

See discussions, stats, and author profiles for this publication at: <https://www.researchgate.net/publication/317008001>

Restricciones al empoderamiento femenino. Chile

Technical Report · May 2017

DOI: 10.13140/RG.2.2.23001.31844

CITATIONS

0

READS

220

2 authors:



Amalia Mauro

Women's Study Center (Chile)

22 PUBLICATIONS 169 CITATIONS

[SEE PROFILE](#)



Rosalba Todaro

Women's Study Center (Chile)

12 PUBLICATIONS 68 CITATIONS

[SEE PROFILE](#)

Some of the authors of this publication are also working on these related projects:



Prevalencia, formas de manifestación y factores facilitadores de la violencia laboral, y sus efectos en la salud mental en población asalariada en Chile atendiendo desigualdades sociales y de género. [View project](#)



Global Care Chains Wiley Encyclopedia [View project](#)



Chile

Restricciones al empoderamiento económico: La mirada de las mujeres. El caso Chileno.

Ximena Díaz, Amalia Mauro y Rosalba Todaro



Esta investigación fue realizada en el marco del proyecto **“Promoviendo el empoderamiento económico de las mujeres a través de mejores políticas”**, apoyado y financiado por el Centro Internacional de Investigaciones para el Desarrollo (IDRC) de Canadá. La coordinación del proyecto está a cargo del Centro Interdisciplinario de Estudios sobre el Desarrollo-Uruguay (CIEDUR) y el Centro de Estudios Distributivos Laborales y Sociales (CEDLAS) de la Universidad de La Plata, Argentina.

La finalidad del proyecto es mejorar la eficiencia y la eficacia de las políticas públicas para promover la equidad de género en los mercados de trabajo y mejorar las oportunidades económicas de las mujeres, a través de la investigación. Este estudio fue realizado en Argentina, Bolivia, Chile, Ecuador, El Salvador, Nicaragua, México y Uruguay.

Coordinadora general: Alma Espino

Coordinadora técnica: Soledad Salvador

Autoras: Ximena Díaz, Amalia Mauro,
Rosalba Todaro

Esta publicación fue hecha con el apoyo
de ONU Mujeres

Corrección de estilo: Carina Gobbi

Diseño: Alejandra Balboa - 13 Comunicación

Agosto, 2016

Restricciones al empoderamiento económico: La mirada de las mujeres. El caso Chileno.

Ximena Díaz, Amalia Mauro y Rosalba Todaro

Resumen

El propósito de esta investigación de carácter cualitativo fue identificar y analizar los principales factores que limitan o facilitan a las mujeres chilenas el ejercicio pleno y en pie de igualdad de su derecho a elegir y desarrollar su capacidad para tomar decisiones, en particular en un área estratégica como la económica, y con ello no solo mejorar sus condiciones de vida sino también su posición en las relaciones de género y en la sociedad.

La investigación permitió identificar las principales restricciones a las que se enfrentan las trabajadoras chilenas en su acceso al mercado de trabajo, en el logro de autonomía económica y de poder para tomar decisiones siguiendo sus propios intereses. Para conocer las percepciones de las propias mujeres respecto a cuáles son y cómo interactúan las restricciones de acuerdo a sus experiencias se entrevistó a trabajadoras asalariadas –formales e informales–, cuentapropistas y microempresarias.

En el caso de las restricciones “impuestas” se destacan: el contexto –económico, políti-

co y social– y los cambios culturales observados en la sociedad, percibiéndose no solo avances y rupturas con los referentes de género del pasado, sino también la persistencia de valores y prejuicios sobre el tipo de ocupaciones que pueden desempeñar las mujeres y sobre la maternidad como un problema.

En lo que se refiere a las restricciones “intrínsecas” se destacan: el valor atribuido al trabajo para el mercado no solo como un medio de generación de ingresos, sino como fuente de satisfacción personal y profesional, y de fortalecimiento de autonomía; y los valores y modelos de relaciones de género que inciden en la resolución de tensiones y conflictos respecto al trabajo remunerado y su conciliación con el trabajo doméstico y de cuidado.

El estudio explora también las diferentes estrategias que despliegan las trabajadoras para enfrentar las barreras identificadas, que dependen en gran medida de los recursos de las familias para adquirir en el mercado bienes o servicios para disminuir el trabajo doméstico y de cuidado, y también de la

disponibilidad de redes de apoyo familiares e institucionales, especialmente importantes para las mujeres más pobres.

Finalmente, se concluye con algunas reflexiones respecto a las limitaciones de la legislación vigente respecto a la maternidad y parentalidad, a los alcances de los servicios de cuidado infantil y a la falta de información sistemática y cuantitativa, que no permite evaluar la magnitud de las transformaciones de mujeres y hombres, de distintas edades en diferentes sectores socioeconómicos, en la división sexual del trabajo.

Este conocimiento es especialmente relevante para detectar y entender cuáles son los cambios en el orden de género y su extensión, así como un insumo necesario para la formulación de políticas públicas.

Agradecimientos

Las autoras agradecen especialmente a las mujeres entrevistadas, quienes les brindaron su confianza y compartieron sus historias.

Índice

I. Antecedentes teóricos	6
II. Antecedentes del empleo femenino en Chile	9
III. Un análisis cualitativo: la perspectiva de las mujeres	11
1. Restricciones del contexto económico y cultural general que enmarcan las trayectorias laborales de las mujeres.....	11
2. Restricciones materiales, económicas y sociales del contexto familiar en las trayectorias laborales de las mujeres	16
2.1. Niveles educativos y acceso al empleo	16
2.2. Tensiones y estrategias de conciliación del trabajo remunerado y la familia	22
3. Valores y representaciones sobre las relaciones de género	26
3.1. Trabajo remunerado y maternidad: dos valores en pugna	27
3.2. Negociaciones con la pareja: poder y reparto del trabajo doméstico y de cuidado	32
IV. Reflexiones finales	39
Bibliografía	42
Anexo: Gráficos	45

I. Antecedentes teóricos

En todas las sociedades y en cualquier grupo social se les ha restringido históricamente a las mujeres el derecho a elegir y, en consecuencia, ellas han tenido menor capacidad de decisión en áreas estratégicas de su vida.

El uso del término empoderamiento por los movimientos de mujeres aparece a partir de lo que se ha denominado la segunda ola del feminismo.¹ Se sostiene que el empoderamiento debe integrarse en un sentido de proceso con la comunidad; y al tener en cuenta el proceso histórico que crea la carencia de poder, se hace evidente la necesidad de alterar las estructuras sociales vigentes (León, 2001).

En la IV Conferencia de la Mujer desarrollada en Beijing en 1995 se consolidó el concepto de empoderamiento como el proceso por el cual quienes tienen negada la posibilidad de elegir, adquieren esa capacidad. Se le atribuye un carácter transformador en tanto busca no solo una mejora de las condiciones de vida de las mujeres mediante la satisfacción de sus intereses prácticos sino también una mejora de su posición en las relaciones de género. Se reconoce, además, que el cambio de la situación de la mujer afecta a la sociedad en su conjunto y se considera por primera vez que su tratamiento no puede ser sectorial y tiene que integrarse en el conjunto de las políticas (ONU, 1995).

Se plantea, entonces, la urgente necesidad de crear las condiciones necesarias para la potenciación del papel de la mujer en la sociedad y de eliminar los obstáculos que dificultan la participación activa de las mujeres en todos los ámbitos de la vida pública y privada de manera plena y en pie de igualdad en el proceso de adopción de decisiones en las esferas económica, social, cultural y política (ONU, 1995). Por otra parte, en el año 2000, el Objetivo 3 de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) propone el logro de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

Aunque el empoderamiento se define de varias formas, en general existe consenso acerca de su carácter de proceso de cambio por el cual las mujeres acrecientan su capacidad de tomar decisiones estratégicas acerca de su vida y de participar e impulsar transformaciones en la sociedad sin exclusiones.

El concepto de empoderamiento está en directa relación con la agencia, entendiendo esta como aquello que una persona tiene la libertad para hacer o lograr en función de los objetivos que ella considere importante (Sen, 1985). Mejora su capacidad para realizar elecciones estratégicas y de agencia en la esfera de la economía y, por lo tanto, de las posibilidades que se le abren para el cambio en otras esferas de su vida (Kabeer, 2009).

¹ Desde los años de sesenta y ampliándose a partir de los setenta.

La agencia incorpora no solo la acción sino también la intención, el significado, la motivación y el propósito que los individuos imprimen a sus actividades (Kabeer, 1999; Sen, 1985).

Es ampliamente reconocido que el empoderamiento es un proceso multidimensional que abarca cambios en los ámbitos políticos, sociales y económicos de la vida y que estas diferentes dimensiones están estrechamente interrelacionadas, de modo que los cambios significativos en una dimensión es probable que generen cambios en otras.

Una dimensión central que está en la base de los procesos de empoderamiento de las mujeres es su acceso a empleos de calidad (con remuneración adecuada y cobertura de la seguridad social) que les permitan generar ingresos propios. De aquí que, para lograr este objetivo, uno de los grandes retos es mejorar sus oportunidades en el mercado de trabajo así como su participación política, social y económica.

No obstante, el ingreso de las mujeres al mercado de trabajo no asegura su empoderamiento económico. Como las evidencias lo indican, el mercado no elimina desigualdades, por el contrario, las reproduce.

En ese sentido, enfocarse en el proceso de empoderamiento económico de las mujeres se relaciona con la importancia de modificar las bases principales en que se asienta la subordinación femenina: la división del trabajo entre remunerado y no remunerado, la

responsabilidad primordial de las mujeres del trabajo de cuidado no remunerado en el hogar y la persistencia de desigualdades en el acceso a recursos y oportunidades. Las menores oportunidades en el mercado laboral pueden contribuir a un desigual tratamiento de las mujeres en el hogar y a su falta de agencia estratégica, tanto en relación con su propia vida, como en la sociedad en general. En este marco se establece la relación del proceso de empoderamiento económico femenino con factores como el empleo y el acceso a recursos económicos, aunque estos no aseguran la posibilidad de transitarlo.

El proceso mencionado está condicionado por una “estructura de restricciones de género”, que son los obstáculos que enfrentan las mujeres en razón de su género cuando deciden ingresar y desempeñarse en el mercado laboral y que operan de formas distintas en las diferentes etapas de su vida y en diversos grupos sociales. Kabeer (2012) divide esta estructura en restricciones intrínsecas e impuestas.

Las restricciones intrínsecas de género corresponden a las normas, las creencias y los valores que caracterizan las relaciones familiares y sociales de género, definen los modelos dominantes de masculinidad y feminidad en las distintas sociedades y asignan a hombres y mujeres, niños y niñas, diferentes roles y responsabilidades, generalmente atribuyendo menos valor a aquellas aptitudes, habilidades y actividades definidas como femeninas. Por lo tanto, estas restric-

ciones se relacionan con la distribución de roles de género respecto al trabajo doméstico y de cuidados y con el tipo de trabajo remunerado asignado tradicionalmente a hombres y mujeres, ligados a los estereotipos de género que atribuyen diferentes cualidades y capacidades a los individuos según su sexo.

Las normas, los valores y las prácticas asociadas con las restricciones intrínsecas de género que operan en las relaciones de familia, de parentesco y en la comunidad son reforzados por una segunda categoría de restricciones, las impuestas, que se asocian a los Estados y a los mercados y, si bien son impersonales, se convierten en “portadoras de género” (Whitehead, 1979 en Kabeer, 2012). Esto es así cuando reflejan y reproducen ideas preconcebidas sobre la masculinidad y la feminidad a través de rutinas, normas, procedimientos y prácticas, tomando estos como aspectos dados de las reglas, los procedimientos y las prácticas y no como construcciones sociales. En estos aspectos cuentan características de la demanda como la preferencia de los/las empleadores/as, las normas culturales y las normas legales que establecen el acceso y el control de los recursos (tierra, capital, créditos, tecnología), las redes sociales que controlan la transferencia de conocimiento y la tecnología, y el acceso a los canales de comercialización y a la educación, entre otros.

Se asocian también a dimensiones estructurales como los contextos sociales,

económicos y políticos que enmarcan las historias laborales y de vida de las mujeres, así como su clase social de origen y actual en tanto son determinantes del acceso a recursos monetarios, materiales, formativos, sociales y simbólicos, marcando importantes diferencias entre ellas.

El estudio de estas restricciones se hace necesario para entender la forma en que limitan una mayor inserción laboral de las mujeres, en su acceso a empleos de calidad y en su capacidad de tomar decisiones autónomas.

En Chile, esto es particularmente importante para comprender por qué la tasa de actividad de las mujeres se mantiene baja a pesar del incremento sostenido de su participación en el mercado laboral y por qué este conserva características de segregación ocupacional y por rama según el género diferenciando trabajos masculinos y femeninos, siendo los femeninos menos valorados, de manera tal que se perpetúa la brecha de género de las remuneraciones.

II. Antecedentes del empleo femenino en Chile

A principios de la década de 1990 la participación laboral de las mujeres era cercana al 31%. Entre el año 2003 y el 2015 la tasa de actividad femenina aumentó en más de 11 puntos porcentuales, desde el 36,6% al 47,8% (Instituto Nacional de Estadísticas, INE, 2016). Es decir, si en 1990 de cada 10 personas ocupadas aproximadamente tres de ellas eran mujeres, actualmente son casi cinco las que forman parte de la fuerza de trabajo del país. El aumento en el nivel de escolaridad de la población femenina ha sido señalado como uno de los principales determinantes del aumento en la tasa de participación laboral de las mujeres (Benven y Perticará, 2007 en Espino y Sauval, 2014). No obstante esta tendencia, la tasa de participación de las mujeres chilenas se mantiene por debajo de las de otros países de la región y mucho más aún de la de países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), grupo de países al que Chile pertenece.

Por otra parte, persiste una segmentación por sexo del mercado de trabajo que afecta la probabilidad de las mujeres de estar ocupadas y trabajar en una amplia gama de ocupaciones y de acceder a empleos de buena calidad, medidos tanto por la cobertura de la seguridad social como por la igualdad salarial entre hombres y mujeres.

Las mujeres se concentran en ramas y ocupaciones asociadas a las que se consideran habilidades y aptitudes femeninas, mientras que la fuerza de trabajo masculina se distribuye en una gama mucho más amplia y heterogénea de actividades. En 2015, más del 80% de las mujeres trabajadoras participan en el sector terciario de la economía—enseñanza, salud, comercio, servicios personales— mientras que solo el 10% y el 5% participaron en los sectores secundario y primario, respectivamente. El personal de servicio doméstico sigue siendo fundamentalmente femenino, representando sobre el 90% de las personas ocupadas en esta categoría. Por el contrario, solo algo más del 50% de los hombres se concentraron en el sector terciario, y el 28% y el 18% en los sectores secundario y primario, de forma respectiva, en actividades como construcción, comercio, transporte y minería (Ver el Gráfico 1 y el Gráfico 2 del Anexo).

La segmentación del mercado de trabajo no se limita a distribuir a hombres y mujeres en ramas y ocupaciones distintas, sino que se expresa también en que los cargos de responsabilidad y/o de decisión en las empresas están ocupados mayoritariamente por hombres. Del total de mujeres asalariadas que ocuparon puestos de alta responsabilidad y/o decisión en empresas en el año 2016 el 27% eran mujeres frente al 60% de los hombres (Ver el Gráfico 3 del Anexo).

A su vez, del total de mujeres ocupadas solo un 1,7% se concentra en esta categoría, porcentaje que en el caso de los hombres casi se duplica, concentrando el 3,1% de los hombres ocupados (INE, 2015b).

Con relación a los ingresos, si bien la brecha entre hombres y mujeres ha ido disminuyendo desde el 34,5% en 2011 al 29,7% en 2014, el ingreso medio mensual de las mujeres se mantiene muy por debajo del de los hombres y la brecha se incrementa a medida que aumenta el nivel educativo. Al considerar el ingreso laboral por hora, persiste una brecha en los ingresos por sexo, es decir, solo una parte de la diferencia en los ingresos mensuales se debe a una menor dedicación horaria de las mujeres (Espino y Sauval, 2014).

En cuanto a la informalidad de los empleos, las cifras indican que si bien en Chile afecta a hombres y mujeres (30% del total en 2011) es superior para las últimas. Aunque la mayor parte de los trabajadores y las trabajadoras chilenas (66% y 62% respectivamente) son personas asalariadas formales, el 17% de las trabajadoras se ubica como asalariadas informales. La mayor informalidad de la población asalariada se encuentra en las empresas de menos de cinco trabajadores/as, en las que las mujeres son fuerza de trabajo mayoritaria. Por otra parte, se constata una alta informalidad entre trabajadores y trabajadoras por cuenta propia –sin considerar profesionales y técnicos/as– entre los/las cuales el porcentaje de informalidad alcanza al 86% de las mujeres y el 79% de los hombres (Espino y Sauval, 2014).

En otras palabras, a pesar de la creciente participación femenina en el mercado de trabajo de Chile, persisten importantes brechas de género en términos de tasas de participación, de calidad de los empleos y de ingresos, todo lo cual limita la posibilidad de las mujeres de tomar decisiones en forma autónoma.

Con el propósito de comprender por qué se mantiene en el país una situación de desventaja y desigualdad de las mujeres en el mercado laboral se realizó un estudio con la finalidad de conocer las percepciones de las trabajadoras respecto a las restricciones que, de acuerdo a sus experiencias, han incidido en las condiciones en que han podido acceder al mercado de trabajo, en el logro de autonomía económica y de poder para tomar decisiones de acuerdo a sus propios intereses.

III. Un análisis cualitativo: la perspectiva de las mujeres

El estudio se realizó mediante la aplicación de una metodología de carácter cualitativo que permitiera explorar las percepciones de las mujeres respecto a la incidencia que ha tenido el contexto nacional global en el desarrollo de sus trayectorias laborales, en particular las discriminaciones de género del mercado de trabajo; respecto a las limitaciones derivadas del acceso a recursos materiales, económicos, y sociales, y de las diferencias de remuneraciones entre los miembros del hogar; y respecto a los modelos culturales de género de las propias mujeres y de sus parejas, al significado que le atribuyen al trabajo remunerado y a la maternidad, a la distribución de roles y del trabajo reproductivo en sus hogares, y a las tensiones entre trabajo remunerado y trabajo doméstico y de cuidado. Con este propósito se realizaron 35 entrevistas en profundidad a trabajadoras asalariadas formales e informales, a trabajadoras por cuenta propia y a microempresarias que hubieran tenido o tuvieran en el momento del estudio parejas e hijos/as.

El análisis de las entrevistas permitió conocer cómo distintas restricciones fueron influyendo en las decisiones sobre entradas, salidas y cambios de trabajo a lo largo de sus trayectorias laborales. Estas restricciones se relacionan con: 1. las características del contexto económico y cultural general; 2. el acceso de las mujeres a recursos económicos, materiales

y sociales; y 3. sus creencias y valores respecto a la distribución de género del trabajo doméstico y de cuidado.

1. Restricciones del contexto económico y cultural general que enmarcan las trayectorias laborales de las mujeres

En los últimos decenios se ha producido en Chile un incremento creciente de la participación laboral femenina, tal como se señalara en párrafos anteriores. Esta tendencia se enmarca en un contexto en el que ocurrieron importantes procesos de transformación en la sociedad, tanto económicos como socioculturales. Los relatos de las trabajadoras entrevistadas dan cuenta de algunas de las situaciones del contexto nacional que más afectaron, en distintos períodos, sus opciones laborales, desde su ingreso al mercado de trabajo y a lo largo de sus trayectorias. Estas situaciones se refieren fundamentalmente a algunos rasgos que caracterizaron el desarrollo económico del país desde la década de los setenta del siglo pasado a la actualidad; y a los cambios y persistencias socioculturales que contribuyeron a erosionar las representaciones de género del período industrialista de sustitución de importaciones, manteniendo a la vez discriminaciones de género en la familia y el mercado de trabajo.

Las mujeres de más edad que entraron a trabajar o ya trabajaban en las décadas de los setenta y ochenta relatan en sus testimonios las experiencias que vivieron como resultado del establecimiento de una economía de libre mercado y abierta al exterior que trajo consigo la quiebra de gran número de empresas nacionales, de pérdida de numerosos puestos laborales y despidos masivos de fuerza de trabajo femenina y masculina.

A fines de la década de 1960 la industria textil y del vestuario lograba abastecer el 95% de la demanda nacional. Empero, “a partir de 1975 la nueva política liberal dismanteló el régimen proteccionista que había facilitado el desarrollo de la industria textil nacional, obligando a este sector a enfrentarse a la dura competencia externa de los mercados mundiales. El impacto de estas políticas económicas sobre la industria textil y del vestuario fue de enormes proporciones. Gran parte de las fábricas textiles debieron cerrar sus puertas, y sus empresarios se vieron presionados a transformarse en importadores textiles y de vestuario, para poder sobrevivir en el mercado nacional. De esta forma, el futuro de la industria textil nacional estuvo ligado a su capacidad de competir en los nuevos mercados globalizados” (Biblioteca Nacional Digital, BND, s/f). Algunas cifras dan idea del impacto de dichas políticas en el empleo. Entre 1970 y 1973 la fuerza de trabajo femenina mostraba un leve aunque gradual aumento en las actividades productoras

de bienes, particularmente en la industria, donde llegó a representar en 1972 casi el 25% del total de la fuerza de trabajo del país. Entre 1972 y 1976 la PEA industrial cae en un 9% en su importancia relativa para el caso de la PEA femenina y en un 7% para la PEA masculina (Muñoz, 1988).

Algunos testimonios de las entrevistadas ilustran estas experiencias. Una mujer obrera de una empresa estatal relata que en el año 1981, después de 14 años de trabajar allí la empresa quebró, fue vendida a privados y ella fue despedida:

“Pinochet desgraciadamente en esa época, vendió la empresa, la sacó del Estado y la vendió... en el 76, 77 ahí fue cuando empezó a vender todas las empresas, sacar todas las industrias del Estado y ahí nos tocó a nosotros en ese lote. Antes era muy buen trabajo, teníamos muchas garantías, ahí después ya con Pinochet perdimos todas, después ya se fue todo a las pailas... A mí me encantaba, yo era una de las mejores para hacer ese trabajo en línea, a mí me encantaba trabajar así, a mí. [...] A nosotros nos influyó mucho en el trabajo, sí, ahí quedamos mucha gente sin trabajo, sí nos influyó harto”. (Asalariada formal, 64 años, con educación media).²

El desempleo abierto alcanzó en 1983 al 22,3% de la fuerza de trabajo de ambos sexos, y al 19,3% de la fuerza de trabajo femenina. Dada las altas tasas de cesantía existentes en el país, la

² En Chile la educación escolar tiene una duración de 12 años: ocho corresponden a educación básica y cuatro, a educación media.

dictadura militar implementó programas de empleo de emergencia –el PEM³ y el POJH⁴– que constituyeron una importante fuente de empleo para hombres y mujeres. Se trató de programas de asistencia social a trabajadores/as desempleados/as pagando subsidios menores al ingreso mínimo del momento sin cobertura de la seguridad social. Al incluir a la población ocupada en el PEM en el cálculo de las tasas de desempleo, estas suben del 22,3% al 32 % para el año 1983.

En ese contexto de contracción económica, se produce un aumento de la participación laboral de las mujeres que buscan insertarse en el mercado de trabajo para garantizar la supervivencia del grupo familiar. En 1985, las mujeres llegan a representar el 30% de la fuerza del trabajo del país (Muñoz, 1988). Sin embargo, sus opciones laborales son muy limitadas. El 35% de la fuerza de trabajo femenina se inserta en actividades informales de la economía que se expanden fuertemente en el período (Díaz y Hola, 1988), el 28% se ocupa como trabajadoras de casa particular (Muñoz, 1988) y otra fracción tiene como única opción acogerse a los programas de empleo de emergencia del Gobierno que llegaron a ocupar a más de 500 mil trabajadores/as.

Una de las entrevistadas señala:

“En el Gobierno de la dictadura estuvo muy malo, pero yo le trabajaba al PEM, y mi marido también estaba en el POJH, él era manipulador de alimentos, trabajaba en una empresa de cecina que quebró”. (Trabajadora por cuenta propia, 67 años, con educación media incompleta).

Terminando la década de los ochenta se observa tanto un incremento de la participación laboral de las mujeres como un aumento del número de años de vida que ellas destinan al trabajo remunerado. Este fenómeno es una manifestación del crecimiento económico que comienza a experimentar el país en ese período, el que trajo consigo una expansión del sector de servicios y otras actividades económicas como la agro-exportación, el sector financiero y la industria del retail (comercio al detalle o por venta directa), sectores que generan una mayor demanda de mano de obra femenina.

Pero, además del crecimiento económico, la incorporación creciente de las mujeres al mercado de trabajo es facilitada e impulsada por otros factores. Entre estos, incidió fuertemente un proceso de cambios culturales en la sociedad chilena influenciados por un ideario feminista que había comenzado a cobrar fuerza e irradiarse alrededor del mundo desde las primeras décadas del siglo XX.

³ PEM: Programa de Empleo Mínimo que comienza a operar en febrero de 1975.

⁴ POJH: Programa Ocupacional de Jefes de Hogar. Programa de empleo de emergencia creado el año 1982 por el Gobierno militar en un período de desocupación crítica.

El movimiento feminista en Chile de finales de los años setenta, comenzó a cuestionar con sus discursos y prácticas las bases en que se sustenta el orden institucional de género, reinterpretando la vida de las mujeres y las relaciones de género desde el sentido de la libertad e igualdad y poniendo en tela de juicio la estricta división que separa lo privado y lo público. Así también, durante la dictadura militar, el movimiento de mujeres ocupó un lugar muy importante no solo denunciando el atropello a los derechos humanos, sino también, en otro plano, contribuyendo a ampliar la concepción de la política y de la democracia incluyendo en ellas espacios tradicionalmente asociados con las mujeres, como la familia, y al concebir la equidad de género y la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres como un contenido sustantivo de un orden democrático (Mauro, Díaz y Godoy, 2009). Desde la declaración del Año Internacional de la Mujer en 1975, la primera conferencia mundial realizada en México ese año y las posteriores conferencias internacionales sobre la mujer tuvieron impacto en Chile, así como en otros países de América Latina. A la vez, la crisis institucional provocada por el golpe de Estado de 1973 impulsó el pensamiento crítico sobre las relaciones sociales tradicionales, y el papel subordinado de las mujeres en la construcción del orden social fue parte del pensamiento de la época para un sector significativo de mujeres.

Estos cambios debilitaron las representaciones tradicionales de lo masculino y lo femenino, cuestionaron las desigualdades de género y abogaron por una mayor autonomía económica de las mujeres. Este, como todos los procesos de cambio, muestra no solo avances y rupturas con los referentes de género del pasado, sino también la persistencia de valores y prejuicios que operan como restricciones a la autonomía de las mujeres. Las trabajadoras manifiestan en sus testimonios los cambios y también la persistencia de prejuicios.

Por una parte advierten, en sus entrevistas, el surgimiento de nuevas oportunidades para las mujeres, mayor valoración de sus capacidades y una mayor apertura a otras ocupaciones antes consideradas masculinas:

“De un tiempo a esta parte yo creo que a la mujer no le cuesta buscar trabajo, porque la realidad de las cosas son tan distintas, los tiempos han cambiado tanto, hay tantas mujeres que ya son profesionales, la mujer de hoy ya está en todas partes”. (Asalariada formal, 52 años, con educación media).

Así también el acceso a niveles educativos más altos y la mayor presencia de mujeres en cargos de responsabilidad en el campo del trabajo y de la política son percibidos por las mujeres como factores que les han abierto un abanico de posibilidades que antes no existían.

“En el año 89, 90 era más difícil buscar trabajo para una mujer, se veían más las discriminaciones, hará unos 15 años atrás cuando la democracia ya se insertó, se ha abierto más, hay mujeres ministras, el mismo Gobierno te esté mostrando que hay mujeres, el hecho que se haya pasado ya a una presidenta mujer... te da como que la mujer no es tonta, entonces eso ha hecho que las mujeres de cualquier nivel agarre más agallas y diga, yo también puedo...”. (Asalariada formal, 45 años, con educación técnica).

Por otra parte, advierten asimismo el debilitamiento de algunos prejuicios que limitaban la contratación de mujeres en el pasado, particularmente la fuerte resistencia de parte de los/las empresarios/as a contratar mujeres por los que ellas señalan como “el problema de la maternidad”:

“Antes era difícil en las empresas que tomaran mujeres... porque los empresarios creían que el hombre iba a responder mejor y el hecho de que sabían que la mujer iba a quedar esperando familia... [Ahora] se le dan más oportunidades de trabajo, más oportunidades de todo”. (Asalariada formal, 57 años, con educación media técnica). Sin embargo, al mismo tiempo, muchas trabajadoras manifiestan la persistencia de estereotipos y prejuicios sobre el tipo de ocupaciones que pueden desempeñar las mujeres y la percepción que tienen los/las empleadores/as de la maternidad como un problema.

Con relación al primer aspecto, las mujeres describen las resistencias que ellas enfrentan cuando optan por alternativas de formación o

laborales en actividades consideradas masculinas. Una trabajadora que estudió ingeniería dice:

“Un profe decía ‘yo no sé qué hacen ustedes sentadas aquí’, decía, ‘esta es una carrera de hombres, y cuando salgan al mundo laboral no van a encontrar trabajo’. En mi tesis éramos 12, y había 10 hombres y dos mujeres, y yo nunca había relacionado...”. (Asalariada formal, 57 años, con educación técnica).

Con relación al segundo aspecto, las entrevistadas consideran que, a pesar de una mayor tolerancia, persiste en el empresariado la percepción de que la maternidad es un obstáculo para el desempeño laboral de las mujeres, lo cual a su vez justificaría sus bajos salarios:

“Lo que pasa es que se te limita trabajar por la maternidad...por eso veo que la mujer ¿qué está haciendo ahora?: está postergando su maternidad, o te van a pagar un mínimo...”. (Asalariada formal, 29 años, con educación técnica).

Ellas atribuyen a esta razón la preferencia de los/las empleadores/as por contratar hombres:

“O sea, el hombre siempre [logra] un mejor grado, o le dan más oportunidades. ¿Por qué? Porque no es él que tiene hijos. [...] A las mujeres les cuesta mucho porque se han sentido en sí discriminadas por el hecho de la maternidad y si tú te das cuenta la maternidad en este momento se ha ido postergando y la gente se está, primero, desarrollándose en la forma profesional...”. (Asalariada formal, 45 años, con educación técnica).

La percepción de las mujeres de que la maternidad constituye un obstáculo para trabajar de forma remunerada se ha señalado como una de las razones que explica, parcialmente, la baja sostenida de la tasa global de fecundidad en Chile, que llegó a su nivel más bajo de 1,8 hijos/as vivos/as por mujeres en edad fértil, en el año 2012. La caída más importante se produjo con la masificación de la anticoncepción desde mediados de los años sesenta (INE, 2014). En años posteriores la tendencia a la baja constante de la fecundidad va acompañada del aumento de los niveles educativos de las mujeres y del incremento de su participación laboral. Sus aspiraciones de educarse y de trabajar de forma remunerada manifiestan los cambios en las identidades de género y en su deseo de alcanzar mayores niveles de autonomía, de diversificación de experiencias y de referentes. De acuerdo a lo señalado por las mujeres, la posibilidad de lograr que esas aspiraciones se concreten se ve coartada por la maternidad. En la medida en que los problemas asociados a la maternidad no son abordados socialmente, los resuelven, en parte, reduciendo el nacimiento de sus hijos/as.

En síntesis, de acuerdo a la percepción de las mujeres, su incorporación al mundo laboral ha dependido en buena parte de las limitaciones y las oportunidades de empleo –en términos de acceso y de calidad– que les ha brindado el desarrollo económico del país a partir de los años setenta. Pero han tenido una fuerte influencia también los cambios culturales de la sociedad chilena en las últimas décadas, que

han debilitado las representaciones sociales de género respecto a los roles y las responsabilidades de las mujeres, abriendo nuevas oportunidades para ellas. Sin embargo, señalan al mismo tiempo la persistencia de estereotipos de género, en particular la adscripción de la maternidad y el trabajo de cuidado a las mujeres, lo que se manifiesta en la segregación de las ocupaciones por sexo y en bajos salarios.

2. Restricciones materiales, económicas y sociales del contexto familiar en las trayectorias laborales de las mujeres

En cualquier sociedad, particularmente en la sociedad chilena, y sea cual sea grupo social al que pertenezcan, las mujeres enfrentan a lo largo de su vida un conjunto de restricciones que limitan su acceso a empleos de calidad y a la autonomía económica. Sin embargo, hay entre ellas diferencias importantes asociadas a la situación socio-económica de los hogares, de origen y propios. De acuerdo a los testimonios, el acceso a recursos materiales, económicos y sociales tuvo una influencia determinante en el nivel de estudios que lograron alcanzar y en la posibilidad de resolver las tensiones entre la maternidad y el trabajo doméstico y de cuidado, por un lado, y el trabajo remunerado, por otro, en situaciones que favorecieron o limitaron su acceso a empleos de calidad.

2.1. Niveles educativos y acceso al empleo

Al analizar la situación de las mujeres según sus niveles de ingresos se observan grandes diferencias entre ellas en sus opciones y niveles de estudio.

Las mujeres pertenecientes a sectores de menores ingresos se ven impulsadas a ingresar al mercado de trabajo debido a la falta de recursos económicos de sus familias, que no pueden seguir manteniendo a personas que estudian y necesitan que más miembros generen ingresos. Como ellas testimonian, el ingreso al mercado de trabajo, en estos casos, no responde a una opción y frustra sus aspiraciones educativas y laborales:

“Es que el problema es que cuando salí del colegio me puse a estudiar en el liceo, estuve un año estudiando, al otro año mi mamá no tenía plata para matricularme, entonces fue todo económico, la parte económica, no habían los medios como para yo seguir estudiando, desgraciadamente nos pasó a todos los hermanos lo mismo”. (Asalariada formal, 64 años, con educación básica).

Para muchas mujeres pobres, la separación de los padres, que implicó en la mayor parte de los casos el abandono total de parte del padre a toda la familia, fue determinante en su ingreso temprano al mercado laboral y la interrupción de sus estudios:

“Ahí tuvimos que entrar a trabajar todos... los cuatro más grandes, porque los otros eran muy chiquitos. Mi papá se separó de mi mamá y se separó de nosotros”. (Trabajadora cuenta propia, 67 años, con educación media incompleta).

“Era hija única... a los 15 años mi papá se separó de mi mamá. [Como ella estaba enfer-

ma] tuve que tomar yo el rol de él, a los 15 años empecé a trabajar en una casa particular”. (Asalariada informal, 44 años, con educación básica).

En general, ante esta situación, las mujeres no acuden a los tribunales de familia a fin de demandar pensión alimenticia de parte del padre, porque consideran que es muy engorroso o por falta de información respecto a este derecho y a los procedimientos a seguir para obtenerlo.

Financiar estudios y necesidades familiares simultáneamente es una tarea que solo pueden lograr muy pocas mujeres. Una de las entrevistadas narra los esfuerzos realizados para lograr estudiar y al mismo tiempo ayudar económicamente a su familia, lo cual le permitió obtener un título técnico y posteriormente un trabajo formal en un campo de trabajo que le interesaba:

“Mi papá estaba sin trabajo y mi mamá tenía a mi hermano, la casa, y yo, entonces, tenía que trabajar y no podía estudiar una carrera universitaria porque no me daba el tiempo y el horario para trabajar en un horario distinto, entonces en una carrera técnica –como son medio día– podía estudiar en la mañana y trabajar en la tarde, y así lo hice por 3 años...”. (Asalariada formal, 29 años, con educación técnica).

Otro de los factores más relevantes que señalan las mujeres de menores ingresos como obstáculos para continuar sus estudios es la maternidad adolescente, que las obliga a interrumpir sus estudios para hacerse cargo

de su hijo/a y después no pueden regresar, generándoles muchas veces gran frustración. El embarazo y la maternidad adolescente son considerados como una problemática social que tiene como consecuencia la falta de oportunidades y el aplanamiento de las perspectivas futuras de vida de la adolescente, su hijo/a y su familia. Esto se ha vinculado a múltiples determinantes sociales, entre las que se encuentran: bajo nivel socioeconómico y de escolaridad, y ausencia de proyecto de vida, así como también se lo ha relacionado con inequidades en el acceso a servicios de salud sexual y reproductiva (Ministerio de Salud, 2012; Dides, Benavente y Morán, 2008).

En las entrevistas realizadas, el embarazo no deseado y/o precoz aparece como un problema de las mujeres de menores ingresos y niveles educativos, y es percibido por ellas como una restricción al acceso a empleos de calidad, a la autonomía económica y al empoderamiento:

“Yo empecé a pololear,⁵ me embaracé soltera, tenía casi 19 años, y de ahí, por presión familiar, tuve que casarme. Nos casamos, se suspendió un poco todo mi entorno, igual un poco de frustraciones de por medio, porque el tema de estudio, no poder terminar, hacer práctica ni nada de lo que yo quería hacer [...] porque mi bebé que no había quién me lo cuidara tiempo completo”. (Asalariada formal, 43 años, con educación media).

“Yo quedé embarazada... para mí igual fue un shock grande, para mí significaba perder todo, digamos, poder estudiar algo más allá... quería estudiar....” (Asalariada formal, 41 años, con educación media).

“Yo me casé a los 18... Antes de casarme estudiaba y cuando me casé, dejé mi cuarto medio sin terminar y me casé, porque estaba embarazada y los papás de antes eran ‘te casas o te casas’, porque no había ninguna otra opción... A los 20 empecé a trabajar sin terminar de estudiar”. (Micro empresaria, 54 años, con educación media).

Es importante constatar que los resultados de las entrevistas reflejan una tendencia nacional. Según información preliminar del Ministerio de Salud (2013), en el año 2012 el 14,42% del total de nacidos/as vivos/as correspondió a madres adolescentes, mayoritariamente de edades entre 15 y 19 años. La incidencia de los embarazos adolescentes en los estudios y el trabajo difieren según la pertenencia de las jóvenes a sectores socioeconómicos de bajos o altos ingresos. De acuerdo a lo señalado, en el país son 39.000 las niñas que dejaron los estudios escolares por razones de maternidad en el año 2010. A esto se suma que por cada 30.000 niñas que deja el colegio por maternidad, solo son 1.000 los varones que lo abandonan.⁶ Esta es la realidad de gran parte de las adolescentes embarazadas, que provienen principalmente de las familias de menores ingresos y menor escolaridad, explica la

⁵ En lenguaje coloquial, tener una relación de pareja que no alcanza el compromiso de un noviazgo.

⁶ Entrevista a la ministra del Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM), actualmente Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género. 22 de febrero de 2011.

doctora Lilian Carrasco, gineco-obstetra y académica de la Facultad de Medicina de la Universidad Andrés Bello. Asimismo, señala la experta, “cuando el embarazo adolescente se produce en una familia con mejores medios, habitualmente la joven continua sus estudios e incluso sigue a la educación superior sin embarazarse nuevamente. Estas realidades muestra descarnadamente cuán desigual es la sociedad chilena”.⁷

Cuando los ingresos familiares son más altos, las oportunidades de empleo y estudio también mejoran sustancialmente. Las mujeres pertenecientes a familias de niveles más altos de ingresos tuvieron la oportunidad de acceder a estudios superiores (técnicos o universitarios) y su ingreso al mercado laboral se produce como resultado lógico de la finalización de sus estudios. Es decir, al concluirlos, las entrevistadas hacen la práctica o preparan su tesis de titulación en empresas o instituciones en las que, finalizado ese período, son contratadas; o buscan otras opciones que satisfagan sus expectativas en el mercado:

“Yo trabajé haciendo la práctica en una agencia y después me quedé”. (Asalariada formal, 41 años, con educación universitaria).

“Hice la memoria [Ingeniería] en una empresa pública y me quedé trabajando allí, donde trabajaba mi profesora”. (Microempresaria, 59 años, con educación universitaria).

Es interesante constatar que todas las mujeres le asignan un alto valor a la educación, en particular aquellas que a lo largo de su trayectoria laboral han experimentado las dificultades de acceder a empleos de calidad debido a la falta de educación:

“Te va enseñando la vida de que si no tienes estudio no tienes nada, entonces qué pasa, que tienes que sacar garras de donde sea y a tirar para arriba no más. [...] O sea, que no puedes esperar a más tampoco. O sea yo no puedo aspirar a un puesto de un empleado de una oficina porque no tengo los conocimientos, no tengo la enseñanza”. (Asalariada formal, 64 años, con educación básica).

“Es que para aspirar a un trabajo más grande yo tendría que tener otra clase de educación”. (Asalariada formal, 52 años, con educación media incompleta).

“Uno ya tiene la experiencia en muchas cosas pero hay que tener cartón [título] para todo. En esta vida tener experiencia no sirve. Yo creo que sí me hizo mucha falta”. (Asalariada formal, 42 años, con educación media incompleta).

Esa percepción de que el estudio posibilita una mejor inserción laboral es apoyada por cifras disponibles en Chile que indican que la mayor educación eleva la probabilidad de participación laboral de las mujeres chilenas.

⁷ “Embarazo adolescente y deserción escolar, un problema real en Chile”. La Segunda on line. Viernes 1 de abril de 2011. Disponible en <http://www.lasegunda.com/Noticias/Buena-Vida/2011/04/637476/Embarazo-adolescente-y-desercion-escolar-un-problema-real-en-Chile>

Es decir, que contar con bajos niveles de educación (primaria y secundaria) constituiría un factor limitante de las posibilidades de inserción laboral de las mujeres, y por el contrario, los mayores niveles de educación tendrían un efecto positivo en el empleo y las remuneraciones (Espino y Sauval, 2014).

Se produce un círculo: a mayor ingreso hay mayor acceso a la educación, el que a su vez implica mayor participación laboral en empleos de calidad y mejores ingresos; y, por el contrario, a menor ingreso es menor la probabilidad de estudiar y de tener un empleo de calidad.

Efectivamente, la tasa de participación laboral femenina aumenta a medida que se incrementa el nivel educacional. De allí que las menores tasas de participación de mujeres y hombres se presentan en quienes tienen educación primaria, alcanzando solo el 32,5% para las mujeres y el 64,8% para los hombres. En tanto, la tasa más alta de participación se observa en mujeres y hombres con un alto nivel educacional (postítulo, maestría y doctorado) con el 88,5% y el 91,1%, respectivamente (INE, 2015a).

El efecto positivo de los niveles educativos en las remuneraciones fue documentado por la Encuesta CASEN 2013 (Ministerio de Desarrollo Social, 2015), cuya información señala que el nivel de ingreso promedio mensual del

trabajo de las mujeres chilenas, considerado uno de los indicadores de calidad del empleo, fluctúa entre un ingreso promedio mensual aproximado de \$150.000 (año 2013)⁸ de las mujeres con educación básica incompleta hasta un ingreso promedio mensual cercano a los \$700.000 de aquellas con educación superior completa.

Las mayores oportunidades laborales y el acceso a empleos mejor remunerados que otorga la educación han hecho de esta una meta altamente aspirada por las familias chilenas. Por otra parte, desde fines de los años ochenta se ha producido en Chile una ampliación de las oportunidades educacionales, en particular de la educación secundaria, lo cual se ha traducido en un cambio intergeneracional en los niveles de educación alcanzados por hijos e hijas respecto al de sus padres y madres (Espinoza y González, 2010).

Actualmente la población entre 15 y 44 años tiene 12 años de escolaridad como promedio, que corresponde a los años de educación obligatoria en el país. A medida que aumenta el quintil de ingresos aumentan también los años de escolaridad promedio de la población, comenzando en 10 años en el primer quintil y terminando en 13,5 años en el último, según la Encuesta CASEN 2013 (Ministerio de Desarrollo Social, 2015).

⁸ El salario mínimo en la fecha de la Encuesta Casen de 2013 era de \$210.000.

La diferencia señalada entre quintiles de ingreso se relaciona, como hemos visto, con el acceso desigual de las mujeres a recursos materiales y económicos. Sin embargo, el aumento de los niveles educativos en todos los sectores sociales se asocia a la alta valoración que la sociedad chilena otorga a la educación como mecanismo de movilidad social y de acceso al mercado de trabajo a empleos de calidad. En este punto, nos parece importante destacar que las mujeres entrevistadas, de distintos niveles educativos, señalan que sus madres fueron las grandes impulsoras en términos de ambicionar un alto nivel de estudio para ellas y de darles opciones de educación que ellas no tuvieron. Muchos testimonios dan cuenta del papel jugado por las madres en este sentido:

“[Mi madre] nos decía ‘ustedes tienen que salir adelante, ustedes tienen que tener su carrera’... fue gracias a la constancia de mi mamá, porque llegaba a ser bruja, de que ‘estudien’, de que había que salir bien”. (Asalariada formal, profesional, 50 años, con educación universitaria).

“Con mi mamá somos las dos solas, mamás solteras, ella ha sido siempre de esfuerzo, entonces quería que yo estudiara y recibiera un título, algo importante.” (Microempresaria, 44 años, con educación técnica).

“Mi mamá quería que nosotros fuéramos más que ella, tuviéramos acceso a educación, cosa que a ella se le privó cuando era pequeña... entonces mi mamá lo que quería es que nosotros estudiáramos, que tuviéramos algo de qué sostenernos, que tuviéramos

un trampolín por decirlo así que nos llevara a tener mejores posibilidades de trabajo, siempre pensando en que nos podíamos desenvolver trabajando”. (Asalariada formal, 43 años, con educación media).

A su vez, las trabajadoras entrevistadas también ponen sus expectativas y esfuerzos en inculcar a hijos e hijas la aspiración de estudiar y superar sus propios niveles de educación:

“Yo pienso que ahora la educación es fundamental, yo a mis hijos les digo ‘hijos, ustedes tienen que proyectarse... salir de la básica, después meterse a la educación media y ahí recién me estoy preparando para lo que yo quiero hacer con mi vida, entonces yo les digo ‘hijo usted mire y proyéctese, porque si usted no se proyecta, usted no va a ser nada, tú tienes que ponerte metas’. [...] Yo no quiero que ninguno de mis hijos termine trabajando como yo... pegado en una máquina todo el día, toda una noche para darles qué comer”. (Asalariada informal, trabajadora a domicilio, 44 años, con educación básica).

En síntesis, es posible señalar que el nivel socio-económico de las mujeres y sus familias es determinante de grandes desigualdades entre ellas tanto en el acceso a la educación como a empleos de calidad. De acuerdo a los testimonios de las mujeres, la situación económica permite elegir el momento de ingreso al mercado de trabajo, permite realizar las aspiraciones de estudio, optar a un empleo de calidad y resolver los conflictos que derivan de la maternidad, particularmente si se produce en edades tempranas. La educación es un valor altamente aspirado por las mujeres y

sus familias porque es el único camino disponible para romper el circuito de la pobreza. Las madres son las grandes impulsoras de hijos e hijas, y estos a su vez, depositan en sus propios hijos e hijas la aspiración de un futuro mejor a través de la educación.

2.2. Tensiones y estrategias de conciliación del trabajo remunerado y la familia

En Chile, como en muchos otros países, a pesar de la creciente incorporación de las mujeres al mundo laboral, no ha cambiado sustantivamente la desigual distribución del trabajo doméstico y de cuidado según el sexo. Esto genera conflictos de tiempo por un lado y, por otra parte, conflictos de roles derivados de la necesidad de realizar al mismo tiempo dos funciones que con frecuencia no pueden ser secuenciales sino simultáneas.

En términos de tiempo, muchos estudios en el mundo han documentado la mayor dedicación de tiempo de las mujeres al trabajo doméstico y de cuidado. En Chile, un estudio realizado en el Gran Santiago (INE, 2009) señala que la carga global de trabajo⁹ de las mujeres trabajadoras es de 10,4 horas diarias, versus la de los hombres que llega a 8,8 horas diarias, en promedio. La diferencia se da especialmente en el trabajo doméstico no remunerado, al que las mujeres destinan en

promedio 2,9 horas diarias versus los hombres que promedian 0,8 horas por día. Cuando hay hijos/as pequeños/as el número de horas de trabajo no remunerado en el hogar aumenta en casi dos horas para las mujeres y lo hace en estratos sociales más bajos.

Otro estudio realizado en Chile revela que el trabajo doméstico y de cuidado aumenta en las mujeres pertenecientes a familias de menores ingresos, respecto a las que pertenecen a grupos de mayores ingresos, diferencia casi inexistente en el caso de los hombres. Los hombres pertenecientes a los grupos ABC1 y D-E¹⁰ dedican respectivamente 4,59 y 4,62 horas semanales en promedio a estas actividades. Las mujeres de todos los grupos socioeconómicos destinan muchas más horas semanales que los hombres de los mismos grupos a esas tareas, pero muestran grandes diferencias entre sí. Las pertenecientes al grupo ABC1 le dedican en promedio 9,38 semanales, versus las mujeres de los grupos D-E que le destinan 23,92 semanales en promedio a las tareas domésticas y de cuidado (Medel, 2013).

Por otra parte, el trabajo doméstico y de cuidado no solo supone una extensión de la jornada de trabajo sino que también implica un conflicto de roles, en tanto exige la presencia y/o la

⁹ La carga global de trabajo es el número de horas diarias dedicadas al trabajo remunerado más las horas dedicadas al trabajo doméstico y de cuidado.

¹⁰ Clasificación de los grupos socioeconómicos de la sociedad chilena en la que ABC1 comprende a los sectores de mayores ingresos y D y E a los de menores ingresos.

atención simultánea de las mujeres a las tareas del hogar al mismo tiempo que a las exigidas por las obligaciones y responsabilidades del trabajo remunerado.

La conciliación de los dos tipos de tareas es una de las preocupaciones centrales de las entrevistadas y, para lograrla, deben desarrollar múltiples y a veces complejas estrategias. De acuerdo a los testimonios, las mujeres con mayores niveles educativos y pertenecientes a familias de mayores ingresos disponen de un amplio abanico de estrategias, que se va estrechando en las mujeres más pobres, con niveles educativos más bajos y un acceso limitado a recursos económicos. El impacto de la conciliación en la calidad de los empleos de las mujeres dependerá de las estrategias que puedan desarrollar de acuerdo a los recursos económicos, formativos y sociales disponibles.

Las mujeres de sectores de ingresos medios o altos, que habitualmente integran familias biparentales en que ambos padres trabajan, utilizan como una de sus estrategias la contratación de trabajadoras de casa particular que se hacen cargo de todas las tareas domésticas e incluso de muchas tareas de cuidado. Un ejemplo de ello lo representa la experiencia de dos mujeres profesionales que tienen empleos formales, estables, con ingresos altos, muy por sobre el ingreso de la mayor parte de los/as trabajadores/as chilenos/as (Durán y Krememan, 2015).

“Tengo harta suerte porque gracias a Dios a mi marido le va bien, entonces no tenemos problemas económicos. A mí también me va bien.... Y tengo en la casa una nana¹¹ que es una maravilla y descanso mucho en ella. Ella es quien lleva la casa, decide lo que se cocina día a día. [...] Así que no tengo problemas en ese sentido. Lo único que me quita más tiempo son los niños. Llevarlos de un lado a otro. Hay uno de ellos que tiene un déficit atencional enorme entonces necesita que esté ahí apoyándolo”. (Asalariada formal, 49 años, con educación universitaria).

“[A la nana] yo la tengo hace siete años casi. Cuando el más chico tenía 8 meses... Ella a mí me genera una confianza súper fuerte, es una persona que no solamente hace bien las cosas, sino que también se preocupa que estudien, se preocupa que coman bien y eso es un agrado, porque en el fondo va como alineada contigo. [...] Entonces ella en ese sentido es un apoyo para mí súper fuerte”. (Asalariada formal, 41 años, con educación universitaria).

Por otra parte, el hecho de tener altos niveles educativos y acceder a empleos de calidad facilita el acceso a políticas de conciliación de las empresas que buscan retener a trabajadoras calificadas y que buscan además ser reconocidas como empresas que cumplen con las normas internacionales y nacionales de responsabilidad social.

¹¹ En Chile, “nana” es una trabajadora de casa particular.

Dos mujeres profesionales describen distintas formas de apoyo que han recibido en sus lugares de trabajo con el propósito de facilitarles la conciliación entre sus obligaciones domésticas y de cuidado y las laborales:

“Cuando yo tuve a Clemente, a mí me hicieron un horario especial, yo entraba a las 9 de la mañana y salía a las 4 de la tarde, imagínate, siendo que mi horario de salida era a las 7 allá. Salía a las 4, para ir a buscar a Clemente a la sala cuna y llevarlo a mi casa... El gerente general le dijo a mi jefe: ‘sabes qué, o le pagamos la nana a la María o la María tiene que tener un horario especial, porque yo no quiero que esté estresada. A mí no me sirve María estresada ni María con licencia, yo necesito que ella esté siempre, full comprometida’, entonces eso fue al principio, me hicieron el horario y después, además, me dieron un bono para contratar una nana porque a mi hijo le dio virus sincicial”. (Profesional, 40 años, con educación universitaria).

“[El ambiente de trabajo] es súper positivo y flexible, o sea, hay posibilidades para llevar al doctor [a los niños], para llegar tarde, para un día no venir... nunca he sabido que a alguien le haya puesto mala cara porque lleva mucho al doctor al hijo...”. (Asalariada formal, 32 años, con educación universitaria).

Las estrategias de conciliación de las mujeres más pobres se sostienen fundamentalmente en el uso de redes familiares de apoyo para el cuidado conformadas principalmente por mujeres, en la utilización de algunos recursos institucionales, en la decisión de elegir empleos

que permitan flexibilidad horaria como trabajo a domicilio o trabajos por cuenta propia, y una combinación de modalidades tales como llevar a los/las más pequeños/as al trabajo o dejar a los/las más grandes solos/as en casa al cuidado del o de la mayor, llevar al colegio a los/as que están en edad escolar, etc. El testimonio de una trabajadora explica con claridad y bastante dramatismo esta situación:

“Me iba en la mañana porque era cerca, yo tomaba la bicicleta, me iba a la Municipalidad [trabajaba en el POJH], los dejaba tomados desayuno, después se iban al colegio y a mediodía cuando los retiraba, en ese lapso que eran como dos horas que yo tenía libre, les daba almuerzo, dejaba listo todo y me volvía en la tarde a trabajar, [...] en la tarde mi hija mayor los veía y yo dejaba la puerta de afuera, del antejardín, con llave, ellos sabían que a nadie tenían que abrirle la puerta... el más chico tenía como un año y tanto pero me lo llevaba para el trabajo...”. (Asalariada formal, 68 años, con educación media).

Las redes de apoyo familiar son recursos que utilizan las mujeres de todos los sectores sociales, pero para las mujeres más pobres son fundamentales.

Cuando sus ingresos se lo permiten, ellas pagan a algún familiar porque se sienten más seguras, trabajan tranquilas, sabiendo que sus hijos e hijas están bien cuidados/as, al estar a cargo de personas conocidas y no de personas extrañas en las que no confían.

“Mi hijo tenía cuatro meses... [Se lo dejaba] a mi suegra todas las mañanas. Mi suegra era profesora en ese tiempo cuando empecé y ella se lo llevaba al colegio. Me ayudó bastante los seis primeros meses; ya después una prima mía se vino a trabajar conmigo y a cuidar a mi hijo en mi casa. Ella llegaba a mi casa y se quedaba con mi hijo”. (Asalariada informal, 44 años, con educación técnica).

“Mi mamá me los cuidaba, se hizo cargo de ellos y me ayudaba a cuidarlos”. (Asalariada informal, 56 años, con educación media completa).

“Mi mamá se quedaba mientras podía con el bebé, o sea, no siempre, pero en alguna oportunidad sí, y ya después cuando yo fui obteniendo algún dinero de estos trabajos, yo le iba pagando a ella para que se quedara con mi hija y ella también recibiera algo y tenía la conformidad de que estaba con alguien conocido”. (Asalariada formal, 43 años, con educación media).

Sin embargo, muchas trabajadoras de bajos ingresos que no cuentan con redes de apoyo, solo tienen la opción de buscar trabajos que se puedan realizar en el hogar, como el caso de las trabajadoras a domicilio. Este constituye una alternativa para cuidar a los/las hijos/as, aunque implica una extensión de la jornada de trabajo dejando muy pocos tiempos de descanso, porque el trabajo doméstico y de cuidado se realiza durante el día y el remunerado, en horarios nocturnos:

“[Cuando comenzó a trabajar en su casa] yo trabajaba hasta las 5 de la mañana, trabajaba

durante la noche porque ahí a esa hora dormían [los niños], estaba todo en silencio, luego a las 7 yo despertaba y empezaba con el trámite de dejar a la niña para el colegio, después me quedaba dormida hasta las 11 de la mañana y empezaba con el ritmo de la casa”. (Asalariada formal, 43 años, con educación media).

[Cuando se trabaja en la casa] es que una no tiene horario; mi rutina es me levanto a las 7 y 30, a las 8 mando a mi hijo al colegio ya de ahí me quedo en pie, ahí trabajo un poquito, después me pongo a ordenar, a hacer aseo, a hacer el almuerzo, ya a la 1 llega mi hijo, ahí paro, después voy pausadamente pero cuando más me tiro a trabajar como más tranquila es después de las 7 de la tarde. Después de las 7 de la tarde trabajo hasta las 3, 4 de la mañana”. (Asalariada informal, 44 años, con educación básica).

Otra opción disponible para las mujeres más pobres es la que ofrecen los programas de salas cuna y jardines infantiles que el Gobierno ha venido implementado y ampliando en los últimos años con la finalidad de facilitar el ingreso de las mujeres de sectores sociales de menores recursos al mercado laboral. Una de ellas relata una experiencia frecuente en muchas mujeres de estos sectores:

“Todos mis hijos estudiaron en los Jardines, hasta los 6 años, tenía uno muy cerca entonces, cuando yo no tenía cómo pagar... cuando pedían materiales, los útiles, como eran muchos los niños entonces no alcanzaba [el dinero], entonces las tías me decían:

‘pero tráiganos unos delantales, los compramos’; entonces así me iban ayudando ellas, ellos tomaban desayuno y almorzaban... y siempre hasta ahora el niño que va en cuarto en su colegio toma desayuno y almuerzo”. (Asalariada informal, 44 años, con educación básica).

Otras han tenido que optar por soluciones que según ellas mismas llegan a ser extremas, lo cual posteriormente le es reprochado por los/las hijos/hijas y le generan sentimiento de culpa, aunque la decisión haya sido tomada por considerarla la mejor solución para protegerlos/as de entornos peligrosos:

“Tuve que internarla, con el dolor de mi corazón. Estuvo ahí como cuatro o cinco años, ella estaba de lunes a viernes, pero era muy buen internado, muy buen colegio, muy buen hogar. [...] Yo pienso que lo hice bien pero mi hija me lo critica, me critica mucho eso que la haya internado, no me lo perdona. No tenía otra opción. Eso fue lo más crítico”. (Asalariada formal, 64 años, con educación media).

Un estudio realizado en el país sobre este tema aporta información coincidente con los testimonios de las trabajadoras entrevistadas en la presente investigación. Cabezas, Contreras y Segura (2010, en Figueroa, Mariñan, Martínez y Norambuena, 2012) realizaron un estudio con 60 parejas de trabajadores/as del sector público y privado de la provincia de Concepción que agrupa las estrategias de conciliación según su origen en: “estrategias de conciliación con origen en la familia” y “estrategias de conciliación con origen en las organizaciones”. Las primeras son las más

utilizadas y corresponden a aquellas relacionadas con la contratación de servicio doméstico, ayuda y apoyo de la familia nuclear y familia extendida”. De acuerdo a los testimonios recogidos en el estudio, las estrategias con origen en la familia son las más utilizadas por las mujeres de todos los niveles de ingreso, pero las que pertenecen a sectores de altos ingresos pueden utilizar con más frecuencia que las mujeres de ingresos más bajos la contratación de servicio doméstico o de cuidado como guarderías o jardines infantiles privados.

Muy pocas asalariadas formales de distintas ocupaciones y niveles de ingreso reciben algún tipo de apoyo de sus empresas como guarderías hasta hijos/as de dos años como lo indica la ley. Muy excepcionalmente, mujeres muy calificadas reciben bonos para la contratación de personal doméstico en sus hogares. Las mujeres de menores ingresos se apoyan fundamentalmente en redes familiares, en la oferta institucional pública de guarderías y jardines infantiles, y en la opción de trabajos que puedan realizar en sus hogares o que les otorguen mucha flexibilidad, que suelen ser de baja calidad en términos de ingresos y de protección social.

3. Valores y representaciones sobre las relaciones de género

Con el propósito de conocer los factores que han favorecido o dificultado los procesos de empoderamiento de las trabajadoras chilenas, en este apartado se analiza el significado que tiene para ellas el trabajo remunerado, si es solo un medio de generar ingresos o tam-

bién un medio por el cual pueden lograr autonomía económica y poder para tomar decisiones estratégicas sobre su vida. Se analiza también el significado que ellas le atribuyen al trabajo de cuidado y en particular a la maternidad, las tensiones y conflictos entre ambas formas de trabajo, qué valores tienen ellas en cuenta en el enfrentamiento y la resolución de esas tensiones y, finalmente, en qué prácticas se concretan. Se indagan, además, las relaciones de pareja de las mujeres entrevistadas y el poder que ellas tienen de negociar formas equitativas de distribución del trabajo al interior de la familia y del destino de los recursos. En suma, se trata de indagar en la voluntad de las mujeres entrevistadas de cuestionar sus relaciones de género en la familia y de ejercer control sobre su vida, así como de las prácticas en que ellas logran concretar sus aspiraciones.

3.1. Trabajo remunerado y maternidad: dos valores en pugna

Cuando se analiza el trabajo remunerado, es decir, el trabajo para el mercado en sus diferentes modalidades, siempre se puede observar como trasfondo el trabajo no remunerado ligado al funcionamiento de la familia y del hogar, que limita las decisiones y condiciona las oportunidades de quienes lo realizan. Pero también ilumina la forma en que las mujeres se relacionan con el trabajo remunerado y el papel que le asignan para su desarrollo y autonomía personal, para el bienestar presente y futuro de sus hijos/as y para forjar relaciones sociales y de género más igualitarias.

El mandato social para las mujeres fue y sigue siendo dar y cuidar la vida para sostener y reproducir la sociedad. ¿Han recibido todas ellas mandatos unívocos? ¿Cómo éstos han influido en sus vivencias respecto al trabajo, sus logros y satisfacciones así como en las contradicciones que viven, en las explicaciones que se dan frente a estas y los diversos caminos que toman para superarlas?

Parece importante comenzar señalando que los valores y modelos de relaciones de género de las trabajadoras entrevistadas tienen un referente importante en aquellos que les fueron transmitidos por sus familias de origen. En una gran parte de los casos la figura de la madre se perfila como la gran impulsora de las hijas hacia la búsqueda de desarrollo y autonomía.

Madres que habían formado parte de familias patriarcales pero que no habían logrado ellas mismas superar su propia subordinación impulsan a sus hijas a no repetir su modelo de pareja. Por ejemplo:

“Cuando quedé embarazada de mí [la madre] y nosotros somos cuatro hermanos, nunca más volvió a trabajar para dedicarse a criarnos, pero creo que vio la parte mala de eso, entonces mi mamá me impulsó a estudiar y a trabajar, a decirme la importancia de estudiar y de no estar en la casa sino que trabajar y generar mi propio ingreso... Yo creo que ella no está conforme con la decisión que tomé, o que se tomó en conjunto con mi papá...”. (Asalariada formal, 32 años, con educación universitaria).

En familias en que ambos progenitores trabajan, la imagen de la madre trabajadora a cargo, además, de gran parte del trabajo del hogar transmite a sus hijas valores y conductas orientadas al esfuerzo y la superación:

“Mi mamá me ha dado que es una luchadora... entonces esa cosa ya está en las hijas, esto de ser más potente frente a la adversidad”. (Microempresaria, 42 años, con educación técnica).

“Somos producto de lo que fue mi mamá”. (Asalariada formal, 49 años, con educación universitaria).

“[Les inculcó el valor de] la independencia, siempre la independencia, que pudiéramos arreglarnos solas”. (Asalariada formal, 51 años, con educación técnica).

Hay casos en que las madres de las entrevistadas forman parte de familias sostenidas en relaciones patriarcales en las que ellas están subordinadas a la autoridad masculina, transmitiendo a sus hijos/as este modelo sin cuestionamientos. Las trabajadoras que fueron formadas en este tipo de modelo, casi sin excepción, no lo siguen y para muchas opera como contra modelo:

“Mi mamá se enclaustró en la casa y no salió más. Lo encuentro pésimo [...] esas son imágenes que no me interesa seguir por ningún motivo...”. (Asalariada informal, 23 años, con educación media).

“Vengo de una familia árabe donde la mujer es la dueña de casa y el hombre el proveedor, la mujer es la que cocina, se encarga de los niños y el hombre llega a la casa y pone la plata. A mí ya no me pasa eso, no hay esa separación como había antes en el tema de roles... todos trabajamos, todos llegamos cansados, no puedo llegar yo a hacerme cargo de todo en la casa, mientras tú ves las noticias”. (Asalariada formal, 41 años, con educación universitaria).

Si bien la familia ha sido reconocida por las entrevistadas como referente importante en la formación de sus valores respecto a las relaciones de género, no es el único y puede no ser el más relevante. La experiencia de trabajar de forma remunerada constituye para muchas mujeres un vehículo fundamental de enriquecimiento personal, de desarrollo de capacidades y de autonomía.

Aun cuando las razones que dan las mujeres para trabajar remuneradamente varían desde cubrir necesidades básicas familiares hasta otras como desarrollo personal, autoestima, autonomía económica, poder para tomar decisiones sobre su dinero y sobre su vida, resulta muy difícil hacer una división tajante y excluyente entre unas y otras.

Para comenzar, es necesario destacar que tanto las mujeres de hogares de bajos ingresos como las de ingresos medios y altos sostienen que no soportarían estar sin trabajar. Son una excepción las que no lo dicen enfáticamente:

“Me gusta mucho trabajar, no estaría dispuesta a dejar de trabajar por quedarme en la casa”. (Asalariada formal, 41 años, con educación universitaria).

“Para mí, mi trabajo es gran parte de mi vida. Me da tema, un quehacer. Yo no sé cómo sería sin trabajar. Me deprimiría rápidamente”. (Asalariada formal, 49 años, con educación universitaria).

“No me veo sin hacer nada. Si no estoy trabajando me enfermo, me desespero...”. (Asalariada informal, 44 años, con educación básica).

Para las mujeres que pertenecen a familias de ingresos bajos, el trabajo responde a la necesidad de incrementar los recursos del hogar. Sostienen que sin su trabajo no alcanzarían a cubrir los gastos o estarían “al justo”. Los gastos más mencionados son los relativos al estudio de los/as hijos, a darse y darles algunos gustos y a no tener que pedirle dinero al marido para sus necesidades personales. Pero al mismo tiempo, afirman que no dejarían de trabajar y que el trabajo les otorga autonomía para decidir sobre el destino de sus ingresos:

“No me proyecto a futuro sin trabajar, no me veo sin hacer nada”. (Asalariada informal, 44 años, con educación básica).

“Cuando puedo comprar algo que necesitan, digo, gracias a mi trabajo, puedo. Es mi plata y nadie me tiene que decir nada”. (Asalariada informal, 56 años, con educación media incompleta).

La autonomía que otorga el hecho de trabajar

no es solo económica, es autonomía para tomar decisiones sobre la propia vida de manera independiente, para ejercer derechos, para romper relaciones de dependencia con la pareja:

“El trabajo... permite tomar decisiones sin depender de nadie...”. (Asalariada informal, 56 años, con educación media incompleta).

“Si uno no trabaja queda [limitada] a lo que él compre, a lo que él quiera, uno no tiene voz ni voto ahí, no es lo que debe ser...”. (Asalariada formal, 64 años, con educación básica).

“Si uno trabaja, uno está a igual nivel que el otro, te da derechos”. (Asalariada formal, 45 años, con educación técnica).

El crecimiento personal, la satisfacción de aprender y de obtener enriquecimiento personal que se logra con el trabajo está presente también en las interpretaciones que las entrevistadas de cualquier nivel socioeconómico dan a su deseo de trabajar.

“Sí, me gusta trabajar. Me costó acostumbrarme a la jornada... hasta las 7 de la tarde, se me hacía eterna. Pero ahora me faltan horas. La construcción, a pesar de que tiene esta cosa de terreno que es complicada, lo encuentro entretenido...”. (Microempresaria, 59 años, con educación universitaria).

“Yo trabajo porque me gusta trabajar por un tema de enriquecimiento personal... esa es mi primera motivación que tengo, por añadidura el tema económico”. (Asalariada formal, 40 años, con educación universitaria).

“En mi caso... hay obviamente una motivación económica mía, la de yo tener mi plata y ser independiente y manejar mis recursos, independiente respecto a mi marido, entonces eso, claro, nos lleva a la otra parte que es la necesidad también de sentir que haces algo útil por ti, de valorarte como persona, como profesional [...] me gusta, me gusta desafiarme”. (Asalariada formal, 32 años, con educación universitaria).

En algunos casos, el trabajo le permite a la mujer salir de situaciones de fuerte subordinación, del control de la pareja o de relaciones violentas, porque la “empodera”, le da confianza en sí misma, le posibilita darse cuenta de que puede trabajar:

“Me parece absolutamente necesario tener una actividad, un oficio, un trabajo, porque claramente empodera”. (Asalariada formal, 49 años, con educación universitaria).

“En esa época yo estaba casada. Me sentía tremendamente desconforme. Yo llenaba vacíos con estudiar, con hacer cosas, pero era para entretenerme un poco, hasta que me di cuenta en un momento dado en que empecé a trabajar, y que podía hacerlo súper bien. [El marido] me trataba muy mal porque él me quería manejar, mi plata, mis cosas, y yo no aguanté, me separé... en ese período ya llevaba un año con el taller”. (Microempresaria, 54 años, con educación universitaria incompleta).

La satisfacción que otorga el hecho de trabajar está rodeada de tensiones asociadas a la maternidad y el cuidado que se relacionan

con la dificultad de articular el trabajo remunerado y el de cuidado, con la distribución desigual de este segundo trabajo en el seno de la familia y por los sentimientos que genera en las mujeres, de culpabilidad, de ruptura del vínculo con los/las hijos/as, de sentimientos a veces contradictorios con su deseo de trabajar remuneradamente. Las prácticas desplegadas para resolver estas tensiones se asocian fuertemente con el significado y el peso que las trabajadoras otorgan a la maternidad y al trabajo.

Los siguientes testimonios dan cuenta de estrategias o prácticas adoptadas por dos mujeres que priorizan la relación con sus hijos/as por sobre la satisfacción que les otorga el trabajo:

“El trabajo te dignifica, te da seguridad, confianza. Cuando nacieron mis hijas y me quedé en casa, y mi marido estaba todo el día afuera, yo sentía que hablaba de las ollas, entre cuatro paredes, y de las niñas y nada más. No tenía otros temas, no veía otras cosas. Me gusta trabajar, ganar mi plata, aportar. ¡Pagar con mi propio trabajo es tan digno! Pero no estar todo el día trabajando y dejar a las niñas, no saber dónde están, no”. (Asalariada informal, 51 años, con educación técnica).

“Yo siempre he dicho que cuando uno tiene niños también tienes que dedicarte a ellos. Ellos tienen que sentir que tú estás con ellos, porque en este momento yo no necesito ser la proveedora, tengo otra persona que me apoya para ser proveedor, entonces me gusta que mis hijos me vean como mamá, entonces es por eso que

elegí esos horarios y siempre he estado con ellos, no he faltado a los actos, o sea siempre trato de estar con ellos y dejo mis días administrativos adentro, dejo días de vacaciones, si ellos están enfermos ese día, yo los llevo al médico, o sea, todo; siempre me ha gustado tener ese vínculo como mamá”.(Asalariada Formal, 45 años, con educación técnica).

Muy diferente es el caso de otras mujeres que, a pesar de estar preocupadas permanentemente de sus hijos/as, priorizan su desarrollo profesional. Es el caso de una mujer que desempeña un cargo muy calificado y tiene una alta remuneración, y opta por delegar las tareas de cuidado en una persona contratada para ello:

“Yo soy mamá a concho,¹² pero cuando tú puedes llegar a tener un cargo importante en la empresa, tienes que obviar la familia, y si el niño se enfermó, bueno, está la nana. Pero no puedes ser tú, porque si no, no avanza la cosa [la carrera]”. (Asalariada formal, 41 años, con educación universitaria).

Al igual que la entrevistada del testimonio anterior, otras mujeres que asignan valor al trabajo remunerado por sobre la maternidad resuelven las tensiones no abandonando o reduciendo su trabajo remunerado sino negociando con sus parejas. Una mujer profesional señala que desde muy niña forjó su proyecto de llegar a la Universidad y tener un buen trabajo. Estudió ingeniería comercial y pone su energía en el desarrollo de una carrera profesional exitosa en

la empresa privada. Su dedicación al trabajo es intensa en términos de responsabilidad, carga de trabajo y jornadas. Se casó para cumplir una aspiración de su padre cuando este estaba a punto de morir. Tiene un rol instrumental más fuerte que su marido en el hogar. Ser ama de casa está lejos de su horizonte de aspiraciones:

“Me gusta mucho trabajar, no estaría dispuesta a dejar de trabajar por quedarme en la casa como lo hizo mi hermana. Lo paso bien en mi trabajo, me encanta mi trabajo, pese a que sé que demanda mucho. A mí me hace sentir que tengo cabeza a veces, o sea, me podría morir si estuviera en la casa. El trabajar para una mujer la hace tener otra visión de las cosas, y finalmente las mujeres antes tenían que soportar porque los maridos las mantenían y tenían que estar en la casa y por lo tanto aguantaban que el hombre le pusiera el gorro, que el hombre le pegara. Tú te vas de esta casa y yo puedo seguir manteniendo esta casa con las mismas condiciones. Entonces jamás podría pensar que trabajar no ha sido bueno para nosotras. El día de mañana, esté o no esté [el marido], mi vida no se va a ir al hoyo, me da tranquilidad, o sea, como que siento que no lo necesito. Lo necesito porque somos una familia y porque lo quiero, pero no lo necesito porque mi vida económicamente se vaya a despedazar. Esa dependencia influye mucho la toma de decisiones”. (Asalariada formal, 40 años, con educación universitaria).

Cuando se casó tuvo un hijo solo porque su marido lo quiso, pero negoció un acuerdo con él:

¹² A morir.

“Yo a [el marido] le dije ya, vamos a tener un hijo, pero yo no voy a dejar de trabajar y tampoco la idea es tener un hijo para que el niño esté solo todo el día... Entonces el acuerdo fue que él se hacía cargo. O sea él es el que lo baña, el que lo duerme, el que le lee los cuentos, el que va a las reuniones de colegio...”. (Asalariada formal, 40 años, con educación universitaria).

Parece interesante destacar que en las historias laborales es posible observar cambios experimentados en la sociedad chilena en lo concerniente a las relaciones de género y que han influido de manera significativa en el incremento de la participación laboral de las mujeres. Estos cambios son visibles, por ejemplo, en mujeres mayores que en un momento de su historia laboral priorizaron la maternidad y el cuidado pero que, avanzado el tiempo, admiten que no quieren quedarse todo el tiempo en la casa y regresan al mercado de trabajo.

Un ejemplo de esta situación es la trayectoria laboral de una mujer mayor quien a los 17 años, antes de casarse, trabajaba como promotora –asalariada informal–, trabajo que abandonó cuando se embarazó, se casó y nació su primer hijo: “Después me embaracé, tuve a mi hijo [se casó] y ahí ya dejé de trabajar”. Estuvo fuera del mercado laboral por 12 años, al cabo de los cuales regresó a trabajar porque no quiere estar encerrada en la casa y aspira a tener independencia económica de su marido:

“Porque después ya estaba en la casa y mi hijo ya tenía 12, ya estaba más grande y en la casa ya era mucho aburrimiento, en la tarde no tenía nada más

que hacer, nada que hacer, entonces yo me aburría de estar encerrada, era como una monotonía que ya no aguantaba, entonces ahí entré a trabajar... por mí más que nada, o sea por yo independizarme, pero no por problema económico, no era la necesidad básica, en mi caso no era”. (Asalariada formal, 52 años, con educación media completa).

Cuando nació su segundo hijo no dejó de trabajar, a pesar de que él comenzó a tener muchos problemas en la escuela:

“Y de ahí empecé a tener problema, que él se iba para la calle, no estudiaba, entonces esa fue como una pesadilla en realidad, lo pasé pero malísimo... pero yo nunca pensé en dejar de trabajar porque me empecé a independizar económicamente, no depender de él [el marido], de ninguna cosa....”. (Asalariada formal, 52 años, con educación media).

3.2. Negociaciones con la pareja: poder y reparto del trabajo doméstico y de cuidado

Otra tensión que enfrentan la mayor parte de las mujeres se refiere a los esfuerzos desplegados para negociar con sus parejas por una parte, un reparto equitativo de las tareas y responsabilidades domésticas y de cuidado y, por otra, sus cuotas de poder en el manejo de los recursos económicos familiares y en la toma de decisiones en torno a sus propios intereses.

Estas tensiones están presentes de alguna forma u otra en gran parte de las parejas y son transversales a todas las mujeres, cualesquiera sean sus

niveles educativos u ocupaciones. En un esfuerzo por resolverlas ellas despliegan distintas estrategias o formas de resistencia en un proceso a menudo muy prolongado que puede involucrar negociaciones, conflictos abiertos, búsqueda de autonomía económica, separaciones o sumisión. Como lo señalan la mayoría de ellas, estas tensiones se originan en la desigual distribución del trabajo reproductivo en la pareja. En este apartado se analizan algunas situaciones que van desde la mayor subordinación de la mujer hasta otras en que se han logrado relaciones de mayor equidad.

Algunas mujeres narran la situación más negativa en que la pareja les niega toda posibilidad de negociación y autonomía, atribuyéndoles a ellas la responsabilidad total del trabajo doméstico y de cuidado, y negándoles al mismo tiempo la opción de ejercer un trabajo remunerado. La pareja puede incluso ejercer el poder mediante el uso de la violencia psicológica y física. La única alternativa de las mujeres es la sumisión o la separación y si establecen nuevas relaciones de pareja, lo hacen bajo nuevas condiciones.

Una mujer (asalariada formal, 57 años, con educación técnica) describe la lucha que ha tenido que dar para conquistar cuotas de autonomía y del control en su pareja, consciente de que comparte una situación que dice pertenecer a una generación en que los hombres descansan en las mujeres. Con esto se refiere al hecho de que todo el trabajo, las responsabilidades y las decisiones en el ámbito doméstico las debe asumir ella, no porque lo quiera sino porque su pareja no se

hace cargo. Decidió buscar un empleo lo cual implica un gran desafío y un conflicto. Él la desestimuló mediante descalificaciones por ser mujer: “Porque según él, ‘eres mujer, nadie te va a contratar’”. Pese a eso, ella mantiene su decisión y encuentra empleo de inmediato: “Yo me lo propuse y se me presentó la oportunidad de trabajo y yo me presenté y quedé, y yo creo que fue como un balde de agua fría que yo hubiese salido a trabajar.” Parecería que la resistencia de su marido a asumir responsabilidades domésticas es una forma de resistencia (oposición) y revancha ante la autonomía de ella, quien a pesar de los conflictos, lo enfrenta y trabaja. Esta autonomía tiene un precio para ella, que es hacerse cargo de todas las tareas y responsabilidades domésticas.

En otros casos, las tensiones conducen a conflictos que no pueden ser resueltos o las mujeres no aceptan las condiciones que imponen sus parejas. Optan por separarse, aun sin contar todavía con recursos económicos propios.

Es el caso de una trabajadora que enfrentó conflictos y descalificaciones de su primera pareja, que llegaron hasta maltratos psicológicos para inhibirla de trabajar. Después de seis años ella se separó y tuvo que irse de la casa:

“Porque era una cosa que también decía él... o sea, si yo me quería separar e ir, yo era la que me tenía que ir de la casa”. (Asalariada formal, 43 años, con educación media).

Esta mujer muestra resistencia a la sumisión y resuelve el conflicto dejando su casa, incluso

todas sus pertenencias. Años después se empareja con el padre de su segundo hijo, pero ella lucha por mantener su libertad y pone condiciones que le permitan conservar su autonomía: “Después de hacerme cargo de mi vida, tener que compartir las decisiones con otra persona era difícil”.

Un caso que se puede incluir en esta situación, la representa una microempresaria que narra su sentimiento de disconformidad con su pareja por el excesivo control que ejercía sobre ella, mediante descalificaciones y otras formas de agresiones psicológicas, lo cual fue minando su autoestima hasta caer en un profundo estado de depresión:

“Yo no podía hacer vida social, nada, porque tenía que estar, de alguna forma estaba subyugada... ya no tenía posibilidad de viajar al sur, no me dejaba ir a ver a mi familia, yo tenía que estar completamente con mis hijos en mi casa, habían bastantes peleas, como yo no tenía un título, entonces él siempre me peleaba y me decía: ‘tú dependes de mí, tú no le has ganado a nadie, vienes de una familia campesina pobre’; había una cosa muy como de bajarme. Yo me lo pasaba llorando días enteros y noches enteras, no me levantaba...”. (Microempresaria, 54 años, con educación universitaria incompleta).

En esta relación que la subyuga ella evocó la relación de violencia entre sus padres y se propuso superarla: “Había una cosa muy como violenta familiar, en el fondo era como lo mismo que pasaba con mi papá y mi mamá y yo no quise eso.” Como una forma de distan-

ciarse de las tensiones con su pareja comenzó a estudiar y trabajar, lo cual le permitió tomar conciencia de sus capacidades y, a la vez, de la libertad que puede conquistar a través del trabajo:

“Empecé a prepararme y a retomar lo que siempre me gustó que es el tema de la moda. Me puse a trabajar en lo que yo sabía hacer, buzos, y empecé a diseñar delantales de niñas y empecé a darme cuenta que me tenía que separar porque no quería esta vida... Y ahí él ya no me pudo detener...”. (Microempresaria, 54 años, con educación universitaria incompleta).

En esta actividad tuvo éxito económico, lo que le permitió separarse.

Otra de las trabajadoras entrevistadas cuenta que comenzó a trabajaren costura a los 16 años en una fábrica porque tenía que ayudar económicamente a su madre. Cuando se casó, su marido no le permitió seguir trabajando afuera y comenzó a trabajar en costura en la casa.

“Yo quería... siempre quise trabajar afuera... bueno, no pude seguir, el argumento que me daba [el marido] era queyo tenía que estar en la casa, que tenía que trabajar en la casa con él; me dijo: ‘no vas a seguir trabajando afuera’”. (Asalariada informal, 66 años, con educación básica).

Empezaron a fabricar juntos en la casa. Él tomaba todas las decisiones y controlaba el manejo del dinero. No colaboraba en el traba-

jo doméstico y ella además de trabajar en costura tenía que hacer labores domésticas. Yo era “la primera que me levantaba y la última que me acostaba. *”A pesar de la oposición del marido, algunos años después decidió comenzar a trabajar fuera de casa nuevamente. “Yo ahí decidí que iba a trabajar.” Siguió durante cuatro años y cada día las peleas era peores, hasta que un día explotó, él le pegó y “decidí irme”.*

Otras mujeres narran situaciones en que logran negociar con sus parejas un reparto de tareas domésticas y de cuidado que ellas consideran equitativo, pero no tienen autonomía económica aun cuando ellas trabajan y aportan ingresos al hogar. Otras entrevistadas narran situaciones a la inversa, reciben apoyo y estímulos de sus parejas para que ejerzan un trabajo remunerado, comparten con ellas las decisiones respecto al destino de los recursos, pero no lo hacen con el trabajo doméstico y de cuidado. Esta es la situación más frecuente y se expresa en una intensificación de la carga de trabajo doméstico y de cuidado de las mujeres.

Respecto a la primera situación, una de las trabajadoras entrevistadas relata que las tareas domésticas son compartidas con su pareja, particularmente el cuidado del hijo que tienen, pero él ejerce control sobre el manejo del dinero:

“Muy compartidas [las tareas domésticas], ponte tú que él tenga turno más tarde, él se quedaba en la casa y él llevaba al niño al Jardín, y de ahí se iba para su trabajo. Yo

después iba a darle su lechecita que le correspondía, el pecho. [...] Yo nunca supe cuánto ganaba, nunca trajo una liquidación a la casa... pero yo sí tenía que mostrar, tenía que dar cuenta de lo que ganaba y él no...”. (Asalariada formal, 64 años, con educación básica).

Por otra parte, si él tomaba una decisión no se podía cambiar: “Él siempre tenía razón...”. Esto originaba conflictos que no se solucionaban, quedaban sin resolver. Ella no logró negociar con su pareja y terminó aceptando la situación de sometimiento que él le impone.

Algunas mujeres han podido establecer una relación de pareja con mayor equidad. Una mujer profesional (asalariada formal, 50 años, con educación universitaria) explica que su pareja no ha sido un factor de restricción de su autonomía económica sino más bien de estímulo, apoyándola bastante incondicionalmente. Tienen una cuenta bancaria única a la cual ella tiene acceso sin restricciones y los recursos económicos los manejan ambos por igual. Los conflictos han sido por el reparto desigual del trabajo doméstico, los que ella ha enfrentado buscando apoyo en una psicóloga. Después de un proceso largo consigue lograr en la actualidad un reparto más o menos equitativo de las tareas domésticas y de cuidado.

Similar es el caso de otra profesional (asalariada formal, 49 años, con estudios universitarios) para quien su marido no es un factor de restricción a su carrera profesional. Por el contrario, es colaborador y apoyador. Estuvieron seis años estudiando fuera de Chile, sin

hijos. Al regresar tuvo tres hijos y esto parece ser un cambio conflictivo ya que él no se hace cargo de los niños y delega en su mujer las tareas domésticas, por lo que ella debe trabajar intensamente y se siente ahogada. Se producen roces y ella despliega varias estrategias para lograr algún reparto de tareas. Finalmente llegan a acuerdos que se basan en que él hace algunas cosas que le gustan (ir al supermercado) y colabora en el cuidado de los niños, pero ella mantiene el rol más activo: *“A la familia la muevo más yo; yo soy la de proyectos familiares”*.

Similar también es el caso de una asalariada informal y trabajadora por cuenta propia que narra que su marido no es un factor de restricción de autonomía económica o laboral. Tienen una relación de colaboración en lo económico, él le aporta dinero para que ella compre telas u otros insumos para fabricar sus productos que vende en la feria. Ella intenta ahora instalar un negocio por cuenta propia con su hijo y su marido la apoya también. Sin embargo, él no realiza tareas domésticas ni de cuidado; después del trabajo llega a la casa cansado, no hace nada:

“De hecho sí, las mujeres son como las más que están preocupadas de la casa porque el hombre llega cansado, y que llega a comer, que después ya me voy a ir a estirar, o sea, es la mujer como la que más trabaja, igual yo les digo a ellos ‘a uno deberían darle un diploma de multiuso’ les digo, porque la mamá hace de todo...”. (Asalariada informal y cuentapropista, 44 años, con educación básica).

Una tercera situación es la de las mujeres que logran negociar un reparto equitativo de tareas domésticas y de cuidado con sus parejas y a la vez comparten el manejo de los recursos económicos con autonomía, sin conflictos, según sus propios relatos.

Para una de las entrevistadas su marido ha sido un apoyo tanto en el plano laboral como en el doméstico y en lo económico ambos manejan sus ingresos con acuerdos respecto a gastos comunes pero con autonomía en relación con sus propios gastos; en decisiones patrimoniales ella parece tener un rol relevante:

“Mira, por ejemplo lo que es dinero, yo no sé lo que gana mi pareja exactamente y él no sabe lo que yo gano exactamente, o sea, en ese momento mantenemos nuestra privacidad, pero por ejemplo si hay que pagar la luz el que tenga en el momento va y la paga, no es que a mí me toque o que a ti te toque y que a mí no. [...] Habitualmente se conversa y como yo soy más cable a tierra, mi marido es como más soñador, más llevado a ser rápido, muy impulsivo, soy yo como el cable a tierra que de repente, incluso me toca más peleas ahí cuando digo no, no, esto no se hace, cuesta, ahí van como discusiones, pero me siento valorada cien por ciento en las decisiones que se toman, tanto a ese nivel como con los niños, como en colegios. [En lo doméstico, su pareja] las hace todas [las tareas]. Si uno está haciendo tareas, el otro está cocinando, si el otro está cocinando, yo estoy lavando, y el fin de semana es exactamente lo mismo, o sea, tenemos muchas tareas compartidas nosotros”. (Asalariada formal, 45 años, con educación técnica).

Sin embargo, señala que el peso de la organización del trabajo doméstico es de ella y considera que ese es un problema cultural.

Otra mujer (asalariada formal, 41 años, con educación universitaria) piensa que todavía se considera natural que la mujer siga asumiendo determinados roles en la familia, pero no es el caso de ella y su pareja. Expresa que en su caso “hay un apoyo tremendo de mi marido, en ningún caso me deja sola con el tema de casa, cuento con él cien por ciento y tiendo a pensar que es la tendencia”. Por otra parte, él siempre la ha estimulado a trabajar, nunca a dejar de hacerlo, ni en los peores momentos de su vida laboral. Siempre recibe aliento de él para seguir.

Una cuarta situación está representada por una pareja que rompe los patrones tradicionales de género por lo que son criticados por quienes los rodean, lo cual no ha logrado mellar su relación. Se trata de una mujer profesional (asalariada formal, 40 años, con educación universitaria) que trabaja más, gana más dinero y hace menos trabajo doméstico y de cuidado que su marido, pero el reparto es considerado justo por ambos. Ella explica:

“Tenemos una visión mucho más comunitaria, nosotros es como un ‘proyecto de familia’, diferenciándose de otras parejas. No hay conflictos de pareja que hayan obstaculizado el desarrollo laboral de ella: “Creo que nos complementamos súper bien, mi marido me da desayuno en la cama, los fines de semana, él

cocina, pero tenemos una dinámica que para los dos funciona, y funciona hace mucho tiempo”. No estaba en los planes de ella tener hijos/as pero acepta tener uno por presión del marido con la condición de que él se haga cargo de su cuidado.

Todos los casos anteriores dan cuenta de situaciones vividas por las mujeres como experiencias de conflictos y subordinación. Las estrategias que desarrollan para adaptarse a esas situaciones son diversas y pueden terminar en conquistas parciales de cuotas de poder que les otorgan mayores márgenes de autonomía o bien en separaciones.

Para completar esta diversidad de arreglos se cita a continuación un caso en que la pareja comparte un modelo de relaciones patriarcales sin conflictos, esto es, que el trabajo doméstico y de cuidado lo asume la mujer, que es profesional, y el hombre asume el rol instrumental de proveedor de la familia mientras ella genera ingresos complementarios:

“Somos una familia súper aclinada, muy unida, y como que no se ve mucho hoy en día. Todos los días vamos a dejar a los hijos al colegio, los dos, y después paso con mi marido, nos tomamos un café, un desayuno, yo lo voy a dejar al Metro y yo me voy al taller con mi amiga”. (Microempresaria, 41 años, con educación universitaria).

El marido es un profesional exitoso, con un cargo gerencial en una empresa privada que le supone un alto ingreso. Ella instaló un pequeño

taller industrial que le reporta un ingreso mucho menor pero le permite articular su horario con el de sus hijos. El salario del marido es para pagar el dividendo y mantener el hogar mientras el de ella: *“Mi plata sirve para las vacaciones, para los niños, por ejemplo los talleres que toman que son aparte”*.

En síntesis, los testimonios muestran que las percepciones de la gran mayoría de las mujeres entrevistadas apuntan a que el trabajo para el mercado es valorado no solo como un medio de generación de ingresos, sino que es una fuente fundamental de satisfacción personal y profesional, de fortalecimiento de la autoestima, de autonomía para decidir respecto a la propia vida y, en muchos casos, para romper lazos de subordinación con la pareja.

Casi unánimemente las mujeres señalan que no dejarían de trabajar. No obstante, la satisfacción que el trabajo otorga está rodeada de tensiones que emanan de la persistencia, aunque en disputa y con contradicciones, de un modelo de familia patriarcal que se sustenta en la idea de una mujer en el hogar a cargo del trabajo doméstico y del cuidado familiar y de un hombre proveedor. Esto tiene implicancias en el empleo de las mujeres y en su autonomía económica, porque recae en ellas la responsabilidad de resolver las tensiones que se producen entre las exigencias derivadas del trabajo doméstico y de cuidado y las provenientes del trabajo para el mercado. Las estrategias que las mujeres despliegan para resolver estas tensiones dependen en gran medida de los recursos materiales y económicos de las fami-

lias para adquirir en el mercado bienes o servicios para disminuir el trabajo doméstico y de cuidado, y también de la disponibilidad de redes de apoyo familiares e institucionales, recurso especialmente importante para las mujeres más pobres.

Sin embargo, lo que interesa destacar es que las mujeres mayoritariamente consideran que se debe lograr un reparto más equitativo del trabajo doméstico y de cuidado en la pareja, y que las mujeres tienen las mismas capacidades que los hombres e iguales derechos, en particular el derecho a decidir sobre su vida y sobre el uso de los recursos económicos familiares. Para lograrlo, ellas emprenden procesos de negociación con sus parejas, a menudo difíciles, en los que pueden mediar agresiones psicológicas de parte de los hombres, y que terminan en resultados muy disímiles que van desde que su pareja se hace cargo del trabajo de cuidado en el hogar hasta separaciones y búsqueda de nuevos caminos.

Se ve entonces que los valores y modelos de género que persisten en la sociedad chilena constituyen barreras importantes para que las mujeres accedan a empleos de calidad y autonomía económica, y que derribarlas depende de sus esfuerzos al interior de la familia para negociar un nuevo contrato de género.

IV. Reflexiones finales

En el transcurso de la investigación se ha podido observar cómo las mujeres expresan sus vivencias respecto de las restricciones que enfrentan, tanto las materiales como en su capacidad de tomar decisiones autónomas para alcanzar sus objetivos. También se pudo observar cómo los objetivos y deseos están, con frecuencia, mediados por las necesidades de otros, en especial de hijas e hijos, pero también de madres o padres dependientes y de sus parejas, y por las formas en que tratan de compatibilizarlos.

Se han podido distinguir diferencias significativas en la manera de enfrentar estos “conflictos de interés” aunque no sean siempre percibidos como tales. La situación económica de la familia de origen o propia, la maternidad a temprana edad, la muerte o abandono del proveedor principal de la familia son factores que inciden en las decisiones y en la posibilidad de continuar estudios; asimismo inciden en el momento en que inician su vida laboral o la retoman y en el tipo de trabajo al que pueden acceder, de forma tal que marcan significativamente sus trayectorias. El contexto social, político y económico incide también en el camino a tomar, en la postergación de planes que habían esbozado para su futuro deseado, lo cual en muchos casos termina siendo una postergación definitiva. Estos factores se encuentran entre los que se han denominado restricciones impuestas, ligadas a los mercados y a los Estados y sus normativas formales pero portadoras de género.

Se pudo observar que esos hitos que marcan las trayectorias personales y laborales están también influidos por la concepción que tienen las entrevistadas respecto de las relaciones y diferencias de género, aquello que se ha llamado restricciones intrínsecas, es decir, el conjunto de normas, valores y creencias que definen lo que mujeres y hombres “pueden y deben” hacer en un amplio rango de decisiones y comportamientos.

El empoderamiento, entendido como el proceso por el cual una mujer adquiere habilidades que le permiten incrementar el control sobre su vida y establecer sus prioridades, ganar confianza en sí misma y en la validez de sus opiniones, y a la vez evaluar y asumir las consecuencias de sus decisiones, también supone crear y ampliar las redes de apoyo e implica el ser capaces de diferenciar las necesidades propias de las de los otros, especialmente de hijas e hijos. Esto permite tomar conciencia de cuáles son objetivos propios y decidir autónomamente, lo cual no obsta para que estas decisiones privilegien, a veces, a otras personas.

El análisis de las limitaciones que las entrevistadas relatan permite entender, en las prácticas cotidianas, los procesos por los cuales las restricciones intrínsecas e impuestas reproducen las desigualdades que se observan en el mercado laboral, en las familias y demás instituciones, así como en el imaginario respecto de los trabajos, estudios y comportamientos

femeninos y masculinos. Particularmente, el estudio permite entender cómo esas restricciones refuerzan la segregación del trabajo y la segmentación del mercado (Kabeer, 2012) y, a la vez, revela cómo estos dos tipos de restricciones interactúan y se refuerzan.

El proceso de empoderamiento es a la vez individual y colectivo y los dos planos se alimentan mutuamente. Al tener en cuenta el proceso histórico que crea la carencia de poder, se hace evidente la necesidad de alterar las estructuras sociales vigentes (León, 2001). Sin embargo, viejos problemas persisten en nuevos escenarios mientras emergen desafíos y oportunidades diferentes.

Si bien en las entrevistas las mujeres observan y reconocen cambios en la sociedad que reflejan la mayor autonomía y el mayor poder adquirido como género, no necesariamente están conscientes de su participación en ellos. También reconocen que son diferentes a sus madres, que valoran los cambios ocurridos y, sobre todo, tratan de inculcar en sus hijas que sean conscientes de su propia valía y de sus derechos, y que los defiendan activamente. Tratan, especialmente, de que no repitan y eviten activamente situaciones de sumisión o de violencia en la pareja que puedan haber presenciado en los hogares maternos y en su entorno.

La inequidad en el trabajo doméstico y de cuidado aparece tanto como vivencia de injusticia como de resignación. Las más

jóvenes relatan algunos arreglos y negociaciones, y en los sectores de mayores ingresos, la posibilidad de contratar una trabajadora de casa particular permite eludir, en cierta medida, la confrontación con la pareja y con la propia imagen sobre las obligaciones como madres y esposas.

Las trabajadoras cuentan con derecho a sala cuna para hijas/os hasta 2 años de edad, siempre que la empresa tenga 20 o más trabajadoras. Un padre tendría ese derecho solamente en caso de muerte de la madre. Esta es una restricción impuesta que incorpora la ideología del cuidado, refuerza la retroalimentación entre restricciones intrínsecas e impuestas y la segregación sexual del trabajo.

Por otra parte, aunque la legislación permite, actualmente, a los hombres tomar licencia para atender a los/las hijas/hijos enfermos/as, esto cuestiona o se teme poner en duda la legitimidad, en términos laborales, de los padres que hacen uso de ella. Por otra parte, las mujeres no siempre confían en la calidad del cuidado que dan los hombres.

También se presentaron en la investigación casos atípicos —elegidos sin conocimiento previo de sus particularidades—, como una pareja en la que el cuidado estaba a cargo casi exclusivamente del padre, lo cual fue puesto como condición de la entrevistada para acordar tener un/a hijo/a. Otro caso, que tampoco sería relevante estadísticamente, da cuenta de una “huelga doméstica”, esto es,

una mujer esposa y madre que decidió no levantarse de la cama hasta que no se compartieran las tareas del hogar. Aunque los casos no tengan peso estadístico, iluminan un conflicto sentido crecientemente por las mujeres, especialmente las que participan en el mercado de trabajo.

Los servicios de cuidado infantil no son siempre adecuados a las necesidades, algunos por la falta de coincidencia con los horarios laborales, y también por las distancias a recorrer para acceder a ellos, todo lo cual opera como restricciones impuestas. Pero la idea de que las salas cuna están concebidas como apoyo a las mujeres actúa como reproductora de restricciones intrínsecas y potencian la división entre trabajos “de mujer”, segregados y de menor valor, y los trabajos para hombres, quienes supuestamente no tienen interferencias para su desempeño laboral.

El trabajo doméstico y de cuidado, adscrito socialmente a las mujeres y reproducido en las prácticas de ambos sexos, sigue siendo un factor explicativo de las menores tasas de participación de las mujeres en el mercado y de la reproducción del imaginario de género. También explica la mayor concentración de las mujeres en trabajos de tiempo parcial, informales y en los que se realizan en el domicilio de la trabajadora. Entre las entrevistadas hay quienes afirman que por ningún motivo dejarían de trabajar pero que cambian de empleo, inclusive dejando la profesión que

estudiaron, para adecuarse al horario de los establecimientos educacionales de sus hijos/as. Los trabajos a domicilio, de temporada, o a tiempo parcial, también responden, con frecuencia, a esta motivación. Inclusive entrevistadas de alto nivel educacional y sector socioeconómico y con una trabajadora del hogar a tiempo completo, eligieron trabajos de jornadas parciales para dedicar más tiempo al hogar y a los/las hijos/as.

La conversación cotidiana habla de nuevas prácticas de las y los jóvenes sugiriendo que se estarían produciendo cambios significativos en el ámbito de colaboración doméstica por parte de los varones. A la vez, la falta de información sistemática y cuantitativa, debida a la ausencia de encuestas de uso del tiempo,¹³ no permite evaluar la magnitud de las transformaciones y los diferentes arreglos de las mujeres y de los hombres de distintas edades en diferentes sectores socioeconómicos en la división sexual del trabajo. Este conocimiento es especialmente relevante para detectar y entender cuáles son los cambios en el orden de género y su extensión, así como un insumo necesario para la formulación de políticas públicas.¹⁴ Mientras tanto, las entrevistadas señalan un panorama más problemático. Ya sea que lo conciben como una fuente importante de conflicto o como una descripción de la carga de trabajo y de la mutua interferencia entre trabajo remunerado y familiar, las entrevistadas revelan que este sigue siendo un tema que requiere una atención más profunda y sistemática.

¹³ El Instituto Nacional de Estadísticas (INE) de Chile ha realizado solamente una encuesta exploratoria en el año 2009.

¹⁴ La Plataforma de Acción de Beijing, en el objetivo estratégico H.3 señala la necesidad de realizar encuestas periódicas de uso del tiempo.

Bibliografía

BND (s/f). “Auge y decadencia de una industria chilena: la industria textil en Chile”, en Biblioteca Nacional de Chile, BND, Memoria Chilena. Disponible en <http://www.memoriachilena.cl/602/w3-article-100671.html>

DÍAZ, Ximena y Eugenia Hola (1988). “La mujer en el trabajo informal urbano”, en Centro de Estudios de la Mujer, Mundo de mujer: continuidad y cambio. Santiago de Chile: CEM.

DIDES, Claudia, María C. Benavente y José M. Morán (2008). Diagnóstico de la situación del embarazo en la adolescencia en Chile. Programa Género y Equidad. Santiago de Chile: Ministerio de Salud.

DURÁN, Gonzalo y Marco Kremerman (2015). Los verdaderos sueldos de Chile. Panorama actual del valor del trabajo usando la Encuesta NESI. Santiago de Chile: Fundación Sol.

ESPINO, Alma y María Sauval (2014). ¿Frenos al empoderamiento económico? Factores que limitan la inserción laboral y la calidad del empleo de las mujeres: el caso chileno. Montevideo: CIEDUR.

ESPINOZA, Oscar y Luis Eduardo González (2010). “Movilidad social en Chile: el caso del gran Santiago urbano”, en CIE, Artículos de Revista N° 1. Santiago de Chile: Universidad Ucinf. Disponible en www.cie-ucinf.cl/download/publicaciones.../CIE_art_movilidad_social_en_chile.pdf

FIGUEROA Gutiérrez, Danitza, Daniela Mariñan Salgado, Nicolás Martínez Contreras y Felipe Norambuena Conejeros (2012). Conflicto familia trabajo, estrategias de conciliación en trabajadores dependientes del sector público y privado de las comunas del Gran Concepción y de Cabrero. Tesis para optar al Título de Trabajador(a) Social y Grado de Licenciado(a) en Trabajo Social. Universidad de Concepción.

INE (2009). Encuesta experimental sobre uso del tiempo en el Gran Santiago. Antecedentes metodológicos y principales resultados. Departamento de Estudios Sociales. Santiago de Chile: INE.

INE (2014). Anuario de Estadísticas Vitales 2012. Santiago de Chile: MINSAL-SRCel-INE.

INE (2015a). “Enfoque estadístico de género y empleo”, en Instituto Nacional de Estadísticas, Enfoque Estadístico: Enfoque demográfico de género. Santiago de Chile: INE:

INE (2015b). Mujeres en Chile y mercado del trabajo. Participación laboral femenina y brechas salariales. Departamento de Estudios Laborales. Departamento de Estudios Sociales. Santiago de Chile: INE.

INE (2016). Nueva Encuesta Nacional de Empleo (NENE): trimestre febrero-marzo-abril, 2016. Santiago de Chile: INE.

KABEER, Naila (1999). The Conditions and Consequences of Choice: Reflections on the Measurement of Women’s Empowerment. Discussion Paper n o 108. Geneva: United Nations Research Institute for Social Development (UNRISD).

KABEER, Naila (2009). Women’s Economic Empowerment: Key Issues and Policy Options. Stockholm: Sida.

KABEER, Naila (2012). Women’s Economic Empowerment and Inclusive Growth: Labour Markets and Enterprise Development. School of Oriental and African Studies, UK. SIG Working Paper 2012/1. Ottawa: IDRC-DFID.

LEÓN, Magdalena (2001). “El empoderamiento de las mujeres: encuentro del primer y tercer mundos en los estudios de género”, en Revista de Estudios de Género: La Ventana, vol. 2, n o 13, pp. 94-103.

MAURO, Amalia, Lorena Godoy y Ximena Díaz (2009). Trabajo y empleo femenino en Chile 1880-2000. Su aporte al desarrollo del país desde la economía doméstica, el trabajo voluntario y el trabajo remunerado. Informe Final. Proyecto Fondecyt Regular n° 1060057. Santiago de Chile: Fondecyt.

MEDEL, Julia (2013). “Trabajos, tiempos y género: factores de riesgo psicosocial en Chile”, en Documentos Proyecto Araucaria. Disponible en www.proyectoaraucaria.cl

MINISTERIO de Desarrollo Social (2015). “Género: síntesis de resultados”, en Ministerio de Desarrollo Social, Encuesta CASEN 2013. Santiago de Chile: MDS.

MINISTERIO de Salud (2012). Situación actual del embarazo adolescente en Chile. Subsecretaría de Salud Pública División y Control de Enfermedades. Departamento de Ciclo Vital. Programa Nacional de Salud Integral de Adolescentes y Jóvenes. Santiago de Chile: Ministerio de Salud.

MINISTERIO de Salud (2013). Situación actual del embarazo adolescente en Chile. Subsecretaría de Salud Pública División y Control de Enfermedades. Departamento de Ciclo Vital. Programa Nacional de Salud Integral de Adolescentes y Jóvenes. Santiago de Chile: Ministerio de Salud.

MUÑOZ D'Albora, Adriana (1988). "Fuerza de trabajo femenina: evolución y tendencias, en Centro de Estudios de la Mujer, Mundo de Mujer. Continuidad y Cambio. Santiago de Chile: CEM.

ONU (1995). Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. (Reedición 2014). Nueva York: ONU Mujeres.

PNUD (2010). La verdadera riqueza de las naciones: camino al desarrollo humano. Informe sobre Desarrollo Humano 2010. PNUD: Nueva York.

SEN, Amartya (1985). Well-Being, Agency and Freedom: The Dewey Lectures 1984, in The Journal of Philosophy, vol. 82, no 4, pp. 169-221.

Entrevistas

Entrevista a Carolina Schmidt

<http://www.cooperativa.cl/noticias/pais/mujer/sernam-39-000-ninas-dejaron-el-colegio-por-maternidad-en-2010/2011-02-22/093720.html>

Entrevista a Ernesto Treviño

<http://www.latercera.com/noticia/nacional/2013/10/680-546181-9-jovenes-chilenos-son-los-que-tienen-mas-anos-de-estudios-en-la-region.shtml>

Entrevista a Lilian Carrasco

<http://www.lasegunda.com/Noticias/Buena-Vida/2011/04/637476/Embarazo-adolescente-y-desercion-escolar-un-problema-real-en-Chile>

Anexo: Gráficos

Disparidades de género en la ocupación

Gráfico 1.

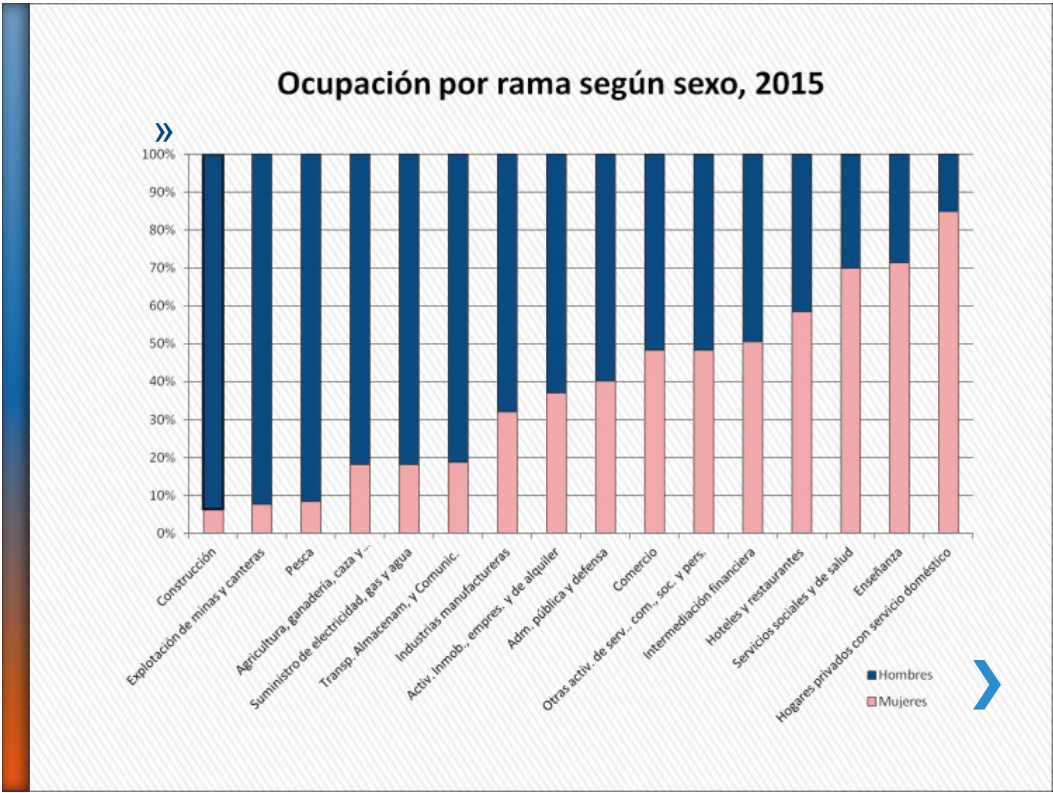


Gráfico 2.

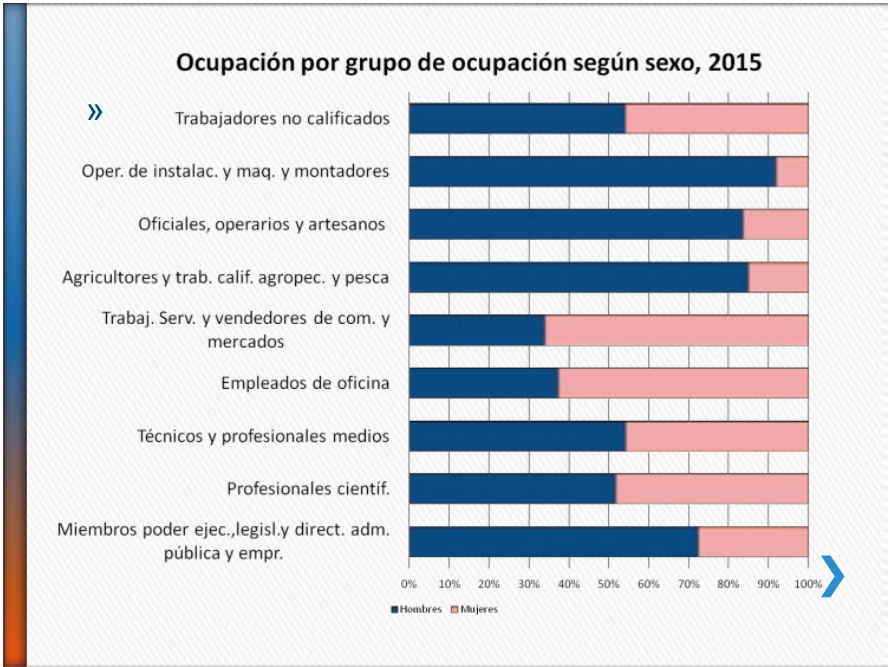


Gráfico 3.

