, Engels señala que, en lo que respecta a la división del trabajo entre los sexos en estos estados, ésta se debe a causas independientes de la posición de la mujer en la sociedad, de modo que en muchos de los pueblos en que pareciera que las mujeres trabajan muchísimo sucede que al mismo tiempo ellas gozan de altas consideraciones. Así, “la ‘señora’ de la civilización, rodeada de falsos homenajes, extraña a todo trabajo efectivo, tiene una posición social muy inferior a la de la mujer de la barbarie, que trabaja de firme y se ve en su pueblo conceptuada como una verdadera ‘dama’ ” (Engels, 1946, p. 56).

### 4.1.3. Civilización (matrimonio monogámico)

Este tercer y último estado se inicia con la invención de la escritura alfabética y su empleo para la notación literaria. En este período el hombre aprende a elaborar productos artificiales, valiéndose de los productos de la naturaleza como materias primas, por medio de la industria y del arte.

La domesticación de animales, la cría de ganado y la agricultura, habían abierto una gran fuente de riqueza hasta entonces desconocida, lo que generaría inevitablemente un gran cambio en las relaciones sociales. En principio aquella riqueza pertenecía a la gens, pero muy pronto pasaron a ser propiedad particular del hombre de la familia<sup>9</sup>. Paralelamente, con la rigidez respecto a la fidelidad femenina que se había desarrollado en el matrimonio sindiásmico, a estas alturas ya se había introducido en la familia la figura de padre “verdadero”.

Como la filiación seguía siendo femenina, a la hora que el padre moría, sus hijos no podían heredarle, ya que pertenecían a otra gens. De modo que, mientras por un lado, al aumentar su riqueza el padre iba adquiriendo una posición superior a la de la mujer en la familia, por otro lado, los hombres ya pensaban en la forma de derribar la filiación por derecho materno a favor de sus hijos. Y fue así como, sin mayor dificultad, fueron abolidos la filiación femenina y el derecho hereditario materno para ser sustituidos por su contraparte masculina. En palabras de Engels, “la abolición del derecho materno fue la gran derrota del sexo femenino. El hombre llevó también el timón en la casa, la mujer fue envilecida, domeñada, trocóse en esclava de su placer y en simple instrumento de reproducción” (Engels, 1946, p. 64).

El primer gran efecto de este poderío masculino será la familia patriarcal. En su origen, la palabra familia no tiene nada que ver con lo que entendemos en la actualidad, “al principio, entre los romanos, ni siquiera se aplicaba a la pareja conyugal y a sus hijos, sino tan sólo a los esclavos. Famulus quiere decir ‘esclavo doméstico’, y

---

<sup>9</sup> Siguiendo los patrones de la división del trabajo en la familia, donde el hombre era el encargado de proporcionar los alimentos, se estimaba que los instrumentos necesarios para ello le pertenecían, y según esta misma lógica, los animales, al ser fuente de alimentación, también le pertenecían.

familia designa el conjunto de los esclavos pertenecientes a un mismo hombre” (Engels, 1946, p. 65). Luego, esta expresión fue utilizada para referirse a un nuevo organismo social, cuyo jefe, el pater familia, tenía bajo su poder a su esposa, a los hijos, y a los esclavos, y sobre todos ellos tenía la potestad y el derecho de vida y muerte.

Así, la familia monogámica “se funda en el poder del hombre, con el fin de procrear hijos de una paternidad cierta; y esta paternidad se exige, porque esos hijos, en calidad de herederos directos, han de entrar un día en posesión de los bienes de la fortuna paterna” (Engels, 1956, p. 69).

Para Engels, la monogamia inevitablemente tiene como correlato el adulterio y la prostitución; y por lo demás, como el matrimonio es siempre por conveniencia<sup>10</sup>, se convierte en la más vil de las prostituciones, a veces por ambas partes, pero mucho más frecuentemente por la mujer; así, “esta sólo se diferencia de una cortesana ordinaria en que no alquila su cuerpo a ratos como una asalariada, sino que lo vende de una vez para siempre como una esclava” (Engels, 1946, p. 80).

De este modo, la monogamia en ningún caso aparece como una reconciliación entre hombre y mujer, y mucho menos es la forma más elevada de la familia, pues no es más que una forma de esclavitud de uno de los sexos por parte del otro, o en términos marxistas, es más bien la proclamación de un antagonismo entre los sexos, lo que inevitablemente implica conflicto entre ellos. “En un antiguo manuscrito inédito, redactado en 1846 por Marx y por mí, encuentro esta frase: ‘La primera división del trabajo es la que se hizo entre el hombre y la mujer para la procreación de hijos’. Y hoy puedo añadir: el primer antagonismo de clases que apareció en la historia coincide con el desarrollo del antagonismo entre el hombre y la mujer en la monogamia; y la primera opresión de clases, con la del sexo femenino por el masculino “ (Engels, 1946, p. 73).

---

<sup>10</sup> Sólo entre lo proletarios es posible el amor sexual real, independientemente de que esté o no autorizado formalmente, pues ellos no poseen bienes de fortuna, y por tanto no hay nada que transmitir o heredar.

La situación de la mujer cambió considerablemente con la familia patriarcal y más aún con la familia individual monogámica, pues antes, el espacio doméstico era un lugar público, donde compartían y dirigían las mujeres del grupo o de la gens. Pero el hogar doméstico se transformó en servicio privado, y la mujer pasó a ser la empleada principal, dejando de ser parte de la producción social. Además, la fidelidad sólo era exigible a la mujer, y la separación deja de ser posible para ambas partes, pues ahora es sólo el esposo el que puede repudiar a la mujer.

Para Engels, quien nos habla desde la segunda mitad del siglo XIX, “sólo la gran industria de nuestros días le ha abierto de nuevo el camino de la producción social, y aún así sólo para las mujeres del proletariado. Pero esto se ha hecho de tal suerte, que si la mujer cumple con sus deberes en el servicio privado de la familia, queda excluida del trabajo social y no puede ganar nada; y si quiere tomar parte en la industria pública y ganar por su cuenta, es imposible que cumpla con sus deberes de familia. Lo mismo le acontece a la mujer en toda clase de negocios, en la medicina o en el foro, igual que en la fábrica” (Engels, 1946, p. 82). Parece mentira que, casi un siglo y medio después, sus palabras sigan estando tan vigentes.

Finalmente, es importante señalar que la teoría marxista ha sido un insumo de gran importancia para los estudios de género y para los movimientos de mujeres, muestra de ello es el surgimiento de una corriente feminista de corte marxista. Y fueron justamente las feministas marxistas las primeras en enfocarse en la temática del trabajo femenino<sup>11</sup>, y las que crearon una subcategoría específica para el trabajo doméstico, ampliando de este modo la noción marxista del trabajo. Para ellas el tema del trabajo ha sido de primera importancia, ya que ven en el trabajo doméstico una estrategia del capitalismo y el patriarcado por mantener a las mujeres alienadas, aisladas unas de otras y encerradas en la servidumbre al interior de la familia nuclear; del mismo modo, ven en la imagen de la mujer-madre y de la mujer-cuidadora la transformación de las mujeres en agentes del capitalismo, pues serían las encargadas de reproducir y cuidar la mano de obra. Además, la reducción de la identidad de las mujeres a la esfera doméstica no sólo las invisibiliza y margina, sino que además

---

<sup>11</sup> Para más información respecto a la teoría feminista y la temática del trabajo ver Miller N. (S/F).

imposibilita el desarrollo de una identidad o subjetividad política en ellas, anulándolas en su condición de sujetas de cambio. Sin embargo, para el feminismo marxista, las mujeres poseen el potencial para, a través de la lucha revolucionaria, revertir las condiciones materiales y lograr su subjetividad. Cabe sin embargo señalar que para el marxismo, las reivindicaciones de género siempre han estado supeditadas a la lucha de clases, en el entendido que al lograr el socialismo todas las opresiones serían anuladas, incluidas las de género.

#### **4.2. Estratificación y roles en el Funcionalismo**

El segundo abordaje teórico que se revisará es el del funcionalismo, y específicamente a partir de la obra de Talcott Parsons. Si bien el autor no realiza un estudio sistemático acerca de las relaciones de género sí se aproxima tangencialmente a éstas cuando se refiere a la estratificación social y al sistema de roles en su teoría de la acción.

Para el autor (Parsons, 1967), la estratificación social es la ordenación diferencial de los individuos que componen un determinado sistema social. De este modo, se establece un orden de superioridad e inferioridad respecto a determinados aspectos que son considerados socialmente importantes. Parsons da importancia central a la evaluación moral, la cual sería el criterio central en la ordenación implicada en la estratificación, y la razón de su importancia es que “la evaluación moral constituye un aspecto decisivo de la acción en los sistemas sociales. Es un aspecto principal de un fenómeno más amplio: el de la “orientación normativa” (Parsons, 1967, p. 63).

Pero hay que tener en cuenta que el actor también está dirigido a metas, las cuales van a poseer una determinada deseabilidad moral, lo que hará que el actor tenga sentimientos morales respecto de sus actos y respecto de sí mismo. Así, en un actor “normal” o “integrado” en general las metas van a coincidir con las orientaciones normativas del sistema social al que pertenece, pues este actor no está aislado, convive con otros actores con los cuales compartirá ciertos sentimientos morales básicos y aprobará las mismas pautas normativas básicas de la conducta.

Las metas aprobadas moralmente serán diferenciadas y asignadas a los individuos mediante el sistema de roles, y en una sociedad moral e institucionalmente integrada estas metas asignadas “coincidirán” con el propio interés del individuo, de modo que el actor perseguirá estas metas tanto por lograr satisfacciones hedonistas como por obtener el reconocimiento y el respeto de los otros. Sin embargo, las más importantes pautas morales no son algo que se “acepte” de modo racional, sino que nos han sido inculcadas desde la más temprana infancia, de modo que su internalización llega a tal punto que pasan a ser parte de la estructura básica de la personalidad. Gracias a esto, la trasgresión de estas normas no sólo tiene como consecuencia el rechazo y la sanción moral externa, sino que también genera severos conflictos internos en los individuos.

Entrando ya en la estratificación y definición de roles según sexo, Parsons (1967) postula que en general, la diferenciación por sexos no se daría en la temprana infancia (aunque sucedería en algunos casos), siendo la edad el principal criterio de diferenciación entre los hermanos, así, las criaturas poseerán los privilegios y las responsabilidades que correspondan a su edad. Sin embargo, y de manera contradictoria a lo anteriormente planteado, el autor reconoce importantes diferencias por sexo en el vestuario, y en los juegos aprobados, lo que para él no es más que el reflejo de la diferenciación de los roles de los adultos según su sexo. A esto Parsons agrega, “parece haber un hecho definido: el que las niñas se inclinan a ser relativamente dóciles, a conformarse en general a las expectativas de los adultos, a ser ‘buenas’, mientras que los niños tienden a mostrarse recalcitrantes respecto de la disciplina y rebelarse contra la autoridad y las expectativas de los adultos (...) esto se explica al menos en parte por el hecho de que es posible iniciar a muy corta edad a las niñas en importantes aspectos de los roles femeninos adultos. Sus madres se encuentran continuamente en la casa (...). En cambio, especialmente en las clases medias urbanas, el padre no trabaja en el hogar y el hijo no puede observar su trabajo o participar en él desde edad temprana” (Parsons, 1967, p. 80).

La igualdad de privilegios y responsabilidades propia de la infancia, se mantendría más o menos estable hasta la edad adulta, en la cual se vería seriamente modificada a causa de la asimétrica relación entre los sexos en la estructura ocupacional. Sin embargo, ya en la transición de la niñez a la adolescencia comenzarían a aparecer rasgos de asimetría entre los roles de ambos sexos<sup>12</sup>. En la juventud, el status individual ya cobra importancia, pero se guiará por pautas muy distintas a las que regirán la vida adulta, así en la adolescencia los roles más deseados serán el de “atleta destacado” para el caso de los varones, y el de “joven encantadora” para el caso de las mujeres.

En la adultez, las pautas y los roles sufrirán drásticos cambios. Para el caso de los hombres el trabajo será el aspecto fundamental de su status social, por lo que deberá ganarse la vida en un rol ocupacional socialmente aceptado. Además, de su status ocupacional no sólo dependerán sus ingresos, sino que también el status de clase de su mujer y de sus hijos.

El caso de las mujeres es muy distinto, pues “las mujeres casadas, por supuesto, no tienen empleo, pero aún aquellas que lo tienen no trabajan en empleos que puedan entrar en fundamental competencia por el logro de status con los de sus maridos. La mayor parte de las mujeres ‘de carrera’ cuyo status ocupacional es comparable con el de los hombres de su propia clase, al menos en la clase media superior y alta, no está casada, y en la pequeña proporción que lo está, hay una profunda alteración en la estructura familiar<sup>13</sup>” (Parsons, 1967, p. 84). A esto el autor agrega “el status fundamental de la mujer es el de ser esposa de su marido, la madre de los hijos de éste y, tradicionalmente, la persona responsable de un complejo de actividades relacionadas con el manejo de la casa, el cuidado de los niños, etc.” (Parsons, 1967, p. 84).

---

<sup>12</sup> El autor pone como ejemplo la antigua usanza de hacer que las jovencitas fueran acompañadas por una chaperona, práctica que no corría para el caso de los jóvenes varones.

<sup>13</sup> Las comillas pertenecen a la autora y han sido puestas para indicar: primero, la naturalización de que las mujeres casadas no posean empleo, y segundo, la naturalización de que el status ocupacional femenino debe ser inferior al masculino en una misma clase. Llama también la atención el que el éxito ocupacional femenino aparezca prácticamente como incompatible con la familia.

Existiría sin embargo una tendencia por parte de las mujeres a alejarse de la pauta “doméstica” y buscar prestigio en otras direcciones, frente a lo cual habrían encontrado fundamentalmente dos alternativas. La primera de estas alternativas es la que sigue la pauta “del encanto”, y que refiere al cultivo del atractivo específicamente femenino, que en algunos casos incluye pautas de atracción sexual. El encanto femenino sería una compensación del status ocupacional masculino, asociándose así mujeres físicamente hermosas y vestidas con lujo y elegancia, con hombres sin atractivo físico pero con mucho dinero y poder. La segunda alternativa es la del énfasis en lo humanístico, la cual puede tomar principalmente dos formas, siendo una el cultivo de los intereses culturales, intelectuales y de las artes, y la otra el desarrollo de labores humanitarias para el bienestar de la comunidad. A esta segunda pauta o alternativa se le denomina la de “la buena compañera”, pues en vez de poner el énfasis en la explotación del sexo como tal se centraría en lo que es común a ambos sexos.

Estas “alternativas” serían adoptadas preferentemente por mujeres de edad madura, pues ya están libres del cuidado de los niños (que ya han crecido), y además sus esposos, al estar en el cenit de su carrera ocupacional, están muy ocupados en sus obligaciones, de modo que ellas recurren a estas actividades como una forma de “llenar ese hueco”. Sin embargo, estas mujeres adultas en general ya no pueden escoger la pauta del encanto, pues su atractivo físico ha disminuido con el pasar de los años y además esta pauta está en el límite de lo moralmente aceptado. De este modo, las mujeres mayoritariamente prefieren la alternativa de “la buena compañera”, y en especial en su versión de trabajo humanitario y/o comunitario.

Si se realiza una lectura crítica de este enfoque respecto de los roles sexuales cabe señalar el constante reforzamiento que realiza respecto de la división sexual del trabajo, otorgando sin mayores cuestionamientos el rol ocupacional a los hombres y el rol doméstico a las mujeres. Y en lo que respecta a las supuestas alternativas a este rol doméstico, hay que reconocer que éstas no son en realidad tal cosa, pues no representan una salida o un cuestionamiento a los roles sexuales ya definidos, sino que todo lo contrario, pues por un lado, la pauta “del encanto” refuerza el imperativo del atractivo físico para las mujeres, así como también su rol de objeto de admiración y

deseo sexual, mientras que por el otro, la pauta “humanística”, sobre todo en su vertiente de las labores humanitarias y participación comunitaria, no hace más que trasladar los roles domésticos hacia fuera del hogar, manteniendo a las mujeres en sus labores de cuidado y entrega de afectos. Por lo demás, estas “alternativas” sólo aparecen como posibles una vez que ya se ha cumplido con los deberes maternos y conyugales.

De este modo, es posible concluir que la teoría funcionalista aborda las relaciones y los roles de género desde una mirada profundamente conservadora, desde la cual difícilmente se puede desprender un cuestionamiento real hacia el sistema sexo-género imperante o hacia la división sexual del trabajo. Por lo demás, no parece ser una herramienta factible de utilizar para la reflexión en torno a la relación entre trabajo (remunerado) femenino y familia, pues los presenta como esencialmente incompatibles. Sin embargo, es importante reconocer el aporte que realiza al incorporar la dimensión normativa y la enorme influencia que ésta tiene sobre los individuos/as y sus acciones.

#### **4.3. La dominación masculina en Bourdieu**

Pierre Bourdieu, en su obra “La Dominación Masculina” aborda lo que él mismo denomina como la paradoja de la doxa, a saber “el hecho de que la realidad del orden del mundo, con sus sentidos únicos y sus direcciones prohibidas, en el sentido literal o metafórico, sus obligaciones y sus sanciones, sea grosso modo respetado, que no existan más transgresiones o subversiones, delitos y “locuras (...); o, más sorprendente todavía, que el orden establecido, con sus relaciones de dominación, sus derechos y sus atropellos, sus privilegios y sus injusticias, se perpetúe, en definitiva, con tanta facilidad...” (Bourdieu, 2000, p. 11). Para el autor, el ejemplo paradigmático de esta sumisión paradójica es la dominación masculina, la cual es producto de la violencia simbólica.

La violencia simbólica es la violencia invisible que se ejerce fundamentalmente a través del orden simbólico, del conocimiento, del reconocimiento, e incluso de los

sentimientos, pero su fuerza y efectividad radica justamente en esa invisibilidad, lo que la hace no parecer violencia, y por tanto ser legitimada por dominadores y dominados, incorporándose así en las formas de ver el mundo, en los estilos de vida, y en las formas de actuar, de comportarse, e incluso de sentir.

Así, en una sociedad androcéntrica (como es el caso de la sociedad chilena y de la mayoría, sino todas, las sociedades actuales) la división entre los sexos parece estar “en el orden de las cosas”, apareciendo como natural, normal, e incluso inevitable. El mundo social construye el cuerpo como una realidad sexuada y sexuante, y luego, esta construcción social incorporada se aplica en todas las cosas del mundo, partiendo por el mismo cuerpo. De acuerdo con esto se construye la diferencia entre los sexos en base al cuerpo biológico, o más específicamente, en base a la diferencia anatómica de los órganos sexuales, la cual servirá de fundamento y justificación natural para las diferencias socialmente establecidas entre hombres y mujeres, y en especial, para la división sexual del trabajo. De este modo, “las apariencias biológicas y los efectos indudablemente reales que ha producido, en los cuerpos y en las mentes, un prolongado trabajo colectivo de socialización de lo biológico y de biologización de lo social se conjugan para invertir la relación entre las causas y los efectos y hacer aparecer una construcción social naturalizada (los “géneros” en cuanto que hábitos sexuados) como el fundamento natural de la división arbitraria que está en el principio tanto de la realidad como de la representación de la realidad...” (Bourdieu, 2000, p. 14).

La paradoja de la doxa opera en el hecho de que las diferencias visibles entre el cuerpo masculino y femenino, son percibidas de acuerdo a esquemas prácticos contruidos desde la visión androcéntrica y luego se convierten en el garante indiscutible de significaciones y valores que concuerdan con los principios de esta visión del mundo. Y es gracias a esta paradoja que la dominación masculina se normaliza y se asimila sin mayores problemas. Luego, estas estructuras de la división sexual son deshistorizadas y eternizadas por medio de mecanismos históricos a cargo de instituciones tales como la Familia, la Iglesia, el Estado, la Escuela, etc.

Como ya se dijo, este binarismo femenino/masculino se extrapola a todas las cosas y a todos los ámbitos, conformando un sistema de oposiciones fundamentado en esta diferencia entre los sexos que es socialmente construida, ejemplos de estas oposiciones son: arriba/abajo, seco/húmedo, fuera (público)/dentro (privado), etc. A continuación, se muestra un esquema construido por el propio autor a este respecto:

FIGURA 1



Fuente: Bourdieu (2000)

Como es posible ver, en el esquema de Bourdieu aparece lo femenino asociado a lo natural, a la tierra, lo que nuevamente nos lleva a la fertilidad y a la reproducción. El autor señala: “el orden social funciona como una inmensa máquina simbólica que tiende a ratificar la dominación masculina en la que se apoya: es la división sexual del trabajo, distribución muy estricta de las actividades asignadas a cada uno de los sexos, de su espacio, su momento, sus instrumentos; es la estructura del espacio, con la oposición entre el lugar de reunión o el mercado, reservados a los hombres, y la casa, reservada a las mujeres, o, en el interior de esta, entre la parte masculina como el

hogar, y la parte femenina, como el establo, el agua y los vegetales; es la estructura del tiempo, jornada, año agrario, o ciclo de vida, con los momentos de ruptura, masculinos, y los largos períodos de gestación femeninos” (Bourdieu, 2000, p. 22). Como es posible ver, el binarismo femenino/masculino está presente en absolutamente todo lo que al orden social compete.

En este sentido, y en función del propósito de esta investigación, es importante destacar lo señalado por De Barbieri respecto a que “la división social del trabajo es un ámbito fundamental del sistema de géneros, pero como consecuencia del conflicto de poder y por lo tanto del control que los varones ejercen sobre la capacidad reproductiva y el acceso sexual a las mujeres, mas no como la clave desde donde se origina la subordinación-dominación entre los géneros” (De Barbieri, 1992, p. 122). Esta afirmación coincide con lo planteado por Bourdieu, en el sentido de que la división sexual del trabajo, y por ende, la vinculación de las mujeres a las labores domésticas y las desigualdades en el trabajo remunerado, no son el origen de la subordinación femenina ni de las desigualdades de género, sino que son más bien la principal consecuencia de una serie de construcciones sociales y simbólicas orientadas a dejar a uno de los sexos en una situación de privilegio respecto al otro.

Otro aspecto importante a destacar, es que para el autor, es necesario desenmascarar el carácter paradójico de la doxa, así como también denunciar la transformación de la historia en naturaleza y de la arbitrariedad en natural. Y para ello nos plantea el reto de ser capaces de adoptar, “aplicando a nuestro propio universo y a nuestra propia visión del mundo, el punto de vista del antropólogo capaz, por una parte, de conceder al principio de la diferencia entre lo masculino y lo femenino tal como lo (des)conocemos su carácter arbitrario y contingente, y por otra, simultáneamente, su necesidad socio-lógica” (Bourdieu, 2000, p. 12). Por lo demás, hay que tener en cuenta que, al ser justamente la sociedad, la cual incluye a hombres y mujeres, nuestro objeto de estudio, nosotros mismos/as estamos incluidos/as en él, y por tanto, también hemos incorporado como esquemas de percepción y apreciación las estructuras históricas del orden masculino, de modo que constantemente corremos el

riesgo de recurrir, al analizar y estudiar la dominación masculina, a modos de pensamiento que ya son el producto de dicha dominación.

Como síntesis de esta revisión teórica, es posible señalar la necesidad de incorporar en el análisis de las relaciones de género de modo general, y de la relación entre el trabajo y la familia, en particular, tanto una mirada que ponga el énfasis en las condiciones materiales de la desigualdad entre los géneros (en este caso el enfoque marxista), como otra que se haga cargo de los aspectos simbólicos de ésta desigualdad (que es el caso de Bourdieu). Aunque sin desestimar del todo el aspecto normativo puesto en evidencia por el enfoque funcionalista, pese a que podríamos considerarlo también como parte del ámbito de lo simbólico. Pues sólo desde una mirada que integre todos los espacios y ámbitos de la vida social será posible avanzar hacia una sociedad más igualitaria en las relaciones y en los roles de los géneros.

## **CAPÍTULO V SISTEMA SEXO-GÉNERO, FAMILIA Y TRABAJO EN EL CHILE ACTUAL**

Cada vez son más las mujeres que se aventuran al mundo del trabajo remunerado. A este respecto, podríamos decir que fundamentalmente han sido, por un lado las mujeres que han logrado obtener altos niveles de escolaridad, y que ven en el desarrollo profesional una forma de realización personal, y por otro, las mujeres pobres que buscan aportar para el sustento familiar, las que han ingresado a este ámbito. Sin embargo, las primeras se han encontrado con que, aún cuando ellas en muchos casos realizan las mismas labores y poseen mejores niveles educacionales que sus compañeros, generalmente ellas reciben remuneraciones menores, y que además, es bastante más improbable para el caso de ellas llegar a alcanzar un alto cargo directivo o de jefatura; y las segundas, que son las mujeres de escasos recursos, se ven aún en peores condiciones, pues además de obtener puestos y salarios más bajos, acceden en general a trabajos precarios y con paupérrimas condiciones laborales.

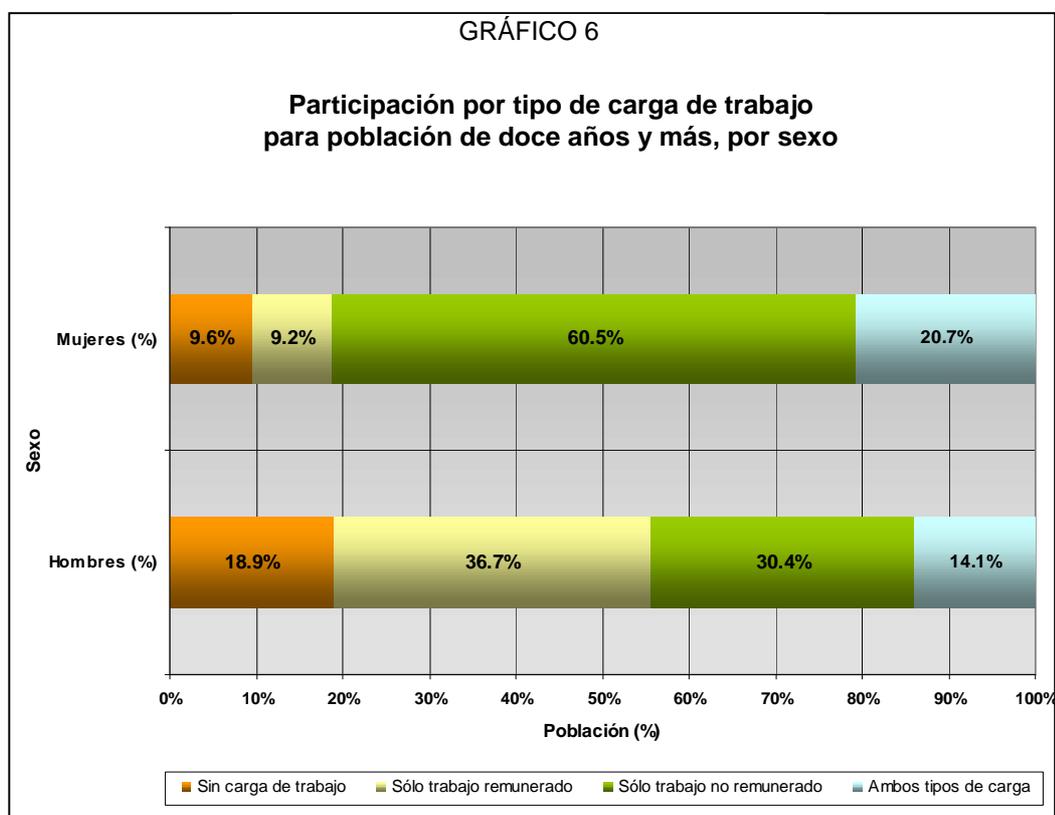
Así, “el desplazamiento del hogar no se realizó hacia una calle construida bajo los valores de la igualdad, sino por el contrario a un dominio basado en estructuras de prestigio y poder fundadas en la acumulación y posesión de bienes, en clases marcadas por su posición en los procesos de producción y reproducción, en un sistema de valores donde lo doméstico es devaluado (aunque fetichizada la madre como límite del amor) y en un esquema de pensamiento que segrega a lo femenino a quehaceres que son prolongación de su ‘esencia’ ” (Montecino S., 2005, p. 470).

A continuación, se revisará la relación entre sistema sexo-género y trabajo en el Chile actual.

### **5.1. Trabajo “reproductivo” v/s trabajo productivo**

Pese al cambio significativo que se ha vivido en las últimas décadas respecto al trabajo femenino, los datos demuestran que en la actualidad las mujeres chilenas aún se dedican mayoritariamente al trabajo doméstico no remunerado. Tal como lo muestra el Gráfico 6, de acuerdo a la Encuesta de Uso del Tiempo realizada por el INE entre 2007 y 2008, un 60,5% de las mujeres en Chile se dedica exclusivamente a realizar trabajo no remunerado, mientras que un 20,7% realiza tanto trabajo remunerado como no remunerado. Para el caso de los varones, sólo un 30,4% declara realizar sólo trabajo no remunerado, mientras que un 14,1% dice realizar tanto trabajo remunerado como no remunerado.

De acuerdo con estos datos, si se suman las mujeres que realizan sólo trabajo no remunerado, y aquellas que realizan trabajo remunerado y no remunerado, vemos que un 81,2% de las mujeres realiza trabajo doméstico no remunerado, versus un 44,5% de hombre que lo hacen.



Fuente: INE, 2009

## 5.2. Tasa global de participación laboral femenina

En las últimas décadas, es posible observar un significativo incremento del número de mujeres que trabajan remuneradamente. Tal como lo muestra la Tabla 9 la tasa global de participación laboral femenina ha crecido en un 19.5% entre la década de los 60 y el año 2008, alcanzando en este último un 40,4%. Mientras que en el caso de los hombres, en dicho período de tiempo ha disminuido en un 5,9%.

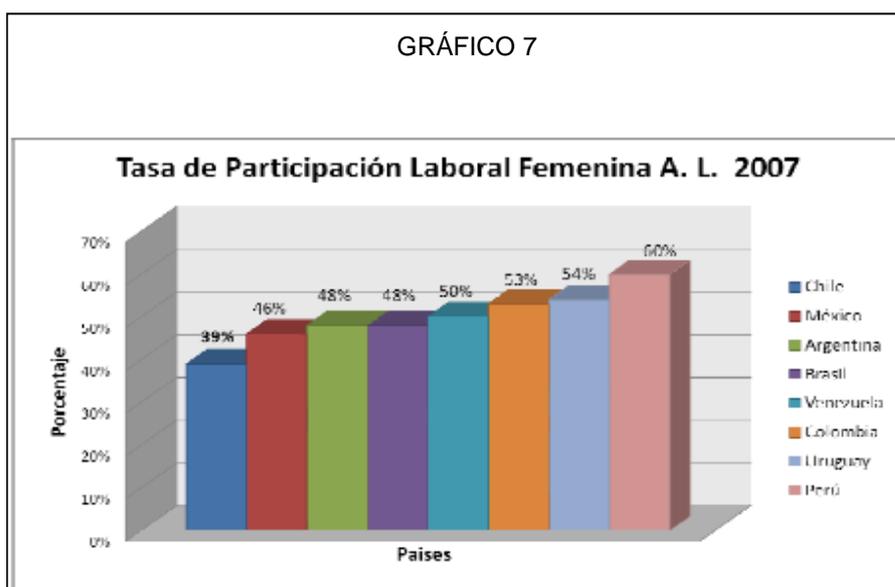
TABLA 9

TASA GLOBAL DE PARTICIPACIÓN LABORAL DE LA POBLACIÓN DE 15 AÑOS Y MÁS NIVEL NACIONAL [%]		
Año	Mujeres	Hombres
1960	20,9	77,4
1990	31,7	76,4
2000	35	72,9
2008	40,4	71,5

Fuente: INE

Sin embargo, es importante señalar que pese al significativo aumento de la participación laboral de las mujeres en Chile, esta sigue estando muy por debajo de los porcentajes de participación femenina de los otros países de la región.

GRÁFICO 7



Fuente: OIT

Para Palma, Vera & Palma (2007a) en el curso del siglo XX la participación de las mujeres en el mercado de trabajo se mantuvo en niveles persistentemente bajos y relativamente estables hasta las décadas de 1960 y 1970, y, a partir de la década siguiente, de 1980, se inicia un movimiento de ingreso de las mismas al mercado de trabajo, que continúa en el presente, y que conecta, tal como se reseñó anteriormente, con una serie de transformaciones en el plano de la economía. Para los autores

(Palma, Vera y Palma, 2007), tales transformaciones crean una demanda de nuevos empleos que requieren nuevas habilidades y aptitudes supuestamente más “femeninas”, y además los hogares ya no pueden ser sostenidos exclusivamente con el salario del hombre. Al mismo tiempo, habrían también ocurrido transformaciones socioculturales que llevaron a una ampliación de los roles considerados como femeninos, lo que habría permitido a muchas mujeres comenzar a transitar desde las labores domésticas (ámbito de lo privado) al trabajo remunerado (ámbito de lo público).

Cabe señalar además que la incorporación al mercado laboral es muy distinta entre hombres y mujeres, pues en el caso de los hombres por lo general una vez que ingresan al mercado laboral se mantienen en él hasta el momento de jubilarse, mientras que muchas mujeres interrumpen su participación laboral para hacerse cargo de obligaciones familiares y en especial del cuidado de los hijos/as (Mlinarz y Muñoz, 2003). Según datos de la encuesta CASEN del 2000, “un 80% de las mujeres inactivas de entre 35 a 54 años señalan a los quehaceres del hogar como causa para no buscar trabajo” (Mlinarz y Muñoz, 2003, p.15).

### **5.3. Trabajo femenino y estado civil o situación de pareja**

Así, una variable que aparece muy vinculada a la participación laboral de las mujeres es el estado civil de éstas. Si se observa la tabla X vemos que del total de las mujeres casadas sólo un 34,8% declara trabajar remuneradamente, siendo de este modo el grupo que menos participa del mercado laboral. Para este análisis no se ha considerado al grupo de mujeres viudas, pues la mayoría de ellas probablemente no trabaja por ser adultas mayores y/o por estar jubiladas (pues es de suponer que las mujeres jóvenes viudas son muy pocas).

Por el contrario, son las mujeres solteras y las mujeres separadas/anuladas las que presentan los niveles más elevados de participación laboral entre el conjunto de mujeres, con un 58,7% de participación laboral las primeras, y 59,8%, las últimas. Por su parte, las mujeres convivientes tienen niveles más bajos de participación laboral que

las solteras y las divorciadas/anuladas (42%), pero sin embargo superan a las casadas.

TABLA 10

PARTICIPACIÓN EN MERCADO LABORAL SEGÚN ESTADO CIVIL Y SEXO (%)								
Sexo		Casado/a	Conviviente	Separado/a Anulado/a	Viudo/a	Soltero/a	No contesta	Total
Hombre	Si	79,4	83,8	72,3	37,5	69,8	69	76,7
	No	20,6	16,4	27,7	62,5	30,2	31	23,3
		100	100	100	100	100	100	100
Mujer	Si	34,8	42,1	59,8	15,6	58,7	73,5	40
	No	65,2	57,9	40,2	84,4	41,3	26,5	60
		100	100	100	100	100	100	100

Fuente: Palma I., Vera R. & Palma S. (2007a)

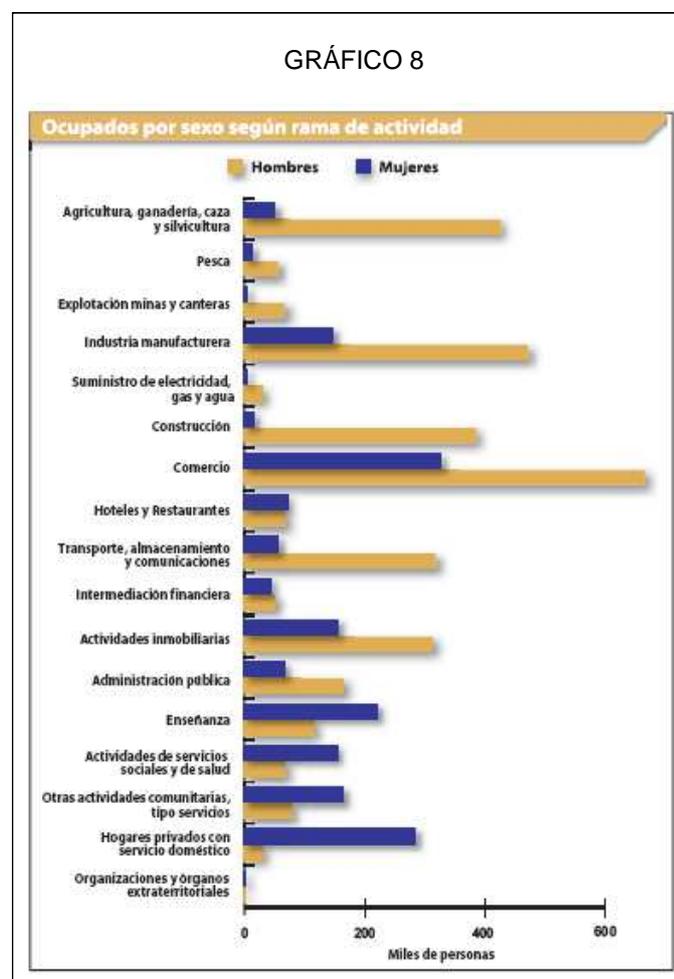
Luego de revisar estos datos, queda en evidencia que las mujeres unidas, ya sea convivientes o casadas, tienen niveles más bajos de participación laboral (aunque diferentes entre sí) que las mujeres que no tienen relaciones en las cuales cohabitan con sus parejas.

De este modo, “con la naturalización de los roles, se invisibiliza el hecho que la institución matrimonial encierra una relación desigual entre los géneros. Se esconde el hecho que la principal consecuencia de ello es la falta de autonomía de la mujer, económica y psicológica, la infantilización y los obstáculos para el desarrollo de sus potencialidades y proyectos como ser humano. Así, queda establecido que el hombre tiene la obligación de trabajar para proveer los ingresos de su familia y la mujer tiene la obligación de cumplir (o hacer que otra mujer cumpla) con las tareas del hogar” (Mlinarz D. y Muñoz R., 2003, p.12).

#### 5.4. Tipos de ocupación

Con respecto a las ocupaciones en el mercado laboral, existe una clara diferencia entre los géneros, pues la mayoría de las mujeres ejecuta trabajos que la sociedad tradicionalmente ha considerado como propios de su sexo, como es el caso de las actividades vinculadas con las labores del hogar (empleadas domésticas), con el cuidado de niños/as, con el cuidado de personas enfermas o discapacitadas y con la educación. En este sentido, “debido a razones de género, las mujeres no tienen

acceso o tienen acceso limitado a todos los trabajos. El mercado de trabajo es segregado por género, lo que se traduce en que ellas acceden a una gama relativamente menor de trabajos que los hombres, a los que se asocia menores productividades y menores remuneraciones. Se hace evidente además, la concentración de mujeres en actividades que pueden interpretarse como una continuidad de las labores domésticas” (Mlinarz y Muñoz, 2003, p. 16).



Fuente: INE (2003)

Los datos del Censo 2002, tal como los muestra el gráfico 10, nos reflejan también esta situación. “Más del 80% del empleo femenino sigue concentrado en el sector terciario, en las ramas de servicios comunales y sociales (30.3%), personales en particular doméstico (15.8%) y el comercio (18.3%). Además, las mujeres conforman el 48.2% de los profesionales y técnicos y el 32.7% de los grupos directivos [pese a tener más años de estudio que los hombres]” (Mlinarz y Muñoz, 2003, p. 16).

### 5.5. Las profesiones

Asimismo, y también según datos del Censo 2002, existe una clara diferencia de género entre las especialidades profesionales, pues pese a que los profesionales se distribuyen en proporciones similares entre mujeres y hombres, sus áreas de especialización son muy diferentes. Así, las ciencias llamadas tradicionalmente “duras” como es el caso de las ciencias físicas, químicas y matemáticas, al igual que la ingeniería, son especialidades típicamente masculinas, y en ellas, las mujeres participan sólo en un 18%. Mientras que por el contrario, la enseñanza y las profesiones vinculadas a la salud y a la medicina tienen una mayor participación de mujeres (68% y 56% respectivamente), ya que se trata de profesiones vinculadas a tareas típicamente femeninas, como son el cuidado, la socialización y el traspaso de la cultura.

TABLA 11

PROFESIONALES POR SEXO, SEGÚN ESPECIALIDAD. CENSO 2002 [%]			
	Hombre	Mujer	Total
Enseñanza	32	68	100
Otros profesionales	59	41	100
Ciencias físicas, químicas, matemáticas, ingeniería	82	18	100
Ciencias biológicas, medicina, salud	44	56	100
TOTAL	51	49	100

Fuente: INE-SERNAM (2004)

## 5.6. Acceso a cargos directivos

Tal como lo muestra la Tabla 12, en el grupo integrado por personal directivo, las mujeres poseen una baja representación. Cabe señalar que la mayor diferencia por género en los cargos directivos se da al interior de la administración pública (donde hay sólo un 20% de mujeres en estos cargos), disminuyendo la diferencia en las empresas privadas grandes (31% de mujeres), y un poco más en las empresas privadas pequeñas (33% de mujeres).

TABLA 12

DISTRIBUCIÓN POR SEXO DE LOS DIRECTIVOS SEGÚN ÁREA. CENSO 2002. [%]		
	Mujeres	Hombres
Gerentes de pequeñas empresas	33	67
Gerentes de empresas grandes	31	69
Directivos administración públicas	20	80

Fuente: INE-SERNAM (2004)

## 5.7. La brecha salarial

Como ya habíamos señalado anteriormente, las mujeres no sólo acceden a trabajos más inestables y tienen menos posibilidades de alcanzar los altos cargos, sino que además, al realizar una misma actividad, ganan sustantivamente menos que sus compañeros varones, y esto ocurre en todas las ramas y niveles del mercado laboral. Según datos la Encuesta Suplementaria de Ingresos del INE, en el año 2007 las mujeres en promedio ganaban sólo el 75% de lo que ganan los hombres. Y lo que resulta más preocupante, es que dicha brecha lejos de disminuir ha ido creciendo en los últimos años.

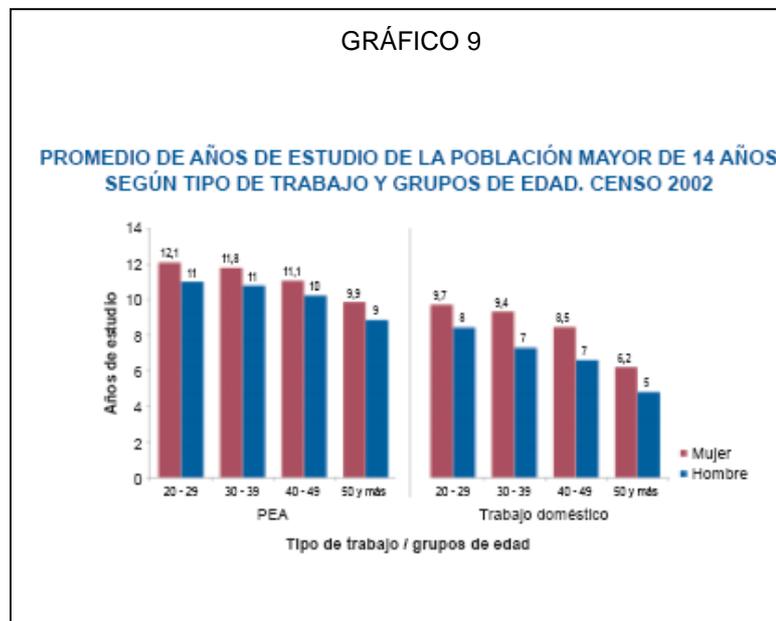
TABLA 13

INGRESO MEDIO MENSUAL DE LOS/AS OCUPADOS Y BRECHAS SEGÚN SEXO				
Año	Sexo		Brechas	
	Mujeres	Hombres	[\$]	[%]
2001	195.082	244.791	49.709	20,3
2002	187.872	251.168	63.296	25,2
2003	201.978	268.73	66.752	24,8
2004	204.977	258.855	53.878	20,8
2005	213.884	270.212	56.328	20,8
2006	233.734	302.82	69.086	22,8
2007	236.988	315.847	78.859	25.0

Fuente: INE, Encuesta Suplementaria de Ingresos, años 2001 a 2007

### 5.8. Desigualdades v/s calificación

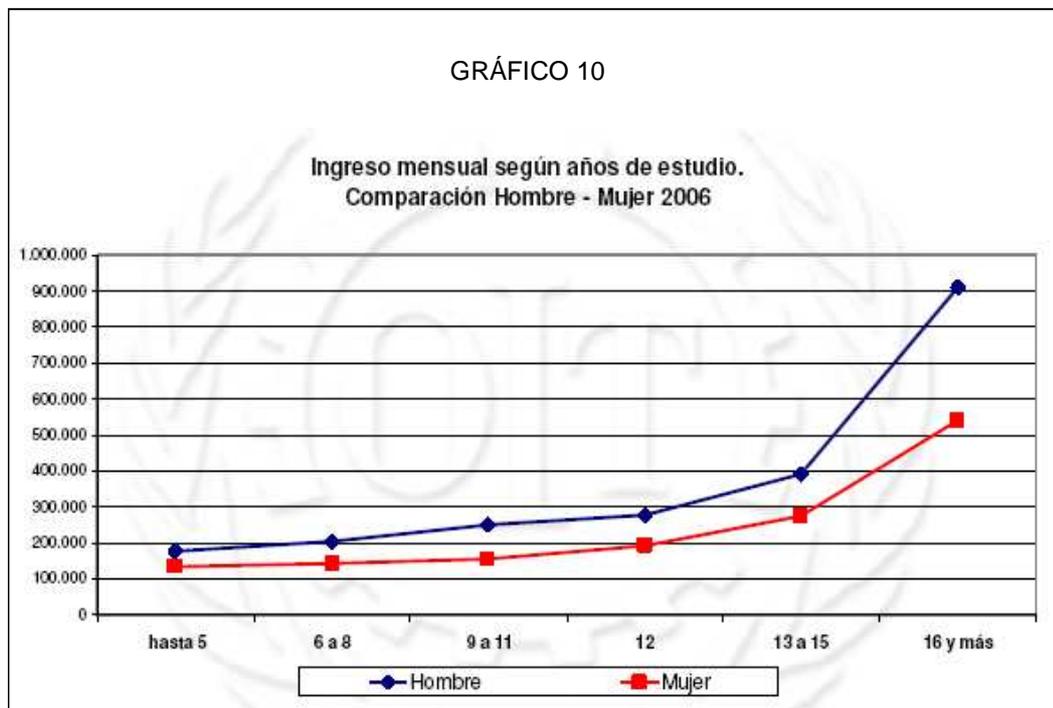
Esta desigualdad entre géneros en lo que respecta al acceso a los cargos directivos y a las remuneraciones, aparece de manera mucho más cruda cuando, tal como se dijo anteriormente, se comprueba que en todo tipo de trabajo, y en todos los grupos de edad, las mujeres poseen mayores grados de calificación que los hombres.



Fuente: INE-SERNAM (2004)

Este mayor nivel relativo de escolaridad de las mujeres que realizan trabajo remunerado no sólo nos muestra lo incomprensible de las desigualdades en cargos y salarios, sino que además nos indica que las mujeres en general necesitan una mayor calificación para insertarse en el mercado de trabajo, lo que a la vez también es una desigualdad, ya que por el sólo hecho de pertenecer a un género determinado se exige una mayor preparación para una determinada ocupación.

Además, si se cruzan los años de escolaridad con las remuneraciones, es posible observar, tal como muestra el gráfico X, que a mayor escolaridad mayor es la brecha de remuneraciones entre hombres y mujeres.



Fuente: OIT

Por otra parte, los datos también nos muestran que “el nivel de escolaridad relativamente alto de las mujeres que realizan trabajo doméstico, especialmente de las más jóvenes, significa que la sociedad no aprovecha todos los recursos humanos en su actividad productiva” (INE, SERNAM, 2004, p. 89).

## **CAPÍTULO VI LAS POLÍTICAS PÚBLICAS EN LA CONCILIACIÓN ENTRE TRABAJO Y FAMILIA**

### **6.1. El trabajo y la familia: una difícil relación**

En nuestra sociedad, tal como lo demuestran los datos que se han revisado, provenientes de diversas fuentes, la incorporación de las mujeres al mundo del trabajo remunerado, aún se realiza en un contexto económico, social y cultural en el cual, por una parte, ingresan en un mercado de trabajo flexible y precarizado en el que se concentran en los puestos menos calificados, peor remunerados y de menor estatus social; y, por otra parte, experimentan las tensiones derivadas de unas transformaciones que aunque han debilitado las representaciones tradicionales de las funciones adscritas a las mujeres abriéndoles nuevas opciones de desarrollo personal y de autonomía, aún no logran derribar los patrones que norman las relaciones de género. “Así, las mujeres ingresan al mundo del trabajo ampliando su repertorio identitario, pero manteniendo las funciones de cuidado y de administración doméstica que les atribuía el modelo de familia que sostenía la sociedad capitalista industrial. No se produce una redistribución del tiempo social de trabajo entre los sexos lo que se traduce, por una parte, en una mayor carga de trabajo total para las mujeres, y por otra, en la exposición de las mujeres a factores de riesgo derivados del ejercicio de dos trabajos simultáneos pero diferentes: el trabajo productivo y el reproductivo” (Palma, Vera & Palma, 2007a, p. 12). Es esto lo que habitualmente se conoce como la “doble jornada laboral”, pues muchas mujeres, luego de “trabajar” (remuneradamente) deben realizar las labores reproductivas de sus hogares.

Así, la creciente incorporación de las mujeres al mundo laboral, pone al descubierto la rigidez de los papeles de género establecidos a partir de la división sexual del trabajo: la desvalorización de las labores domésticas y la percepción de que el cuidado familiar y del hogar es el principal papel de las mujeres. La concepción de que las actividades laborales femeninas son secundarias y su ingreso sólo un complemento al

presupuesto familiar contradice con la realidad laboral; no obstante, la desvalorización de las responsabilidades domésticas afecta también a la mano de obra y, con ello, a las actividades de la mujer en general, que tiene una autonomía más limitada para elegir sus tareas laborales y de cuidado.

Diversos estudios muestran que la obligación culturalmente construida hacia los quehaceres domésticos por parte de las mujeres está en base de la discriminación que enfrentan ellas en el mercado de trabajo.

Esta situación no sólo produce una sobrecarga de trabajo en las mujeres, lo que naturalmente es perjudicial para su bienestar físico, mental y emocional, sino que además produce problemas en las familias y en la economía.

Según la Organización Mundial del Trabajo (OIT, 2009), mantener el statu quo en materia de la relación entre trabajo y familia representa desaprovechar una importante parte de la fuerza de trabajo, disminuir el rendimiento de las personas trabajadoras y mantener una menor calidad de vida para individuos y familias. Y en este sentido detalla:

Por un lado, se observa que un buen número de mujeres desempeña trabajos por debajo de su calificación o en áreas donde no están capacitadas. El subempleo, desempleo e inactividad significan la asignación ineficiente de recursos en una economía, tanto en la demanda como en la oferta de bienes y servicios. Con una fuerza de trabajo desaprovechada, se reproducen las condiciones de pobreza y precariedad laboral, que además se transmiten intergeneracionalmente, lo que lleva a los Estados a gastos adicionales para mitigar el problema e impide el crecimiento económico.

Para las empresas, las tensiones entre la vida familiar y laboral significan menores rendimientos por el limitado desempeño de los individuos imputable al estrés, la insatisfacción y la fatiga, expresados en la falta de compromiso, ausentismo e inestabilidad. La rotación de personal incrementa los costos de especialización, de

reclutamiento y de inducción. Varios estudios muestran que la presencia de medidas conciliatorias define la elección de trabajar en una empresa o en otra, en particular entre trabajadores/as de mayor calificación.

Para los individuos, la ausencia o debilidad de políticas de conciliación entraña múltiples consecuencias negativas. La dedicación al cuidado familiar está asociada al agotamiento, la dependencia y el deterioro de la salud tanto para quienes reciben el cuidado como para quienes se encargan de él, por lo cual en muchos casos trunca los esfuerzos de retención escolar, servicios preventivos de salud, fomento al empleo formal, etc. La necesidad de medidas conciliatorias resulta más clara en el mediano y largo plazo, cuando la inclusión social y la formación son tangibles en el tejido social. De esta manera se puede generar capital humano, elevar las tasas de recaudación, consolidar las tareas del Estado y cumplir efectivamente con los derechos de los/as ciudadanos/as.

Frente a este escenario, la OIT desde la década de los sesenta incorporó la noción de “responsabilidades familiares”, lo cual dio como resultado el Convenio 156 y la Recomendación 165 sobre “Trabajadores con Responsabilidades Familiares”. En estos instrumentos se señala que el ejercicio pleno del derecho al empleo implica que las responsabilidades familiares no constituyan causas de discriminación, no obstruyan el mejoramiento de las condiciones de vida ni comprometan el acceso y la permanencia laboral (OIT, 2009).

El Estado de Chile ratificó el Convenio 156 sobre trabajadores con responsabilidades familiares en el año 1994, lo que significa que sus principios y lineamientos deben ser incorporados en la legislación y en el sistema judicial, y que tanto el ordenamiento jurídico como las políticas públicas deben garantizar la armonización y la aplicación de la ley.

De acuerdo con esto, es competencia directa del Estado en Chile el intervenir y generar políticas públicas que contribuyan a la compatibilización de las responsabilidades laborales con las responsabilidades familiares.

## **6.2. ¿Qué son las Políticas Públicas?**

Tal como señala Silveira, “Las políticas públicas son el resultado del ‘conjunto de procesos mediante los cuales las demandas sociales se transforman en opciones políticas y en tema de decisión de las autoridades públicas’ (Guzmán & Salazar, s/f, en Silveira, s/f, p. 307) por lo que no pueden ser consideradas como meros actos administrativos del poder central sino como productos sociales emanados de un contexto cultural y económico determinado, insertas en una estructura de poder y en un proyecto político específico” (Silveira, s/f, p.307).

Otra definición de políticas públicas que podría resultar útil para la presente investigación es la que Lahera presenta en su libro "Introducción a las políticas públicas", donde señala que las políticas públicas son "cursos de acción y flujos de información relacionados con un objetivo público definido en forma democrática; los que son desarrollados por el sector público y, frecuentemente, con la participación de la comunidad y el sector privado". Esta definición resulta relevante sobre todo por su última parte, ya que para que cualquier medida o política pública en torno a la relación entre trabajo y familia, para que sea efectiva y genere cambios reales requiere no sólo de la participación del Estado, sino que también de la comunidad y sobre todo de los/as empleadores/as y empresarios/as.

## **6.3. El género en las políticas públicas**

El surgimiento de los Estudios de la Mujer, que luego derivarían en lo que hoy conocemos como Estudios de Género, así como también las numerosas convenciones y tratados internacionales surgidos desde 1975, han logrado poner en el espacio público y en el debate político la necesidad de transitar hacia la igualdad de género y la eliminación de todas las formas de discriminación hacia las mujeres. De esta forma, estos temas pasan a ser parte de la agenda estatal, asumiendo que el Estado debe regular e intervenir a este respecto.

Si bien los grupos sociales, en general saben cuáles son los problemas que los aquejan y cuáles son las posibles soluciones, con ello no basta para que sean considerados objeto de la acción estatal o de una política pública en particular, pues para ello se requiere de un largo proceso, en el cual existirán conflictos entre los actores, se verán confrontados diversos intereses y entrarán en juego una serie de concepciones y valores asociados al tema o problema en cuestión.

La incorporación de la equidad de género en la agenda pública es claramente un ejemplo de lo señalado, pues para lograrla no sólo fue necesaria una enorme muestra de esfuerzo y perseverancia por parte de los diversos movimientos de mujeres, ni una enorme producción de conocimiento acerca de las relaciones de género, sino que también fue necesario un determinado escenario político y un creciente consenso internacional en torno a la necesidad de una mayor equidad y sostenibilidad de los procesos de desarrollo, lo cual necesariamente incluye por parte de los Estados un mayor compromiso en la lucha contra la pobreza y un mayor énfasis en la igualdad de género.

Sin embargo, hay que tener en cuenta que, ni el Estado, ni el poder legislativo, ni las políticas son neutrales, “sino que reflejan y reproducen valores, normas y sesgos vigentes en la sociedad en la que están inmersas –incluyendo las percepciones acerca de lo femenino y lo masculino” (Silveira, s/f, p. 308). De este modo, “la inclusión y abordaje de la equidad de género han estado enmarcados y condicionados por la evolución de las tendencias globales y regionales respecto al paradigma de desarrollo económico y social, al papel y aporte femenino a dicho desarrollo, a los avances en materia de derechos de las mujeres, al propio concepto de género y, por supuesto, al proyecto político de cada país” (Silveira, s/f, 9. 308).

La Tabla 14 muestra como se han configurado las políticas públicas orientadas a las mujeres para cada modelo de desarrollo, entre la década de los 50 y la de los 80.

TABLA 14

ENFOQUES OFICIALISTAS DE POLÍTICAS PÚBLICAS SOBRE MUJERES AÑOS 50 A FINES DE LOS 80		
Modelo Global de Desarrollo	Estrategias Reales de Desarrollo	Enfoques de Políticas dirigidas a las Mujeres
1950-1960 Desarrollo / Subdesarrollo	CRECIMIENTO ECONÓMICO	ENFOQUE ASISTENCIALISTA DEL BIENESTAR Mujer: vulnerable, dependiente, pasiva al desarrollo Su función: maternidad, reproducción Acciones: compensatorias
Mediados años 60 a mediados años 70 Crítica al economicismo: planteamiento del desarrollo integral	CRECIMIENTO ECONÓMICO CON DISTRIBUCIÓN DE BENEFICIOS SOCIALES (NECESIDADES BÁSICAS)	ENFOQUE MUJERES EN DESARROLLO – MED a) MED-EQUIDAD: igualdad jurídica, oficinas de la mujer, participación socioeconómicas (igualitarismo, poblacionismo). b) MED-ANTIPOBREZA: atención a las más pobres. Roles reproductivos con atención a necesidades básicas. Roles de productora: mini crédito y micro empresa.
Años 80 hasta fines de esa década: Desarrollo Humano Sostenible	GLOBALIZACIÓN Y AJUSTES	c) MED-EFICIENCIA: Mujer eficiente. Alivio de las consecuencias de los ajustes. Triple rol: funciones en la familia, en la producción y participación en la vida comunitaria.

Fuente: SERNAM (2007)

Como es posible observar en la tabla, el modelo de crecimiento de la región en los años cincuenta se caracterizó por un enfoque asistencialista para abordar los problemas de las mujeres. La preocupación central era el crecimiento económico y la modernización, pero las mujeres no eran agentes en estos procesos. Es un enfoque en el que las mujeres están ausentes en el espacio público, son vistas como dependientes del hombre proveedor, y su labor primordial es la reproducción biológica.

Luego, desde mediados de los sesenta y hasta mediados de los setenta, el fracaso de las políticas de modernización trajo aparejado un mayor reconocimiento del rezago social de las mujeres, se comenzaron a revisar las relaciones al interior del hogar y tímidamente el aporte de las mujeres al desarrollo. De esta nueva mirada (aún tímida) que ve a las mujeres como agentes de desarrollo, surgen dos variantes: a) el enfoque de la equidad, el cual reconoce en las mujeres un rol reproductivo pero también otro productivo, por lo que se deben comenzar a incorporar al mercado y al empleo; la atención está enfocada principalmente a la igualdad en el orden formal-legal, y b) el enfoque de la antipobreza, el cual reconoce el rol productivo de las mujeres y ve como origen de la desigualdad y de la pobreza femenina la falta de acceso al capital, a la

tierra, a la propiedad privada y al mercado laboral, de este modo, su objetivo principal era promover la capacidad productiva de las mujeres.

A principio de los ochenta, adquiere relevancia el enfoque de “eficiencia”, el cual les da a las mujeres una función relevante respecto al alivio de los efectos negativos de las políticas de ajustes estructurales. Se espera de ellas que sean eficientes en sus roles productivos y reproductivos y que además participen en tareas de tipo comunitarios. El enfoque de la eficiencia si bien destaca y visibiliza las potencialidades de las mujeres no significó un cuestionamiento de fondo o un cambio estructural respecto a los roles de género y a la división sexual del trabajo, y en este sentido, la incorporación de las mujeres fue más retórica que real.

Paralelamente, comienzan a surgir nuevos enfoques de políticas públicas sobre las mujeres, uno de ellos es el enfoque de “empoderamiento y autonomía”, el cual reconoce la desigualdad y la situación de subordinación de las mujeres, por lo cual persigue incrementar las capacidades personales y sociales de éstas, y además mejorar sus condiciones respecto al acceso y al control de recursos. Otro, y que es el que se considera en esta investigación, es el “enfoque de género”, el cual aparece en los 80 y se desarrolla en los 90 aplicándose en Chile hasta la actualidad. Este enfoque incorpora la categoría de género, entiende que las desigualdades son el producto de relaciones de poder, donde las mujeres están subordinadas, y plantea la necesidad de incorporar el enfoque de género en el desarrollo de manera transversal<sup>14</sup>.

#### **6.4. Las políticas públicas con enfoque de género**

“Para asegurar la eficacia y la eficiencia de las políticas públicas, es necesario que ellas den respuesta a las distintas necesidades de la población y permitan aprovechar sus distintas capacidades reconociendo la diversidad existente en nuestras sociedades. Para ello es preciso considerar diversas dimensiones como las étnicas, las generacionales y las de género” (Gerrero, 2006, en SERNAM, 2007).

---

<sup>14</sup> La periodización y caracterización presentada fue realizada en base a lo planteado en SERNAM (2007).

De acuerdo con esto, el enfoque de género permite analizar y comprender las características específicas de hombres y mujeres, así como también sus rasgos comunes y sus diferencias, de modo de conocer sus expectativas y oportunidades, las relaciones sociales que se dan entre ambos, así como también los conflictos, para poder luego incorporar toda esta información en el diseño y en la implementación de las políticas públicas.

El enfoque de género en las políticas públicas tiene por objetivo primordial dar solución a las desigualdades que se expresan en el orden institucional y en las organizaciones, respecto a<sup>15</sup>:

Las asimetrías institucionalmente estructuradas que existen en el acceso a los recursos y beneficios de las instituciones y organismos públicos.

Las situaciones de ventaja o desventaja de las mujeres frente a los hombres en:

- Las estructuras y las normas
- Las prácticas y ordenamientos
- La distribución y presencia de las y los actores en las instituciones y organizaciones.

La desigualdad entre hombres y mujeres en las probabilidades de acceder en términos equivalentes a los bienes y servicios públicos que garantizan el ejercicio de los derechos ciudadanos en todos los órdenes.

Además, una política pública con enfoque de género debe tener en cuenta las siguientes premisas<sup>16</sup>:

El principio de Igualdad tiene necesariamente como principio complementario la No Discriminación, y esto debe considerarse tanto en su sentido político como jurídico.

---

<sup>15</sup> Ver SERNAM 2007.

<sup>16</sup> Idem

No basta sólo con la igualdad de derechos en su sentido formal-legal, pues la verdadera igualdad es la que se da en los hechos.

La igualdad de hecho (o sustantiva) puede necesitar de la aplicación de medidas y acciones afirmativas, las cuales se conocen como medidas de Discriminación inversa o, más comúnmente, como discriminación positiva.

La verdadera igualdad de oportunidades no debe contemplar sólo la igualdad de acceso, sino que simultáneamente debe contemplar además la igualdad de resultados, es decir, debe asegurar que todos/as quienes tienen acceso al proceso que puede conducir al disfrute o ejercicio de un derecho humano consagrado, tendrán los medios y los recursos necesarios para llegar a alcanzar el fin contenido en el derecho en cuestión.

#### **6.5. Las Políticas Públicas y la conciliación entre trabajo y familia**

Desde una concepción en la cual la acción del Estado y las políticas públicas incorporan la perspectiva de género, se vuelve evidente la importancia y la necesidad de analizar la participación femenina en el ámbito del trabajo productivo o remunerado, y como se relaciona e influye esta participación con las actividades domésticas o “reproductivas”, pues “se entiende que los procesos de división sexual del trabajo en las familias guardan conexión con la segregación ocupacional y la discriminación social presentes en los mercados laborales” (De Oliveira & Ariza, 2000, p. 645).

Asimismo, “compete al Estado y otros organismos e instituciones sociales intervenir en los espacios de la familia, desde la definición acerca de quienes la constituyen, regulando las relaciones entre sus integrantes, controlando su funcionamiento, poniendo límites a sus miembros y ofreciendo soluciones de apoyo por medio de políticas sociales, mecanismos legales, jurídicos, instituciones y prácticas concretas” (Jelin, 1994, en Arraigada, 1997, p. 37).

De este modo, queda en evidencia la competencia del Estado respecto a la relación entre trabajo y familia, y su responsabilidad en la generación de políticas públicas que ayuden a mujeres y a hombres a compatibilizar ambos espacios.

A nuestro parecer, las políticas públicas y la acción estatal en general a este respecto se han realizado desde un enfoque basado en la conciliación entre trabajo y familia, entendiendo por enfoque de conciliación toda aproximación que se oriente a la armonía y el equilibrio entre el trabajo remunerado y el no remunerado en las mujeres, pero que no incorpora de manera explícita la participación ni de los varones ni del Estado en el desempeño de las labores reproductivas o no remuneradas. Este enfoque se relaciona con la búsqueda de facilidades para las mujeres que desempeñan labores remuneradas y no remuneradas a fin de que puedan cumplir bien ambos roles.

Desde nuestra perspectiva, las políticas públicas que se emprendan desde el Estado deberían basarse en un enfoque de corresponsabilidad, o de conciliación con corresponsabilidad social<sup>17</sup>, el cual se entiende como toda aproximación que busca la participación de los varones, del Estado y de la sociedad en general en las labores domésticas o no remuneradas. Este enfoque busca la redistribución de estas labores entre los géneros con una activa participación del Estado por medio de la prestación de servicios y/o distintos tipos de ayudas dirigidas a las familias.

Creemos que este cambio de enfoque es necesario ya que “pareciera ser que la conciliación de la vida laboral y familiar sigue siendo un problema principalmente de las mujeres y no de los trabajadores en su conjunto” (Olavarría y Céspedes, 2002, p. 19). La conciliación no ha logrado un cuestionamiento de fondo ni a la división sexual del trabajo ni a los roles de género, de modo que se ha transformado en un tema sólo de mujeres (sólo las mujeres concilian), y además, en la práctica, las mujeres no concilian sino que acumulan más trabajo.

Por lo demás, teniendo en cuenta las múltiples transformaciones sociales y culturales que han vivido las sociedades en los últimos años, se vuelve necesario

---

<sup>17</sup> Esta segunda denominación es la utilizada por la Organización Internacional del Trabajo, OIT.

“entender el doble movimiento que se ha comenzado a producir, por un lado las mujeres se están encontrando a sí mismas en el espacio público del trabajo y los hombres comienzan a integrarse, quiéranlo o no, en el espacio privado de la familia” (Olavarría y Céspedes, 2002, p. 19). De acuerdo con esto, parece más pertinente generar estrategias capaces de aprovechar y potenciar estos incipientes cambios en los roles de género, y que estén orientadas al logro de cambios profundos en la búsqueda de la igualdad entre hombres y mujeres.

Y es en este contexto donde la noción de corresponsabilidad cobra relevancia, pues ésta justamente apunta a una redistribución de las labores asignadas socialmente a los géneros, y en especial de las labores domésticas o “reproductivas” asignadas a las mujeres.

De este modo, y para finalizar, creemos que la única manera de lograr un sano equilibrio entre familia y trabajo, tanto para hombres como para mujeres, que permita tener además tiempo disponible para el descanso, para el compartir en familia, y para el ocio, es por medio de la corresponsabilidad en las labores domésticas y de cuidado. Sin embargo, para lograr este cambio, también es necesaria la participación del Estado, pues no sólo basta con que la familia comparta las labores de manera equitativa, sino que también se vuelve necesario, sobre todo para las familias de menores ingresos, el apoyo por medio de ayudas y servicios estatales gratuitos o de muy bajo costo, como por ejemplo, servicio de jardines infantiles, cuidado de adultos/as mayores y personas enfermas, trabajos más flexibles<sup>18</sup> tanto para mujeres como para hombres, etc.

Creemos también, que al incorporarse la noción de corresponsabilidad no sólo se logrará un mayor bienestar familiar y una mejor inserción laboral de las mujeres, sino que además, en la medida en que ya no existan diferencias entre hombres y mujeres respecto a permisos por enfermedades de los hijos/as, y problemas familiares en general, las discriminaciones por género en el trabajo poco a poco irán perdiendo su

---

<sup>18</sup> Es importante señalar que trabajos más flexibles no necesariamente implican flexibilidad laboral, pues esta última se asocia generalmente con mayor inestabilidad y precariedad en los empleos.

razón de ser<sup>19</sup>, lo que debería generar una tendencia a su extinción. Y finalmente, un último aspecto positivo de la corresponsabilidad es el que, al modificar en la práctica cotidiana los roles de género, inevitablemente las nuevas generaciones tendrán imágenes y patrones mucho más equitativos e igualitarios, lo que a largo plazo debería generar un cambio en las estructuras mismas del sistema sexo-género.

## **6.6. Políticas e iniciativas que abordan la conciliación entre trabajo y familia**

A continuación se presentan las tres iniciativas existentes en la actualidad que abordan temáticas relacionadas con la relación entre trabajo y familia, ya sea de manera directa o indirecta. Y si bien ninguna de las tres iniciativas tiene como objetivo central la conciliación, las tres poseen componentes que contribuyen en ese sentido.

### **a) Programa Mejorando la Empleabilidad y las Condiciones Laborales de las Mujeres Jefas de Hogar**

Las transformaciones experimentadas por la estructura familiar chilena requieren atención por parte de las políticas públicas. Según datos del último censo del 2002 un 31,5% de los hogares son encabezados por mujeres. Un dato que representa un incremento de 6 puntos respecto de la medición censal anterior y que proyecta un incremento de esta situación con el paso del tiempo.

Diversos estudios y estadísticas demuestran que existen factores que inciden en exponer a mayores condiciones de vulnerabilidad a las mujeres jefas de hogar. Entre ellos puede destacarse: a) Acceden a empleos reconocidos como extensiones del trabajo doméstico, de mala calidad y peor remunerados en comparación con los hombres: perciben en promedio el 68,2 % del salario de ellos, b) Se ven obligadas a aceptar trabajos de peor calidad y con menor protección laboral a cambio de flexibilidad para compatibilizar el trabajo remunerado con el trabajo doméstico, y c) La asunción de forma exclusiva las responsabilidades familiares, limita su acceso al trabajo remunerado, a la capacitación laboral y a la información de derechos.

---

<sup>19</sup> O lo que fueron en realidad las excusas de los empleadores para no contratar mujeres.

Con base a los requerimientos planteados por estos antecedentes, se crea el Programa Mejorando la Empleabilidad y Condiciones Laborales de las Mujeres Jefas de Hogar. Este programa se encuentra dirigido a mejorar la empleabilidad y las condiciones laborales de las trabajadoras jefas de hogar y de núcleo, a través del diseño, implementación, validación y transferencia de un modelo de intervención integral y participativo de coordinación intersectorial y de ejecución municipal, gestionado por SERNAM. En marzo de 2007 SERNAM firmó un Convenio Intersectorial con los distintos Ministerios y Servicios Públicos, quienes se comprometieron a apoyar y otorgar beneficios a las mujeres jefas de hogar de acuerdo a su ámbito de competencia (apoyos para su desempeño laboral, acceso a prestaciones de salud laboral, nivelación de estudios).

Desde el punto de vista de las desigualdades y de las oportunidades, tanto para las mujeres como para el país, el Programa da cuenta de las tareas pendientes y de la necesidad de acelerar los procesos de integración económica de la mujer, en este caso de las jefas de hogar, dada su importancia en la superación de pobreza de los hogares, así como de la vida social acorde al desarrollo económico.

Para ello, el Programa dispone de la siguiente oferta:

- Taller de Habilitación laboral; es un espacio de reflexión y proyección de la vida laboral de las mujeres. El Taller de Habilitación Laboral es fundamental ya que, durante su participación, cada mujer define, de acuerdo al mercado laboral de su comuna, su experiencia laboral y su proyecto laboral, cuáles de los apoyos que ofrece el programa, son necesarios para mejorar sus condiciones laborales y su empleabilidad. En el taller de habilitación laboral, las mujeres reciben información sobre normativas laborales vigentes e información sobre la situación del mercado laboral de la comuna y la región.
- Capacitación Laboral; son cursos de capacitación en oficios orientados al trabajo dependiente e independiente, se definen en función de las capacidades y experiencias previas de las mujer y de acuerdo a las necesidades del mercado laboral.

- Nivelación de Estudios; se ofrece la posibilidad de terminar los estudios básicos y medios para ampliar las posibilidades laborales, optando a mejores trabajos.
- Alfabetización Digital; permite ampliar las capacidades de las mujeres trabajadoras a través de la tecnología, de este modo acceder a mejores trabajos y mejorar el desarrollo de propios negocios por cuenta propia.
- Apoyo al Fomento Productivo; en la línea de trabajo independiente se busca potenciar las ideas de negocios y los negocios de las mujeres, para ello se ofrecen cursos de capacitación en administración y elaboración de planes de negocios. Estos conocimientos servirán para postular los negocios de las mujeres a distintos instrumentos gubernamentales de fomento productivo y así accedan a recursos para contar con las herramientas y equipamientos necesarios.
- Intermediación laboral: El programa, a través de la coordinación con la OMIL realiza acciones de intermediación laboral para las mujeres participantes que optan por la línea de trabajo independiente.
- Atención Educativa para hijos e hijas de las Jefas de Hogar; como un apoyo complementario a la empleabilidad, el programa ofrece acceso preferente a sala cuna y jardín infantil para niños y niñas a cargo de las mujeres mientras están trabajando o capacitándose.
- Atención en Salud; las participantes pueden acceder a apoyos en atención oftalmológica, odontológica, ocupacional y mental ya que el bienestar físico y mental constituye un elemento clave para el mejoramiento de las condiciones laborales y la empleabilidad.

A través de un modelo de intervención participativo e integral las participantes refuerzan su identidad de mujeres trabajadoras, conocen otras mujeres en su misma condición y desarrollan su trayectoria laboral con herramientas y aprendizajes que

mejoran las condiciones en que se enfrentan al mercado laboral. Para participar deben acercarse al municipio donde viven o donde trabajan, lugar en el que serán atendidas por el equipo comunal del Programa Trabajadoras Jefas de Hogar.

b) Código de buenas prácticas laborales sobre no discriminación para la administración central del estado

La proscripción de la discriminación, la igualdad de oportunidades y de trato, la necesidad de una mayor conciliación de las responsabilidades laborales y familiares, constituyen principios y orientaciones ineludibles para el mejoramiento de las relaciones de trabajo.

Para ello, el Gobierno se comprometió a dictar un Código de Buenas Prácticas Laborales y No Discriminación para la Administración Central del Estado, que, en lo pertinente, pueda ser adoptado voluntariamente por las empresas privadas.

Con este fin, en el mes de marzo del 2006, se constituyó la Comisión Gubernamental encargada de proponer un Código de Buenas Prácticas, CBPL, coordinada por el Servicio Nacional de la Mujer e integrada, además, por el Ministerio de Trabajo y la Dirección Nacional del Servicio Civil y que contó con asesoría técnica de la Oficina Internacional del Trabajo. Los objetivos de la creación del CBPL son:

1- Reafirmar la voluntad del Estado, en su rol de empleador, de impulsar políticas y medidas contra la discriminación y que tiendan a promover la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo en el sector público.

2- Generar y/o garantizar condiciones que promuevan la igualdad de oportunidades en los órganos de la Administración del Estado, asegurando la vigencia del principio de no discriminación y en especial, el de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo relativo al acceso al empleo, la retribución, la promoción, la formación profesional y las condiciones de trabajo.

3- Fomentar y favorecer el desarrollo de políticas de recursos humanos en los órganos de la Administración Central del Estado, destinadas fundamentalmente a prevenir y erradicar discriminaciones, directas e indirectas.

4- Fomentar el desarrollo o aplicación de medidas que permitan a hombres y mujeres conciliar las responsabilidades laborales y las obligaciones familiares.

5- Propender hacia el mejoramiento de la calidad de vida en el trabajo.

Con el fin de alcanzar dichos objetivos, el Código cuenta con las siguientes directrices: 1) Procesos de reclutamiento y selección, 2) Desarrollo de carrera y acceso a la capacitación, 3) Representación equilibrada o paritaria entre hombres y mujeres en los cargos de jefatura y de responsabilidad directiva, 4) Condiciones de Trabajo, 5) Protección de los derechos de maternidad y responsabilidades parentales, 6) Conciliación de responsabilidades laborales con obligaciones familiares, y 7) Prevención y sanción del acoso laboral y/o sexual en el trabajo.

A continuación se detallan las directrices 5 y 6 que son las que se relacionan de manera directa con la presente investigación:

Protección de los derechos de maternidad y responsabilidades parentales: Esta directriz refiere concretamente a que las reparticiones públicas, y los empleadores en el caso del sector privado que quieran asumir este código, deben:

a) Garantizar estrictamente el cumplimiento de las normas de protección a la maternidad.

b) Diseñar medidas para que las mujeres embarazadas, ante igualdad de condiciones con otros funcionarios, puedan optar por no cumplir sus jornadas durante el trabajo nocturno.

c) Identificar y/o desarrollar formas de flexibilización de los permisos que se otorguen a la madre para dar alimentación a sus hijos.

d) Difundir e instar al ejercicio de los derechos reconocidos por la ley a los padres trabajadores, respecto de sus responsabilidades parentales, en especial las licencias para el cuidado del hijo enfermo y demás establecidas en las Normas de Protección a la Maternidad contempladas en el Código del Trabajo.

Conciliación de responsabilidades laborales con obligaciones familiares: Esta directriz señala que las reparticiones del Estado y los empleadores deben facilitar y promover la conciliación de responsabilidades laborales y familiares en sus trabajadores y trabajadoras, y para esto debe:

a) Fomentar iniciativas destinadas a compatibilizar las responsabilidades laborales y parentales de hombres y mujeres.

b) Fomentar, en la medida que ello sea compatible con las necesidades del servicio, mecanismos alternativos de distribución de jornada, que faciliten el cumplimiento de las responsabilidades parentales de ambos progenitores.

c) Propender, de forma que sea compatible con las necesidades del servicio, que tanto la organización de los procesos de trabajo como la participación en actividades de capacitación no impidan o restrinjan el cumplimiento de las responsabilidades parentales.

c) Sistema de protección integral a la primera infancia: Chile Crece Contigo

Chile Crece Contigo es un Sistema de Protección Integral a la Infancia que tiene como misión acompañar, proteger y apoyar integralmente, a todos los niños, niñas y sus familias, a través de acciones y servicios de carácter universal, así como focalizando apoyos especiales a aquellos que presentan alguna vulnerabilidad mayor: “a cada quien según sus necesidades”.

Forma parte del Sistema Intersectorial de Protección Social (ley 20.379), estableciéndose como un subsistema, y su objetivo principal es acompañar y hacer un seguimiento personalizado a la trayectoria de desarrollo de los niños y niñas, desde el

primer control de gestación hasta su ingreso al sistema escolar en el primer nivel de transición o pre kinder (alrededor de los 4 o 5 años de edad).

En el entendido que el desarrollo infantil es multidimensional y, por tanto, simultáneamente influyen aspectos biológicos, físicos, psíquicos y sociales del niño/a, es que Chile Crece Contigo consiste en la articulación intersectorial de iniciativas, prestaciones y programas orientados a la infancia, de manera de generar una red de apoyo para el adecuado desarrollo de los niños y niñas hasta los 4 o 5 años de edad (primera infancia).

De esta manera, a un mismo niño o niña se le estará brindando apoyo simultáneo en las distintas áreas que se conjugan en su desarrollo: salud, educación preescolar, condiciones familiares, condiciones de su barrio y comunidad, entre otros. Esto es lo que se llama integralidad de la protección social.

En relación a nuestra temática de investigación, resultan de especial relevancia las siguientes prestaciones garantizadas que ofrece Chile Crece Contigo en cuanto a cuidado infantil:

Acceso a ayudas técnicas para niños y niñas que presenten alguna discapacidad (niños y niñas que pertenezcan a hogares del 60% más vulnerable de la población nacional).

Acceso gratuito a sala cuna o modalidades equivalentes (niños y niñas cuya madre, padre o guardador/a se encuentren trabajando, estudiando o buscando trabajo y pertenezcan a hogares del 60% más vulnerable de la población nacional).

Acceso gratuito a jardín infantil de jornada extendida o modalidades equivalentes (niños y niñas cuya madre, padre o guardador/a se encuentren trabajando, estudiando o buscando trabajo y pertenezcan a hogares del 60% más vulnerable de la población nacional).

Acceso a jardín infantil de jornada parcial o modalidades equivalentes para los niños y niñas cuyos padre, madre o guardadores no trabajan fuera del hogar.

Como es posible observar, las tres iniciativas presentadas si bien no abordan de manera directa el tema de la relación entre trabajo y familia, si son un importante aporte en ese sentido, a la vez que son instrumentos sumamente relevantes en lo que respecta a la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo.

En el caso del Programa Mejorando la Empleabilidad y las Condiciones Laborales de las Mujeres Jefas de Hogar, destaca el hecho de que se trata de una iniciativa centrada en el rol de trabajadora de las mujeres, lo cual es sumamente importante en términos simbólicos pues por primera vez una política pública pone los roles de madre y dueña de casa como secundarios. En el caso del Código de Buenas Prácticas Laborales, se destaca el hecho de que al incorporar una directriz de protección de los derechos de maternidad y responsabilidades parentales, y otra de conciliación de responsabilidades laborales con responsabilidades familiares, el Estado se está haciendo cargo de manera explícita de los acuerdos suscritos con la OIT en materia de protección a la maternidad y la compatibilización de roles . Es además importante señalar que sin duda uno de los grandes aportes del CBPL es que el primer instrumento que aborda los temas de la conciliación trabajo y familia y de las compatibilidades laborales desde una perspectiva que incorpora a hombres y mujeres, ya que no sólo refiere a trabajadoras con responsabilidades parentales sino que se refiere a la población trabajadora sin distinción de sexo.

Finalmente, el Sistema de Protección Integral a la Infancia, Chile Crece Contigo, es un aporte en tanto brinda y facilita a las familias el acceso a prestaciones y servicios para sus hijos e hijas, sobre todo en materia de salud y educación, y en particular, para nuestro tema de investigación, es sumamente relevante la cobertura que ofrece en cuidado infantil para el período preescolar

## CAPÍTULO VII DISEÑO METODOLÓGICO

### 7.1. Tipo de Investigación

#### 7.1.1. Metodología

Para la presente investigación se utiliza la metodología cualitativa, pues ésta consiste en un intento de reproducir “la comunidad o colectivo de hablantes de una lengua común para su análisis y comprensión” (Canales, 2006, p. 16). Esta metodología intenta observar el orden interno, en el orden intersubjetivo-comunitario, como sentidos mentados y sentidos comunes. “Así, se representa, o conoce, a la sociedad como códigos que regulan la significación, que circulan o se comparten en redes intersubjetivas” (Canales, 2006, p. 19). Y es justamente aquí donde aparece su pertinencia para esta investigación en particular, ya que entendemos que el Estado, a través de su acción y por tanto de sus políticas públicas, por un lado produce y genera sentidos y significados para la sociedad, mientras que por otro también él y sus acciones son expresión de significados y sentidos comunes ya existentes en el colectivo<sup>20</sup>. Es por esto que resulta fundamental lograr llegar a aquellas significaciones, conocerlas, comprender sus contenidos y alcances, pues sólo así se podrá saber cómo y en que medida pueden ayudar (o impedir) el logro de determinados objetivos, que en este caso son la corresponsabilidad en las tareas domésticas y la incorporación real de las mujeres al mercado laboral.

En palabras de Taylor y Bogdan (1992), las principales características de la Metodología Cualitativa son: “mira los fenómenos desde una perspectiva holística, buscando alcanzar el contenido completo y no solamente partes de él, busca describir en profundidad; busca captar y reconstruir los significados que los individuos dan a sus

---

<sup>20</sup> Pues no debemos olvidar que el “Estado” y todo su aparataje institucional está compuesto de sujetos/as que están insertos/as en el medio social, y que por tanto, están empapados de las significaciones y sentidos de la sociedad a la que pertenecen. Por lo demás, si agregamos la complejidad que el Estado es manejado por un gobierno, debemos considerar que el gobierno de turno también poseerá sus propias características, significados, valoraciones, en tanto colectivo.

vivencias y comportamientos: consta de un diseño flexible, que reconoce que la realidad es dinámica; es inductivo, ya que más que confirmar teorías busca encontrarlas a partir del dato mismo”. Y son estas características las que la hacen ideal para investigaciones de carácter exploratorio que buscan profundizar y ahondar en temas poco estudiados o analizados.

### **7.1.2. Tipo de Investigación**

La presente investigación es de tipo exploratorio, las cuales “se efectúan, normalmente, cuando el objetivo es examinar un tema o problema de investigación poco estudiado o que no ha sido abordado antes. Es decir, cuando la revisión de la literatura reveló que únicamente hay guías no investigadas e ideas vagamente relacionadas con el problema de estudio. Por ejemplo, si alguien desea investigar (...) revisa la literatura y encuentra que se han hecho muchos estudios similares pero en otros contextos (otras ciudades del mismo país o del extranjero)” (Hernández, Fernández & Baptista, 1998, p. 58). La investigación exploratoria aparece como la más pertinente ya que, aunque existe bastante literatura acerca de políticas públicas orientadas a la conciliación entre trabajo y familia, la mayoría de ésta se ha desarrollado fuera de Chile; además, la literatura chilena revisada muestra estar un tanto atrasada respecto a los nuevos enfoques desde los cuales se está abordando esta temática, como es el caso del enfoque de la corresponsabilidad.

## **7.2. Técnicas para la producción de información**

En la presente investigación se utilizaron dos técnicas para la producción de la información cualitativa, las cuales pasamos a describir a continuación:

### **7.2.1 Entrevista Semiestructurada**

Las entrevistas constituyen un recurso privilegiado para acceder a la información desde la perspectiva del actor o actora. La utilización de esta técnica de recolección permite obtener una información contextualizada y holística, por medio de las palabras

de los/as propios/as entrevistados/as (Vieytes, 2004). La entrevista semiestructurada es la más convencional de las alternativas de entrevista y se caracteriza por la preparación anticipada de una pauta guía que se sigue, en la mayoría de las ocasiones, de una forma estricta aun en su orden de formulación. No obstante, no es completamente estructurada, ya que si bien es cierto existe una guía de preguntas base, éstas se pueden ir modificando y sobre todo profundizando según cómo se vaya dando la conversación. Las características de esta técnica permiten que con cada una de las respuestas a las preguntas de la pauta se exploren de manera flexible (esto es, no preparada de antemano, pero sí sistemática) aspectos derivados de las respuestas proporcionadas por la persona entrevistada. Se destaca la presencia de una pauta base, ya que éste tiene varias justificaciones:

- Que la persona investigadora cubra todo el terreno (tema), en el mismo orden, para cada entrevistado/a, preservando de manera consistente el contexto conversacional de cada entrevista.
- Cuidar el itinerario requerido para mantener la distancia con la persona entrevistada.
- Establecer los canales para la dirección y delimitación del discurso (Sandoval, 2004).

De esta forma, intentamos acercarnos de manera más precisa al trabajo que se ha realizado en el Servicio Nacional de la Mujer respecto a la relación entre trabajo y familia a través de los marcos de significación que tienen las/os propias/os funcionarias/os de este Servicio, tratando de observar sus creencias, prácticas, etc. Nos interesa conocer de qué manera ellas/ellos perciben y significan el trabajo que se ha realizado desde SERNAM en torno a la temática en cuestión; así como también nos interesa reconstruir, desde sus discursos, la evolución de la reflexión y la discusión al respecto.

Para ello utilizó la entrevista semiestructurada, pues nos parece la técnica más adecuada y eficaz para el cumplimiento de los objetivos recién planteados, pues la idea es permitir que la reflexión y el abordaje respecto a la relación entre trabajo y familia

que se ha dado desde SERNAM se rearticule nuevamente, pero esta vez desde el habla de sus ejecutantes. De este modo, la pauta de entrevista no fue sólo un listado de preguntas, sino que contiene los tópicos que interesaba tratar con las/os entrevistadas/os.

Se realizaron 5 entrevistas, las cuales se distribuyeron entre funcionarias que trabajaron o que trabajan actualmente en la institución y cuyas funciones estuvieron o están vinculadas a temáticas de trabajo y/o familia, abarcando los distintos períodos desde la creación del SERNAM.

### **7.2.2. Focus Group**

La técnica de grupos focales o focus group consiste en una discusión semiestructurada de un tema dado por un grupo homogéneo compuesto de 6 a 10 personas. El término “semiestructurado” implica que el debate no está sujeto a un control tan rígido como las entrevistas que se valen de un cuestionario estandarizado; tampoco se trata de una conversación no estructurada. El debate es conducido por un/a moderado/a capacitado/a, que se apoya en un listado de preguntas o tópicos a tratar. El moderador o moderadora estimula a los/as participantes para que respondan a las preguntas o tópicos y revelen así sus conocimientos, opiniones e inquietudes sobre algún tema en particular. (Aubel, 1994).

Es importante tener en cuenta que un focus group no se trata de una serie de entrevistas individuales al interior de un grupo, sino de un proceso grupal en el cual los miembros intercambian ideas y opiniones. La discusión grupal genera una atmósfera distendida en la cual los/as participantes interactúan espontáneamente con otros miembros del grupo.

De acuerdo con Morgan (1988), citando a Merton, existen cuatro criterios para orientar los focus group en forma efectiva:

- Cubrir un rango máximo de tópicos relevantes.

- Proveer datos lo más específico posibles.
- Promover la interacción que explore los sentimientos de los participantes con una cierta profundidad.
- Tener en cuenta el contexto personal que los participantes usan para generar sus respuestas al tópico explorado.

En el caso específico de la presente investigación, el focus group resultó útil para conocer las percepciones y las opiniones de las propias mujeres que deben enfrentar la difícil relación entre trabajo y familia. De este modo, se indagó en cuáles son sus necesidades, sus demandas, y su nivel de conocimiento y opinión en relación a las políticas e iniciativas públicas en esta materia.

Se realizó un total de 2 focus group en la Región Metropolitana, y a cada uno de ellos asistió un grupo de mujeres de diversas edades (entre 26 y 50 años), todas ellas insertas en el trabajo remunerado, casadas y solteras y mayoritariamente con hijos/as (sólo dos no tenían hijos/as).

Su pertenencia socioeconómica fue heterogénea, aunque en el primer grupo predominaron las mujeres con un nivel socioeconómico medio-bajo y con empleos de baja calificación, mientras que en el segundo grupo predominaron las mujeres profesionales pertenecientes a un nivel socioeconómico medio y medio- alto.

### **7.3. Análisis de la información cualitativa**

En términos generales, el análisis de contenido es un método que busca descubrir la significación de un mensaje, ya sea este un discurso, una historia de vida, un artículo de revista, etc. Más concretamente, se trata de un método que consiste en clasificar y/o codificar los diversos elementos de un mensaje en categorías con el fin de hacer aparecer de la mejor manera el sentido.

Existen varias maneras de clasificar el análisis de contenido. Pinto y Grawitz (1967: 461) han destacado la importancia de establecer una primera distinción entre el

análisis que tiene por fin la verificación de una hipótesis y el que busca en primer lugar explorar un campo de estudios. Algunos tipos de análisis de contenidos que se tomarán en consideración en el análisis de la información cualitativa del presente estudio son los siguientes:

(1) El análisis de exploración de contenido. Se trata de explorar un campo de posibilidades, de investigar las hipótesis y orientaciones.

(2) El análisis de contenido directo. Se limita a tomar el sentido literal de lo que es estudiado. No se busca descubrir un eventual sentido latente de discurso; se permanece al nivel de sentido manifiesto. Es útil fundamentalmente para el análisis de documentos institucionales y/o legales.

(2) El análisis de contenido indirecto. En este caso, el investigador o la investigadora busca extraer el contenido latente que se escondería detrás del contenido manifiesto, recurrirá a una interpretación del sentido de los elementos, de su frecuencia, de su agenciamiento, de sus asociaciones, etc.

#### Contenido Manifiesto y Contenido Latente

El contenido manifiesto «remite a lo que es dicho o escrito explícitamente en el texto mientras que el contenido latente refiere a lo implícito, a lo no expresado, al sentido escondido, en resumen, a los elementos simbólicos del material analizado» (en Revista Ciencias Humanas N°20). Aquellos que valoran el análisis de contenido manifiesto, postulan «que el material explícito vehiculiza la totalidad del significado» (Idem) y que en consecuencia no hay lugar para hacer emerger otra cosa distinta al material analizado. De su parte, aquellos que favorecen el análisis de contenido latente postulan, por el contrario «que el significado del contenido reside más allá de lo explícito y que la interpretación de lo que no es dicho constituye la única manera de descubrir el significado real y profundo que subentiende todo contenido manifiesto» (Idem).

Para efectos de este estudio, el análisis de contenido de las entrevistas y los focus groups, se realizará siguiendo las siguientes etapas:

El análisis previo o “lectura flotante”. Se trata de leer atentamente y varias veces los documentos a estudiar, en este caso las transcripciones de las entrevistas y focus group. Esta lectura repetida permitirá una indispensable familiarización de la investigadora con el contenido, con los diferentes temas posibles. Es lo que se llama generalmente la «lectura flotante», entendida esta como una actividad que consiste en familiarizarse con los documentos de análisis por las lecturas sucesivas y dejando nacer las impresiones y las orientaciones. Progresivamente la lectura se hace más precisa y las hipótesis comienzan a aparecer.

De esta lectura es posible avanzar en la formulación de las hipótesis. Una hipótesis es una afirmación provisional que nos proponemos verificar, para confirmarla o no por el análisis. Sin embargo, no es obligatorio tener hipótesis para guiar el análisis. Algunos análisis se hacen sin ideas preconcebidas. No obstante, en muchos casos, las hipótesis implícitas orientan el trabajo de análisis.

La codificación. El método tradicional consiste en desglosar el contenido y agruparlo en temas, luego en categorías o subcategorías.

Pinto y Grawitz recuerdan que las categorías deben provenir de dos fuentes principales: «del documento mismo y de un cierto conocimiento general del campo de donde provienen» (1967:476). Estos autores subrayan además cuatro escollos principales a vencer en su formación: (1) imponer un esquema muy rígido a priori, que no alcance la complejidad del contenido; (2) elaborar este esquema de manera superficial, para no clasificar sino los elementos manifiestos de la comunicación sin tocar el contenido más o menos latente; (3) escoger las categorías más detalladas y más numerosas, lo que tiene por efecto reproducir el texto casi entero bajo el pretexto de no perder nada; (4) tomar categorías muy «burdas» que no permiten distinguir suficientemente entre ellas los elementos a los cuales reagrupan (1967:477). A decir verdad, todo análisis se sitúa entre dos posibilidades, pero también entre dos escollos:

«adoptar las categorías de manera fina, dando cuenta de la realidad, reproduciéndola muy cerca; en una lista de temas donde cada uno no tendrá que una frecuencia débil, o reagrupar los datos en un número limitado de categorías, pero sacrificando una información, esencial, que se perderá en el resultado final» (Pinto y Grawitz, 1967:463).

La explotación de los resultados. La explotación del material es una etapa de reorganización del material «en la que son reagrupados en categorías o temas más amplios bajo un título genérico todos los enunciados cuyo sentido se agrupan» (L'Écuyer, 1987:74). Según autores como L'Écuyer (1987) y Landry (1998) esta etapa de categorización puede ser abordada según tres modelos. En un modelo abierto, no hay categorías preestablecidas, las categorías son entonces inducidas de los textos analizados. En un modelo cerrado, las categorías están predeterminadas por un investigador desde el comienzo, por una teoría de la cual se quiere testar las predicciones (o las hipótesis). Finalmente, en el caso de un modelo mixto, una parte de las categorías preexisten desde el comienzo, y asimismo el investigador o investigadora deja lugar a la posibilidad que cierto número de hipótesis sean inducidas en el curso del análisis.

Durante esta etapa no sólo se construirán categorías, sino que además se presentarán las relaciones (armoniosas o problemáticas) existentes entre ellas, pudiendo identificarse así las fortalezas y los nudos problemáticos presentes en la temática estudiada.

#### **7.4. Consideraciones éticas de la investigación**

A continuación se presentan las consideraciones éticas que se han tenido en cuenta durante el desarrollo de la investigación:

Condiciones de diálogo auténtico: En este estudio, la información cualitativa se ha generado mayoritariamente a partir del diálogo, en este sentido podemos decir que este acto de interacción estuvo orientado centralmente al entendimiento. Esto quiere decir que en el proceso intersubjetivo en que se produce la información empírica de

este estudio, la participación de los/las entrevistada/os se da en un contexto en que se resguarda que el/a participante pueda hablar “desde su propia voz”, construyendo y expresando su identidad cultural, por medio del lenguaje y el estilo.

Consentimiento informado: El consentimiento informado consistió en asegurar que las mujeres que participaron de entrevistas y focus group, lo hicieran sólo luego de conocer las condiciones y objetivos del estudio, accediendo voluntariamente a participar.

Confidencialidad: Se consensó con las participantes que su identidad sería resguardada para evitar situaciones en que se puedan ver afectados sus intereses. Además se informó a los/as participantes de entrevistas y grupo focal, que los archivos de audio sólo serían de uso interno, y que en ningún caso se prestarían para fines distintos de los de la investigación.

Consideraciones prácticas: considerando el esfuerzo y el tiempo que invirtieron los actores entrevistados individual y grupalmente, al participar del trabajo de campo del estudio, se recompensó en el caso del grupo focal ofreciéndoles un servicio de coffee; y en el caso de lo/as entrevistado/as, fue la entrevistadora quien se dirigió a los lugares de trabajo de lo/as entrevistados/as para llevar a cabo esta acción.

## **CAPÍTULO VIII ANÁLISIS DEL ABORDAJE QUE SE HA REALIZADO A LA RELACIÓN ENTRE TRABAJO Y FAMILIA DESDE SERNAM**

A continuación se presentan los resultados del análisis a las entrevistas realizadas a funcionarias y ex funcionarias de SERNAM. En este apartado se pretende abordar los objetivos específicos a) y b) de la investigación. A saber: Identificar el enfoque a través del cual se ha abordado, desde el Servicio Nacional de la Mujer, la relación entre trabajo y familia; y determinar si el enfoque desde el cual se ha abordado la relación entre vida laboral y familiar se ha mantenido o se ha transformado a través del tiempo.

El análisis se presenta en torno a los principales temas que emergieron de las entrevistas y que a la vez nos ayudan a alcanzar los objetivos de investigación. Estos temas son: 1) surgimiento de la temática de la conciliación<sup>21</sup> en SERNAM, 2) enfoques desde los cuales surge la temática de la conciliación, 3) limitaciones y problemas en el abordaje de la conciliación en SERNAM, 4) aciertos y avances en materia de conciliación trabajo-familia, 5) alcances del abordaje que se ha dado hasta la fecha a la temática de la conciliación, y 6) desafíos en torno a la conciliación trabajo-familia.

### **8.1. Surgimiento de la temática de la conciliación en Sernam**

Entre las funcionarias y ex funcionarias entrevistadas existe consenso en que la temática de la conciliación surgió tanto desde el ámbito del trabajo como desde el ámbito de la familia, pero que el mayor impulso vino desde las personas que en ese momento trabajaban las temáticas de género y trabajo en el SERNAM, pues se dieron cuenta, considerando la experiencia en otros países, que para que la mujer pudiera

---

<sup>21</sup> Cabe señalar que durante las entrevistas y parte de los focus group se ha utilizado el término conciliación para referirse a la relación entre trabajo y familia en general, lo que no implica necesariamente que el enfoque desde el que se aborde sea el de conciliación a secas y no el de corresponsabilidad. Se optó por utilizar la palabra conciliación porque es el concepto que resulta más familiar tanto para las funcionarias como para las mujeres al hablar de la relación trabajo-familia.

incorporarse y mantenerse en el mercado laboral se debían abordar las temáticas relacionadas con el trabajo reproductivo y el cuidado.

*“...surge de dos lados: surge del tema trabajo y surge del tema familia. Porque desde la gente... desde el Departamento de estudios, que fundamentalmente en estas dos áreas, en el fondo había más gente especializada en trabajo que empezó a mirar un poco que en otros países del mundo, a partir del tema “género y trabajo”, uno de los temas que caía de cajón era trabajar el tema de conciliación. O sea, para generar mayor empleo para las mujeres y para que se mantuvieran en el mercado del trabajo, era necesario preocuparse del tema. Y a la vez desde el tema de familia, a propósito de todo el tema del... justamente de la incorporación de la mujer en el trabajo, uno se daba cuenta también de que para que pudieran cumplir ciertas funciones familiares, se necesitaba un poco un reajuste de roles al interior de la familia, pero también ciertos ajustes en la sociedad que permitieran que este nuevo acomodo fuera posible”.*

Para las entrevistadas, el hecho que vino a poner en la palestra la temática de la conciliación fue la incorporación masiva de las mujeres al mercado laboral, pues sólo en el momento en que las mujeres comenzaron a salir masivamente a trabajar fuera del hogar se visibilizó el trabajo que se realiza dentro de los hogares, convirtiéndose en un tema para las familias, para el Estado y para la sociedad en general.

*“¿de donde surge el tema de conciliación familia y trabajo?, surge de la incorporación de la mujer al trabajo masiva, porque antes que eso hay un cierto equilibrio que no se veía, que a lo mejor tenía desigualdades y era inequitativo y todo lo que tu quieras, pero no se veía para efectos... para el Estado ni para la sociedad... el problema, no había un problema, no existía el problema de la conciliación; el problema de la conciliación existe cuando hay una familia en que el que cumple las funciones familiares está trabajando, sean los dos en la pareja o sea una mujer sola en el caso de las...”*

A este respecto es importante señalar que si bien es cierto que la participación laboral femenina en Chile ha aumentado en los últimos años, no hay que olvidar que desde siglos las mujeres han trabajado fuera de sus hogares, ya sea en el campo, como empleadas domésticas, en menor medida en fábricas, etc., de modo que el surgimiento de la temática de la conciliación no sólo se debería atribuir a la salida de las mujeres al mercado laboral, sino que, retomando algunos aspectos señalados en el apartado teórico, también al surgimiento de una institucionalidad nacional e internacional que permitió visibilizar problemáticas que aquejaban a la población femenina, a la creación del mismo SERNAM, y a la existencia de un movimiento de mujeres y feminista que logró visibilizar temas tales la violencia hacia las mujeres, el acoso sexual, la doble jornada laboral, etc.

Para las entrevistadas, el ingreso masivo de las mujeres al mundo del trabajo remunerado (o su visibilización) también ayudó a ver las brechas y vacíos que existían en la legislación laboral y que impedían que esta incorporación se realizaría de una manera justa e igualitaria, por lo cual también hubo por parte de SERNAM un gran interés por lograr cambios legislativos que protegieran a las mujeres trabajadoras.

*“...prácticamente al principio del 2000, o sea, el '99. Fue en la época que se empezó recién a incorporar este concepto entre vida laboral y vida familiar como un tema en la arena política, ¿ya? Y en ese período estaba enfocado a los cambios de la regulación laboral... o la legislación laboral, porque habían muchos vacíos de legislación en ese momento”.*

Pero la doble entrada del tema de la conciliación en el SERNAM (desde el trabajo y desde la familia) no estuvo exenta de tensiones, de alguna manera vino a confrontar dos posturas ya presentes en lo que refiere a las temáticas relacionadas con el género y las mujeres. ¿Debe el Servicio Nacional de la Mujer hacerse cargo de los temas de familia?. Gran parte de las fundadoras del Servicio Nacional de la Mujer, provenientes del Movimiento de Mujeres y Feminista creían que no, pues eso sería reforzar la

mirada que iguala mujer y familia y que pospone los derechos de las mujeres en pos del bienestar familiar, sin embargo, desde algunos sectores políticos y desde algunas de las funcionarias mismas del SERNAM se esgrimían fundamentos en relación a que la temática de la familia si correspondía a la labor del SERNAM.

*“...al SERNAM el tema de familia nunca le ha acomodado 100%, porque no surgió como un tema que le era propio por iniciativa de gente que fundó el SERNAM, sino que por una imposición que vino del minuto en que se creó la ley del SERNAM, en la ley del SERNAM uno de los objetivos es fortalecer la familia... pero eso lo puso un Senador de la oposición en su momento, no fue una cosa que dijera la gente que fundó el SERNAM esto tiene que estar aquí, el tema familia... si tú miras cualquier organismo en el mundo, de mujer, toca el tema familia, porque es imposible no tocarlo... pero al SERNAM le queda un poquito incómodo el tema...”*

Pero más allá de la postura que tuviera una u otra funcionaria todas coinciden en que en el SERNAM siempre predominó más el abordaje de la conciliación desde la temática del trabajo que de la familia. De modo que el tema fue apareciendo en la medida que se presentaba como un obstáculo para la incorporación de las mujeres al mercado laboral, surgiendo sobre todo temas como el cuidado infantil.

Otro aspecto recurrente en los discursos de las entrevistadas, fue lo importante que ha sido la influencia del ejemplo español en lo que respecta a la temática de la conciliación. Las teóricas y las estudiosas del género españolas siempre han sido un guía para las funcionarias de SERNAM que han trabajado y que trabajan el tema, aportando tanto con discusiones teóricas como con iniciativas en las políticas públicas.

*“... y bueno, ese es otro tema, que en el fondo de afuera empezó a venir con mucha fuerza este tema; de hecho la palabra “conciliación” es una palabra acuñada en España, porque hay otros países que hablan de otra cosa, ¿viste?”*

Se reconoce además que al inicio el abordaje de la temática de la conciliación fue más bien académico, orientado a hacer estudios y diagnósticos más que a implementar políticas o acciones al respecto.

*“...primero como bien académico, en el fondo, como bien de estudio, había que diagnosticar qué es lo que hay... nos quedamos como harto tiempo pegados en el tema de tener un piso firme de estudio, porque es un tema que estaba... sí, estaba todavía re en pañales”*

## **8.2. Enfoques desde los cuales surge la temática de la conciliación en el Sernam**

Pese a que tal como se revisó anteriormente el tema de la conciliación parte de la mano de la temática del trabajo femenino, luego de la primera etapa de estudios y diagnósticos sobre el tema, que se realizaron al alero del Departamento de Estudios del SERNAM, el tema de conciliación pasa a formar parte del área “Mujer, familia y calidad de vida” y no del área de trabajo y empleo.

*“... se decide en el fondo redefinir la estructura del SERNAM y ahí el tema de familia parte del Departamento de Estudios, que también cambia de nombre y se redefine, a un Departamento... a un área específica, porque en algún momento en el SERNAM esto ya parece que dejó de existir - lo que yo te voy a contar – pero hubo tres áreas temáticas: una era el área “mujer, familia y calidad de vida”, que era a la que migró el tema de familia en el fondo; otra era el área... no me acuerdo bien, pero como “trabajo, empleo, pobreza”, era el área como más económica; y otra era el área de “participación”... y el tema familia, como tema, se fue al área “familia” porque la idea es que en el fondo estas áreas ya... el tema estaba como ya, maduro como para empezar a hacer cosas concretas y no para seguir en el tema de investigación, estudios y qué se yo... entonces en el fondo ese era el momento de decantar algunas de todas estas iniciativas que han surgido en cosas concretas, eh... y ahí*

*empezamos a trabajar en varias cosas y el tema de conciliación precisamente lo que hicimos fue hacer como este vínculo con este organismo que se llamaba “Acción Empresarial” que ahora se llama “Acción RSE” para buscar maneras para incentivar empresas, en el fondo, a que utilicen las medidas, a que hagan medidas, a que implementen medidas...”*

Sin embargo, aunque la conciliación no estaba alojada en el área de trabajo y empleo, el trabajo si se orientó a ese ámbito, levantando iniciativas y estableciendo relaciones con organismos y con empresas con el fin de motivar la incorporación de medidas tendientes a contribuir en la compatibilización de vida familiar y vida laboral.

Es importante también señalar que más allá de las diferencias que existían entre los enfoques de trabajo y de familia, las funcionarias reconocen que siempre hubo un trabajo muy unido entre ambas partes, realizándose un trabajo mancomunado que intentaba integrar ambas miradas.

*“Había en esa época... estaba la sectorialista de trabajo que era yo y estaba la Paulina Araneda que era de familia, que es con quien trabajaba la Andrea... pero nosotras trabajábamos muy coordinadas y eso permitió instalar estos temas, ¿te fijas?, hacer el cruce... y mientras ella trabajaba con todas esas organizaciones... JUNJI, etc., yo participaba de esas reuniones, algunas sindicalistas también... teníamos además la coyuntura de que una de las dirigentes máximas de la CUT era miembro de la JUNJI, del sindicato de la JUNJI... entonces hubo una voluntad política y una sinergia entre las distintas personas que estábamos trabajando en estos temas”.*

Otra diferencia que dice relación con la forma en que se ha abordado la temática de la conciliación en el SERNAM es si ésta se ha tratado y debe ser tratado como un tema en sí o si es sólo un tema subsidiario de otros temas más globales.

Casi todas las funcionarias entrevistadas coinciden en que el surgimiento de tema fue a partir de otras temáticas, tales como el trabajo como se revisó anteriormente, o del crecimiento de la cantidad de hogares jefaturados por mujeres, etc.

*“no, lo que pasa es lo siguiente: que cuando... a ver, yo diría que en términos programáticos o de respuesta así concreta frente al problema, eh... esto se ha abordado como... yo te he dicho, se aborda porque surge. Cuando nosotras trabajamos por ejemplo con las... te conté de las jefas de hogar... cuando trabajamos con las mujeres víctimas de violencia, ¿ya?, uno de los temas centrales de la víctima de violencia tiene que ver con su autonomía...”*

Pero más allá del surgimiento, no existe consenso acerca de si en el presente la conciliación debería ser tratada como un tema en sí misma o si debe seguir siendo abordada como un tema que surge dentro de otros programas o políticas, como es el caso del Programa para Jefas de Hogar, del Código de Buenas Prácticas Laborales, etc.

De este modo se encuentran entre las entrevistadas dos discursos muy diferenciados. Uno dice que la conciliación es un tema importante de abordar siempre que surja en aras de un objetivo o problemática mayor.

*“...yo no me imagino que nosotros impulsáramos una política sólo en esa línea, ¿me entiendes?, mas bien me imagino que frente a objetivos mayores, que uno diga – por ejemplo – “queremos aumentar la tasa de participación laboral de las mujeres”, porque eso es bueno para el país y bueno para las mujeres... siempre que sean empleos decentes, por supuesto, si no, no le sirve ni a ella ni al país... bajo ese objetivo político mayor, este tema con que tú estas trabajando, surge como uno de los temas, pero surge ese así como también surge el tema de los ingresos,*

*como surge el tema de la educación... entonces en general nuestra mirada yo creo que es un poco más global....”*

Y otro que dice que la única forma de que la conciliación sea abordada de manera exitosa y que se generen políticas efectivas al respecto es que ésta deje de ser un tema subsidiario y que sea reconocido como un tema relevante en sí mismo.

*“...y no haberlo abordado como un tema en sí mismo, porque se aborda como un tema subsidiario al trabajo de la mujer, se mete como código de buenas prácticas laborales, entonces se mete al mismo saco acoso sexual, conciliación, capacitación para mujeres, todo... no, yo creo que pierde fuerza y este es un tema fundamental, sobretodo en una sociedad como la chilena... sobretodo en una sociedad como la chilena que va disminuyendo sus tasas de natalidad, no es que la vaya... sí, las va disminuyendo y todavía... espérate, no me acuerdo de las últimas cifras, pero se supone que, si... está disminuyendo...”*

### **8.3. LIMITACIONES Y PROBLEMAS DEL ABORDAJE DE LA CONCILIACIÓN**

#### **a) Limitaciones político-ideológicas**

Desde los inicios del SERNAM, se reconoce que una de las limitaciones constantes que han debido enfrentar es la proveniente de los partidos y sectores políticos más conservadores. Esta limitación se evidenció en el momento mismo de la creación de este Servicio, cuando tal como se señaló más arriba, parlamentarios conservadores incluyeron en la ley que lo creaba que uno de sus objetivos sería velar por el fortalecimiento de la familia, cuando el interés y los objetivos de la mayoría de las mujeres que impulsaron la creación del SERNAM no iba por ese camino.

Estas diferencias fueron y siguen siendo un aspecto recurrente, sobre todo cuando se trata de temas que se vinculan a la familia o a los derechos sexuales y derechos reproductivos, de modo que en muchas ocasiones, iniciativas progresistas

provenientes desde SERNAM fueron detenidas o entorpecidas por partidos políticos, parlamentarios e incluso empresarios provenientes de los sectores más conservadores, y generalmente católicos, de la sociedad.

*“...yo encuentro que el SERNAM en este período era una institución bastante creativa progresista, teníamos mucha asesoría externa, además las personas que participaban ahí eran casi todas personas que venían del movimiento de mujeres de alguna manera: ya sea de partidos políticos, o de la sociedad civil, o de movimientos feministas como venía yo... veníamos con una serie, una carga súper clara de para donde íbamos, qué queríamos y lo que queríamos hacer. Entonces nuestros tapujos fundamentales eran los partidos, los Parlamentarios (que no nos entendían) y los empresarios...”*

b) Apropiación de la temática de la conciliación por el mundo privado

Actualmente, uno de los principales problemas que se enfrentan es la apropiación que han hecho los sectores privados del tema de la conciliación, pues existen un sinnúmero de fundaciones y ONGs que realizan seminarios, charlas, etc., y han tomado la temática como propia.

*“: o sea, Chile Unido, Familia Unida, Comunidad Mujer... esos son los (no se entiende) que están tocando el tema en el trabajo. Ellos son lo que hacen seminarios y traen a las españolas y todo el cuento... un poco la CEPAL también, pero estos otros suenan mucho más pues, le dan mucho más bombo al tema, y es un tema que instalamos nosotras, porque ellos no lo tocaban antes de que lo tocáramos nosotras, el SERNAM... entonces ahí hay que tener cuidado, porque ahí se desdibujan los énfasis: efectivamente ahí se pueden desdibujar los énfasis”*

Esta situación es especialmente compleja en tanto los énfasis que se le dan al tema no son necesariamente los que impulsó SERNAM y que están fundamentalmente orientados a una mayor autonomía y empoderamiento por parte de las mujeres. Muchas veces el abordaje que se da a la temática de la conciliación desde sectores más conservadores viene a reforzar la díada mujer-familia y sólo busca generar arreglos que permitan a las mujeres sobrellevar mejor este doble rol, sin cuestionar la distribución del trabajo entre los sexos, la asociación mujer-trabajo reproductivo-mundo privado, etc. Y finalmente, en la mayoría de estos casos las salidas o los arreglos que se proponen son soluciones convenientes para el mundo empresarial y que lejos de fortalecer la identidad de trabajadoras de las mujeres las limita en sus ingresos y en sus derechos laborales, como es el caso de la flexibilidad laboral. Y demás está señalar que entre los objetivos de este tipo de soluciones no se encuentra el transformar los roles de género y la división sexual del trabajo.

*“ yo no creo que las mujeres elijan un trabajo flexible o de jornadas parciales, yo no tengo un estudio al respecto, pero tengo como 30 años de trabajo con mujeres, y lo que siempre escucho de ellas es que su aspiración es un trabajo de jornada completa y con buen salario... yo creo que un poco se ha construido este discurso de que las mujeres queremos trabajar media jornada, jornadas parciales, y que eso tiene mucho que ver con aquellos que quieren flexibilizar el mercado del trabajo, que en mi opinión ya es lo suficientemente flexible... y te digo más, hay un cierto mito, porque cuando se piensa en esto de las jornadas parciales, como que lo que se tiene en mente es una mujer de sector medio alto, una profesional que va a ir a la oficina y vuelve, pero, ¿qué es lo que ocurre?, que las mujeres de sectores medios están masivamente incorporadas en el mundo del trabajo, las que están fuera son las mujeres pobres, y las mujeres pobres no resuelven nada con trabajar 3 horas...”*

Por lo demás, y tal como se señala en la cita, este tipo de soluciones no son tales para las mujeres que más necesitan incorporarse al mercado de trabajo, que son las

mujeres de sectores económicos empobrecidos, que en general poseen pocas herramientas, bajos niveles de escolaridad y suelen incorporarse en trabajos precarios y mal remunerados.

Desde la mirada de las funcionarias entrevistadas, la incorporación de las mujeres al mercado laboral en condiciones dignas no pasa simplemente por la posibilidad de poder trabajar menos horas, sino que pasa por la generación de políticas que aborden la problemática de la conciliación de manera más integral, y que no sólo signifiquen disminuir horarios, sino que también contemplen apoyos para la realización de otros temas domésticos, como el cuidado de personas, la limpieza, etc.

*“...yo no creo que si hubiese más posibilidades de trabajo flexible y parcial, se produciría un... digamos una búsqueda masiva de... creo que sí se produce cuando tu generas apoyo concreto para resolver los temas domésticos...”*

c) La respuesta pública sólo ha llegado al cuidado infantil

Una tercera limitación que se reconoce es el que la respuesta pública sólo se ha limitado al cuidado infantil sin hacerse cargo del otro gran número de tareas que engloba el trabajo reproductivo o doméstico.

Esto ocurre porque sin duda el cuidado infantil es el que primero salta a la vista cuando se habla de conciliación y también es relativamente fácil visualizar soluciones al respecto, pues ya hay bastantes avances en la materia.

*“algunas cosas tienen respuesta pública... lo que uno siempre piensa es el tema del cuidado infantil, que es un gran tema, pero es relativamente más fácil imaginarse una política... que de hecho se está haciendo, ¿no es cierto?, jardines con extensión horaria... después nosotros dijimos ¿sabes que? – y en esto la JUNJI ha sido súper abierta –... ¿sabes qué?,*

*hay mujeres con jornadas atípicas, distintas, “ya, hagamos”, entonces ellas estás dispuestas a hacer jardines de otros horarios, de otras maneras, más cerca del trabajo, o sea, todo eso yo creo que tu, yo creo que lo del cuidado infantil lo puedes resolver...”*

De acuerdo con esto el principal problema está dado en relación a las labores domésticas que no implican cuidado infantil, sobre todo las que se relacionan con aseo y limpieza. La dificultad de instalar estas labores como tema de política pública radica fundamentalmente en que aún existe de manera muy arraigada la percepción de que esto es tema “de mujeres”.

Si bien en los temas de cuidado infantil ha existido una apertura a nivel social respecto al rol de los hombres, no ha ocurrido lo mismo en otras materias de trabajo reproductivo, persistiendo la idea de que es parte de las tareas femeninas y en los casos en que los hombres se involucran o participan se considera como una “ayuda” hacia las mujeres y no como un deber o responsabilidad de ellos.

*“...ahora el punto son las otras tareas, como... entonces... yo he conversado harto este tema con hartas mujeres, pero no es fácil instalarlo como materia de política pública, porque yo creo que está tan instalado que es un tema de la mujer, y a lo más, el gran avance, es decir “no, no es sólo de ella, es de ella y del marido”, o sea, es de la pareja...”*

Finalmente, en relación al trabajo doméstico que no es cuidado infantil, se reconoce que no se han generado políticas innovadoras, y que las iniciativas que se generen al respecto no sólo deben estar orientadas a distribuir mejor este trabajo al interior de las familias, sino que debe también contemplarse participación activa del Estado, el cual debería brindar o facilitar servicios orientados a disminuir la carga de trabajo doméstico de las familias. mencionar el programa chile crece contigo

*“...esa pega rutinaria yo creo que es más complicada, creo que hemos sido menos, eh... innovadores para generar políticas ahí; ahora, yo*

*también tengo un sesgo, quizás por mi formación o por mi posición política... yo creo que muchas de esas cosas es bien difícil compartirlas en las familias, porque es cierto que aquí hay mujer reventada, pero también hay un hombre reventado muchas veces, entonces yo ahí creo harto más en la responsabilidad del Estado...”*

#### **8.4. aciertos y avances en materia de conciliación trabajo-familia**

##### a) Realización de estudios y diagnósticos en torno a la temática

Un primer acierto que se reconoce en materia de conciliación es haber partido construyendo una sólida base fundamentada en estudios y diagnósticos. El que se haya contemplado un primer período de acercamiento al tema es positivo en tanto permite conocer la realidad respecto a la temática en el país y unirse a la tendencia internacional de estudiar el tema. Sin embargo, existen algunas dudas respecto a si los resultados de aquella etapa de conocimiento y acercamiento han sido utilizados de la mejor manera.

*“...para mí gusto los principales aciertos tienen que ver con el tema de los estudios, porque los estudios más importantes en el tema del país son éstos, y eso de alguna manera te permite que quien hable del tema tiene que referirse a ellos; entonces instalaste una cierta perspectiva, y eso es bueno para alguien que le interesa que el tema se toque desde cierto ángulo... y aparece el SERNAM no como único en el mundo diciendo esto, sino que siendo avalado por montones de estudios, por montones de otras instituciones que (en el mundo) están haciendo las cosas de esa manera... entonces se generó una muy buena plataforma, otra cosa es que yo creo que no se ha ocupado lo suficiente”.*

Otros aciertos y avances dicen relación con el diseño e implementación de ciertas políticas y programas que, ya sea de manera directa o indirecta contribuyen a mejorar

las condiciones de las mujeres que trabajan remuneradamente. Entre estas iniciativas se destacan:

b) Aumento en la cobertura de Salas Cunas y Jardines Infantiles

Un primer gran avance fue el cambio de enfoque que se dio respecto al cuidado infantil. Poco a poco este tema comenzó a ser incorporado como política pública asumiendo que el Estado debía hacerse parte de manera sustantiva, al menos para el caso de las familias con menores ingresos. De este modo no sólo se aumentó significativamente la cobertura de salas cunas y jardines infantiles, la cual sigue creciendo, sino que además el tema se enfocó desde otra mirada, dando fin a la lógica de la “guardería” para comprender las salas cunas y los jardines infantiles como espacios de desarrollo y crecimiento para los niños y niñas, por lo cual debían cumplir con ciertos estándares mínimos de calidad.

*“Ese fue uno de los temas, otro tema era que entendíamos que para nosotros no era el tema de guardería de niños... hacemos una clara distinción entre “guardería” y lo que era “cuidado infantil”, entendido como el cuidado que tenía que ser profesional y que tenía que ser multidimensional... donde entraba a jugar la Junji, integra y otras instituciones que tuvieses que ver con el cuidado infantil como política pública, como también como que... había que conciliar entre que la madre pudiera salir a trabajar – entonces conciliar los horarios de las salas cunas y ver los establecimientos que cuidaban niños – y a la vez el tema de la función pedagógica de quienes cuidaban y el resguardo de los niños en términos... sanos, en términos de alimentación, en términos de infraestructura, etc.”.*

En esta línea, el Chile Crece Contigo es un gran avance en tanto amplía la cobertura de las salas cunas y jardines infantiles, y además intenta aliviar otras cargas de las familias en relación al cuidado y crianza de los niños y niñas, como lo es la salud, el apoyo técnico a las familias con niños/as con necesidades especiales, etc.

c) Programa “Mejorando la Empleabilidad y las Condiciones Laborales de las Mujeres Jefas de Hogar”

Entre los grandes aciertos que se reconocen al SERNAM en relación al trabajo femenino remunerado y a la conciliación entre trabajo y familia está el Programa “Mejorando la empleabilidad y las condiciones laborales de las Mujeres Jefas de Hogar”. Este programa, tal como lo señala su nombre, busca mejorar las condiciones de empleo de las mujeres que son sostenedoras de su familia, para lo cual, de una u otra forma ha tenido que ir abordando el tema de la conciliación y la compatibilización de roles.

*“...precisamente porque la jefa de hogar encarna un grupo, digamos un grupo social cuya problemática central es que tiene que cumplir doble rol: padre-madre, trabajadora-reproductora... está obligada a trabajar para mantener la casa – porque normalmente hay muy poco apoyo económico de sus ex parejas o de los padres de sus niños – pero a la vez tienen la contradicción de que estando obligadas a generar ingresos, es la que tiene mayores dificultades para generar ingresos; entonces lo que el programa se plantea – por eso el programa se llama “de apoyo a la empleabilidad y mejoramiento de las condiciones laborales” – parte reconociendo que en la jefa de hogar es el eje central de generación de ingreso es el trabajo: o el trabajo remunerado asalariado o el trabajo independiente por la vía del emprendimiento. Y lo que hace entonces es que genera una serie de apoyos que juntos conforman una oferta integral para que ella pueda cumplir ese rol; y cumpliendo ese rol pueda también tener un mayor desarrollo personal (...) Por lo tanto desde el programa este tema de la combinación de responsabilidades está siempre presente, ¿ya? ¿Cómo se aborda?, de la manera más simple y más compleja: ¿Qué te quiero decir de la más simple?, que es identificando desde las propias mujeres donde están los principales nudos, las principales dificultades que ellas tienen para el desempeño laboral, cosa que no es*

*difícil de hacer... lo complejo es desarrollar respuestas, y el programa intenta ser una respuesta”.*

Este programa ha abordado la temática de la conciliación trabajo-familia fundamentalmente desde la óptica del cuidado infantil, ya que durante su desarrollo se han encontrado que éste es uno de los principales escollos que deben superar las mujeres que buscan insertarse en el mercado laboral.

De este modo, las mujeres participantes del Programa cuentan con cobertura preferente en salas cunas y jardines infantiles e incluso con extensión horaria para que los tiempos del cuidado infantil sean compatibles con sus jornadas de trabajo.

*“Otra línea que el Programa desarrolla y que tiene que ver con una respuesta para el mismo problema es el tema del cuidado infantil. En el caso de las jefas de hogar no sólo requieren mayor cobertura de salas cuna y de jardines, sino que requieren también otras dos opciones complementarias: una es extensión horaria, por el tema de sus jornadas laborales... esto era bien difícil hace 10 años, ahora ya está bastante más instalado; o sea, hay harta cobertura, el Programa Chile Crece Contigo ha instalado muchos más jardines, muchas más salas cuna, y la extensión horaria se ha ido ampliando, ¿ya?, los jardines JUNJI hoy día todos tienen extensión horaria, y los jardines Integra al menos la mitad, ¿ya?, entonces yo diría que ese tema va en vías de solución por la vía de la oferta pública... no terminan ahí sus dificultades, tienen después el problema de los niños... de los escolares, porque aún en los colegios con jornada completa, igual no es coincidente con el horario laboral; entonces ahí estamos trabajando para montar una alternativa de extensión horaria en los colegios que tiene que ser más recreativa y lúdica que continuidad del horario escolar, porque o si no, los chiquillos no se van a quedar estudiando hasta las 7 de la tarde, ¿ya?, entonces esa es otra de las líneas que el programa asume...”*

Un problema aún no resuelto pero que se está trabajando dice relación con el cuidado de los niños y niñas en edad escolar, ya que si bien los establecimientos municipales en general cuentan con jornada completa, el horario de término de la jornada escolar no coincide con los horarios de trabajo, quedando siempre una diferencia de algunas horas en las cuales las mujeres no tienen con quien dejar a los hijos/as. Es por ello que el Programa está también en vías de incorporar una extensión horaria también para los/as niños/as en edad escolar.

#### d) Código de Buenas Prácticas Laborales

Otro acierto de parte de SERNAM en lo que refiere a trabajo remunerado femenino y conciliación entre trabajo y familia es el lanzamiento del Código de Buenas Prácticas Laborales, el que si bien está a cargo del Servicio Civil ha tenido una importante participación de SERNAM en su diseño, difusión e implementación, y sobre todo en su extensión al sector privado.

El Código de Buenas Prácticas Laborales (CBPL) es una iniciativa del Gobierno de la Presidenta Michelle Bachelet para la Administración Central del Estado, pero que puede ser adoptado voluntariamente por las empresas públicas y privadas y por el Sector Público Descentralizado. Para la creación de este Código se constituyó en marzo del 2006 la Comisión Gubernamental encargada de elaborar un Código de Buenas Prácticas Laborales y no Discriminación, coordinada por el SERNAM e integrada, además, por el Ministerio del Trabajo y la Dirección Nacional de Servicio Civil y que contó con asesoría técnica de la OIT.

Los objetivos del CBPL son la eliminación de la discriminación, la igualdad de oportunidades y de trato para mujeres y hombres, y la necesidad de avanzar en la conciliación de las responsabilidades laborales y familiares, las cuales se consideran principios y orientaciones ineludibles para el mejoramiento de las relaciones de trabajo en Chile.

*“Ahora, cuando el tema se empezó a hacer más visible fue en este período de gestión, a propósito de otra entrada que es código de buenas prácticas laborales, ¿ya?, que este es un programa nuevo que surge a partir también de una decisión de la presidenta de instalar primero en el Estado – en los organismos centralizados del Estado – un código de buenas prácticas que es fundamentalmente de equidad de género... pero no sólo de equidad de género, un poco más amplio, intenta cubrir distintas discriminaciones que se dan en el mundo laboral, la discriminación que aparece con más fuerza es la discriminación de género. A partir del código, nosotros hicimos un programa para instalar... por una parte para que se instale en la empresa pública, y por otra parte para que se replique en la empresa privada”.*

El Código de Buenas Prácticas Laborales fue implementado en el 2006 en las reparticiones públicas y actualmente pretende involucrar al sector privado, con la creación del sello Iguala, que consiste en un Sistema de Certificación que distinguirá a aquellas empresas públicas y privadas que institucionalicen este tipo de políticas y propicien la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, las condiciones de trabajo, el desarrollo profesional y otros.

En este sentido, el involucramiento del mundo privado es considerado como algo clave para el logro de buenas prácticas con enfoque de género en el país, pues se entiende que el esfuerzo del Estado no generará efectos en el sector privado si no se consigue de parte de este último un compromiso con el tema.

*“... porque son dos cosas que son complementarias y que no pueden no existir una pata o la otra: no le puedes cargar la mano 100% a las empresas ni le puedes cargar la mano 100% al Estado, cualquiera de las dos cosas es mala”*

## **8.5. Alcances del abordaje que se ha dado hasta la fecha de la temática de la conciliación**

Con respecto a los alcances de las medidas tomadas por el SERNAM respecto a la conciliación, cabe preguntarse si éstas contribuyen a generar transformaciones reales en los roles tradicionales de género y en la división sexual del trabajo.

Al consultarles a las entrevistadas sobre esto, todas ellas coinciden en que esa es la intención, pues justamente lo que se busca es transformar las relaciones de género en la sociedad.

*“...hay que avanzar y yo creo que... como te digo, a veces puede ser que no seamos tan estrictas en las orientaciones, pero por lo menos la orientación política del servicio tiene que ver con eso, ¿me entiendes?, con que... por eso decimos: “no queremos políticas para las mujeres, queremos políticas de género”, queremos que transformen los roles, queremos no solamente que hayan beneficios concretos”.*

Sin embargo, a la vez reconocen que ese es un tema que no sólo se logra con políticas y programas, sino que corresponde a una transformación socio-cultural mucho más profunda, y que para lograrla es necesario generar acciones cuyos resultados se verán al largo plazo, como por ejemplo intervenir en la educación de los niños y niñas desde la primera infancia, generar cambios en la formación de profesores/as, etc.

*“... yo creo que esa es la orientación de fondo, me gustaría pensar que todo lo que hacemos tiene esa orientación, si no, no veo mucho cómo vamos a transformar... ahora, dado que este es un tema histórico-cultural, no se resuelve sólo con programas; sea, es claramente una mirada de mucho más largo plazo (...) tiene que ver con muchos factores juntos, para poder transformarlo... eh, porque dada esta asignación cultural de roles, tu dices: “hay que cambiar las formas culturales desde la socialización de género de niñas y niños”... eso significa meterse desde*

*cosas tan básicas como el curriculum de los profesores, el curriculum que se trabaja con los alumnos, las prácticas educativas en los colegios, los jardines infantiles, como reproducimos las pautas de género, significa meterse en los contenidos desde los textos escolares...”*

Algo que si se observa con claridad es que poco a poco se ha ido transitando desde un enfoque basado en la conciliación a un enfoque basado en la corresponsabilidad o conciliación con corresponsabilidad social según el lenguaje de la OIT.

En la mayoría de las funcionarias entrevistadas hay un reconocimiento de que el concepto de conciliación ya llegó a su techo y que ya no está implicando una transformación en la distribución del trabajo reproductivo, sino que por el contrario, se ha transformado en un stock de medidas tendientes a facilitar a las mujeres el ejercicio de su doble o triple rol pero sin cuestionarlo.

*“...te lo voy a graficar con el siguiente ejemplo: esta comprensión del empresario, que dejemos que los niños vengan los viernes a jugar con las mamás, ¿me entiendes?, o démosle libre el día del cumpleaños... entonces todos decimos “que estupendo, estamos conciliándonos”, les damos el premio, sale en el Mercurio; entonces yo creo que eso no cambia nada, al revés, como que te fortalece más el rol... entonces “déle señora, usted puede señora”, entonces yo creo que la comprensión de conciliar tiene mucho que ver con que la mujer concilie consigo misma...”*

Es por ello que las funcionarias han adoptado el concepto de corresponsabilidad entendiendo que este concepto implica, tal como lo dice su nombre, compartir responsabilidades, romper con la idea de que el trabajo reproductivo es sólo responsabilidad de las mujeres.

Este punto es sumamente importante para los objetivos de la presente investigación, en tanto pone en evidencia que dentro de SERNAM sí se está produciendo un cambio de enfoque y que poco a poco el enfoque de la

corresponsabilidad se va imponiendo por sobre el de la conciliación. En este sentido, cabe señalar que entre las funcionarias ya existe una apropiación y uso de este enfoque, pero se reconoce que aún falta socializarlo y lograr que la ciudadanía lo incorpore y lo comprenda.

*“sí, yo creo que hay un proceso, hay... hoy en día se utiliza más el concepto, lo que te decía anteriormente, de la responsabilidad, o de la corresponsabilidad... pero es un concepto que no ha sido... del cual no se ha apropiado el ciudadano, la ciudadana común y corriente, todavía se requiere un mayor trabajo de sensibilización en ese sentido, pero se han dado pasos, sobretodo en todos los temas que tienen que ver con el ámbito laboral, es donde se ha puesto el tema con más fuerza...”*

Es importante relevar que al hablar de corresponsabilidad todas las funcionarias reconocen que no sólo se trata de distribuir responsabilidades entre hombres y mujeres, sino que este enfoque debe necesariamente orientarse a involucrar también al Estado y al sector privado, logrando que éstos también asuman responsabilidades al respecto.

*“ahora lo de la corresponsabilidad, ¿por qué te digo yo que tengo problemas?, pero a lo mejor es ignorancia mía, que tal como yo te decía, yo creo que esto... yo cuando escucho “co-responsabilidad”, yo entiendo que es hombre-mujer, ¿entiendes?, y yo creo que no se agota ahí, más bien creo que no se restringe ahí”.*

## **8.6. DESAFÍOS**

Con respecto a los desafíos, el primero y más importante dice relación con lograr que el trabajo reproductivo se reconozca como un bien social del cual deben hacerse responsables mujeres, hombres, Estado, mundo privado, etc.

*“...por eso es tan importante para mi gusto el tema de los servicios de apoyo a las funciones familiares, porque de alguna manera tiene que ver con el tema de los pilares: otros miembros de la sociedad se van haciendo cargo de funciones que efectivamente les corresponden, si finalmente el trabajo reproductivo es un trabajo que le sirve a la sociedad”.*

En esta misma línea de seguir avanzando en una mejor distribución del trabajo doméstico y de cuidado, y de avanzar hacia un enfoque de corresponsabilidad, se identifica como otro desafío la necesidad de avanzar en la legislación al respecto.

En la actualidad, la legislación vigente en general reafirma y reproduce la idea de que el trabajo reproductivo es responsabilidad única de las mujeres, y aunque se han dado pequeños avances como el postnatal masculino, aún queda un largo camino por recorrer al respecto.

*“... o sea, si tu miras la legislación hay montones de baches, todavía hay que cubrir... ¡montones de baches!, o sea, este es un pequeño avance el del posnatal masculino, pero en el fondo hay... creo que la ley de adopción no tienen hoy en día los hombres, hay mont... el permiso por enfermedad del hijo menores de un año...”*

Otro desafío es el trabajar con los prestadores y prestadoras de servicios con el fin de transformar la idea de que las prestaciones están orientadas a las mujeres dueñas de casa. En este sentido, se reconoce que la interlocutora preferente de los servicios públicos es la mujer, pero la mujer que no trabaja y que tiene la totalidad de su tiempo para asistir a las oficinas, al municipio, hacer trámites, etc. Este hecho no sólo sobrecarga a las mujeres y reproduce la díada mujer – familia, sino que además limita a otros/as miembros de la familia que podrían asumir más un rol más activo en las labores domésticas y de cuidado.

*“¿Qué pasa con los horarios de atención de los servicios?, no están pensados para hombres y mujeres que trabajan, ¿Qué pasa con la mentalidad de los funcionarios públicos?, que ese es otro tema, porque en el fondo una... es mucho más importante que trabajar con los funcionarios públicos como personas con responsabilidad individual, es trabajar con ellos como prestadores de servicios... si en el fondo nos encontramos muchas veces con gente en el consultorio que le dice al papá “¿dónde está la mamá?”, o “dígame a su señora que le dé tal remedio”, y de repente van los abuelos a cargo de los niños y se los discrimina y no se los deja cumplir un rol más activo en ese sentido, o sea, hay muchas cosas que hacer...”*

Otro aspecto relevante en relación a la conciliación entre trabajo y familia es la necesidad de un mayor involucramiento de los organismos locales en la temática. Las funcionarias entrevistadas señalan que la experiencia internacional muestra que en los países donde hay más avances en la materia los municipios han jugado un rol preponderante, prestando servicios de cuidado (para niños/as y personas mayores), facilitando trámites, etc.

*“En otros países del mundo los Municipios cumplen un rol súper activo, prestando servicios para conciliación familia y trabajo, entonces hay desde guardería para niños hasta centros de cuidado diario para ancianos, hasta... cuidado por hora para niños, facilidades para hacer trámites... todo el tema de los trámites, por ejemplo, para ponerte un ejemplo, facilitar los trámites es una medida de conciliación familia y trabajo, porque en la medida que tu pides”.*

Finalmente, se señala que es relevante poder conocer y medir los efectos de las medidas que se han tomado en torno a la conciliación entre trabajo y familia. De acuerdo con esto se evidencia la necesidad de elaborar estudios de impacto que permitan conocer la evolución de la temática, los efectos esperados y no esperados de las medidas, etc.

*“...para poder entender las dinámicas de lo que ha ido ocurriendo... si esto cambió, sería súper útil saber si todos los hombres que tienen niños se toman los 4 días que les competen o no, que son su derecho... y si no se los toman, ¿por qué? Ese tipo de preguntas yo creo que todavía está por hacerse”.*

Por ejemplo, se señala la importancia de conocer si los hombres están o no ejerciendo su derecho de postnatal, cuáles son los obstaculizadores para tomarse esos días en el caso de los hombres que no lo ejercen (presión social, presión de los empleadores, etc.), en qué están ocupando esos días los hombres que sí lo hacen, etc. Y pensando más a largo plazo en el impacto que esta medida puede tener en la relación padre hijo/a, en el involucramiento de los padres en la crianza, etc.

## **CAPÍTULO IX ANALISIS DE LAS NECESIDADES Y DEMANDAS DE LAS MUJERES RESPECTO A LA RELACIÓN ENTRE FAMILIA Y TRABAJO**

A continuación, se presenta el análisis de la información cualitativa obtenida en los focus group realizados con mujeres. En este capítulo, se intentará abordar los siguientes objetivos específicos de la investigación: conocer las demandas de las mujeres trabajadoras hacia el Estado respecto a la relación entre trabajo y familia; contrastar el abordaje y las medidas que se han tomado en torno a la relación entre trabajo y familia con la opinión de las mujeres en cuanto a sus necesidades como trabajadoras y sus demandas de políticas públicas en la materia; y analizar el abordaje y las medidas que se han tomado en torno a la relación entre trabajo y familia intentado dilucidar si han contribuido y/o contribuyen a la incorporación de las mujeres al trabajo remunerado decente.

### **9.1. Causas de la baja participación femenina en el mercado laboral**

Al iniciar la conversación con las mujeres participantes de los focus group, lo primero que se les consultó es a qué atribuían la baja participación de las mujeres en el mercado laboral en Chile. De manera espontánea la primera palabra que se señala de manera casi unánime es el machismo, concepto que luego se va enriqueciendo con otros aspectos que se presentan a continuación:

#### **a) Rol doméstico de las mujeres**

Al hablar de machismo a lo primero que hacen referencia las mujeres es a lo marcado que han estado y están en Chile los roles de género asignados a hombres y mujeres. De este modo, destacan lo fuerte que está presente en la sociedad chilena la imagen del hombre proveedor y de la mujer dueña de casa, por lo que desmarcarse de ese rol ha sido y es muy difícil para las mujeres.

*“...yo creo que es por un tema de machismo...sí, eso principalmente, y porque en realidad las mujeres hace poco que empezamos a salir al mercado laboral, como que antes era raro que las mujeres trabajaran, porque vivimos en una sociedad en que típico que la mujer se queda en la casa y el hombre es el proveedor”.*

En otro punto en que coinciden todas las mujeres participantes, es que el rol doméstico de las mujeres en Chile destaca por la fuerza que tiene en él la maternidad. Las mujeres señalan que a diferencia de otros países, a las mujeres en Chile se les exige ser madres por sobre todas las cosas, siendo el rol materno más importante que el de esposa y que su realización personal.

*“...creo que el machismo en Chile, creo yo, se manifiesta de esa forma, o sea, el rol de la mujer como madre, como el núcleo familiar tan importante protegido por la madre principalmente, en cambio, por ejemplo, yo tengo amigas argentinas que dicen que allá no es así, que el rol de la argentina es ser rica. Ese es su rol. También ser madre, también tener hijos, pero ella se dedica a ser regía. Esa es su pega. También es una forma de machismo, pero el machismo chileno es madre, antes que mujer, antes que esposa, es madre. Antes que mujeres sexualizada, o con metas propias, intereses propios, con un lugar en el mundo, no se po, con virtudes, talentos, es madre”.*

Este carácter preponderante de la maternidad que señalan las mujeres muestra total coherencia con lo señalado por Sonia Montecino en torno a la fuerza del marianismo en nuestra cultura. Y si bien, tal como se señala en la cita, en otros países latinoamericanos puede no preponderar el rol materno, de todas maneras domina el modelo mariano, en tanto exige a la mujer “ser para otros” y no para ella misma. Y este es un punto sumamente relevante para nuestra investigación pues, tal como se revisará más adelante, es justamente el cuidado de los hijos e hijas lo que más cuesta a las mujeres conciliar con el trabajo.

Las mujeres señalan que además, el hecho de dejar la responsabilidad doméstica y de cuidado de los/as hijos/as en manos exclusivamente de las mujeres, se justifica con un discurso que naturaliza y ensalza el rol de las mujeres dueñas de casa y de las madres. Este discurso utiliza el “virtuosismo” femenino como una excusa para no generar transformaciones en la distribución del trabajo doméstico y cuidado, alegando que las mujeres pueden hacerlo, que son capaces y que nadie lo hará mejor que ellas.

*“...para que tanto jardín, para que tanta cosa si las mujeres pueden hacer mil cosas al mismo tiempo, y tienen tantas habilidades, y solo ellas entienden a los niños, solo ellas pueden enseñarles bien, y cachan todo, entonces los hombres como que dicen, no dejémoslas a ellas. Y nosotras, o si, que virtuosa ella, pero te están echando toda la mochila encima. pero es mas fácil decir que para la mujer es más natural, sacarse el pillo. Es cómodo”*

b) La imagen del hombre que “ayuda”

Siguiendo en la misma línea las mujeres señalan que si bien hay muchos hombres que han comenzado a participar del trabajo doméstico y de cuidado, ellos aún lo siguen viendo como una “ayuda” hacia sus parejas, sin tener conciencia de estar cumpliendo con un trabajo que también les corresponde.

*“Obviamente hace muchas cosas, porque nosotros vivimos en una parcela, y afuera corta el pasto y todo, la parte dura, pero el siente que “ayuda” cuando agarra un plato, cuando plancha... que me está “ayudando”, pero no siente que es su responsabilidad. Pero cuando el hombre diga “hice lo que tengo que hacer en la casa”, ahí el hombre va a estar evolucionando. Pero actualmente siente que está ayudando, aunque la mujer trabajo 8 horas diarias, igual que el hombre”.*

*“... claro, porque de repente a uno “la apoyan”, o sea, “te hice la cama, te hice la pieza”...*

*“le di las tareas a los niños”*

*claro, como que “te estoy haciendo tu pega”*

c) Diferencias en la educación que reciben mujeres y hombres

Finalmente, se identifica la educación como otro factor que influye en la baja participación laboral femenina. Más específicamente, algunas participantes señalaron que aún existen establecimientos educacionales en que a las niñas se las educa de acuerdo a los patrones tradicionales de género, preparándolas para ser “buenas dueñas de casa” y sin incentivos para que sigan estudios superiores o se inserten en el mundo del trabajo remunerado.

*“...pero también una parte de educación. piensa tú que en los colegios de mujeres, yo soy profe, las monjitas preparaban a las niñas para se amas de casa. El bordado... todas esas cosas...hasta hace poco, el Divina Pastora de la Florida no tenía la mentalidad que las niñas tenían que salir a la universidad, y solo la formaban para esa parte. Entonces yo también creo que es algo de Educación”*

d) La familia y los/as hijos/as

Pero sin duda el aspecto que más dificulta el acceso de las mujeres al mercado laboral es el cuidado de la familia y especialmente el cuidado de los hijos e hijas.

Las mujeres señalan que son ellas las principales responsables de la crianza, que son ellas las que enseñan valores a las/os hijas/os, son ellas las que ponen las reglas y es a ellas a quienes obedecen. Y es por esto que su ausencia en el hogar se siente mucho más que la del hombre, ya que el no estar presente y cerca de los/as hijos/as puede tener importantes repercusiones en su crecimiento y desarrollo.

*“...es muy difícil compatibilizar el tema de la casa, de los hijos, con el tema laborar, porque en verdad es uno el que le pon los puntos sobre la i a los cabros...”*

De este modo, las mujeres concluyen que si bien el trabajo doméstico es una carga con la que deben lidiar, el verdadero problema está en conciliar el rol de madres con el rol de trabajadoras, pues señalan que sin la presencia de hijos e hijas el trabajo remunerado y el trabajo reproductivo son perfectamente compatibles.

*“...bueno por eso las mujeres también esperan tanto para tener hijos porque lo hijos te gastan mucho verdad son lo mas maravilloso del mundo, pero también limitan tanto también como muje...  
...o sea si efectivamente eso de compatibilizar trabajo y casa yo creo que sin hijos es perfectamente posible  
por supuesto  
los dos profesionales, que rico, legan a la casa, no cocinemos, salgamos a comer”.*

## **9.2. Efectos de la falta de conciliación con corresponsabilidad social en la vida de las mujeres**

Durante la conversación, las mujeres fueron expresando las distintas consecuencias que tiene en su vida el tener que cumplir con el doble rol de trabajadora y esposa/madre. A continuación se presentan las principales consecuencias señaladas por las propias mujeres:

### **a) Tipos de trabajo a los que acceden las mujeres**

Una primera consecuencia de la necesidad de conciliar roles, es el hecho de que muchas mujeres deben optar por trabajos mal remunerados, precarios y/o con malas

condiciones laborales, porque estos les permiten más flexibilidad para cumplir con las tareas domésticas y el cuidado de los/as hijos/as.

Esta situación hace que muchas mujeres estén precariamente insertas en el mercado laboral, es decir, sin contratos, sin ahorro previsional, sin prestaciones de salud, sin poder ejercer derechos laborales mínimos (como el derecho a vacaciones pagadas, a agruparse en sindicatos, etc.).

*“...yo soy carga de mi marido, no tengo derecho a vacaciones, nada. Entonces en febrero yo no voy a trabajar para irme de vacaciones, ok, pero no me pagan, no gano. Y eso es por que yo, bueno igual en la consultora que trabajo son amigos, entonces ya ok, cada uno trabaja como puede, pero bajo estas condiciones. Y yo sabía que eso significaba menos plata, menos garantías, menos derechos. Pero lo acepté por el hecho de ser mujer y querer hacer ambas cosas bien”.*

Cabe señalar que estas condiciones de precariedad laboral suelen acrecentarse en los casos en que las mujeres no tienen el apoyo de sus parejas o son jefas de hogar solas, pues en estos casos la carga familiar es aún mayor y la necesidad económica también, por lo que tienen aún menos capacidad de “elegir” trabajo y/o de negociar las condiciones de éste.

#### b) Doble jornada laboral de las mujeres

Un segundo efecto es la doble jornada laboral que en la práctica cumplen la mayoría de las mujeres, pues luego de volver de sus trabajos remunerados deben preocuparse de limpiar la casa, ordenar, cocinar, lavar, ayudar a las/os hijas/os con las tareas, etc.

*“...para mi es lo mismo que dice ella, yo trabajo acá, es súper estresante, es estar parada todo el día. Llego a mi casa y tengo que cocinar, tengo que lavar...”*

Esta doble jornada laboral provoca en las mujeres cuadros de cansancio crónico, cansancio que es tanto físico como emocional.

*“...más que todo eso, yo sufro de cansancio como crónico de repente a esta altura del año, como que me levanto cansada, y me acuesto cansada.*

*y dices, hoy me voy a acostar temprano, y nunca te acostai temprano!”*

Y con el tiempo este cansancio se transforma en estrés, en sensibilidad excesiva, en cambios de humor y en ocasiones en ganas de querer estar solas y no querer saber de nada.

*“...por mi que el fin de semana no estuviera nadie ahí (en la casa). Nadie. Que salieran con el papá y quedarme sola, relajada, no saber de nada. Porque igual es estresante acá, y llegar a la casa...”*

Pero lamentablemente esos momentos de escape y de soledad para no saber de nada, para muchas mujeres son algo imposible de conseguir, pues los fines de semana deben dedicarlos al trabajo domestico.

### c) Preocupación por los/as hijos/as

Un tercer punto y quizá el más relevante para las mujeres es la preocupación constante por sus hijos e hijas al tener que dejarlos/as solos/as o al cuidado de otras personas.

*“Y no cuento con nadie, mi hija generalmente trabaja, tiene 20 años. Tengo 3 hijos. El chico tiene 1, estoy todo el día pensando en que estará haciendo. El otro está en la edad más crítica, que son los 16 años, que me ha tocado... y realmente nunca pensé en verme en la situación que vivo yo. Yo realmente no puedo salirme de mi trabajo, por la necesidad que tengo, no puedo. Y la preocupación de mi hijo... el colegio...”*

*“...entonces, tenemos todo este esquema, y eso ve esta mujer que trabaja hasta tarde que le pide a la vecina, si es que no vive con la mamá, que le cuide a la guagua, que le cuide a la hija. Entonces tu entras a una serie de juegos que vives con el alma en un hilo. Tampoco trabajas tranquilo, porque tienes que llegar, a cocinar o que se yo. Y es complicado”*

La angustia constante que sienten las mujeres por sus hijos/os mientras están en el trabajo es tal, que incluso reconociendo lo beneficioso que es para ellas trabajar, tanto económica como personalmente, muchas mujeres señalan que por los/as hijos/as se quedaron o se quedarían en el hogar.

La principal preocupación en relación con los hijos e hijas es que por el hecho de estar solos/as comiencen a presentar problemas conductuales. Los temores van desde que se vuelvan muy asiduos/as a ver televisión o a los juegos computacionales, hasta que puedan presentar consumo de alcohol y drogas a causa de las “malas juntas”.

*“...y ahí comienzan los otros vicios. Que no lo sacas del computador, que se puede levantar a las 1, y te llama y te dice, si, nos levantamos”.*

*“Porque yo me doy cuenta que mi hijo tiene 13 años y está camote. Esta en la edad en que empiezan todos a discutir, todos se creen dueños de la verdad, y el otro va a fiestas ya, yo partí a loas 18-19 años, y él ya va a fiestas. Entonces ahí cabros que fuman, que toman, y tienes que estar pendiente también de esa cosa”*

Además, estos temores se ven acrecentados por la sensación de inseguridad que se ha instalado en gran parte de la ciudadanía. Existe entre las mujeres participantes mucho temor a la delincuencia y la sensación de que las autoridades y la justicia no hacen nada al respecto, de modo que sienten que el dejar a sus hijos e hijas solos/as

en los hogares es muy peligroso, ya que en cualquier momento podrían ser víctimas de algún delito.

*“... la democracia es buena, pero siento que ha traído. No es que yo esté a favor de la dictadura ni nada, pero siento también que la democracia lamentablemente trae todas estas lacras, que lamentablemente, los gobiernos deberían haber previsto antes, o sea, las leyes un poco más duras para los delincuentes (...)  
porque todas estas cosas tienen que ver en el tema de que tu salgai a trabajar. De que tú con que seguridad vas a salir a trabajar y dejar a tus cabros chicos solos, por ejemplo, en una población”*

#### d) Limitaciones laborales

Finalmente, otra gran consecuencia que traen las pocas medidas de conciliación con corresponsabilidad existentes son las limitaciones que tienen las mujeres respecto a su carrera profesional o a sus trabajos en general.

Las mujeres participantes de los focus groups, señalaron que a causa de su rol de madres y a sus responsabilidades domésticas se han visto en más de una ocasión obligadas a rechazar cargos de toma de decisión, o bien se han visto en desventaja con sus pares varones.

Con respecto a la limitación de no poder ascender en sus puestos de trabajo, las mujeres señalan que un gran impedimento es que la mayoría de los cargos de jefaturas son ocupados por varones, los que al no tener la responsabilidad del hogar y los/as hijos/as, suelen realizar reuniones hasta tarde o fuera del horario de trabajo, tienen completa disponibilidad para viajar, para trabajar en cualquier horario, etc. Lamentablemente, las mujeres al encontrarse con estas limitaciones, y al ver lo difícil que es cambiar estas costumbres masculinas, prefieren dejar y/o no optar por estos cargos a fin de poder estar más presentes en sus hogares y estar más cerca de sus hijos/as.

*“.. yo estuve un año y medio de jefatura técnica, y de ahí podría haber seguido y todo ascendiendo, pero estaba dejando botados a los niños, y tome una decisión, por al final, esas reuniones eternas con el jefe técnico de media, etc., eran todos hombres, y daban las 5, 6, 7 y ninguno preocupado de cortar la reunión, y ahí yo tenía que estar con todo llevando al final, preocupada de los niños...no, era mucho, y en general cuesta de repente llevar cargos y otras cosas, cuando teni que optar, si seguí y dejay más botados a los niños, o lo otro, y por lo menos es lo que me paso ami, y en la casa los hijos verlos bien...”*

Del mismo modo, existe el caso de mujeres que trabajando fuera del hogar optan por dejar de trabajar remuneradamente por un tiempo a fin de poder estar con los/as hijos/as durante sus primeros meses o años de vida. Sin embargo, las mujeres señalan que esta decisión les cuesta muy cara, porque lejos de apoyar a las mujeres que quieren estar un tiempo con sus hijos/as pequeños/as, se les castiga laboralmente, cerrándoseles las oportunidades y dificultando mucho su reingreso al mercado laboral.

*“...yo cuando nacido mi segunda hija opté por criarla yo, tenía la posibilidad económica de hacerlo, y me quedé en la casa, pero eso significó después, cuando ella ya estaba más grande, volver a insertarme en el trabajo, me costo años, muchas veces nos íbamos, a mi marido le salía una pega en el norte, ahí partíamos todos para allá, y eso te limita porque no puedes tener un trabajo estable acá, llegábamos allá y a mi me ofrecían alguna pega en sistema de turnos, mineras y tampoco podía porque tenía que estar en la casa. Mi marido podía hacer turno, porque uno de los dos tenía que quedarse en la casa, y quien se quedaba, la mujer”.*

Asimismo, y tal como se puede leer en el relato, suele ocurrir que cuando ambas partes de la pareja son profesionales, siempre se opta por la carrera profesional y

laboral del varón dejando de lado la de la mujer, pues siempre es ella la principal responsable de estar en el hogar y del cuidado de los/as hijos/as.

### **9.3. Aspectos de la falta de conciliación entre trabajo y familia que afectan no sólo a las mujeres**

En los discursos de las mujeres se reconoce que la falta de medidas de conciliación entre trabajo y familia no sólo afecta la vida de las mujeres, sino que hay varios aspectos que afectan también a los varones y a la vida familiar en general. A continuación se presentan dichos aspectos:

#### a) Jornadas de trabajo

Un primer aspecto que mencionan las mujeres es lo extensa que son las jornadas de trabajo en nuestro país. Señalan que se trabajan demasiadas horas diarias, y que si a esto se le suma todo el tiempo que se invierte para trasladarse del hogar al trabajo y viceversa queda muy poco tiempo en la semana para poder destinar a otras actividades distintas al trabajo remunerado.

*“Igual los horarios, nosotros trabajamos demasiadas horas. Hace cuánto que tenemos menos horas? Para la época de Lagos, que se sacó una cantidad de horas. O sea, trabajábamos 48 horas, y hay empleadores que se regían justo por las 48 horas, me entendís? Entonces las jornadas laborales en este país son demasiado largas, demasiado largas”.*

*“Pero eso, que de repente las distancias son demasiado... pierdes demasiado tiempo en moverte. Entonces si tuvieras una pega al lado de tu casa, te demorarías 15 minutos y podrías ir a buscar a los niños al colegio, almorzar con ellos, ocupas demasiado tiempo en desplazarte...”*

En este sentido señalan que sería mucho más fácil conciliar trabajo remunerado con trabajo doméstico y familia si los trabajos quedaran más cerca de los hogares, porque eso les permitiría, además de estar más tiempo con la familia, poder almorzar con los/as hijos/as, irlos a buscar al jardín o al colegio, etc.

b) Falta de tiempo libre

Muy relacionado con el punto anterior, las mujeres señalan que el exceso de horas de trabajo y el tiempo invertido en trasladarse, tienen como consecuencia el que las personas en general no disponen de tiempo libre. Y esta situación se ve agravada en el caso de las mujeres que son solas con sus hijos/as, pues en esos casos no tienen tiempo para descansar y/o para dedicarse a si mismas.

*“...yo me pongo a pensar a veces en las mujeres que como tú, que trabajan, y a lo mejor que se llevan todo el peso solas, entonces me pregunto cuando descansan, cuando se dan tiempo para uno”*

Este poco tiempo libre también se traduce en que en general existe poco tiempo para compartir en familia. Y muchas mujeres señalan que los fines de semana, que es el único momento que tienen para estar en el hogar deben dedicarlo a hacer el trabajo doméstico que no pudieron hacer durante la semana y además a ayudar a los/as niños/as en los deberes escolares.

*“...a veces pasa que, como mandan tareas para la casa, ese poco tiempo que uno tiene para libre, tiene que ocuparlo en hacer las tareas con el niño, y pierdes todo eso de compartir, de regalonearlo, de ver una película, de conversar... cosas que son súper necesarias para los niños claro, entonces familia cuando entonces ahí seguimos esclavizados, por todo.  
Y el trabajo del fin de semana es hacer aseo, así que tampoco”*

Las tareas de los hijos e hijas también es un aspecto muy relevante para las mujeres, ya que todas las mujeres participantes que tenían niños/as en edad escolar se quejaron de que, pese a la jornada completa, se les enviaban demasiadas tareas para la casa y que son ellas las que finalmente se llevan el trabajo de ayudar y revisar, de modo que el apoyo escolar es una carga más para ellas.

*“...y le traen tarea más encima a los niños. Yo no tengo hijos pero vivo con mi sobrino que tiene 8, y tiene 10 mil problemas en el colegio ... es súper complicado. Y en eso me doy cuenta que los hombres siempre le dejan a uno... las responsabilidades es de uno en el fondo, porque mi marido me ayuda un poco, pero las tareas, yo soy la que me preocupo de sus tareas, de que estudie para sus pruebas, pero me dice “yapo, es tarde, hay que acostarse” y digo, pucha son las 12, y hay tantas cosas que tenía que hacer y no he podido por estar con él, y viéndole las cosas de las tareas, que al final igual termino acostándome a las 1, 1:30, y después uno igual tiene que rendir acá”.*

Y finalmente, además del poco tiempo, las mujeres señalan que cuando logran hacerse un tiempo para pasarlo en familia no existen lugares a los cuales ir. Señalan que no hay lugares para el esparcimiento y para pasar tiempo en familia, y que la única alternativa para pasear son los mall, ya que cualquier otro panorama que implique aire libre, contacto con la naturaleza, etc., implica un gasto de dinero que en general las familias no pueden solventar.

*“...claro, porque no tienes lugares donde estar, no hay lugares de esparcimiento familiar, a menos que vayas al mall.  
uy, yo le pregunto a mis apoderados, donde fueron el fin de semana?  
general: al mall  
no tienes lugares ni actividades donde recrearte  
porque si quieres irte para cualquier otro lado, como San José Maipo o las Vizcachas, todo es pagado”.*

#### c) Vida Familiar

Como consecuencia de las largas jornadas de trabajo y el poco tiempo disponible, las mujeres participantes dicen que la vida familiar en general se ve fuertemente deteriorada. La mayoría señala que se ven muy poco con sus parejas y sus hijos/as, básicamente un tiempo corto en las noches y el fin de semana, señalan que en general no coinciden sus horarios y que es casi imposible desayunar o cenar en familia.

*“...en mi casa nosotros tenemos muy poca vida familiar, porque yo salgo muy temprano en la mañana, y él llega muy tarde, y nos vemos súper poco, solo los días que tiene libre”*

#### 9.4. Motivos y ventajas del trabajo fuera del hogar

Son muchos los motivos que las mujeres enumeran para trabajar remuneradamente fuera del hogar, y también son muchas las ventajas que reconocen en hacerlo. A continuación se presentan las principales motivaciones y ventajas que las mujeres participantes de los focus group ven en el trabajo remunerado:

##### a) Poca valoración del trabajo doméstico y de las “dueñas de casa”

Un aspecto que las participantes señalan como uno de los factores que impulsan a las mujeres a incorporarse al mercado laboral es la poca valoración que en general se tiene del trabajo que se realiza al interior de los hogares. A este respecto las mujeres señalan que ni la sociedad ni las parejas valoran la labor doméstica de las mujeres.

*“...saben que yo creo que si las dueñas de casa fueran valoradas por sus maridos, las dueñas de casa después no estarían intentado trabajar”.*

Las participantes señalan que en general los maridos o parejas de las mujeres que se dedican de manera exclusiva al trabajo doméstico y de cuidado no valoran el trabajo que ellas hacen, que en general se refieren a ellas diciendo “mi mujer no hace nada”, o

“no, no trabaja, se queda en la casa”. Esta situación les parece injusta ya que muchas veces es gracias a esa mujer que se dedica 100% al hogar que los hombres han logrado desarrollar carreras profesionales exitosas, cosa que sin el apoyo de ella no hubieran logrado.

*“...entonces son pocos los hombres que sienten que la mujer que se queda en la casa es fantástica. Y su mujer es lo más fascinante del mundo. Porque quizás les pasa con los compañeros de trabajo que les preguntan “tu mujer que hace” y dicen “no, mi mujer se queda en la casa” y no valoran lo que está haciendo la mujer como dueña de casa, y es triste porque hay mujeres que son excelentes dueñas de casa, y los maridos pueden salir adelante, y sacar a flote sus carreras, lograr magíster, postítulos o un montón de cosas, gracias a que la mujer hizo muy bien su trabajo como dueña de casa”.*

Muy relacionado con lo anterior, las mujeres, sobre todo las de más edad, señalan que durante su vida han vivido un proceso de “darse cuenta” de esta situación. Ellas señalan haber sido criadas por sus madres de un modo muy tradicional, bajo la idea de que el lugar de la mujer era el hogar y su rol era el de madre y esposa, pero que la vida les ha ido mostrando que esos mandatos se pueden transformar, que pueden aspirar a otras cosas.

*“...lo que pasa es que, ponte tu, yo fui criada de una forma muy diferente. Lo que pensaba antes no es lo que pienso ahora. Antes yo pensaba, lo mismo que están hablando, que la mujer acá, que la mujer allá, que la mujer tiene que hacer esto, tiene que estar en la casa. Así pensaba antes, porque así me criaron, no veía mas allá”.*

#### b) El trabajo como realización personal

Las mujeres participantes señalan que, más allá de todos los problemas y cargas que se mencionaron anteriormente, el trabajo remunerado les reporta muchas cosas

buenas, por lo cual a la hora de poner en la balanza los aspectos positivos y los negativos el saldo es a favor.

Ellas reconocen en el trabajo fuera del hogar una fuente de realización personal. Señalan que el trabajo además de brindarles autonomía económica, les aumenta la autoestima, las hace sentirse más libres e independientes.

*“...bueno, aquí hablamos de las cosas reales, pero uno también tiene que decir las cosas positivas, el salir a trabajar, aparte de la culpa, te da un autoestima, te da libertad, te da una cuestión de ayuda... sobre todo cuando eres eficiente, mira el que te reconozcan en la pega, no tiene precio o sea claro tiene un montón de cosas malas, pero también hay un montón de cosas buenas”*

*“...para mi, si bien igual la parte económica es importante, porque igual hace que tu te sientas independiente, si yo me quiero comprar algo me lo compro yo, y bien. Igual es súper bueno. Pero también está lo que decía ella, o sea, yo me realizo trabajando”*

Tal como se puede observar en las citas, para las mujeres entrevistadas más que el aporte económico que significa trabajar remuneradamente, para ellas lejos lo más valioso es el reporte personal, la realización y la valoración de su trabajo.

#### c) Trabajar para “salir de la casa”

Muy en la línea del punto anterior, las mujeres señalan que el trabajo remunerado es importante en tanto les permite salir de su casa, conocer otros mundos, otras realidades, tener temas de conversación distintos a los temas domésticos, etc.

*“...yo creo que es un mal, pero un mal necesario, las mujeres tenemos que trabajar porque hay que aportar económicamente, pero también*

*tenemos que hacer algo nosotras mismas, para hablar otras cosas que no sean las ollas, la comida, los cabros chicos (...)  
no, si es rico estar en la casa, pero no podi estar eternamente en la casa, finalmente no teni tema de conversaci3n, a menos que tengas grupo, que estudies, que hagas cursos”.*

En este sentido, se reconoce de manera implícita que el dedicarse sólo al trabajo del hogar no es bueno para las mujeres, pues limita sus redes sociales al ámbito de la familia y las encierra en el mundo reducido de lo doméstico y lo familiar.

d) El trabajo como un desafío intelectual y emocional

Finalmente, un tercer aspecto que las mujeres destacan es que el trabajo remunerado es para ellas un desafío constante, tanto en términos intelectuales como emocionales.

En el ámbito emocional, el salir del hogar a trabajar las enfrenta a conocer otras realidades, a relacionarse con otras personas y a enfrentar los cambios constantes que vive nuestra sociedad actual.

*“Es el estar en contacto con otros, el conocer otra realidad, de estar fuera. Porque más que mal el hogar es protegido, tu conoces a lo tuyos, los tuyos te conocen a ti, y hay un modo de relacionarse que con ciertos cambios en el tiempo, más o menos es estable. En cambio el mundo externo está todo el rato cambiando, y tú todo el rato tratando de acomodarte a este cambio, y a responder a ese cambio”.*

En lo intelectual el trabajo las obliga a adaptarse a la tecnología, a aprender cosas distintas, a mantenerse informadas respecto a lo que acontece en el país y en el mundo, a actualizar conocimientos, etc. En definitiva el trabajo las obliga a mantenerse mentalmente activas, aprendiendo constantemente.

*“El intelectual es porque a mi me ha tocado vivir todo el cambio, yo estudié cuando no existían los computadores y ahora nada funciona sin computadores y todos los días la cuestión cambia, entonces, todos los días uno tiene que estar aprendiendo una cosa distinta”.*

*“...si atroz, yo creo que se te abre un poco el mundo, hablas de otros temas, yo trabajo en servicio al cliente, y se habla de importaciones, exportaciones, de los temas económicos, el dólar, haces conversiones, porque vienen facturas que vienen en euros... entonces así vas aprendiendo cosas distintas de cultura general, en la parte de comercio, porque yo estudié comercio exterior, entonces cachay que igual es entretenido...”*

e) “Yo no dejaría de trabajar”

Finalmente, son tantos los beneficios y las satisfacciones que las mujeres ven en el trabajo remunerado, que todas las mujeres participantes señalan que no dejarían de trabajar. Si bien algunas señalan que les gustaría trabajar menos para dedicar más tiempo a los/as hijos/as, todas dicen que seguirían trabajando al menos media jornada, para no desvincularse del mundo externo y tener alguna otra actividad distinta a las labores del hogar.

*“El siempre me dice que le encantaría ganar más para que yo pudiera estar en la casa, pero no en el sentido de sometida, sino que para estuviera más relajada, que se yo (...) pero yo nunca dejaría de trabajar, aunque fuera media jornada, seguiría trabajando igual”.*

*“yo trabajaría igual (...) para no desvincularse si la cosa no es solo trabajar, es tener una actividad extra. Conocer otra gente, ir más allá de solo ser madre, que ya es harta pega, pero no es solo eso”*

Además, las mujeres señalan que luego de tantos años trabajando fuera ya no se sienten capaces de volver a la labor exclusiva de dueña de casa y madre, señalan que “no sirven para estar en la casa”. Incluso plantean que cuando llegue el momento de jubilar tendrán que buscar labores de voluntariado o comunitarias, ya que no se ven capaces de estar en la casa sin alguna actividad extra.

*“...yo no sirvo para estar en la casa. Después de 30 años de vida laboral, el día en que tenga que volver a la casa porque me jubilo, me va a costar mucho (risas), voy a tener que buscarme, como tu señalas, otras actividades”.*

## **9.5. Conceptos de conciliación y corresponsabilidad**

### a) Concepto de conciliación

Cuando se les consulta a las mujeres respecto al concepto de conciliación, si lo conocen, a qué les suena, etc. de inmediato responden que les suena a armonizar el trabajo fuera del hogar con las responsabilidades domésticas y familiares, en especial con el cuidado de los hijos/as. Señalan que conciliación les suena a que las mujeres posean las herramientas para cumplir ambas labores, sin tener que hacer “malabares”, señalan también de manera espontánea que la conciliación debería ser materia de política pública.

*“a que se armonice todo. Que uno sea feliz haciendo de todo.  
que uno tenga las herramientas para poder hacer las dos cosas sin que  
uno tenga que...  
que fuera como una política.  
claro! sin que tengas que hacer malabares, ni dejar a los cabros chicos  
cuidándose, encerrados con llave, no se po (...)”*

Conciliar les suena a equilibrio, a no tener que descuidar ni el trabajo ni el hogar. Sin embargo, llama la atención que las mujeres reconocen en la conciliación un tema absolutamente femenino.

*“que seas capaz de hacer las dos cosas...  
claro, sin dejar de hacer una más que la otra, no dedicarle más tiempo a la pega de lo que le dedicas a los niños y viceversa  
equilibrar el cuento  
para ese es un tema netamente femenino, el de conciliación, porque los hombres no requieren conciliar trabajo y la casa, en cambio uno tiene esa facilidad que puedes estar haciendo una cosa de la pega, pero al mismo tiempo podi estar pensando que vas a cocinar para el otro día”*

Y lo curioso es que no lo ven como netamente femenino por ser el resultado de los mandatos sociales de género, sino que para varias de las mujeres participantes sólo las mujeres son capaces de conciliar, pues solo ellas tendrían la capacidad de pensar y hacer dos cosas al mismo tiempo.

*“si, pero lo que pasa es que los hombres también son más limitados.  
si, pero si tu misma estás criando hombres, no hay que criarlos limitados  
es que hay un tema de la crianza, y un tema estructural cerebral, lo que pasa es que somos distintos  
si obvio  
uno puede hacer dos cosas a la vez  
yo no se de donde sacamos nosotros eso, pero definitivamente las mujeres somos mucho más inteligentes que los hombres los hombres son muy básicos...”*

Llama la atención como las mujeres naturalizan y biologizan el que sólo a las mujeres se les exija conciliar entre vida laboral y familiar, aludiendo a una supuesta incapacidad natural de los varones para preocuparse y atender tanto el trabajo como el espacio privado del hogar.

En la práctica, para las mujeres el conciliar les ha significado “dejar de hacer” algunas cosas. En la mayoría de los casos lo que se deja de hacer son cosas relacionadas con la limpieza y con el hogar, como el aseo, cocinar, etc.

*“...es complicado el tema de conciliar las dos cosas, o dejar de hacer... finalmente optay entre tener la casa impecable y tener los hijos bien, y también rendir en la pega, y teni que empezar a dejar cosas de lado, por ejemplo el tema del aseo ya no es tan importante, y antes lo era. El tema cocinar tampoco es un tema importante. O sea con suerte hago un arroz el fin de semana, y dale comida china, o vamos a la casa de mi mama, pero eso dejo de ser importante”.*

Resulta interesante que para ninguna de las mujeres el conciliar entre trabajo y familia haya significado una redistribución de las labores al interior del hogar, sino que en todos los casos a significado la renuncia a algo, ya sea a tener la casa “soplada” como antes, ya sea renunciar a un cargo de jefatura en el trabajo, etc. Esto es sumamente relevante pues muestra que aunque algunas mujeres a nivel discursivo señalan la importancia de un mayor involucramiento de los varones en las labores domesticas y de cuidado, en la práctica no se está incorporando el enfoque de corresponsabilidad al interior de los hogares, sino que se mantiene un enfoque de conciliación por parte de las mujeres, el cual consiste básicamente en renunciar a algo en pos de otra cosa.

En este sentido, las mujeres señalan que su relación con la casa ha cambiado, y que si bien antes la mayoría era preocupada por el aseo y el orden en la actualidad señalan “haberse relajado” con ese tema. Tal como ellas lo dicen su relación con la casa se limita a lo funcional, a que se paguen las cuentas, hayan alimentos, etc.

*“...porque la verdad, como ya mi relación con la casa es funcional, o sea, que este lo que tiene que estar para comer, que no se acabe el gas, que hay que pagar las cuentas... una tiene una relación muy funcional”.*

Ahora, si bien es positivo que las mujeres se sientan más relajadas y tranquilas, y que ya no se sientan obligadas a tener la casa impecable, si puede ser negativa esta relación "funcional", pues de alguna manera la casa, el hogar, va perdiendo su característica de "morada", en el sentido de sentir el hogar como un refugio, como un espacio acogedor y cómodo donde se quiere estar.

b) Concepto de corresponsabilidad

En cuanto al concepto de corresponsabilidad es importante decir que ninguna de las mujeres participantes lo conocía, sin embargo al andar de la conversación este enfoque comienza a aparecer en sus opiniones.

Todas ellas señalan que si las responsabilidades domésticas, sobre todo las relacionadas con el cuidado de los hijos e hijas, fueran compartidas entre hombres y mujeres sería más fácil para las mujeres el incorporarse al mercado laboral. Sobre todo hacen referencia al tema de los horarios y al cuidado de hijos/as enfermos, señalando que el derecho a licencias en el primer año de vida de un hijo/a debería ser tanto para hombres como para las mujeres.

*"Definitivamente si existiera igualdad laboral, sería más fácil para la mujer, ya sea lo que ganan, en los horarios, hasta en las licencias. O sea, si tuviese un niño enfermo, podría pedir tanto la licencia el hombre como la mujer. Debiera ser así"*

Asimismo, y contradiciéndose con lo que habían dicho respecto a las capacidades "naturales" de las mujeres para conciliar, señalan que es importante involucrar más a los hombres, potenciarlos. Pero reconocen que muchas veces ellas mismas son el impedimento para que eso suceda, ya que reconocen que les cuesta compartir tareas con sus parejas, y cuando ellos realizan alguna labor relacionada con los/as hijos/as o con la casa, ellas suelen criticarlos y corregirlos, lo que los desmotiva.

*M3: si el rol del hombre hay que potenciarlo, porque muchas veces, mi marido me decía “no, es que no me sale” pero uno también, como decía, los controla tanto que después se aburre y no te ayuda en nada porque “siempre me estas criticando como hago las cosas, como hago esto” entonces uno también tiene que ceder*

Pero más allá de estas reflexiones, ellas señalan que aún falta mucho para que en Chile exista una distribución equitativa de las tareas domésticas y de cuidado. En opinión de las mujeres, aunque a nivel de discurso se habla mucho de la paridad y de la igualdad de género, aún falta mucha conciencia e internalización de éstos conceptos en las personas, lo que dificulta que haya una real aceptación de que tanto los hombres como las mujeres tienen los mismos derechos y deberes en el hogar.

*“Tiene que pasar mucha agua por el puente, para que esta sociedad acepte. Por ahora estamos en el discurso de la paridad, igualdad de género, y todas esas cosas, pero no hay una concientización, apropiación de esta diferencia de esta aceptación, de que somos hombres y mujeres que podemos tener los mismos deberes y los mismos derechos”.*

c) Es necesario que existan políticas de conciliación orientadas a las familias más que a las mujeres

Otro aspecto que las mujeres señalan respecto a la conciliación, es que las medidas o las políticas que se tomen al respecto deben estar orientadas hacia las familias y no sólo hacia las mujeres, ya que tal como se revisó anteriormente, hay aspectos de la compatibilización entre vida laboral y familiar que atañen no sólo a las mujeres, como es el caso de las jornadas laborales, extensas, la falta de tiempo libre, etc.

*“Y a lo mejor eso tiene que ver de verdad con la familia, porque si todos trabajemos un poco menos, y hagamos nuestro trabajo mejor, a lo mejor vas a llegar más temprano a la casa, vas a tener lugares de esparcimiento para salir con tus hijos, o con tu marido, y eso va a mejorar*

*la familia, y si mejora la familia, va a mejorar la educación... yo creo que está todo ligado”.*

Tal como se mencionó anteriormente, las mujeres piensan que la temática de la conciliación es un tema de política pública y que el gobierno y el parlamento deben tomar medidas al respecto. En este sentido, ellas piensan que el hecho de tener una presidenta mujer y que es jefa de hogar podría haber sido una muy buena oportunidad para avanzar en esta materia, pero creen que el impedimento para ello ha sido el tener un poder legislativo muy masculinizado y perteneciente a una generación que no tiene internalizadas las nociones de igualdad de género y que no está habituado a los nuevos roles que están tomando las mujeres.

*“...estaba pensando... hemos tenido 4 años una presidenta mujer, y a lo mejor ella ha tenido muchas más ideas para apoyar a la familia, pero también el apoyo... la mayoría de la cámara también son hombres, y por ejemplo, tenemos senadores o diputados que vienen de la época de nuestros padres”*

*“...sipo, no hay gente joven, no hay gente renovada, entonces es difícil que hayan cambios desde ese punto de vista, a lo mejor ella sea una mujer progresista y todo el cuento, y también fue jefa de hogar, y crió a sus hijos sola, y entiende todas estas situaciones, yo creo que a ella no hay que contarle, pero a lo mejor ella quería tirar una ley para algo, y se la paraban, o le quitaban 20 cosas, “pero porqué la mujer va a salir más temprano, y porqué esto, y porqué esto otro”. Siempre dicen que la mujer lo único que hace es quejarse”.*

## **9.6. Demandas de las mujeres en materia de conciliación con corresponsabilidad social**

### **a) Postnatal**

En torno al posnatal, lo primero que señalan las mujeres es que éste es demasiado corto, que los bebés son demasiado pequeños al término del posnatal legal, y que les gustaría que se promulgara una nueva ley que permitiera extender el período.

*“es inhumano, son muy chiquititos  
sí, y es una responsabilidad muy grande  
sí, ojalá que salga la nueva ley”*

Además, señalan que no tiene ningún sentido seguir manteniendo un postnatal tan corto, ya que en la práctica la gran mayoría de las mujeres “se las arreglan” para encontrar la forma de permanecer más tiempo con sus bebés. Incluso, se señala que desde los mismos jardines infantiles se rechaza a los bebés con alguna excusa para que las madres puedan conseguir licencia y quedarse uno o dos meses más con ellos.

*“y a todas las mamás les decía “no, yo aquí no les recibo a su hijo porque tiene reflujo” dígale a su pediatra que su hijo tiene reflujo, que así no se lo recibo. Y felices po, yo lo hacía por lealtad con ellas, y les decía, tráigamelo en 1 ó 2 meses más”.*

*“Y llegaban con guaguas de 84 días, y muchas mamás no podían venir a amamantar, porque es legal, pero no podían, entonces yo rechazaba las guaguas, y las mamás felices, porque tenían que seguir dándoles licencia. Porque yo encontraba inhumano una guaguita de 84 días...”*

Sobre el postnatal masculino las mujeres señalan que es muy positivo que ahora exista este derecho para los varones, pues les permitirá involucrarse más en la crianza de sus hijos/as y crear lazos más fuertes. Sin embargo también creen que son muy pocos días.

*“yo creo que está bien porque el hombre también tiene que sentirse responsable de su rol de padre, entonces, hay muchos hombres que querían estar, pero no podían. Entonces permite crear más lazos con los*

*hijos, porque están más involucrados. Ahora, lo que encuentro pésimo es que son muy pocos días”.*

Las mujeres también señalan que el hecho de que por ley los hombres tengan derecho a algunos días de postnatal no asegura que efectivamente hagan uso de ese derecho, pues señalan que es posible que no lo utilicen a causa de la cultura machista, de la sobrecarga laboral, de la presión del empleador, etc.

*“aunque, hay que ver, después de un tiempo, cuantos, con este derecho que tienen los varones de usar el post natal, cuantos hacen uso efectivo de eso. Porque también lleva al otro lado. Porque en algunos lugares ese post natal no te permiten que te lo tomes, digamos. Por distintas razones. Desde el que dirán que soy un macabeo que me voy para la casa, hasta el simple hecho de que no, que la pega, que me pueden echar, que se yo. Entonces en verdad, como toda transformación en una sociedad, va a pasar mucho agua bajo el puente para que a lo mejor ocurra todo esto. .*

En relación a lo mismo, las mujeres tienen la percepción de que los hombres en general desconocen sus derechos en torno a los hijos/as. Señalan por ejemplo el permiso para ausentarse en caso de enfermedad de los/as hijos/as, el cual en general es utilizado por las mujeres, frente a lo cual se preguntan, ¿cuántos hombres sabrán que pueden pedir ese permiso?, ¿cuántos lo sabrán pero no lo usan por temor al que dirán sus compañeros de trabajo o sus jefes?.

*“hay que ver hasta cuanto se atreven los mismos hombres, porque hasta donde tengo entendido, los hombres también pueden pedir permiso por si los hijos están enfermos, por ejemplo, o cosas así, pero, no se si salió una cifra hace poco, que en realidad los hombres no se toman ese permiso. O sea que si el hijo se enferma no es “lo ves tu, lo veo yo” se da por sobrentendido que (es la mujer)... O sea, también los hombres es por lo que dirán en la pega porque está pidiendo permiso (sus jefes), o lo que le dirán en la pega por lo mismo (sus pares)”*

*“o por ejemplo, yo no se cuantos hombres sabrán que pueden pedir permiso si el hijo está enfermo, que pueden pedir permiso para tan cosa.”*

Este punto es muy relevante, pues las mismas mujeres se dan cuenta que para lograr la corresponsabilidad en las labores del cuidado de los/as hijos/as hace falta romper importantes barreras culturales, que tienen que ver justamente con el cuestionamiento o las burlas que se realizan a los hombres que son más participativos en la crianza, en su grupo de pares y en sus lugares de trabajo.

#### b) Cuidado Infantil

El cuidado infantil también es una demanda primordial en las mujeres, pues sin duda, y tal como ha quedado en evidencia es el principal escollo para su incorporación al mercado laboral.

Las mujeres reconocen que la Presidenta Bachelet le ha dado una gran importancia a la educación preescolar, preocupándose del cuidado de los/as niños/as y creando jardines infantiles. Sin embargo, señalan que hasta hace muy poco el cuidado infantil no era un tema, y que las mujeres se encontraban muy solas a ese respecto, teniendo como única alternativa el buscar apoyo entre sus pares y sus familiares, tratándose siempre de mujeres.

*“recién Bachelet empezó a darle un valor a la parte de párvulos, porque ella es mujer. Pero antiguamente no se veía nunca, ósea, porque ver la educación parvularia, abrir jardines, ver el cuidado diario de los niños, cuando en las mismas poblaciones, por ejemplo, señoras que cuidan a niños de las vecinas... entonces yo creo que estamos un poco solas”.*

En cuanto a las demandas concretas, una de ellas dice relación con los horarios de funcionamiento de los jardines infantiles, los cuales deberían ser más flexibles de modo de adecuarse a los horarios de trabajo de las personas, sobre todo en el caso de las

mujeres con empleos con horarios atípicos, como es el caso de las reponedoras, de las cajeras, etc. También se señala como un problema a solucionar el hecho que los jardines cierren uno o dos meses durante el verano, ya que durante ese tiempo las mujeres tienen que trabajar y deben buscar alternativas de cuidado, lo cual genera una carga adicional de estrés y preocupación.

*“o que efectivamente tuvieran estos horarios flexibles para los jardines, porque por ejemplo también la gente que trabaja limpiando los bancos sale como a las 5 am, y a esa hora no tiene donde ver a nadie”.*

*“claro, o en los malls, los que reponen, o el mismo hecho que si trabajaste enero y febrero jodiste, porque no se en que fecha en enero se acaba el jardín infantil, y febrero no tiene, y te quedaste...”*

Con respecto a la obligación de los/as empleadores/as a otorgar el derecho de sala cuna y jardín infantil, las mujeres señalan que esto debería ser una obligación siempre, independientemente del número de mujeres contratadas, ya que aunque sea sólo una ella igual requiere de este derecho. Para que esto pudiera realizarse, las mujeres opinan que debería existir una subvención estatal para el caso de las empresas que tienen pocas mujeres contratadas.

*“creo que debiera ser obligatorio que hubieran salas cunas y jardines infantiles en las empresas. Adentro. Tuviera una mujer o 20”*

*“porque el gobierno debiera subvencionarlo  
mmm, ahí sí.*

*si hay menos de tantas personas, el gobierno subvenciona, si hay más, el gobierno no subvenciona”.*

Llama la atención que al hablar del derecho al jardín infantil y sala cuna siempre se habla únicamente de las mujeres trabajadoras, sin siquiera pensar que este también podría ser un derecho para los padres trabajadores. Esta situación da cuenta del

profundo arraigo que tiene en las mujeres la idea de que ellas son las principales responsables de los/as hijos/as y que la conciliación entre trabajo y familia es un tema de mujeres.

c) Cumplimiento de las leyes y necesidad de fiscalización

Las mujeres también demandan al Estado que vele por el cumplimiento de las leyes vigentes en cuanto a derechos laborales y conciliación entre trabajo y familia.

A este respecto se señalan varios ejemplos en los cuales, pese a que la normativa señala una cosa en la práctica se hace otra, es el caso de las mujeres que no pueden ejercer el derecho a amamantar por las grandes distancias entre el lugar de trabajo y el lugar donde está su hijo/a, de las cajeras que trabajan más horas de las establecidas para poder “cuadrar y cerrar las cajas”, etc.

*“Pero el tema pasa como con amamantar, que o estás a mucha distancia, o porque te joden porque tienes que hacer otra cosa, y está siempre la amenaza latente de que si uno dice que no te echan, que yo lo veía mucho trabajando en el mall, o de que en realidad te ponen que tu jornada de trabajo termina a las 9, pero las tipas que están de caja tienen que terminar como a las 11, porque tienen que ordenar y llevarle la plata a no se quien, entonces se podría hacer tiempo si de verdad se cumpliera la ley, que ya, tengo un día, 2 días, que tengo para estar con mi familia, para hacer trámites, para llevar al hijo al doctor, que se yo. Pero como no se cumple, por mucho que este en lo legal no sirve”*

*“es que no hay fiscalización. Pueden haber buenas intenciones (en la ley) pero si no se fiscaliza, no se hace nomás”.*

A este respecto, las mujeres señalan que las leyes no sirven de nada, por muy buenas que éstas sean, si nadie vela porque éstas se cumplan. Así, desde el punto de

vista de las mujeres, es de suma importancia que el Estado asuma un rol más activo en el seguimiento y fiscalización de la normativa vigente.

d) Redes de apoyo locales

Las mujeres señalan que para lograr buenas medidas de conciliación con corresponsabilidad social, las redes de apoyo locales son fundamentales. A este respecto plantean varias ideas: jardines establecidos por sector residencial más que por lugar de trabajo, generación de empleos a nivel local que permitan a las mujeres trabajar más cerca de sus hogares y con horarios más flexibles, mayor coordinación entre las prestaciones de salud, educación y trabajo, entre otras.

*“Si tu tuvieras el apoyo permanente en una política de estado a la educación preescolar, se supone que debiera tomar los modelos de los Integra, digamos, tener esa posibilidad de jardín, sala cuna, hasta lo 5 años, aglomerado más que por trabajo, por sectores residenciales, tal vez, porque una de las cosas que tiene Santiago es que tu vives en Conchalí, y trabajas en Santa Rosa, en el paradero 35. Entonces cruzas para allá y para acá, y perdiste 3 horas en el día nada más que yendo y viniendo. Entonces, las mujeres que trabajan, que es lo que necesitan? Redes de apoyo”.*

e) No existen ayudas estatales que faciliten la corresponsabilidad para las mujeres de clase media

Por último, cabe señalar que es una queja recurrente de las mujeres el que la mayoría de los beneficios otorgados por el Estado, y en especial los que se relacionan con la cobertura de jardín infantil y sala cuna sólo están pensados para las mujeres de los grupos más vulnerables, excluyéndose a las mujeres de clase media.

Varias de las mujeres participantes señalan que ellas, por no ser pobres, quedan excluidas de diversos beneficios, como por ejemplo del derecho a llevar a sus hijos/as a un jardín infantil de JUNJI o Integra. Sin embargo señalan que tampoco cuentan con recursos suficientes para pagar un jardín infantil privado o contratar a alguien que cuide de sus niños/as.

Esta situación da cuenta de que existe un grupo de mujeres para las que la conciliación se está volviendo especialmente difícil, pues no cuentan con apoyo estatal pero tampoco cuentan con recursos económicos para solucionar sus necesidades en el mercado, y este grupo son las mujeres pertenecientes a la clase media del país.

## CAPÍTULO X

### CONCLUSIONES

A continuación se presentan las principales conclusiones de la investigación. Las conclusiones han sido articuladas en torno a los cinco objetivos específicos de la investigación, a fin de dar cabal cumplimiento a cada uno de ellos.

#### **a) Identificar el enfoque a través del cual se ha abordado, desde el Servicio Nacional de la Mujer, la relación entre trabajo y familia.**

De acuerdo con la información recogida en las entrevistas con funcionarias y ex -funcionarias del Servicio Nacional de la Mujer, SERNAM, la temática de la conciliación en el Servicio apareció a principios de los noventa y muy ligado al área de género y trabajo.

La aparición de este tema habría puesto sobre el tapete algunas resistencias existentes en torno al abordaje de temas vinculados a la familia, ya que muchas de las funcionarias de SERNAM no querían que la institución tomara un enfoque “familista”, dejando de lado su misión inicial que sería el luchar por la igualdad entre hombres y mujeres.

En un primer momento la temática se abordó en un nivel más bien académico, mediante la realización de estudios y diagnósticos, pero sin la generación de medidas al respecto.

Desde los relatos de las entrevistadas se deduce que durante bastante tiempo la conciliación fue abordada como un tema subsidiario de otros temas, principalmente de la temática del trabajo. La relación entre trabajo y familia, y en especial el tema del

cuidado infantil, se fue abordando en la medida que fue apareciendo dentro de otras medidas o programas, como es el caso del Programa Mujeres Jefas de Hogar, en el cual se identificó el cuidado infantil como uno de los principales elementos que impedían la incorporación de estas mujeres al trabajo remunerado.

Esta situación de cuenta de que, al menos hasta hace pocos años, la relación entre trabajo y familia se abordó desde un enfoque basado únicamente en la conciliación por parte de las mujeres, intentando generar medidas que permitieran a éstas ejercer de la mejor manera posible sus diversos roles, en especial el rol de trabajadoras.

**b) Determinar si el enfoque desde el cual se ha abordado la relación entre vida laboral y familiar desde el Servicio Nacional de la Mujer se ha mantenido o se ha transformado a través del tiempo.**

Tal como se acaba de señalar, hasta hace muy poco el enfoque que daba SERNAM a la relación entre trabajo y familia era el de la conciliación de roles y de espacios por parte de las mujeres.

Sin embargo, las mismas funcionarias señalan que en los últimos años se fueron dando cuenta de que ese enfoque ya había tocado un techo, que las mujeres seguían estando igual de sobrecargadas y que seguían enfrentando los mismos problemas a la hora de salir al mercado laboral. Luego de este diagnóstico, y mirando la tendencia internacional, sobre todo la española, se comenzó a internalizar el concepto de corresponsabilidad.

En la actualidad, el enfoque de corresponsabilidad o conciliación con corresponsabilidad social cobra cada vez más relevancia en el Servicio, sin embargo se podría decir que aún se vive una suerte de transición entre el enfoque de conciliación “a secas” y el de conciliación con corresponsabilidad.

Es importante señalar que en la a la fecha existen importantes iniciativas que, en mayor o menor medida, incorporan el enfoque de corresponsabilidad. Es el caso por

ejemplo del Código de Buenas Prácticas Laborales, que además de tocar el tema de la protección a la maternidad, también incluye la compatibilización de responsabilidades familiares y laborales tanto para hombres como para mujeres.

En materia legal destaca la creación del postnatal masculino y en materia de salud también existen importantes avances, como por ejemplo participación de los varones durante el embarazo y en el parto.

**c) Conocer las demandas de las mujeres trabajadoras hacia el Estado respecto a la relación entre trabajo y familia.**

De acuerdo a los resultados de los focus group con mujeres, se observa que ellas identifican las responsabilidades maternas como el principal obstáculo para incorporarse de manera exitosa al mercado laboral.

En concordancia con lo anterior, las demandas de las mujeres se centran principalmente en relación a la crianza y cuidado de los/as hijos/as, demandando así derecho a sala cuna y jardín infantil con horarios y tiempos adecuados al trabajo de las mujeres, acceso a los beneficios de cuidado infantil para las mujeres de clase media, aumento del postnatal, entre otros.

Llama la atención que todas las demandas articuladas en torno a la crianza y cuidado, son pensadas como derecho exclusivo de las mujeres, siendo el postnatal masculino el único aspecto en el que se menciona a los varones, a diferencia del beneficio de cuidado preescolar que es pensado como un beneficio para las mujeres. Esto da cuenta que las mujeres generan sus demandas bajo la concepción de que el trabajo doméstico y de cuidado sigue siendo responsabilidad de ellas.

Esta mirada se abre cuando se tocan otros aspectos vinculados al trabajo y a la familia. Las mujeres señalan que las largas jornadas laborales, los amplios trayectos entre el trabajo y el hogar, entre otros, son perjudiciales no sólo para las mujeres sino que también para los varones y para la familia en general. Las mujeres destacan la

falta de tiempo libre para compartir con la familia y la falta de lugares de esparcimiento que estén al alcance de todos.

Finalmente las mujeres señalan que para que las medidas vinculadas a la conciliación con corresponsabilidad tengan resultados positivos es necesario por un lado un mayor involucramiento del nivel local, de modo de hacer un mejor uso de las redes de apoyo locales, y por otro, una mayor fiscalización estatal al cumplimiento de las normas y leyes vigentes por parte de los/as empleadores.

**d) Contrastar el abordaje y las medidas que se han tomado en torno a la relación entre trabajo y familia con la opinión de las mujeres en cuanto a sus necesidades como trabajadoras y sus demandas de políticas públicas en la materia.**

Tal como se ha señalado anteriormente, las demandas y las necesidades de las mujeres en torno a la relación entre trabajo y familia se centran principalmente en el cuidado y educación de los hijos e hijas.

Por otro lado, también se reconoce que los esfuerzos más notorios por parte del Estado en la materia han estado puestos en la educación preescolar, fundamentalmente en la creación de jardines infantiles y salas cunas.

De acuerdo con esto, existiría una sinergia entre lo que es la demanda de las mujeres trabajadoras y las medidas adoptadas por el Estado. El único problema estaría dado entonces porque la oferta de cuidado infantil generada por el Estado está orientada a un grupo específico de la población, pero este grupo no incluye a todas las mujeres que requieren de cuidado para sus hijos/as y que no pueden costearlo con recursos económicos propios.

Además del cuidado infantil, también se identifican otras demandas de las mujeres, entre las cuales algunas están siendo abordadas desde las políticas públicas y la legislación y otras no. Entre las que sí están siendo abordadas, o que al menos ya se

encuentra en el debate político, está el aumento del período de postnatal, lo cual es otra de las demandas principales por parte de las mujeres, ya que señalan que el tiempo actual es demasiado poco, lo que lleva a que en la práctica las mujeres tengan que generar mecanismos, muchas veces al borde de la legalidad, que les permitan permanecer más tiempo con sus bebés.

Otras demandas, que no están siendo abordadas por las políticas públicas, dicen relación con la calidad de vida y el bienestar familiar. A este respecto se señala la necesidad de reducir las jornadas laborales, al menos el día viernes para poder compartir más en familia, la búsqueda de estrategias para que las personas no tengan que recorrer distancias tan grandes entre sus hogares y el trabajo, y la creación de lugares en los cuales las familias puedan recrearse de manera gratuita o a muy bajo costo.

**e) Analizar el abordaje y las medidas que se han tomado en torno a la relación entre trabajo y familia intentado dilucidar si han contribuido y/o contribuyen a la incorporación de las mujeres al trabajo remunerado decente.**

Tal como ya se señaló, las políticas públicas han abordado en buena medida la principal de las demandas de las mujeres trabajadoras: el cuidado infantil, lo que en la práctica ha significado que muchas mujeres puedan incorporarse y/o mantenerse en el mercado de trabajo.

También es destacable en este punto el rol que cumple el Programa mejorando la empleabilidad y las condiciones laborales de las mujeres Jefas de Hogar, el cual fortalece la identidad de las mujeres en tanto trabajadoras y les entrega herramientas útiles para su inserción y mantención en el mercado del trabajo.

Sin embargo existen puntos que aún no están siendo abordados de manera efectiva por las políticas públicas en materia de trabajo femenino y conciliación con corresponsabilidad. Se podría decir que estos puntos se relacionan preferentemente

con el cómo generar condiciones para que las mujeres puedan acceder a trabajos decentes y en igualdad de condiciones con sus pares varones.

Según lo señalado por las mujeres, una de las causas por las que acceden a malos trabajos es la necesidad de compatibilizar de la mejor manera posible el horario de trabajo con el horario del cuidado infantil y/o la posibilidad de tener cierta flexibilidad para poder atender asuntos domésticos. El primer punto se solucionaría con mayor cobertura de los jardines y salas cuna a sectores medios de la población y la extensión de sus horarios, haciéndolos compatibles con los distintos tipos de trabajo a los que puedan acceder las personas. El segundo punto se solucionaría con medidas normativas que obligaran a los empleadores a dar ciertas flexibilidades a los/as trabajadores/as con responsabilidades parentales, lo que ya está contemplado, en un primer paso, en el Código de Buenas Prácticas Laborales.

Luego, en relación a la igualdad de condiciones entre hombres y mujeres en el trabajo, es importante señalar que las principales desigualdades se dan producto de lo incorporados que están los roles de género y la división sexual del trabajo en nuestra sociedad. Así, por ejemplo la brecha salarial se fundamenta en la idea de que el aporte económico de la mujer es secundario en tanto el varón es el proveedor principal, el limitado acceso a cargos de decisión tiene su origen por un lado en la concepción masculina del liderazgo y por otro en la dificultad de compatibilizar el rol de madre y esposa con las exigencias de un cargo de alta jerarquía. De este modo, la superación de estas desigualdades pasa fundamentalmente por transformaciones sociales y culturales profundas, para lo cual es necesario generar estrategias educativas para la población en general y en especial para los niños y niñas, que apuesten a romper con los estereotipos y roles tradicionales de género. Asimismo, para terminar con la incompatibilidad de roles en el caso de las mujeres que han debido truncar sus carreras profesionales, es necesario generar políticas que fomenten e incentiven la corresponsabilidad al interior de los hogares y desde el Estado, a fin de que las mujeres dejen de llevarse la mayor parte, sino toda, del trabajo doméstico y de cuidado.

## BIBLIOGRAFÍA

- ARRIAGADA I. (1997). Políticas Sociales, familia y trabajo en la América Latina de fin de siglo. Serie de Políticas Sociales (N° 21). Comisión Económica para América Latina y el Caribe. Santiago.
- AUBEL J. (1994). Directrices para Estudios en Base a la Técnica de Grupos Focales. Documento N°2 de Documentos de Formación para Educación en Población y Bienestar Familiar en el Ambiente de Trabajo. Programa Mundial de Empleo, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra.
- BOURDIEU P. (2000). La Dominación Masculina. Barcelona, Editorial Anagrama.
- CANALES M. (Ed.). (2006). Metodologías de Investigación Social. Introducción a los oficios. Santiago, LOM Ediciones.
- DE BARBIERI T. (1992). Sobre la categoría de género: una introducción teórico-metodológica. En Fin de siglo: género y cambio civilizatorio (pp. 111-128). Ediciones de las Mujeres (N°17). Santiago, Isis Internacional.
- DE BARBIERI T. (1994). Certezas y Malos entendidos sobre la categoría de género. En Instituto Interamericano de Derechos Humanos; Cancado Trindade A., Cerda Cruz R., Nieto Loaiza R., González Volio L. et al. Estudios Básicos de Derechos Humanos (pp. 49-83). San José, Costa Rica, IIDH: CAPEL.
- DE OLIVEIRA O. & ARIZA M. (2000). Trabajo Femenino e América Latina: Un recuento de los principales enfoques analíticos. En De la Garza E. (coord.) Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo (pp. 644- 663). Colegio de México, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, Universidad Autónoma Metropolitana & Fondo de Cultura Económica, México.

- ENGELS F. (1946). El origen de la familia, de la propiedad privada y del Estado. Buenos Aires, Editorial Futuro.
- GÓMEZ M. (2000). Análisis de contenido cualitativo y cuantitativo: Definición, clasificación y metodología. Revista de Ciencias Humanas N° 20 – UTP, Colombia.
- GREZ S. (1997). De la “regeneración del pueblo” a la huelga general. Santiago, Ediciones de la Biblioteca Nacional.
- HERNÁNDEZ R., FERNÁNDEZ C. & BAPTISTA P. (1998). Metodología de la Investigación. México, Mc Graw-Hill Interamericana Editores.
- MLINARZ D. & MUÑOZ R. (2003). Mujer: familia, trabajo y participación política. Panorámica de la situación en la última década en Chile. Colección Ideas (Año 4, N°37). Fundación Chile 21, Santiago.
- MONTECINO S. (1993). Madres y Guachos. Alegorías del mestizaje chileno. Santiago, Editorial Cuarto Propio, Ediciones CEDEM.
- MONTECINO S. (2005). Identidades en tensión, sacrificios, sueños y fecundidades. Conferencias Presidenciales de Humanidades. Ed. Presidencia de la República de Chile. Santiago.
- OLAVARRÍA J. & CÉSPEDES C. (Ed.). (2002). Trabajo y Familia: ¿Conciliación?. Perspectivas de Género. Seminario-Taller: Estrategias de conciliación, familia y trabajo con perspectiva de género. Servicio Nacional de la Mujer, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales y Centro de Estudios de la Mujer, Santiago.
- PALMA I., VERA R. & PALMA S. (2007a). Transformación de las formas de familias, las uniones, la fecundidad, el trabajo femenino y la Sexualidad. Módulo 1 del

Curso Metodología de trabajo con familias en aprendizajes sobre Sexualidad y Afectividad en contexto de transformaciones. Curso de Actualización de Postítulo “Educación en Sexualidad y Afectividad” versión 2007. Departamento de Psicología, Universidad de Chile, y Secretaría Técnica de Educación en Sexualidad, Afectividad y Género, Ministerio de Educación.

PALMA I., VERA R. & PALMA S. (2007b). El aprendizaje de competencias para la construcción familiar: reflexividad, auto-cuidado, vínculos y conversaciones. Módulo 4 del Curso Metodología de trabajo con familias en aprendizajes sobre Sexualidad y Afectividad en contexto de transformaciones. Curso de Actualización de Postítulo “Educación en Sexualidad y Afectividad” versión 2007. Departamento de Psicología, Universidad de Chile, y Secretaría Técnica de Educación en Sexualidad, Afectividad y Género, Ministerio de Educación.

PARSONS T. (1967). Ensayos de Teoría Sociológica. Buenos Aires, Editorial Paidós.

PIOVANI J.I. (2007). La entrevista en profundidad. En Maradi A., Archenti N. & Piovani J.I. (2007). Metodología de las Ciencias Sociales. Buenos Aires, Emecé Editores.

RAMÍREZ L. (2003). El Estudio de Caso y sus herramientas de investigación aplicada. Tesis de Doctorado para la obtención del grado de Doctor en Administración. Université de Sherbrooke, Faculté d' administration. Sherbrooke, Canadá.

ROSEMBERG M. (2003). Lo “productivo” del trabajo reproductivo (pp. 78-84). En León M. (Comp.). Mujeres y trabajo. Cambios Impostergables. Red Latinoamericana Mujeres Transformando la Economía, Marcha Mundial de las Mujeres, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales y Agencia Latinoamericana de Información. Auspicio de OXFAM GB.

SCOTT J. & TILLY L. (1987). El trabajo de la mujer y la familia en Europa durante el siglo XIX. En *Mujer, familia y trabajo en España (1875-1936)* (pp. 51-89). Barcelona, Anthropos.

SERVICIO NACIONAL DE LA MUJER (2004). Estudios realizados por el Servicio Nacional de la Mujer entre los años 1992 y 2003. Documento de Trabajo N° 87, Santiago.

SERVICIO NACIONAL DE LA MUJER & PROGRAMA DE ESTUDIOS DE GÉNERO Y SOCIEDAD (Progénero) Academia de Humanismo Cristiano (2007). *Escuelas de Liderazgo (Nivel Intermedio)*, material de trabajo en clases.

TAYLOR S. & BOGDAN R. (1992). *Introducción a los Métodos Cualitativos de Investigación: la búsqueda de significados*. Barcelona, Paidós.

VALDÉS X. (2007). *Políticas de Género y Sexualidad en Chile y Latinoamérica*. Preparado para el Coloquio chileno-francés de Ciencias Sociales "Subjetividades, Sexualidades y Culturas (30-31 de Octubre, 2007)". Manuscrito no publicado, CEDEM, Santiago.

VALLES M. (2003). *Técnicas Cualitativas de Investigación Social. Reflexión Metodológica y Práctica Social*. Madrid, Editorial Síntesis.

VIEYTES R. (2004) *Metodología de la investigación en organizaciones mercado y sociedad: epistemología y técnicas*. Buenos Aires, De las Ciencias.

### **Medios electrónicos en Internet**

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS (2003). Censo 2002. Síntesis de Resultados [en línea] <http://www.ine.cl/cd2002/sintesis censal.pdf> [consulta: 25 de octubre 2007].

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS Y SERVICIO NACIONAL DE LA MUJER (2004). "Mujeres Chilenas. Tendencias en las últimas décadas (Censos 1992-2002)" [en línea]

[http://www.ine.cl/canales/chile\\_estadistico/estadisticas\\_sociales\\_culturales/mujeres/mujeres.php](http://www.ine.cl/canales/chile_estadistico/estadisticas_sociales_culturales/mujeres/mujeres.php) [consulta: 25 de octubre 2007].

SILVEIRA S. (s.a.). Políticas públicas de equidad de género en el trabajo en los países del Cono Sur [en línea]

[http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/gen\\_sur/pdf/silveira.pdf](http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/gen_sur/pdf/silveira.pdf)

[consulta: 14 de noviembre 2007].

MILLER N. (s.a.). El trabajo y la subjetividad política de las mujeres. Traducida por Camila Piñero [en línea] <http://www.rebelion.org/mujer/031119miller.pdf>. [consulta: 18 de noviembre 2007].

## **ANEXOS**

## **ANEXO 1: PAUTA DE ENTREVISTA FUNCIONARIAS Y EX FUNCIONARIAS SERNAM**

### **PAUTA ENTREVISTA FUNCIONARIAS SERNAM**

- 1- Me gustaría que me contaras cuáles fueron las funciones que cumpliste durante tu permanencia en el Servicio Nacional de la Mujer.
- 2- ¿De qué manera surge la temática de la conciliación en el Servicio Nacional de la Mujer?
- 3- Desde tu perspectiva, ¿de qué manera se abordó el tema en un comienzo?
- 4- ¿Piensas que el abordaje que se le ha dado a la temática de la conciliación desde el Servicio Nacional de la Mujer se ha modificado con el tiempo?
- 5- ¿Cuáles dirías que han sido los aciertos y los desaciertos del Servicio Nacional de la Mujer respecto a la temática de la conciliación?
- 6- Desde tu opinión personal, el enfoque que da el Servicio Nacional de la Mujer a la conciliación entre trabajo y familia ¿busca una transformación de los roles de género y de la división sexual del trabajo?

## ANEXO 2: PAUTA DE FOCUS GROUP CON MUJERES TRABAJADORAS

### PAUTA FOCUS GROUPS MUJERES QUE TRABAJAN REMUNERADAMENTE

- 1- Chile es el país de Latinoamérica que tiene la tasa más baja de participación laboral femenina, ¿a qué creen que se puede deber esto?
- 2- ¿Alguna vez han escuchado hablar de conciliación entre trabajo y familia?, ¿dónde?
- 3- ¿Qué es para ustedes la conciliación entre trabajo y familia?
- 4- ¿Cómo les llega a ustedes este tema?, ¿cómo viven el tener que compatibilizar su trabajo, con las tareas del hogar y el cuidado de los hijos/as?
- 5- El hecho de tener que estar constantemente intentando compatibilizar la vida familiar con la vida laboral, ¿qué tipo de consecuencias tiene para ustedes y para las demás mujeres?, ¿tiene consecuencias en la vida personal?, ¿en la vida laboral?, ¿cuáles?
- 6- ¿Conocen alguna medida o alguna acción que haya realizado el gobierno (pensando en todos los gobiernos de la Concertación) para ayudar a las mujeres y a las familias en esta temática?  
  
(si dicen no conocer ninguna inducir respuestas mencionando la construcción de salas cunas, jardines infantiles u otras medidas del gobierno)
- 7- ¿Qué les parecen estas medidas o acciones?, ¿creen que son de ayuda para las mujeres que trabajan?, ¿alguna de ustedes ha recibido o utiliza alguno de estos beneficios?
- 8- ¿Qué otras medidas creen ustedes que debería tomar el gobierno para que las mujeres puedan compatibilizar mejor la vida familiar con la vida laboral?
- 9- Si ustedes fueran Presidenta o Ministra de SERNAM, ¿cuál sería la primera medida que tomarían respecto a este tema?