

# CONSTANZA GÓMEZ RUBIO



## FEMINISMO LIBERAL Y TRABAJO EN EL ESTADO CHILENO: EXPERIENCIAS COTIDIANAS DE MUJERES EN UN CONTEXTO LABORAL FLEXIBLE

Tesis para optar al grado de Magíster en Estudios de Género y  
Cultura, Mención en Ciencias Sociales

UNIVERSIDAD DE CHILE  
SANTIAGO  
2013



Universidad de Chile  
Facultad de Ciencias Sociales  
Escuela de Postgrado  
Programa de Magíster en Estudios de Género y Cultura  
Mención en Ciencias Sociales

## **FEMINISMO LIBERAL Y TRABAJO EN EL ESTADO CHILENO: EXPERIENCIAS COTIDIANAS DE MUJERES EN UN CONTEXTO LABORAL FLEXIBLE**

Tesis para optar al grado de Magíster en Estudios de Género y Cultura, Mención en  
Ciencias Sociales

Autora:	Ps. Constanza Alejandra Gómez Rubio
Profesora Guía:	Dra. Gloria Beatriz Zavala Villalón
Directora del Programa:	Dra. Sonia Montecino

Santiago, 2013

## **RECONOCIMIENTO Y AGRADECIMIENTOS**

La realización del Magíster contó con el financiamiento de la Beca para estudios de Magíster en Chile, correspondiente al Programa de Formación de Capital Humano Avanzado de la Comisión Nacional de Investigación Científica y Tecnológica, CONICYT.

Agradezco a todas las mujeres trabajadoras que accedieron voluntaria y amablemente a participar en esta investigación, por su valioso tiempo y por la confianza depositada para compartir conmigo sus experiencias, dolores y alegrías.

También agradezco a mi padre, quien me ha apoyado incondicionalmente durante toda mi educación y me ha dado una mano llena de amor siempre que la he necesitado; y a mi compañero de vida, quien me ha mostrado que es posible generar cambios en los roles de género, ya que él ha construido sobre su propia vida, formas de relacionarse más igualitarias

*Para Elisa, que con su sonrisa y mirada ilumina mi vida...*

<b>RESUMEN</b>	<b>5</b>
<b>PRIMERA PARTE: EL TRABAJO EN LA ACTUALIDAD</b>	
I. <b>Introducción y posicionamiento</b>	<b>7</b>
II. <b>Problematización</b>	<b>10</b>
II.1 Pregunta de Investigación	15
III. <b>Objetivos</b>	<b>15</b>
- Objetivo General	15
- Objetivos Específicos	15
IV. <b>Antecedentes</b>	<b>16</b>
IV.1 Contexto global de trabajo y productividad	16
IV.2 Datos relativos a Latinoamérica y el Caribe	17
IV.3 ¿Qué ocurre en Chile?	18
<b>SEGUNDA PARTE: TEORÍA Y MÉTODO</b>	
V. <b>Marco Teórico</b>	<b>23</b>
V.1 Concepción general de Liberalismo	24
V.2 Liberalismo, Feminismo y Patriarcado	30
V.3 Trabajo femenino, flexibilidad laboral y vida cotidiana	43
VI. <b>Marco Metodológico</b>	<b>51</b>
VI.1 Tipo de estudio	52
VI.2 Estrategia de producción de datos	53
- Entrevista cualitativa	53

VI.3 Participantes de la investigación	53
VI.3a Edad, trabajo y organizaciones públicas	54
- Trabajo en organizaciones públicas	54
VI.3b Problemática de la clase media	55
VI.3c Especificaciones de la muestra de la investigación	57
Tabla de posición de sujetos	58
VI.3d Estrategia de análisis de información	59
VI.3e Consideraciones éticas	60
<b>TERCERA PARTE: ANÁLISIS Y REFLEXIONES</b>	
<b>VII. Análisis</b>	<b>62</b>
VII.1 Figura de trabajadora sufriente: desprotección e inestabilidad	62
VII.2 Ser trabajadora en Chile: maternidad, salud y vejez	73
VII.3 Jefaturas y conflictos laborales: masculinización de mujeres	86
VII.4 Mujeres y mandato social: luchas y tensiones	96
<b>VIII. Conclusiones</b>	<b>106</b>
Líneas futuras de Investigación	110
<b>IX. Bibliografía</b>	<b>112</b>
<b>X. Anexos</b>	<b>119</b>

## RESUMEN

El feminismo liberal no tiene una definición única, ni siquiera una concepción unificada. Para algunas autoras, éste exige para las mujeres el derecho a la autodeterminación, igualdad de oportunidades, acceso a educación, etc., teniendo como finalidad la inclusión de las mujeres en el ámbito público, en el comercio, en las empresas, en el trabajo, en la educación, entre otros. Para llevar esto a cabo, es necesario que los hombres se incorporen a la esfera privada. La finalidad es la desaparición de las discriminaciones y la igualdad de oportunidades.

El modelo implícito de Estado chileno es de corte liberal, lo que generaría mayor inequidad en términos de género, dado que el efecto de las desigualdades entre mujeres y hombres serían acumulativos en el transcurso vital de las personas. En este modelo, el trabajo se configura como eje central en la distribución social, siendo uno de los principales referentes identitarios.

De esta forma, la presente tesis tiene como objetivo analizar los contrastes producidos entre el discurso del feminismo liberal y los discursos de mujeres de la Región Metropolitana, en relación a su cotidianeidad en el trabajo dentro del Estado liberal chileno. Para esto se realizaron 12 entrevistas a mujeres que estuvieran al inicio, en la media y retiradas de la carrera laboral en el sistema público. Posteriormente, se procedió a realizar un análisis de contenido, encontrándose cuatro categorías generales: 1. Figura de la trabajadora sufrida: desprotección e inestabilidad; 2. Ser trabajadora en Chile: maternidad, salud y vejez; 3. Jefaturas y conflictos laborales: masculinización de mujeres; 4. Mujeres y mandato social: luchas y tensiones.

Se concluye que el liberalismo le coloca ciertas trampas al feminismo. A su vez, que el discurso del feminismo liberal entra en conflicto con los discursos de mujeres trabajadoras del Estado chileno, toda vez que las premisas del primero, no se cumplen en los segundos.

**Palabras claves:** Feminismo liberal, liberalismo, trabajo, vida cotidiana.

# **PRIMERA PARTE: EL TRABAJO EN LA ACTUALIDAD**

## I. INTRODUCCIÓN Y POSICIONAMIENTO

En todas las políticas relacionadas con el trabajo y las trabajadoras, se insiste en mostrar los éxitos en cuanto a la cantidad de mujeres ingresadas al mercado laboral, como si todo se circunscribiera a lo cuantitativo, al aumento o descenso en las tasas de empleabilidad, a la participación de las mujeres en la producción. Sin embargo, esas políticas muchas veces soslayan las condiciones en que se produce esa inserción o los resultados que se desprenden de ellas.

En este sentido, son evidentes las diferencias entre trabajos en los ámbitos privados y públicos, tanto desde la perspectiva de las modalidades de contrato como de las remuneraciones; de las formas de acceso y de permanencia, así como las de salida. Es decir, aun tratándose de empleos similares, el rol de las mujeres, sus responsabilidades y sus salarios, sus expectativas de futuro y su realización personal, difieren cuando se es trabajadora privada o empleada pública.

Tal amplitud de problemas hace posible encontrar formas de acercamiento a la percepción que de su situación laboral tienen las mujeres, lo que nos ha llevado en esta investigación a adentrarnos en las tensiones producidas entre el discurso del feminismo liberal y los discursos de mujeres trabajadoras de la Región Metropolitana, que trabajan para el Estado chileno, buscando contrastar ambos discursos y la real efectividad del primero, que es el que se encuentra instalado en el aparato estatal de nuestro país. Por cierto que la elección de esta problemática no fue azarosa, ni mucho menos indiferente, sino más bien respondió a intereses personales y profesionales en la materia.

Al respecto, el mundo del trabajo ha acaparado mi atención, toda vez que es central en la cotidianeidad de la mayoría de la población y donde pasamos una gran parte de nuestra vida. Entre muchos aspectos, se construye como una fuente de sufrimiento, un espacio para el reconocimiento, una clave identitaria. Esto ha confluído en diversas interrogantes respecto a sus dimensiones subjetiva, política y económica, y los efectos de éstas en la constitución y configuración societal.

No es sorpresa para nadie que en la actualidad el desarrollo de la tecnología y la globalización han tenido serias implicancias en el mercado laboral, tanto en el diseño de los puestos de trabajo, así como también las repercusiones sociales de una creciente flexibilidad laboral. En este sentido, son variados los autores que hablan de nuevas formas de empleos que llevan consigo la precariedad como consecuencias de la flexibilidad laboral. Para Robert Castel (2001), la precarización ocupa un lugar de mayor importancia, ya que este fenómeno permitiría comprender los procesos que llevan a la vulnerabilidad social y que podrían acarrear consigo, como consecuencia final, el propio desempleo.

Así, podemos señalar que los movimientos a nivel social y económico afectan directamente la vida cotidiana y subjetiva de las personas. Ahora bien, dicha afección no se produce de igual manera para todos/as, de modo que no podemos pensar que estos fenómenos tienen los mismos efectos para hombres que para mujeres, para chilenos que para inmigrantes, para pobres que para ricos. Los entrecruces en las diferentes posiciones sociales nos darán cuenta de diversas prácticas y discursos vinculados a los fenómenos sociales.

En relación a lo anterior, no puedo dejar de posicionarme como mujer y trabajadora que realiza la presente investigación. En mi carrera, tanto en su inicio como estudiante y ya como profesional, la realicé en instituciones públicas, lo que me ha llevado a un sinnúmero de reflexiones en torno a este sistema y al modo en que se construye la identidad en dichos lugares. Sin duda, han sido experiencias positivas, pero también negativas, sobre todo en lo que refiere a la precariedad y al poco reconocimiento que he percibido en mi calidad profesional y de mujer. Es como si por ser mujer haya tenido que validarme doblemente, demostrando que sí se puede estar a la altura del trabajo masculino, aunque tenga una bastardía en el ámbito público, tal como lo desarrolla Montecino (2006), con su concepto de "huacha". En este sentido, he cargado sobre mis hombros gran parte de lo descrito y analizado en este estudio. Así, lo expresado por las participantes manifiesta en gran parte mi propio sentir y malestar, lo que por cierto, no tiene relación alguna con sus objetivos sino que, por el contrario, resulta coherente con lo que resulta de él.

Al comienzo de este proceso investigativo, se me dio la oportunidad de participar en un Proyecto Semilla, perteneciente al Departamento de Psicología de la Universidad de Chile. A cargo del fondo, como investigadora principal se encuentra la Dra. Gloria Zavala y el proyecto que aquí se presenta, corresponde a la categoría de tesis de postgrado.

Una vez establecido el posicionamiento en el cual me encuentro como investigadora, procederé a detallar la estructura del presente documento, que consta de tres partes. La primera, se divide en cuatro capítulos, que sitúan de manera global el fenómeno del trabajo a nivel mundial y local, así como también el contexto bajo el cual se sitúa la investigación. Esta parte denominada “El trabajo en la actualidad”, comienza con el primer capítulo, correspondiente a esta introducción, que señala el lugar de enunciación desde el cual se produce este texto. Luego, se encuentra el problema, donde se ubica la importancia de indagar la temática estudiada, así como la justificación de la investigación. En el tercer capítulo, aparecen los objetivos, bajo los cuales se funda el estudio. Por último, están los antecedentes, en que se da una mirada general, desde las estadísticas, del trabajo femenino en Chile y el mundo.

La segunda parte, “Teoría y método”, consta del quinto capítulo, que corresponde al marco teórico, en que se abordan las temáticas relacionadas con liberalismo, feminismo liberal y trabajo en la vida cotidiana. Posteriormente, el marco metodológico, trata del proceso investigativo, cómo se llevó a cabo, las técnicas utilizadas y las justificaciones de las decisiones metodológicas asumidas.

Por último, la tercera parte, “Análisis y reflexiones”, consta del análisis en que se desarrolla el procesamiento de datos, dando a conocer los resultados del trabajo en terreno, seguido de las conclusiones, que corresponden a reflexiones generadas a partir de todo el trabajo realizado. Finalmente, se encuentra la bibliografía (noveno capítulo) y los anexos (décimo capítulo), en que se encuentra el guión de entrevista, la síntesis de éstas y el modelo de consentimiento informado utilizado.

## II. PROBLEMATIZACIÓN

El modelo impuesto por la dictadura militar en Chile, introdujo, entre otras cosas, la idea de libertad de mercado, en la que los/as trabajadores/as pudieran decidir el proyecto de vida que más les acomodara. De igual forma, se crearon una serie de instituciones funcionales a esta ideología, tales como las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP) y las Instituciones de Salud Previsional (ISAPRE). Se partió del fundamento que la autorregulación del mercado traería mayores beneficios a la sociedad (Kremerman, 2013).

Este modelo no sólo era un proyecto económico, sino también ideológico y político, que logró permear la cultura, la salud, la educación, el trabajo y la cotidianidad de quienes estamos insertos en él. Catalina de la Cruz (2009), sostiene que el modelo operativo que se encuentra implícito en Chile es de corte liberal, lo que generaría mayor inequidad en términos de género, dado que el efecto de las desigualdades entre mujeres y hombres serían acumulativos en el transcurso vital de las personas. El nivel de desmercantilización es mínima en este tipo de régimen, vale decir, hay una alta dependencia de los niveles de vida de mujeres y hombres del mercado (Esping Andersen, 1993), que es el que regula todas las relaciones económicas.

El campo del trabajo es especialmente sensible, toda vez que se configura como lugar central en la reproducción de la desigualdad y la distribución de riquezas (Narbona, 2013). Dado este carácter estratégico y considerando, además, los movimientos y transformaciones en el mundo de la flexibilidad laboral, es fundamental su investigación y su estudio (Ídem), por dos puntos:

Uno teórico-general, (...) por cuanto sólo así podemos entender más a fondo, tanto el presente como el próximo futuro de nuestra sociedad. Desde un punto de vista más práctico-político, conviene analizar a fondo el posible diverso significado del trabajo para los distintos colectivos sociales, si se quieren realizar políticas económicas y sociales adecuadas en cada caso y no sólo políticas genéricas (Miguélez y Torns, 1998, p. 12).

Por otro lado, la importancia del estudio de esta temática, es que no sólo brinda conocimientos respecto al mundo del trabajo, sino también del funcionamiento de la sociedad. Muestra la recomposición de las desigualdades de género, toda vez que permite el análisis de las transformaciones tanto en la estructura laboral, como de las significaciones y sentidos que adquiere para los/as individuos/as este ámbito de la vida. Uno de estos aspectos es la distribución de los tiempos de trabajo, que segmentan y distinguen al interior de las organizaciones a los/as trabajadores/as con horarios estables de aquellos/as que tienen tiempos ambiguos (Gómez, Dussert, Pérez, 2012). De la misma forma, diferencia entre los/as contratados/as de los/as precarios/as (Maruani, 2007).

El trabajo funciona como uno de los principales referentes identitarios y de construcción de subjetividades en las sociedades actuales (Godoy, Stecher y Díaz, 2007), permitiendo que lo que se derive de éste conlleve distintos efectos en la vida de las personas. Así, todos los movimientos referidos al mundo del trabajo, en un contexto macrosocial tienen implicancias en micro situaciones que se viven a diario. Vale decir, cualquier cambio en el trabajo a nivel social, tiene efectos o repercusiones en la vida cotidiana de las personas. En este sentido, es fundamental considerar el trabajo como puente entre estos dos ámbitos (Lindón, 1996).

El estudio de este campo puede otorgarnos claves respecto a las desigualdades sociales y a la recomposición de las mismas (Maruani, 2007). Un aspecto de esto, es el supuesto de experiencias de vidas y proyectos laborales homogéneos, a partir de los cuales se construyen las relaciones laborales. Para Sonia Yáñez (1999), aquellas, a partir de las cuales se construyen éstas, son principalmente masculinas. Si esto lo llevamos al trabajo femenino, es tensionante la relación que de ahí se pueda generar. No es casual que sean las mujeres las que en gran proporción opten por trabajos de mayor flexibilidad.

Los cambios producidos en el mundo del trabajo, como lo es la flexibilidad laboral, han conllevado una creciente inestabilidad social (Kremerman, 2013). De esta forma, la incertidumbre y el riesgo se configuran como elementos constantes de las relaciones sociales en el trabajo (Pucci, 2003).

En torno a lo perjudicial y autodestructivo que puede llegar a ser el régimen laboral impartido en el capitalismo actual, las mujeres nos configuramos como un colectivo

altamente afectado, que debe enfrentarse a problemas laborales que surgen muchas veces a partir de los efectos de la flexibilidad, pero también por motivos de género, como es la atribución exclusiva del cuidado de los/as hijos/as. En este sentido, mujeres que somos madres vemos muchas veces coartadas nuestras posibilidades de acceder a buenos empleos o se dificulta el ascenso a ciertos puestos de trabajo. Por otro lado, para aquellas mujeres trabajadoras, en ocasiones sus posibilidades de ser madres se ven obstaculizadas, en gran parte por la interrupción de la trayectoria laboral, trayendo consigo repercusiones en el acceso a oportunidades de ascenso, de mejores remuneraciones, entre otras (Rodríguez y Fernández, 2010).

En tal sentido, es especialmente importante estudiar la vida cotidiana de mujeres, con el fin de desnaturalizar y visualizar las desigualdades que en nosotras se normativizan y reproducen (Landau, 2006), así como también, para comprenderla desde la perspectiva de nosotras mismas, más que de teorías macro sociológicas, poniendo en juego la construcción de subjetividades (Lindón, 1996).

De esta forma, se desprende que los cambios sociales se expresan primeramente en la vida cotidiana, antes que en la historia, por lo que se hace relevante la revalorización de las subjetividades que se construyen en la cotidianeidad, ya que en sus interacciones las personas socializan sus pensamientos y actúan (Villegas y González, 2011).

Manuel Canales (1999), describe la vida cotidiana a partir de ciertas características, como son: la rutina (la que equivale a lo cotidiano siempre y cuando esté provisto de un modo particular de vivencia, la mera repetición no constituye en sí lo cotidiano); la obviedad (como olvido del origen de aquello instituido como realidad, la que se presenta sin cuestionamiento alguno); naturalización del mundo social (luego de haber instituido lo real, se vivencia como legítimo, asumiendo su ajenidad, propio del mundo natural).

Lo cotidiano se construye como un lugar en el cual se reproduce el orden social, pero también donde se producen las transformaciones. Esto principalmente por el carácter que adquieren las instituciones –como la del trabajo- de naturales, corrientes y pertenecientes a una realidad común (Canales, 1999).

Tal como es posible desprender respecto a la situación relativa a la cotidianeidad de las mujeres en el campo del trabajo, se avanzan dos pasos y se retrocede uno. No es posible desconocer la creciente feminización del mercado laboral en términos formales - ya que debemos recordar que las mujeres hemos trabajado siempre (Gardey, 1998) - no obstante, ésta ha sido bastante inacabada, justamente por la marca de desigualdad que lleva impresa (Maruani, 1998). El mayor peso del liberalismo, la omnipotencia del mercado, la poca intervención del Estado han contribuido a esta realidad (Ídem).

Entonces, podríamos preguntarnos, ¿cuál es la relación del Estado liberal con las mujeres? Catharine Mackinnon (2005) sostiene que el Estado es masculino desde una perspectiva feminista, ya que compone y organiza el orden social en torno a los intereses de los hombres como género, por medio de la relación con la sociedad, sus normativas y políticas sociales. No obstante, el feminismo ha originado importantes cambios sociales en pos de la igualdad y de la eliminación de diferentes formas de discriminación que mermaban la autonomía moral y el ejercicio de la libertad de las mujeres (De las Heras, 2008).

El Estado chileno se ha nutrido del llamado feminismo liberal, en el que se ha dado creciente importancia a la igualdad en el ámbito público, dejando de lado lo privado. El Estado se acepta como un árbitro neutro en un conflicto de intereses, *“el liberalismo ha apoyado la intervención del Estado a favor de las mujeres como personas abstractas con derechos abstractos, sin examinar el contenido de estas nociones en términos de género”* (Mackinnon, 2005, p. 203).

Para el liberalismo, bajo los conceptos de igualdad y libertad se encuentra el de derecho, que, por cierto, establece la diferenciación entre público y privado (Dietz, 1987). En esta línea, el derecho a la igualdad en lo público se convirtió en una bandera de lucha para el feminismo liberal. De este modo, aboga por derechos civiles como educación, trabajo, salud, etc. Empero, deja de lado el ámbito privado, en el cual el Estado no debe intervenir (Ídem). A pesar de que las teóricas liberales no coinciden del todo en el grado de intervención del Estado en lo público, en su gran mayoría está la aceptación de que existen ciertos derechos inviolables (ídem).

A pesar de dicha aceptación, en la práctica es posible apreciar una tarea inconclusa, ya que persisten las desigualdades y discriminación de género tanto en lo público como en lo privado *“y en su vida cotidiana soportan numerosas desigualdades respecto de los hombres* (De las Heras, 2008, p. 46).

Entendiendo estos problemas, programas económicos y de género se han encargado de elaborar planes y propuestas que apuntan, fundamentalmente a la reparación del sistema, sin un mayor cuestionamiento del mismo. Tales son las propuestas del Banco Mundial (2012), entre las que se cuentan la generación de normas y leyes contra la discriminación laboral de género; mayor control sobre los recursos del hogar por parte de las mujeres; mejorar el funcionamiento de los mercados de crédito para las mujeres que no tengan experiencias en estos, entre otras. Como es posible apreciar, todas estas políticas se enmarcan en un modelo de desarrollo liberal, para el cual la igualdad de género implica una ampliación de las libertades individuales, la reducción de la pobreza, y el aumento del bienestar de mujeres y hombres. Por otro lado, es parte de la “economía inteligente”, en la que se puede aumentar la eficiencia económica, disminuir las brechas que dificultan que las mujeres puedan acceder al igual que los hombres a la educación, a la economía y al mundo productivo, pudiendo, en este último punto, ser un factor de mayor productividad (Banco Mundial, 2012).

El supuesto de base de la presente tesis es que no basta con reparar el modelo -como lo plantean instituciones como el Banco Mundial o el movimiento Half the Sky- sino que debe reestructurarse. En este sentido, pretendo analizar y contrastar el discurso liberal del Estado chileno, referido a género y trabajo (aunque gran parte de las políticas sociales que han sido disfrazadas bajo el apodo de género, no son más que programas dirigidos a mujeres y familias, entendiendo tácitamente como sinónimos “mujer y maternidad” o “mujer y familia”), con las experiencias cotidianas de mujeres de diferente cohortes generacionales, las que trabajan o trabajaron para el Estado chileno y desde esta perspectiva, poder vislumbrar a la luz del mismo discurso liberal, los vicios del mismo

## **II.1. Pregunta de Investigación**

En relación a la problemática descrita, cabe preguntarse, ¿cuáles son las tensiones existentes entre el discurso del feminismo liberal y el discurso de mujeres de la Región Metropolitana, respecto a su vida cotidiana en el contexto del trabajo en el Estado liberal chileno?

## **III. OBJETIVOS**

### Objetivo General

- Identificar las consecuencias del liberalismo y el feminismo liberal en la experiencia cotidiana de mujeres de tres cohortes generacionales, de la Región Metropolitana, respecto a su trabajo en el Estado liberal chileno.

### Objetivos Específicos

1. Conocer los discursos de mujeres respecto a su vida cotidiana ligada al trabajo en un contexto de Estado liberal.
2. Caracterizar los nudos críticos relacionados a las políticas liberales respecto al trabajo de mujeres en el Estado chileno.
3. Conocer cómo las estrategias de organización cotidiana en el ámbito privado repercuten en el ámbito laboral.
4. Conocer cómo las estrategias de organización cotidiana en el ámbito laboral repercuten en el ámbito familiar y personal.

## **IV. ANTECEDENTES**

### **IV.1 Contexto global de trabajo y productividad**

Las mujeres representamos alrededor del 40% de la fuerza de trabajo y más del 50% de la matrícula universitaria a nivel mundial (Banco Mundial, 2012). A pesar de estos datos, la participación económica y política de las mujeres en comparación con los hombres sigue estando separada por una gran brecha (World Economic Forum, 2012).

En las últimas tres décadas ha aumentado la participación de las mujeres en el mercado laboral y la desigualdad de género bajó de 32% a 26% (Ídem). No obstante, al subutilizarse nuestros potenciales y talentos, se genera una merma en los resultados económicos y productivos (Banco Mundial, 2012). En la base del mal uso de la fuerza de trabajo femenina se encontraría la discriminación en los mercados, instituciones y en la sociedad en general, produciendo inequidad en el término de los estudios, el ingreso a determinados empleos y ocupaciones, entre otros (Ídem). Cabe destacar que dicha inequidad, se debe en gran medida, a que el cuidado del hogar y las tareas domésticas, como actividades no calificadas, recaen en las mujeres, repercutiendo directamente en sus condiciones laborales (Comunidad Mujer, 2012). En este sentido, un 77,2% de las mujeres dedicamos, de lunes a viernes, 3.9 horas diarias promedio a trabajo doméstico – lo que se acrecienta los fines de semana a un 81,9%, destinando 4.1 horas diarias- . Mientras que el 31,7% de los hombres realizan estas labores de lunes a viernes – cifra que aumenta los sábados y domingos, llegando a un 57,3%- (Instituto Nacional de Estadísticas, 2009).

El Banco Mundial (2012), estima que la eliminación de estas condiciones aminoraría entre un tercio y la mitad las diferencias en la productividad entre mujeres y hombres, aumentando la misma entre un 3% y un 25% debido, principalmente, a que las desigualdades de género reducen la competitividad internacional, especialmente en la exportación de bienes y servicios. En países que cuentan con mayor cantidad de mano de obra femenina, se ha visto que además de tener una mayor ventaja en la producción, también han alcanzado una mayor igualdad de género

Los países nórdicos se encuentran entre los 30 mejores países de participación económica de mujeres. En ellos las tasas de actividad son una de las más altas a nivel mundial, además de tener bajas brechas salariales por cuestiones de género, tener mayores oportunidades de acceso a puesto de liderazgo y contar con políticas efectivas de conciliación trabajo - familia: *“Policies in these countries include mandatory paternal leave in combination with maternity leave, generous federally mandated parental leave benefits provided by a combination of social insurance funds and employers, tax incentives and post-maternity re-entry programmes”* (World Economic Forum, 2012, p. 22).

Los máximos índices de participación femenina en el mercado laboral se encuentran en Asia oriental y el Pacífico (64%) y en África al sur del Sahara (61%); en contraste con Oriente medio, Norte de África (26%) y Asia meridional (35%) con los niveles más bajos (Banco Mundial, 2012).

#### **IV.2 Datos relativos a Latinoamérica y el Caribe**

En América Latina, desde 1980 las tasas de participación femenina en la fuerza de trabajo se han incrementado, llegando en la actualidad a la mayor cantidad de mujeres participando en la actividad económica remunerada que en cualquier otro momento histórico (Banco Mundial, 2012). El mejor acceso a la educación, la reducción de la fertilidad y el aplazamiento en la edad del matrimonio y la convivencia, han hecho posible lo anterior (Ídem).

La región se ubica en cuarta posición respecto a las oportunidades en la participación económica de mujeres (delante de Asia y el Pacífico, Medio Oriente y el Norte de África), con un 18% (World Economic Forum, 2012). Cabe destacar que Nicaragua es el único país de América Latina en estar dentro de los 10 países a nivel mundial (en la posición 9). Sigue Cuba, en el lugar 19, país que cuenta con un 60%, entre trabajadores/as técnicos y profesionales. De igual forma, tiene el mayor porcentaje de mujeres parlamentarias (45,2%). Venezuela sube 15 posiciones, dado el aumento del 26% al 39% de mujeres en ministerios (World Economic Forum, 2012).

En contraste con estos países, se encuentra Honduras, que obtuvo la más baja posición de América Latina y el Caribe para el ítem de participación femenina en la fuerza laboral (Ídem). Por su parte, Uruguay, descendió del lugar 58 en el 2011 al 76 el 2012, por el subíndice de política; Paraguay retrocedió 16 posiciones por el descenso de 21% al 7% de mujeres en cargos en ministerios (ídem).

Nuestro país tuvo el mayor retroceso en el ranking de género. En el 2011 se encontraba situado en el lugar 46, mientras que el 2012 alcanzó la posición 87, esto principalmente por la reducción de mujeres en cargos ministeriales (World Economic Forum, 2012). Cabe mencionar que respecto a la igualdad de ingresos entre hombres y mujeres, Chile está dentro de los países con más bajos índices (ídem).

#### **IV.3 ¿Qué ocurre en Chile?**

Según el Informe de Desarrollo Humano en Chile (2010), aproximadamente en 80% de las mujeres con edades entre los 20 y 44 años, participamos o hemos participado del mercado laboral. La decisión en torno al trabajo, se guía principalmente por la necesidad del cuidado de otros y por cuestiones de género, más que por las oportunidades de empleo o por la autonomía de sí mismas, *“Así, las trayectorias de inserción laboral de las mujeres dependen fuertemente de la forma de las relaciones y negociaciones de género que se establecen en el hogar y en el propio lugar de trabajo”* (PNUD, 2010, p. 19).

El trabajo para las mujeres sigue diversas trayectorias, que van más allá del binarismo “estar o no en el mundo laboral”. Abandonos temporales, ascensos, variación en ingresos, entre otros, complejizan esta relación (Ídem).

De cualquier forma, en términos oficiales, las cifras de empleo entregadas por el INE (2013), para el trimestre móvil junio - agosto 2013, muestran una tasa de ocupación general de 55,7% y de desocupación de 5,7%. Los índices para el caso de las mujeres varían, toda vez que la ocupación llegó a 44,2% y de desocupación a un 6,5% (INE, 2013). Sin embargo, más allá del análisis oficialista, la variación de ocupados entre el trimestre enero –marzo 2010 y el de diciembre – febrero 2013, es de 809.000, de los que el 17,2% son personas en que su trabajo no se relaciona necesariamente con políticas

gubernamentales de empleo, ni tampoco cuentan con la protección básica y clásica del trabajo (Fundación Sol, 2013).

Cabe destacar que dentro de las estadísticas oficiales de desocupación no se toma en cuenta ni el desempleo oculto, ni el subempleo, por lo que si se tomaran en consideración, Fundación Sol (2013) estima que la tasa de desempleo aumentaría a un 10,6%. Además, cabe destacar que somos las mujeres las que principalmente nos hemos visto afectadas, ya que somos las que hemos ingresado con mayor precariedad a la fuerza de trabajo (Fundación Sol, 2013), lo que nos muestra que el hecho de ser trabajadores/as asalariados/as, no constituye garantía de protección social, ingresos, ni estabilidad (Ídem).

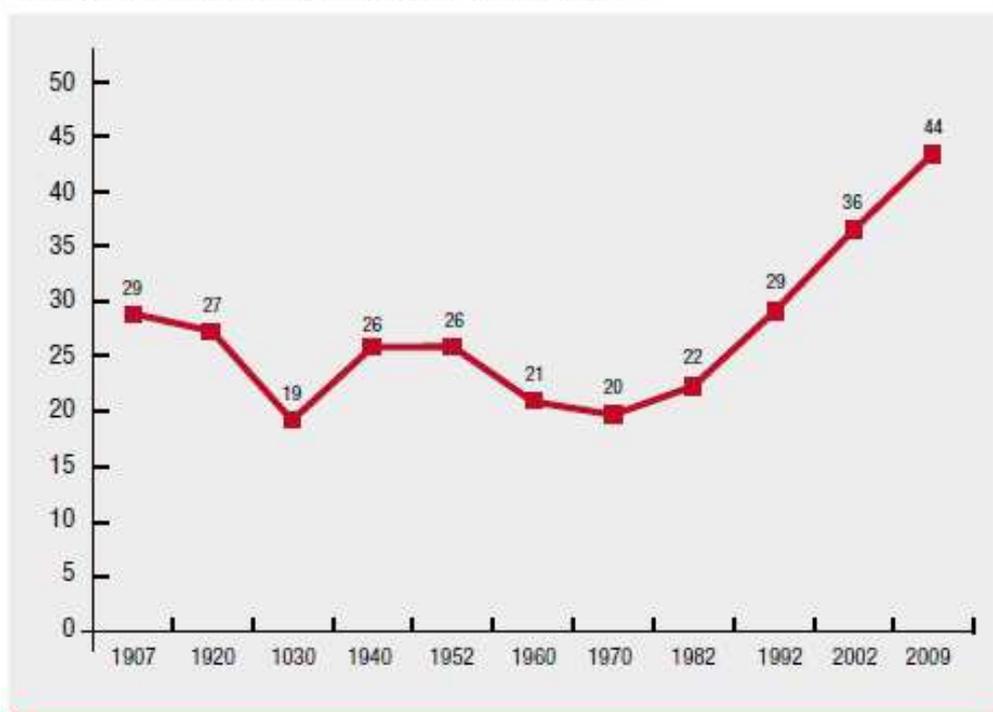
Es importante destacar que tan sólo el 18,9% de los nuevos empleos femeninos (en contraste con el 55,7 de los masculinos) creados, conciernen a asalariadas contratadas directamente por la empresa, es decir, que cuentan con ciertas protecciones básicas, como mejores salarios, entre otros (Durán y Kremerman, 2013). Sumado a estas cifras, los sectores donde se ubican estos nuevos empleos dirigidos a nosotras, son principalmente en comercio y servicios, en los que no es poco frecuente encontrar bajos salarios, sobrecarga laboral y más precariedad. Incluso, bajo el análisis más fino, se obtiene que el 22,2% de las mujeres asalariadas no contamos con contrato de trabajo, a pesar de tener que cumplir con deberes, subordinación directa y horarios y que sólo el 44,2% de las trabajadoras entre 15 y 29 años tienen la protección de un contrato indefinido (Ídem).

Uno de los problemas que se desprende de lo anterior, es la suma de jornadas laborales en la vida cotidiana de las mujeres, en que a la jornada de trabajo remunerado se le suma el tiempo de trabajo doméstico. Esto sigue siendo en la actualidad una responsabilidad asumida por nosotras, independientemente de nuestra participación en el mercado del trabajo. Los hombres, por su parte, tienen una bajísima participación en las labores de casa, incluso si no están empleados (Comunidad Mujer, 2012). De esta forma, se infiere que las tareas domésticas se visualizan como actividades no calificadas, las que se dan naturalmente en las mujeres, repercutiendo directamente en sus condiciones laborales (Ídem) y en sus condiciones de vida.

Los datos en el largo plazo muestran una intensificación de la relación entre las mujeres y el trabajo. La participación laboral femenina aumentó de un 32% a un 49% desde 1987 al 2006, en mujeres entre 25 y 60 años, mientras que en aquellas entre 15 y 24 años la tasa se mantuvo producto de la extensión de la escolaridad (PNUD, 2010). En el gráfico 1 se observa el incremento en la participación laboral femenina a lo largo del S. XX y parte del XXI.

FIGURA 1

Tasa de participación laboral de la mujer en el largo plazo



Fuente: Censos de población, años respectivos. El dato de 2009 es una estimación.

Fuente: PNUD 2010.

La reducción de la participación laboral femenina joven en el presente se debe al mayor tiempo educacional, lo que se traduce en que dicha fuerza laboral se intensificará en el futuro (PNUD, 2010). Cabe destacar que a pesar del aumento en los niveles de educación y en la fuerza de trabajo, las mujeres seguimos percibiendo entre un 20% y un 30% menos salario promedio que los hombres, brecha que se hace mayor en trabajadores/as con educación superior (Ídem).

En relación a esto, el PNUD (2010) constató que el ingreso promedio de aquellas profesiones con mayor feminización, eran menores que aquellas más masculinizadas, *“el 20% de profesiones con menor porcentaje de ocupados mujeres tiene asociado un ingreso promedio de \$900.000, mientras que el 20% con mayor porcentaje de mujeres paga en promedio \$400.000. Entre las primeras se cuentan las ingenierías civiles y forestal, geología y construcción civil; entre las segundas destacan educación diferencial, educación parvularia, psicopedagogía, nutrición y otras similares”* (PNUD, 2010, p. 140).

## **SEGUNDA PARTE: TEORÍA Y MÉTODO**

## V. MARCO TEÓRICO

Durante el siglo XX se desarrollaron variadas perspectivas feministas, que fueron mostrativas de las diferentes posiciones ideológicas que cruzaron tanto las instancias de poder, como aquellas que se definían como reactivas a las políticas oficiales relativas al género. Muchas de ellas tuvieron posiciones críticas al liberalismo (Teimil, 2011), mientras que otras adhieren al mismo, toda vez que se configura como un contexto político e ideológico que tiñe los valores, prácticas y creencias en diferentes países (Dietz, 1987).

Anne Phillips (2009), sostiene que la relación entre feminismo y liberalismo siempre ha sido incómoda, *“esto era así porque los liberales dudaban en reconocer que su nueva comprensión de la política tenía implicaciones para la igualdad de las mujeres”* (Phillips, 2009, p. 130). Sin embargo, el liberalismo fue un elemento inspirador para la tradición feminista (Phillips, 1996).

Por otro lado, la fuerza de trabajo y las necesidades humanas se han transformado en mercancías en la política social moderna, dependiendo cada vez con mayor intensidad del mercado monetario (Esping Andersen, 1993). Uno de los efectos más relevantes de esto, es que en la medida que la fuerza de trabajo se convierte en mercancía, se pone en juego el derecho de mujeres y hombres a (sobre) vivir fuera del mercado capitalista y liberal (Idem). En este marco, la flexibilidad laboral es una de las principales tareas del mercado del trabajo (De la Garza, 1997) *“los ajustes neoliberales se iniciaron en América Latina con las dictaduras militares en el Cono Sur en los años setenta; estos ajustes fueron continuados en los ochenta por gobiernos civiles, y en los noventa se han consolidado y extendido en la región”* (De la Garza, 1997, p. 148).

Relacionado con lo anterior, el presente marco teórico aborda, en una primera parte, la **Concepción general de liberalismo**, donde se ofrecen descripciones más globales al respecto, que sirvan de contexto para la discusión teórica acerca del feminismo liberal. En el segundo apartado, **“Liberalismo, feminismo y patriarcado”** se explica teóricamente el entrecruce de estos conceptos, así como también las implicancias y definiciones sobre el trabajo femenino. Se toca la problemática teórica sobre trabajo reproductivo y sus consecuencias sobre el productivo. Por último, se encuentra **“Trabajo femenino, flexibilidad laboral y vida cotidiana”**. A partir de lo expuesto en los puntos anteriores,

entrelazo el trabajo femenino con la vida cotidiana, en el cual el Estado liberal chileno adhiere al contexto de lo que se entiende como flexibilidad laboral.

### **V.1 Concepción general de liberalismo**

Cuando hablamos de liberalismo debemos considerar que no existe una sola manera de entenderlo. En un sinnúmero de veces se han revisado conceptualmente sus raíces históricas, morales y políticas (Dietz, 1987), de lo podemos apreciar que:

El liberalismo nació en algún momento del siglo XVII –en algún momento entre el igualitarismo liberal de Thomas Hobbes y el conservadurismo contractual de John Locke- y quedó claro desde el principio que provocaba el surgimiento de cuestionamientos problemáticos acerca de la autoridad de los hombres dentro de la familia (Phillips, 1996, p. 130).

A pesar de tener sus orígenes hace cuatro siglos atrás, autores como Fukuyama sostienen que el liberalismo es la columna vertebral del mundo contemporáneo (Favela y Calvillo, 2013). Para el autor, lo relevante no es tanto la práctica liberal como la idea liberal, considerando, según él, que en la actualidad no existe ninguna ideología que pretenda ser universal y que tenga las condiciones para desafiar al liberalismo (Idem).

Para algunos autores, el liberalismo promueve la libertad de elección de los/as individuos/as que conlleva grandes desigualdades entre diferentes grupos (Phillips, 1996). Para Mary Dietz (1987), el esqueleto del liberalismo se compone de algunos rasgos que han caracterizado opiniones de políticos liberales.

La primera noción referida por la autora es aquella en que los seres humanos son concebidos como agentes autónomos/as y racionales, en que sus intereses son previos al orden social. Para el liberalismo, las capacidades y necesidades de los seres humanos son independientes de cualquier sociedad y condición política, ya que los/as individuos/as tendrían su propio valor intrínseco (Idem).

Es sólo a través de la razón que se pueden superar las tradiciones que impiden a las personas desarrollarse plenamente como individuos/as autónomos/as “y las sumen en la

*necesidad de respetar costumbres y autoridades cuya única legitimidad procede de su permanencia en el tiempo sin otras justificaciones adicionales de su existencia”* (Beltrán, 2008, p. 88). La racionalidad liberal necesita de un sujeto individual, posicionado desde una perspectiva universal y neutra (Idem).

Una segunda noción es aquella en que la sociedad debería garantizar la libertad de todos/as los/as individuos/as que viven en ella, con el fin de que puedan desarrollar todas sus capacidades (Dietz, 1987) *“la única libertad que merece tal nombre es la de perseguir cada quien su propio bien a su manera, en la medida en que no tratemos de despojar a otros de lo suyo o de obstaculizar los esfuerzos que hagan por obtenerlo”* (Stuart Mill en Dietz, 1987, p. 107).

El tercer principio es la insistencia en la igualdad humana. Locke sostenía que *“la razón es la norma y la medida común que Dios ha dado al género humano”* (Locke en Dietz, 1987, p. 107), de lo que se desprende que todos los seres humanos fueron creados iguales, por lo que todos merecen el mismo respeto y dignidad (Idem). Por otro lado, Bentham, planteaba que la igualdad se basaba en que todos/as los/as individuos/as tenían la misma capacidad de sentir placer, por lo que la felicidad de una sociedad se podía ver cuando todos los miembros de ésta tenían la misma cantidad de ingresos o riqueza (Bentham en Dietz, 1987).

El supuesto de la igualdad entre individuos se relaciona estrechamente con el argumento que la justicia social conlleva sufragio igualitario, donde cada persona debe ser tomada en cuenta, a modo de igualitarismo político (Dietz, 1987). Este igualitarismo refiere a lo que algunos han llamado “libertad negativa” (Idem), en donde hay una ausencia de obstáculos o restricciones para actuar (Carter, 2010). No se encuentra en juego lo correcto de las elecciones, sino la simple libertad de optar por sus propias decisiones y valores sin que los demás interfieran (Dietz, 1987). Esto a diferencia de la “libertad positiva” en que el hecho de actuar es para controlar la vida y cumplir los objetivos principales propios (Carter, 2010). Cabe destacar, que la primera libertad tiene una atribución individual, mientras que la segunda, colectiva (Idem).

Muy relacionado al supuesto anterior se encuentra una cuarta característica, la concepción del/a individuo/a como portador de derechos formales. Esto tiene la finalidad de proteger al sujeto de la interferencia de otras personas en la propia libertad individual, así como también, para garantizar el acceso igualitario a oportunidades a todos los miembros de la sociedad (Dietz, 1987). Este concepto del derecho implica el establecimiento de la diferencia entre lo “público” y lo “privado”. Cabe destacar que los/as teóricos/as liberales no concuerdan del todo en el grado de intervención del aparato estatal en el ámbito público, pero sí aceptan que existen ciertos derechos que son inviolables y que en lo privado el Estado no puede involucrarse (Idem). Históricamente, el ámbito privado ha abarcado el trabajo doméstico, la familia, el matrimonio, el cuidado de los hijos, etc. Vale decir, aquello que se ha denominado “esfera de la mujer” (Idem).

Un punto de vista democrático bien meditado dará por lo tanto, valor especial al derecho a la vida privada. Sostendrá que hay algunos aspectos de la vida del individuo que ningún gobierno puede tocar y sobre los cuales no puede permitirse que se haga ninguna presión pública (Rockefeller, 1964, p. 11).

La justicia para la teoría liberal tiene relación con la distribución de cargas y los beneficios de la cooperación social (Rawls, 1973), *“y en consecuencia con problemas relacionados con la igualdad y las funciones del Estado en la distribución de cierto tipo de bienes, no solamente materiales y sobre todo con la igualdad de oportunidades”* (Beltrán, 2008, p. 94)

Un quinto rasgo de la idea de liberalismo es el individuo como competidor. Existe un hombre<sup>1</sup> racional que tiene tendencia natural a perseguir sus propios intereses y obtener el máximo de ganancia. Junto a esto, es necesario que los individuos desarrollen sus capacidades morales para contrarrestar sus impulsos egoístas (Dietz, 1987).

---

<sup>1</sup> Se usa el concepto de “hombre”, por un lado, toda vez que la política tradicional ha utilizado un referente masculino exclusivo, y por otro, porque la tradición liberal ha utilizado lo masculino como símbolo de valores y virtudes.

Existe el supuesto de que todos/as los individuos/as de la sociedad poseen valores de individualismo posesivo y de una participación mayor en los bienes materiales (Kabeer, 1998). En la libertad se encontraría la competencia entre individuos/as, ya que los bienes materiales sería siempre finita. No obstante, el meollo del conflicto social se encuentra excluido, *“las desigualdades dentro del sistema con el precio lamentable pero necesario de la libertad individual y de la productividad”* (Kabeer, 1998, p. 31).

Rockefeller (1964), sostiene que se le da tanta libertad al individuo/a, dejando cosas a su criterio y autodisciplina, que lo relevante es una actitud implícita y la adscripción voluntaria de gran parte de los ciudadanos, respecto a ciertos principios morales. Vale decir, se reconoce que los hombres pueden ansiar el poder, lo que los llevaría a actuar sin respetar las libertades de otros. La forma de ponerle freno a estas tendencias sería exponer dichas acciones al juicio de otros hombres.

Para la tradición liberal el motor motivacional de toda acción humana es el progreso individual y no la de alcanzar una sociedad moralmente virtuosa. Dicho progreso debe concebirse en términos capitalistas, vale decir, llegar al máximo de ganancias conforme a las reglas del mercado. La figura que representa esta idea es la del empresario, la del emprendedor competitivo que debe tener igualdad de oportunidades para alcanzar riquezas y acceder al mercado (Dietz, 1987):

La ciudadanía al modo liberal es algo así como ser miembros iguales en la esfera económica y social, más o menos regulada por el gobierno y más o menos abocada al supuesto de que “el mercado hizo al hombre”. Para decirlo de otra manera, en el liberalismo la ciudadanía llega a ser no tanto una actividad colectiva y política como una actividad individual y económica: el derecho a perseguir los propios intereses sin impedimentos en el mercado (Dietz, 1987, p. 110).

En relación a lo anterior, Pateman (1991) sostiene que la ciudadanía democrática liberal contemporánea supone una base de reconocimiento universal y práctico, vale decir, todos los individuos como seres independientes son iguales socialmente; no obstante, el error de

esta concepción, que implica discursos sobre la libertad, el consenso y la igualdad, es la constante exclusión de las mujeres cuando hacen referencias al "individuo". Los/as teóricos/as estudian aspectos como el trabajo y la economía, sin embargo, dejan de lado el ámbito personal y doméstico, no prestando atención a la estructura de las relaciones sexuales entre hombres y mujeres (Pateman, 1991).

El discurso de las mujeres se encuentra excluido e invalidado, lo que sería incomprensible si es que las mujeres gozaran también de la condición de "individuos". Un ejemplo de esta invalidación es el habitual pensamiento de que cuando una mujer dice "no", en realidad quiere decir "sí"<sup>2</sup>. A ninguna persona que pueda considerarse "individuo" se le podría interpretar sus palabras como exactamente todo lo contrario a lo que dice, o como alguien a quien hay que reinterpretar constantemente (Idem).

La invalidación y la reinterpretación forman parte integral de una relación en la cual una de las personas es considerada como subordinada natural de la otra, y por tanto ocupa un lugar sumamente ambiguo en las costumbres sociales que se supone están fundamentadas en las convenciones y en la libre aceptación y el consentimiento (Pateman, 1991, p. 15).

La síntesis de las características del liberalismo explicadas por Mary Dietz (1987), se muestra en la tabla 1:

---

<sup>2</sup> Tal como fue el chiste dicho por el Presidente de la República Sebastián Piñera en la Cumbre de Jefes de Estado del Pacífico en Tuxtla, México, el año 2011: "¿Ustedes saben cuál es la diferencia entre un político y una dama?, el político cuando dice que sí quiere decir tal vez, cuando dice tal vez quiere decir que no, cuando dice que no, no es político. La dama cuando dice que no quiere decir tal vez, cuando dice tal vez quiere decir que sí, cuando dice que sí, no es dama"

TABLA 1

CARACTERÍSTICA	DESCRIPCIÓN	IMPLICANCIA
Ser humano: autonomía y racionalidad	Capacidades y necesidades de los/as individuos/as como anteriores a la sociedad.	Rechazo a la idea de un sujeto socialmente construido. Da cabida a esencialismos y naturalizaciones respecto del ser humano.
Libertad individual	La sociedad debería garantizar la libertad de los individuos/as para desarrollar sus capacidades.	Acento colocado en lo individual y no en lo colectivo, por lo que políticas públicas se orientarían a los individuos/as y no a comunidades.
Igualdad humana	Los/as individuos/as serían iguales, por lo que todos pueden decidir lo que quieren para sus vidas sin que los demás interfieran en ellas.	La igualdad está basada en esencialismos y no en las construcciones sociales que se realizan, por lo que depende de las capacidades individuales que cada cual tenga.
Ser humano como portador de derechos formales	La finalidad es proteger al sujeto de la interferencia de otras personas en las libertades individuales, así como también, garantizar el acceso igualitario de oportunidades a todos los miembros de la sociedad.	Idea de ser humano como intrínsecamente egoísta y negativo, por lo que es necesario regular sus impulsos a través de los derechos, para no obstaculizar los planes de vida de otros.
Individuo/a competidor	Los/as individuos/as, intrínsecamente persiguen sus propios intereses y para obtener el máximo de ganancia	En la base del supuesto que todos/as son potencialmente emprendedores y empresarios.

Fuente: Elaboración propia a partir de Dietz (1987).

En relación al Estado, Esping Andersen, (1993) plantea tres tipos de Estados. El primero es el de tipo liberal, en donde predominaría el mercado por sobre el Estado. Este último

daría soluciones de mercado y ayudaría a los/as más necesitados/as, en situación de riesgo o falta, o bien donde el mercado no ha dado buenos resultados.

El segundo tipo es el conservador, en donde el Estado cumple un rol subsidiario. Aquí, la familia tradicional protegería contra los riesgos y en el caso que esto falle, entra en actuación el Estado.

Un tercer tipo es el régimen socialdemócrata. En este caso el Estado cumple un rol fundamental, ya que se promueve la igualdad social en estándares altos (Idem).

Cabe destacar que los países pueden pasar de un tipo de régimen a otro, como es el ejemplo chileno, que en algún momento de su historia tuvo un Estado conservador, mientras que actualmente es uno liberal (Huber en De la Cruz, 2009). Sin embargo, no todos los aspectos del liberalismo se cumplen a cabalidad en Chile. Este es el caso del llamado modelo de conciliación trabajo familia, donde, en este país, es el de madre cuidadora (De la Cruz, 2009), en que los derechos de las mujeres se desprenden de la posición del marido en el mercado laboral y en donde el Estado prácticamente inhibe la participación de ellas en el mundo del trabajo remunerado. En este sentido, se genera una clara separación entre lo público y lo privado (Idem). Ahora bien, no se puede desconocer que las mujeres nos hemos ido incorporando al mercado laboral formal, pero en condiciones de mayor precariedad que los hombres.

Es importante destacar que respecto a lo anterior, poco o nada se considera el rol que pudiera jugar el empresariado o los empleadores, puesto que el cuidado familiar y todo lo que conlleva es un asunto privado y, como tal, debe solucionarse al interior de la familia. Esto resulta también paradójico, porque si bien es cierto el Estado es de corte liberal, tiene mucho de conservador, en tanto que somos las mujeres las encargadas de las familias, sin subsidios, ni reconocimientos, ni promoción de la igualdad de género (Idem).

## **V.2 Liberalismo, feminismo y patriarcado**

Frecuentemente se escucha el argumento de que el feminismo poco tiene que contribuir a la democracia y cambios sociales, debido a que hombres y mujeres se encuentran en igualdad de condiciones en los ámbitos políticos y civiles. Esto es fundamentado en el

hecho de que en los siglos XIX y XX, las feministas consiguieron importantes logros como el derecho a sufragio y otras reformas jurídicas (Pateman, 1991). No obstante, quedan fuera de esta explicación creencias y tradiciones altamente arraigadas y difundidas culturalmente, como también prácticas sociales que contradicen la supuesta igualdad de las mujeres (Idem).

En la base de lo anterior, se encuentra el supuesto liberal que sostiene que las desigualdades sociales no tienen efectos en la igualdad política, lo que permite a los liberales desconocer las dificultades originadas en el intento de universalizar sus principios extendidos a las mujeres, a la vez que conservan la división público y privado que es central en el liberalismo<sup>3</sup> (Idem).

El liberalismo, el feminismo y la democracia tienen en común su origen (Idem). Los tres nacen con la idea madura como teoría de la organización social, de que los individuos son libres e iguales. En particular, el feminismo es el *“estudio crítico general de las relaciones sociales de dominación y subordinación sexual, así como de la perspectiva de un futuro con igualdad para los sexos”* (Pateman, 1991, p. 6). El feminismo ni el liberalismo pueden ser concebidos sin alguna perspectiva acerca del individuo/a como ser libre e iguales, autónomos/as y emancipados/as de aquellos vínculos más tradicionales y jerarquizados (Pateman, 1996).

---

<sup>3</sup> En términos estrictos, la división entre lo público y lo privado, así como su representación cultural no es exclusiva del liberalismo, aunque una de sus explicitaciones más claras se dé al comienzo del siglo XVI, en 1508, cuando Erasmo de Rotterdam (1974) escribe una de sus obras célebres *“Elogio de la Locura”*. En efecto, en ella el humanista por excelencia entrega todo lo público a los hombres: el gobierno, las leyes, la religión, el comercio, las armas, la política, las artes, las ciencias, en fin, todo lo que constituye *“el mundo de la cultura”*, dejando a la mujer explícitamente *“los trabajos del hogar, el dolor del parto y los trastornos de criar los hijos”* (Rotterdam, 1974, p. 25)

Aún más. Con la aguda ironía con que envuelve su reflexión en torno a la sociedad de su época, dice que *“Como el hombre está destinado a manejar y regir las cosas de la tierra”* (Rotterdam, 1974, p. 35), para que su gobierno de las cosas no escapara de la razón fue necesario darle una compañera: *“La mujer es un animal vano e inconstante como ninguno; pero también cariñoso y servicial, y en el hogar del hombre suaviza con su tontería las brusquedades propias de su condición varonil... Todo cuanto hace no tiene más que un fin: agrandar al hombre...”* (Rotterdam, 1974, p. 36)

La descripción femenina abarca otros tópicos que, aun usando el rigor y estableciendo las diferencias entre aquel siglo y el nuestro, no deja de extrañar su similitud con que el liberalismo y su expresión mediática la expone en los anuncios publicitarios y en las páginas sociales de las elites: *“Pone sus afanes en aparecer siempre joven; su voz es delicada; sus mejillas, lampiñas; su tez, siempre suave... (Para ese fin) se acicala, se cubre de afeites, se perfuma, se pinta, se peina se viste y se baña”* (Rotterdam, 1974, p. 36). En definitiva, es *“el mayor manantial de satisfacción de esta vida”* (Rotterdam, 1974, p. 36).

Cabe destacar que es la herencia de la ilustración la que proporciona la base del feminismo liberal (Beltrán, 2008). En las raíces del liberalismo se encuentra el espectro ilustrado, para el que las mujeres no seríamos sujeto de contrato social, ni responsables de nuestra propia voluntad (Amorós, 1990). Tanto para el feminismo como para el liberalismo las ideas de la Revolución Francesa son relevantes: libertad, igualdad y fraternidad; sin embargo, la igualdad es la gran asignatura pendiente de la ilustración (Idem).<sup>4</sup>

El feminismo ha estado del lado más progresista de las teorías liberales, incluso, en ciertas ocasiones ha ejercido presión sobre algunos ideales del liberalismo, desafiando los principios de éste y los supuestos ontológicos de la naturaleza humana (Beltrán, 2008). El feminismo liberal no tiene una definición única, ni siquiera una concepción unificada. Para Elena Beltrán (2008) este tipo de feminismo va más allá del liberalismo puro, siendo más profundo que éste, mientras que para Catharine Mackinnon (2005), el feminismo liberal no es más que el liberalismo aplicado a las mujeres. Para la primera autora, es más que la suma de palabras toda vez que este tipo de feminismo exige para las mujeres el derecho a la autodeterminación, igualdad de oportunidades, acceso a educación, etc. Todo lo cual implica políticas redistributivas (Beltrán, 2008).

El feminismo liberal tiene como objetivo la inclusión de las mujeres en el ámbito público, en el comercio, en las empresas, en el trabajo, la educación, entre otros. Para llevar esto a cabo, es necesario que los hombres se incorporen a la esfera privada. La finalidad es la desaparición de las discriminaciones y la igualdad de oportunidades. Sin embargo, la idea

---

<sup>4</sup> Es interesante destacar el discurso de Laurencia en la obra "Fuenteovejuna", de Lope de Vega, cuando irrumpe en el Concejo del pueblo y llama a los regidores a tomar justicia por mano propia, en contra del Comendador avieso. Situada la acción dramática a fines de la Edad Media, en el reinado de los Reyes Católicos, lo que ella dice está relacionado con la nueva dimensión que empieza a tomar la mujer, ya iniciados los Tiempos Modernos, en 1619, es decir, a comienzos del siglo 17, año en que se publicó la obra:

*"Dejadme entrar, que bien puedo,  
en consejo de los hombres;  
que bien puede una mujer,  
si no a dar voto, a dar voces..."*

arengando al mundo público a cobrar venganza de lo obrado en lo privado por el representante del Estado. Venganza que termina con la vida del señor feudal y con el perdón entregado por el rey Fernando a quienes le dieron muerte, y que como reconocimiento al derecho popular, toma bajo su protección al pueblo de Fuenteovejuna (Lope de Vega, 1940, p.106)

de igualdad se vuelve cada vez más problemática para el feminismo, ya que a medida que se progresa en un campo, queda al descubierto otro (Beltrán, 2008). Incluso en el norte de Europa, donde durante el siglo XX se articularon políticas para alcanzar mayor igualdad, la participación femenina en órganos del Estado de Bienestar fue baja (Idem).

El argumento de la dicotomía liberal público/privado sirve a las primeras feministas para resguardar un espacio en el que las mujeres podrían moverse sin la obstrucción del Estado en la distribución de los roles sociales (Cyfer, 2010). En este sentido, la autonomía, muchas veces es entendida como la no intervención por parte del Estado en la intimidad del sujeto (Idem).

No obstante lo anterior, hay posiciones antagónicas entre feminismo y liberalismo. Este último es ambiguo en lo que respecta a lo público/privado, generando discrepancias entre feministas y liberales en relación a dónde y por qué de la distinción, incluso si debería realizarse tal distinción (Pateman, 1996). Las feministas plantean que el liberalismo se estructura por relaciones patriarcales y relaciones de clase, en las que se oculta la sujeción de las mujeres a los hombres bajo la apariencia de universal, individualista e igualitario (Idem). Incluso, Pateman (en Cyfer, 2010) sostiene que el liberalismo y el patriarcado siempre han estado mutuamente implicados.

Para el liberalismo la igualdad humana tiene el sustento en la premisa que todos los hombres tendrían la capacidad de razonar. Las feministas liberales hacen suyo este argumento y sostienen que las mujeres también somos seres racionales, pero que producto de los procesos de socialización, no se nos ha permitido ejercer dicha racionalidad en plenitud (Kabeer, 1998). Las y los defensores de MED –Mujeres en el Desarrollo- que se ha descrito como un *“mandato del feminismo liberal”* (Kabeer, 1998, p. 44), sostienen que hombres y mujeres al tener la misma capacidad de razonar, debían tener las mismas oportunidades en el desarrollo, dando pleno auge a las facultades mentales, ignorando las implicancias sociales de las diferencias biológicas. En este sentido, el hecho que somos las mujeres quienes parimos y amamantamos hace que el mundo se perciba y experimente de manera diferente a los hombres. Adicionalmente, hay personas que requieren de un mayor trabajo de cuidado (niños/as, ancianos/as, enfermos/as, etc.). En tanto se ignora la relevancia de estas actividades de sobrevivencia

y cuidados, como lo hacen algunas feministas liberales, se devalúa o inferioriza el trabajo de quienes las llevan a cabo, lo que tiene importantes implicancias de género (Idem), naturalizándose y resistiéndose más a análisis sociales.

El individualismo e igualitarismo como supuesto básico de la teoría liberal, ocultan la realidad patriarcal de la estructura social que se caracteriza por la dominación de los hombres hacia las mujeres y la desigualdad entre las unas y los otros (Pateman, 1996). El liberalismo es una teoría igualitaria, individualista y convencionalista; mientras que el patriarcado sostiene que las relaciones de subordinación se basan en características naturales de hombres y mujeres (Idem).

Sin embargo, hay un punto de conciliación entre liberalismo y patriarcado en el S. XVII, cuando se respondió a la cuestión de quienes debían ser considerados individuos iguales y libres, en donde las mujeres quedaron excluidas y el asunto se redujo a los hombres (Idem).

En tal sentido, este último se manifiesta como un poder para asignar espacios: el público y el privado *“y en la ideología liberal se trata de redefinir el espacio de “la virtud” de la mujer en torno a valores tales como la utilidad: la utilidad sirve como argumento a los progresistas [...] para darle a la mujer un cierto margen emancipatorio en base a que sea digna compañera del hombre y agente eficaz de progreso social”* (Amorós, 1990).

Otra forma de concebir la utilidad es que las mujeres sigamos en el ámbito de lo privado, reproduciendo las condiciones para que sea el hombre el sujeto de contrato social (Idem). Por lo tanto, desde el liberalismo a las mujeres se nos asocia al ámbito privado. No obstante, no somos las mujeres las destinatarias de dicha privacidad, más bien somos las artífices de ese lugar para el goce de otro (Idem).

Beltrán (1994) plantea que público/privado es un binarismo que supone la existencia de uno de los términos en presencia del otro, pudiendo ser definidos independientemente. Este binarismo tiene un profundo carácter ideológico ya que cumple un rol fundamental en la asignación y reproducción de las jerarquías de valores, así las mujeres tenemos un

estatus inferior, limitando la participación política que esta misma situación impone (Andía, 2007).

Este binarismo puede sintetizarse en cuatro contextos de discusión. A saber (Rabotnikof, 1998):

1. En el debate acerca de las privatizaciones, en que la distinción privado/público es entendida como la oposición Estado-mercado. Esto se asocia con el alcance y limitación que debiera tener el Estado en el mundo privado.
2. Un segundo contexto es en relación a la ciudadanía, a lo cívico-político en contraste con la economía, las relaciones personales y la familia. En ocasiones esto se denomina sociedad civil y es distinta al Estado. De algún modo este ámbito se asemeja a la esfera pública, en tanto trata de decisiones colectivas, alejadas de la familia y la economía.
3. Otro debate en el que se encuentra presente la distinción, es el relacionado con las formas de concebir la sociabilidad, en donde su expresión queda plasmada en la vida en público y la vida en privado.

Un aspecto de este campo problemático estaría dado por el proceso social de privatización o individuación o en el sentido más amplio el proceso de civilización, relacionado con los cambios en el canon social de comportamiento y sentimiento. En la época contemporánea el problema radicaría, según Elías, en la creciente privatización “de determinadas actividades y esferas de la vida..., es decir un aislamiento gradual y socialmente codificado con bastante precisión del sentir de cada hombre con respecto a muchos, a veces incluso a todos los demás hombres” (Andía, 2007, p. 4).

4. Por último, se encuentra la literatura feminista, la que ha cuestionado ya desde varias décadas, la manera tradicional de tratar ambas esferas, como el sentido mismo de la diferenciación, en que se relacionó lo privado con la esfera doméstica y familiar, mientras que lo público con lo político y el mercado.

Nora Rabotnikof (1998) señala tres criterios tradicionales asociados al binomio público/privado:

1. Lo colectivo en contraste a lo individual: lo público alude a lo que es de utilidad e interés común para un colectivo, lo que concierne a una comunidad, por lo que refiere también a su autoridad, el Estado. Mientras que lo privado es aquello de utilidad e interés individual.
2. Lo visible en oposición al ocultamiento: lo ostensible correspondería a lo público, que se lleva a cabo a la luz del día. En cambio lo privado, es aquello que se sustraen a la mirada. El paso de lo público a lo privado equivale a transitar de lo expuesto a lo protegido.
3. La apertura en oposición a la clausura: Se designa lo público como lo accesible, disponible a todos, mientras que lo privado es aquello que se sustrae a la disposición de otros.

Para el primer criterio, lo público iría progresivamente relacionándose con lo político, entendido como lo cívico comunitario o como lo estatal. Según el segundo criterio, toda aquella práctica que se realiza ante la mirada de otros es pública, no obstante, esto no quiere decir política.

Amorós (1990) sostiene que cuando el liberalismo utiliza la palabra “privado” se debe tener cuidado, ya que cada vez más aparece relacionado a su connotación griega<sup>5</sup>, como una carencia o falta, como negación y no como una esfera en plenitud. Podría considerarse lo privado como un espacio de plenitud para quien se traduce en realización personal, *“en el ámbito en que verdaderamente emerge, que es el del reconocimiento, el de la verdadera intersubjetividad, el espacio público”* (Amorós, 1990, p. 30). Por el contrario, quien encuentra en este espacio confinamiento y limitantes, difícilmente podría hallar plenitud en él, por lo que plantear que este lugar es el mejor de todos, no es más que una trampa ideológica (Idem).

---

<sup>5</sup> Privado como privado de derecho, privado de reconocimiento (Amorós, 1990).

Hay diferentes formas de concebir lo público y privado. Una de ellas es la versión clásica que divide la sociedad civil del Estado, en que la primera representa el lugar de la libertad personal, mientras que el Estado se limitaría al espacio público (Cyfer, 2010). Otra forma es entendiendo la distinción como lo social y lo personal (Idem). Este modo de concebir la diferencia fue propuesta por los románticos quienes afirmaban que los individuos necesitaban tiempo y espacio para sí mismos, donde pudieran dejar de realizar las funciones de la sociedad civil (Idem).

John Locke (en Pateman, 1996) sentó la base de la distinción liberal entre público/privado. Se considera como el padre del liberalismo por plantear que todo gobierno nace de un contrato entre individuos, con el objetivo de proteger la libertad, la propiedad y la vida, teniendo los suscriptores derecho a quitar su confianza y apoyo al gobernante y rebelarse si el aquel no cumple con sus funciones y deberes (Várnagy, 2000).

El autor planteó que el poder político sólo se puede ejercer sobre individuos adultos, iguales y libres, bajo el respectivo consentimiento. Este tipo de poder es diferente al poder paternal, que es el ejercido sobre los hijos/as en el ámbito privado, el que además es considerado natural hasta llegada la madurez, vale decir, con la igualdad y libertad de los hijos hombres (Pateman, 1996). Es importante considerar que la diferenciación entre lo político y la familia que hace Locke, es también una división sexual (Idem).

Consideraba que las diferencias de índole “natural” como la edad o el talento entre hombres, eran irrelevantes para la igualdad política, mas dichas diferencias llevadas a hombres y mujeres implican el sometimiento de las segundas a los primeros, particularmente de las esposas a los esposos (Idem). No obstante, una persona que se encuentra subordinada a otro no puede ser considerada igual y libre, por lo que para Pateman (1996), las mujeres (las esposas) serían excluidas de la denominación de “individuos” y por tal, de la participación en el ámbito público.

Para Locke, la naturaleza es la instancia regulatoria para la constitución de la sociedad civil. Anterior al estado político, la libertad natural coloca a los sujetos a disponer de sí, sin la tutela de otro, además de utilizar a otras criaturas para la satisfacción humana. Existiría una libertad natural para que los individuos/as puedan organizar sus acciones,

disponiendo de sus posesiones y personas que ellos necesiten y consideren adecuado, siempre que se encuentre dentro de los límites de la ley natural (Ciriza, 2010). *“Rigurosamente iguales entre sí, sin subordinación o sujeción, sin señor ni patrón, sin pedir permiso a otros, capaces de gozar del máximo de libertad, los hombres están sujetos por la ley natural, que impide la destrucción del otro”* (Ciriza, 2010, p. 101).

Locke (en Ciriza, 2010) señala que la apropiación del ser humano se justifica cuando hay suficientes bienes a disposición de todos. La acumulación de propiedad en estado natural tiene tres restricciones:

1. El ser humano puede apropiarse de lo que puede hacer uso antes que se arruine.
2. Los límites de tal apropiación se regulan en la medida en que otros tienen derecho a gozar los bienes.
3. Aquello apropiable es lo que proviene del propio trabajo.

A pesar de que las posibilidades reales de acumulación se relacionan estrechamente a la existencia del dinero, continúa hallándose ligado también al trabajo y a las regulaciones sociales. La acumulación de propiedades privadas desiguales es posible por fuera de la sociedad civil (Ciriza, 2010, p. 103)

De igual forma, la teoría Lockeanas muestra como la división antagónica entre público y privado se expresa en la diferenciación de estatus entre mujeres y hombres. Se considera que la familia se fundamenta en lazos naturales de consanguinidad y en el estatus de la esposa y el esposo (Pateman, 1996). En contraste, el mundo público se basa en el éxito, los derechos, la igualdad, entre otros criterios liberales aplicados al individualismo de los hombres (Idem).

Stuart Mill (en Cyfer, 2010) sostuvo reformas de índole legal orientadas a empoderar a las mujeres de la opresión de sus maridos. No obstante, a pesar de las transformaciones legales que igualen a las esposas y esposos, el matrimonio debía seguir siendo la carrera obligada de las mujeres. *“Siendo el matrimonio el destino que designa a las mujeres la sociedad, la perspectiva que se les enseña a esperar y el objetivo al que se pretende que*

*aspiren todas, salvo las que son tan poco agraciadas que no puedan elegir las como compañeras ningún hombre...*" (Stuart Mill, 2005).

El autor no hace modificaciones a la división del trabajo en el ámbito doméstico, quedando en la mera formalidad en lo que respecta a la igualdad entre hombres y mujeres, ya que para él bastaría con reformas legales que eliminen las barreras en este aspecto y así garantizar el acceso a la esfera pública por parte de las mujeres (Cyfer, 2010).

John Stuart Mill (en Pateman 1990) consideraba la relevancia de apelar al argumento de la naturaleza, sosteniendo que éste no constituía un criterio para distinguir entre el sometimiento de las mujeres y otros tipos de subordinación. Además de la naturaleza, el autor apela a la costumbre y señala que la posición de dominación masculina se afirma firmemente en ella: *"la supremacía masculina es el orden correcto de las cosas está enraizada en sentimientos viejos y profundos, más que en creencias demostradas racionalmente"* (Pateman, 1991, p. 9). Sin embargo, a pesar de su argumento, finalmente cae en los mismos supuestos criticados, ya que existen incoherencias a la hora de aplicar los principios por él postulados a la vida doméstica (Idem).

Las mujeres, por nuestra educación, presiones sociales y legales, no nos encontraríamos en posición de elegir si contraen matrimonio o no, por lo que sólo pueden ser esposas. Esto supone una división del trabajo, en que las mujeres estaríamos dispuestas a aceptar esto, que se daría de forma natural. La solución para el autor estaría en la igualdad de acceso a la educación de mujeres y hombres (Mill en Pateman, 1991).

Se aprecia como el liberalismo entiende la sociedad civil con independencia de la unidad doméstica, por lo que la separación entre público/privado se da al interior de la primera, dentro del mundo masculino (Pateman, 1996). En este sentido, los criterios universales que rigen la sociedad civil, no son más que criterios liberales asociados al individuo hombre; las características asociadas a la universalidad humana, fueron siempre masculinas (Cyfer, 2010). Este individuo es abstracto, independiente de sus relaciones familiares y con sus semejantes (Pateman, 1996).

En la actualidad, pese a las grandes medidas encaminadas a lograr la igualdad civil, parece natural que las esposas estén subordinadas sólo porque dependen de sus maridos para la subsistencia, hasta el punto que se da por supuesto que la vida social liberal se puede entender sin referencia alguna a la esfera de la subordinación. Así pues, el antiguo argumento patriarcal derivado de la naturaleza en general y de la naturaleza de las mujeres en particular se transformó, se fue modernizando y se incorporó al capitalismo liberal (Pateman, 1996, p. 7).

Algunas de las críticas a la dicotomía público/privado han provenido de sectores feministas. Han abordado desde los efectos negativos de la misma, hasta cuestionar la propia dicotomía. Entre algunas críticas que sintetiza Andía (2007), se encuentran:

- a. Crítica al orden “natural” y privado de las relaciones establecidas en la sexualidad y la familia, develando las relaciones de poder que subyacen en dichas relaciones y cómo éste se construyen legal y culturalmente.
- b. Crítica al tratamiento de lo público y privado de forma independiente, resaltando el carácter vinculante de ambas esferas. Esto tiene al menos dos sentidos:
  1. Por un lado, es en las políticas públicas donde se afecta la vida de la familia; por otro, las relaciones en el trabajo y por último en la política, en que las desigualdades del poder sexual la moldean.
  2. La restricción que sufrimos las mujeres para participar en la vida pública, dadas las condiciones en que están dirigidas nuestras vidas en el ámbito privado, donde la división sexual del trabajo se traduce en una doble – incluso triple- carga. Por lo que la organización de la vida privada se presenta como una dificultad en el involucramiento democrático de las mujeres.
- c. Más que cómo lo personal afecta lo político, interesa la situación misma de las mujeres, nuestras condiciones de vida, el sometimiento y la dependencia.

- d. Se cuestionó la llamada “privacidad” que tenía como consecuencia que la vida familiar y doméstica se sustrajera del ámbito público y la protección legal. Si las condiciones de vida de las mujeres se ven afectadas por variables públicas, ciertos aspectos personales sólo pueden solucionarse mediante acción política y canales políticos.
- e. Lo personal es político, no sólo lo afecta sino que lo es. Todo aspecto en la vida humana cae dentro de lo político y de su control. Así, todos los ámbitos de la vida social se veían como manifestación del poder masculino, en que el patriarcado era la forma fundamental del sometimiento y opresión.
- f. Otro significado político de lo personal fue que la democracia era relevante no sólo en el ámbito público, sino también en el hogar. Parte del poder era su distribución sexual y la división sexual del trabajo, como las relaciones de clase.

Carole Pateman (1996), señala que para la tradición popular el dualismo femenino/masculino sirve para representar la serie de oposiciones característicamente liberales, tales como femenino –asociado a lo natural, personal, amor, emocional, intuición, etc.-; masculino –asociado a lo cultural, racional, política, público, justicia, etc.-. Lo fundamental de esta diferenciación es aquello relacionado con lo natural y lo cultural. Este es un recurso utilizado por el patriarcado, para así subordinar a las mujeres a un papel meramente doméstico (Pateman, 1996).

Ortner (1979), sostiene en una primera instancia que la relación mujer/naturaleza hombre/cultura estaría en la base de la dominación masculina. Su propuesta es que las mujeres hemos sido identificadas con el símbolo de algo que las culturas desvalorizan, con aquello que se inscribe en un orden inferior a su existencia.

Toda cultura o bien la «cultura», genéricamente hablando, está empeñada en el proceso de generar y mantener sistemas de formas significativas (símbolos, artefactos, etc.) mediante los cuales la humanidad trasciende las condiciones de la existencia natural, las doblaga a sus propósitos y las controla de acuerdo a sus intereses (Ortner, 1979, p. 7)

En relación con lo anterior, se puede equiparar la cultura a los sistemas de tecnología y pensamiento, a través de los cuales la humanidad intenta controlar y someter la

naturaleza (Idem). En este sentido, toda cultura reconoce alguna diferencia entre lo natural y lo cultural, afirmando que la segunda es superior a la primera, basándose en la capacidad de socializarla, transformarla y culturizarla (Idem).

Las mujeres hemos sido relacionadas con la naturaleza en contraste a los hombres que serían identificados con la cultura. Si se toma lo anterior, se desprendería que entonces sería “natural” la subordinación de las primeras por parte de los segundos, toda vez que la cultura somete a la naturaleza (Idem). Ortner (1979), reconoce este argumento como simplista; sin embargo, la autora lo matiza sosteniendo que las mujeres nos encontramos más próximas a la naturaleza que los hombres. Lo cultural reconoce que las mujeres tenemos un rol activo en sus procesos, pero se le considera más cercana a lo natural, con mayor afinidad a ésta. A pesar de ello, la autora en la reformulación de su pensamiento en el artículo “Entonces, ¿es la mujer al hombre lo que la naturaleza a la cultura?” sostiene que el fundamento de la dominación masculina no es este binarismo exclusivamente, sino la interacción de dinámicas de poder, disposiciones funcionales y factores corporales (Ortner, 2006).

Tomando todo lo anteriormente expuesto, Pateman (en Cyfer, 2010) concluye que el liberalismo se encuentra estructuralmente conectado al patriarcado y como tal, la dicotomía público-privado se transformaría en una trampa para el feminismo. En una primera mirada la distinción serviría para los objetivos emancipadores, pero pronto muestra la perpetuación de la división sexual de los roles sociales.

El individuo liberal, un sujeto único, autónomo, capaz de poseer y manejar sus propios bienes no es universal en términos de género, puesto que el fundamento patriarcal y conservador sobre la naturaleza de las mujeres se ha construido y configurado en torno a la división de la esfera pública y doméstica (Cyfer, 2010).

De esta forma, el feminismo liberal se vería envuelto en ciertas inconsistencias propias de la integración de ambas teorías. La aceptación de la separación privado/público no puede evitar su carácter patriarcal, que hace imposible de conciliar con el feminismo (Idem).

La dicotomía público/privado dice relación con la división sexual del trabajo y su organización en el sistema capitalista liberal. La configuración de esto y su concreción en el mundo del trabajo, es desarrollado a continuación.

### **V.3 Trabajo femenino, flexibilidad laboral y vida cotidiana**

El desarrollo de la organización capitalista del modo de producción es también la historia de la forma de la división sexual del trabajo (Pateman, 1991).

Cuando los teóricos del contrato social atacaron la tesis patriarcal de una jerarquía natural de la desigualdad y la subordinación, las mujeres no eran iguales a sus maridos, pero tampoco eran sus dependientes económicos. Las esposas, como socias y compañeras en la producción económica, tenían una situación independiente, pero conforme la producción salió del hogar, se vieron obligadas a abandonar los negocios que controlaban y pasaron a depender de sus maridos para su subsistencia o a competir por salarios en ciertos renglones de la producción. Desde entonces, muchas mujeres y madres de la clase trabajadora se vieron obligadas a buscar empleo remunerado con el objeto de asegurar la supervivencia de sus familias (Pateman, 1991, p. 8).

La división del trabajo por sexo nos da a las mujeres una posición desventajosa en el mercado laboral. El liberalismo no pudo prever la desigualdad de género en el mismo. La división del trabajo en la esfera doméstica está en la base de las inequidades en el mercado. Este punto central, es irrelevante política y socialmente para la teoría liberal (Cyfer, 2010). Un ejemplo de esto es que John Stuart Mill (en Pateman 1991) señala que la participación de las mujeres en diversas instituciones públicas, pero particularmente en el trabajo, puede tener el efecto de generar una ciudadanía democrática y activa, dejando de lado la vida doméstica.

En la actualidad, aspectos como la economía, la salud y la educación han tenido acceso a la esfera social, generando cambios en los espacios públicos y privados. No obstante, hay aspectos de la vida que permanecen como la jerarquización de los espacios, en la cual las tareas reproductivas se asocian al ámbito privado y bajo la responsabilidad casi exclusiva de nosotras (Andía, 2007).

Las mujeres tenemos acceso a la esfera pública, donde se encuentra la posibilidad de reconocimiento, aunque siempre con dificultades, ya que dicho acceso se ve condicionado al mundo privado. Esto significa que la dicotomía público (masculino)/ privado (femenino) contribuye a reproducir la asignación de un inferior estatus a las mujeres sobre los fundamentos de los estereotipos de género (Andía, 2007).

Montecino (2006), utiliza el concepto de huacha, para comprender ciertos fenómenos. El primer hecho de ilegitimidad es el ocupar espacios – como el público- que no le corresponden tradicionalmente y que han sido diseñados para hombres. Se inserta sin tradición propia y ser privada de la legitimidad de dicho lugar.

La segunda ilegitimidad es la del cuerpo. Lo femenino se lleva a lo público en tanto materialidad corporal, a la cual se le asocian características de reproducción, pero también de seducción. La ideología va desde la idea del cuerpo como objeto sexual, dispuesto bajo la mirada masculina, hasta el cuerpo como reproductor, que conlleva a la mujer como madre.

La tercera bastardía reproduce el sistema de estatus, toda vez que a las mujeres se nos asigna un trabajo devaluado, que es el de la reproducción cotidiana, el trabajo doméstico y el cuidado de los/as hijos/as.

Bertomeu y Domènech (2007), señalan algunos aspectos relevantes relacionados con el trabajo femenino.

- Lo que importa no es tanto la arbitraria distinción público/privado, sino que un tipo de trabajo (público) sea remunerado, mientras que el otro (privado) no.
- Trabajo doméstico fundamentalmente femenino.
- Trabajadoras que ejercen remuneradamente y en el ámbito doméstico, son asalariadas en instituciones privadas, bajo empresarios llamados patrones: *“un recuerdo léxico, éste último, del hecho histórico-evolutivo crucial de que la empresa capitalista moderna nació de la disociación de los ámbitos productivo y reproductivo que, antes de la revolución industrial, estaban unidos en la institución*

*familiar (“familia” viene de famuli: “esclavos”, “siervos”)* (Bertomeu y Domènech, 2007, p. 4).

El liberalismo no da respuesta al problema de la inestabilidad e inseguridad en el trabajo que ejercemos las mujeres, que por necesidad entran al mercado laboral (Cyfer, 2010). En la actualidad las tensiones que existen entre el trabajo doméstico y el remunerado se configuran como una de las principales razones para la baja o nula participación laboral de las mujeres (Comunidad Mujer, 2011; PNUD, 2010). A modo de solución se ha otorgado un espacio primordial a la flexibilidad de la jornada laboral, entendida como la adaptación eficiente por parte de las organizaciones al contexto de continuo cambio económico (Yáñez 1999).

La flexibilidad laboral actúa en desmedro de las condiciones laborales de las mujeres; esto genera una mayor jornada de trabajo que absorbe gran parte del tiempo personal, produciendo una rutina en la realización de labores domésticas y labores remuneradas, la que crea una percepción de falta de tiempo para sí misma y agotamiento que hace que el desempeño en ambas labores se vea mermada (Gómez, Dussert y Pérez, 2012). La flexibilización en las ofertas de puestos de trabajo a media jornada o a tiempo parcial, en condiciones poco definidas, produce precariedad en términos de regulación legal, estabilidad laboral y protección social, lo cual disminuye el desarrollo personal y económico (Idem)

Además de lo anterior, una segunda consecuencia es la imposibilidad de descansar adecuadamente y de desarrollo personal. Así, las mujeres no tenemos la posibilidad de organizar nuestros tiempos correctamente, experimentando la permanente presión de responder a los diferentes ámbitos de la vida (Idem). Cabe destacar que el trabajo doméstico y no remunerado en general permanece completamente invisibilizado, lo que tiene el efecto de dejar a las mujeres en una desprotección continua (Idem).

Richard Sennett (2006), sostiene que sólo un tipo ideal de mujeres y hombres pueden hacerle frente a la inestabilidad y fragmentariedad de nuestros tiempos, para lo cual deben hacerle frente a tres retos: 1.- El tiempo, respecto al manejo de sí mismo y de relaciones sociales cortoplacistas, *“Si las instituciones ya no proporcionan un marco a*

*largo plazo, el individuo se ve obligado a improvisar el curso de la vida, o incluso a hacerlo sin una firme conciencia de sí mismo”* (Sennett, 2006, p. 11). 2.- El talento: las habilidades adquiridas en las economías modernas son de corta vida. Para el autor, el tiempo promedio del/a trabajador/a para reciclarse es de 8 a 12 años. 3.- La renuncia, referente a cómo desprenderse del pasado, lo que implica un “rasgo” de personalidad con el cual se produzca el descarte de las experiencias vividas. De esta forma, el autor plantea:

Un yo orientado al corto plazo, centrado en la capacidad potencial, con voluntad de abandonar la experiencia del pasado, es –para presentar amablemente la cuestión- un tipo de ser humano poco frecuente. La mayor parte de la gente no es así, sino que necesita un relato de vida que sirva de sostén a su existencia, se enorgullece de su habilidad para algo específico y valora las experiencias por las que ha pasado. Por lo tanto, el ideal cultural que se requiere en las nuevas instituciones es perjudicial para muchos de los individuos que viven en ellas (Sennett, 2006, p. 12).

En los/as trabajadores/as se produciría una tolerancia a la fragmentación, como consecuencia del profundo impacto de los procesos de flexibilidad laboral. Así, los rasgos anteriormente descritos se manifiestan en personas que se sienten realmente cómodas con el nuevo capitalismo; no obstante, estos rasgos de carácter, generados por el régimen flexible, también se presentan en los segmentos más bajos de trabajadores/as, en que se vuelven autodestructivos (Sennett, 2005).

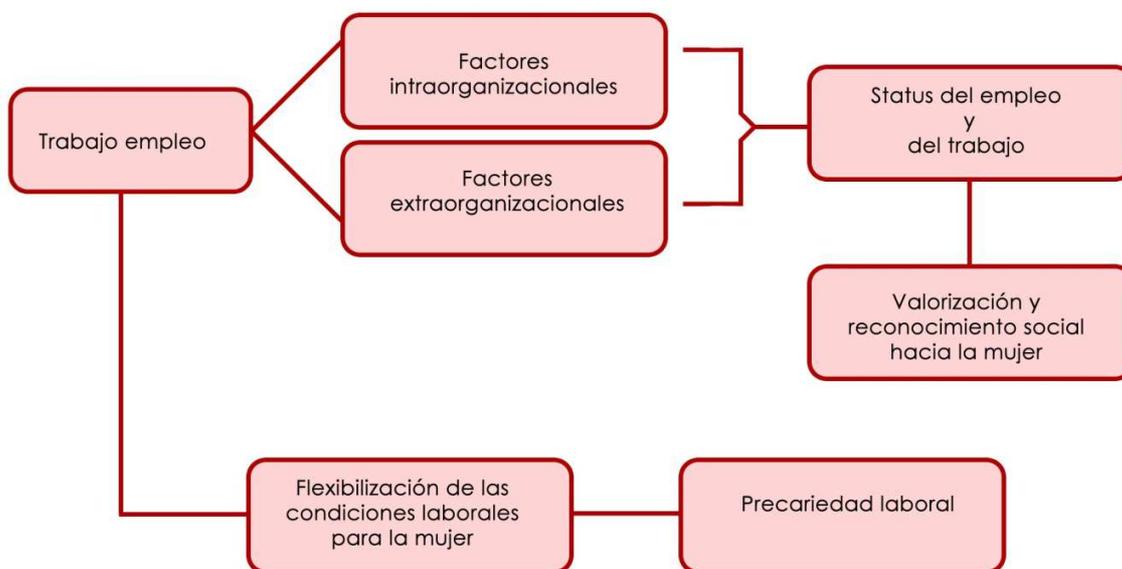
A nivel social, la flexibilidad laboral para las mujeres se traduce en marginación y exclusión, debiendo enfrentarse a dificultades al momento de integrarse a un trabajo, en gran medida porque las condiciones de empleo no son las óptimas para conciliar la vida familiar y laboral (Gómez, Dussert y Pérez, 2012). La flexibilidad laboral nos desprotege y desvaloriza, haciéndonos más propensas de sufrir abusos laborales y colocando en riesgo el ejercicio de nuestros derechos como trabajadoras (Idem).

Relacionado con lo anterior, en Chile, el Estado se ha convertido en un mal empleador, que comete abusos y deja en precarias condiciones a sus trabajadores/as *“...El Estado tiene una calidad de empleador que no es de las mejores, y el sector privado tiene una*

condición de contratación que no sea idónea desde la perspectiva de los trabajadores y su previsión social” (Frigolet en Fundación Sol, 2013, s/p).

Existen factores externos a la organización donde las mujeres ejercemos como trabajadoras –como el reconocimiento del trabajo realizado- e internos –como las condiciones contractuales- que son claves a la hora del reconocimiento y valoración social de su trabajo (Idem).

FIGURA 2



Flexibilidad y reconocimiento social del trabajo y del empleo de las mujeres.  
Fuente: Gómez, Dussert y Pérez, 2012.

La inestabilidad y la incertidumbre en la esfera laboral, pone en jaque la posición de ciudadanas, lo que remite al problema fundamental en relación a la condición de individuos (Pateman, 1991). El fundamento de base es que para trabajar es necesario un “lugar de trabajo” (público) y no en el hogar (privado). Además, que la persona que trabaja es hombre, quien necesita de un lugar ordenado y limpio para descansar, alimentación, etc., todo lo cual es proporcionado por una mujer. Entonces, cuando una mujer sale al mercado laboral y tiene un trabajo remunerado, nadie le pregunta quién realizará dichas tareas, ya que es ella misma quien debe hacerlo, cumpliendo con dos jornadas laborales (Idem).

Pateman (1996), afirma que el trabajo remunerado de las mujeres sirve para destacar la continuidad patriarcal que existe entre la división sexual del trabajo en la familia y la división sexual del trabajo en lo profesional. En este sentido, las mujeres trabajadoras nos concentramos en ocupaciones con bajo estatus, baja remuneración y de consideración auxiliar.

Si en un comienzo se pensó que sólo bastarían reformas legales para llegar a la igualdad de género, ya se comienza a poner aquello en entredicho. Nassbaum (en Pateman, 1996) acepta la necesidad de ir más allá de la igualdad abstracta, ya que las leyes han mostrado ser insuficientes para prevenir las limitadas oportunidades en los diversos ámbitos de la vida cotidiana.

Dentro de la construcción “trabajo/hogar”, se distinguen cuatro ámbitos en la trama de la cotidianidad: a) laboral; b) tiempo libre; c) doméstico; d) vecinal. Esta división se hace a partir de las actividades que les son propias a cada ámbito, por el tipo de interacción social que se da en cada una y la espacialidad que ellas ocupan (Lindon, 1996). Las mujeres al ingresar a diferentes trabajos, vemos alterados los horarios y las funciones que debemos desempeñar en el trabajo fuera y dentro del hogar, provocando sensaciones de pérdida de libertades y cansancio muy poco soportables en la vida cotidiana (Gómez, Dussert y Pérez, 2012).

En relación a lo anterior, se desprende la importancia de prestar atención al ámbito individual y al social. Habitualmente apreciamos un sistema integrado, abstracto, no considerando los aspectos particulares (Villegas y González, 2011). En este sentido, cotidianamente no se percibe que las personas son protagonistas de tal sistema, en el que las prácticas diarias impactan las de otros con lo cual se construye el mismo (Idem).

Tanto la dimensión social como la individual se originan de la práctica cotidiana interpersonal, la cual se va concretizando por medio del desenvolvimiento de algún patrón de interacción social, vale decir, prácticas colectivas recurrentes de la vida cotidiana, como las de clase, comunitarias, laborales, etc. (Sotolongo y Delgado, 2006). En la medida en que se producen y reproducen estos patrones, se generan también las estructuras de las relaciones sociales objetivas, como aquello macrosocial, junto con las subjetividades, asociado a lo microsociales (Idem).

El contexto social también es (re) producido por las particularidades de la práctica cotidiana, vale decir, de los patrones de interacción social se deriva la contextualización de la vida social (Idem). Para Sotolongo y Delgado (2006), son dos las formas de interacción social: la primera, aquella en que se necesita de presencia física de los/as involucrados/as, vale decir, copresencia de los/as interlocutores/as; la segunda, que no necesita de presencia física.

Las interacciones con copresencia conforman de manera indirecta e inmediata los espacios donde éstas se llevan a cabo, produciendo los vínculos sociales (Idem).

En otras palabras, *todo* patrón de interacción social, es decir, todo régimen de prácticas colectivas características de la vida cotidiana, se plasma y se concreta, siempre, en unas u otras “situaciones de interacción social con copresencia”; es decir, en unos u otros “encuentros físicos” –con continuidad espacio-temporal entre los hombres y mujeres concretos y reales, los “quién(es)”, involucrados en el patrón de interacción social dado (Sotolongo y Delgado, 2006, p. 136)

Por otro lado, las rutinas y símbolos que se construyen por medio de interacciones grupales, cargan la vida cotidiana de las personas en una cultura, aludiendo a procesos intersubjetivos, los que además, son la base para la construcción de los saberes de quienes se desenvuelven en la vida social (Villegas y González, 2011). Esto se configura como un lugar de producción de vida bajo el cual los y las actores sociales reproducen el orden social. De este modo, las prácticas que se realizan día a día, se cimientan por las recurrencias que generan sus actores para obtener sus metas y alcanzar sus proyectos, especialmente en la esfera educacional y laboral (Idem).

La vida cotidiana puede ser entendida como una serie de lógicas, prácticas, tiempos y espacios que garantizan la reproducción social y su consecuente orden, siendo éste considerado “normal” o “natural”. La visibilidad de la normatividad rutinaria, sólo se adquiere en tanto se producen períodos de excepción o crisis (Reguillo, 2000)

Si se entiende la cotidianidad desde un enfoque normativo, se puede afirmar que se participa de un sistema en que la “autoridad” que funda y hace cumplir la norma no es discutida ni cuestionada. Desde la sociología crítica, se coloca el foco en la doble dimensión de los saberes: todo saber funda deberes. Dichos saberes son ideológicos, vale decir, verdades que orientan las respuestas de los/as sujetos, inscribiendo su subjetividad –y el control de las mismas- en dichas verdades. No obstante y adicionalmente, la subjetividad, quedaría inscrita en el orden simbólico “que lo reclama como responsable, que le supone con el sentido del deber” (Canales, 1999, p. 18).

Para Garfinkel (2006), la obviedad y naturalidad del mundo social, es producto de prácticas sociales que conforman el factor fundamental de la competencia de los/as sujetos socialmente educados. En este sentido, no necesitaríamos una reflexión posterior, dado que todo esto supone una inmediatez para la actuación e interacción en el mundo, sin necesidad de colocar todo en discusión a cada momento.

Otra postura es la que asumen Berger y Luckmann, los que entienden la vida social como un sistema de escenarios en que los/as sujetos reconocen la realidad, pero que además, en tal reconocimiento, la realizan (Canales, 1999). Así, los autores describen una serie de proposiciones acerca del proceso de construcción de la realidad, en que como punto cúlmine, se configura la cotidianidad, que es vivida subjetivamente como un lugar seguro y libre de incertidumbres.

Ahora bien, el problema se encuentra cuando dicha seguridad entra en crisis: un determinado orden está rodeado de ambientes que la inestabilizan. La realidad siempre puede dejar de parecerlo, y dejar al descubierto su comilla, sombras de duda que llevan al sujeto más atrás de la institución, o destellos de deseo que le llevan más delante de lo real. Preguntas del ¿por qué? O anuncio de algún posible ¿y por qué no?” (Canales, 1999, p. 24).

## VI. MARCO METODOLÓGICO

Las características del problema a investigar, en el que se busca la comprensión de ciertos procesos sociales, más que la explicación y predicción de los mismos, hace necesario trabajar con una metodología que nos permita remitirnos a una “tradición reflexiva”, en la que se favorecen valores y conductas que fomentan y privilegian actitudes analíticas y críticas, tomando en consideración el marco histórico en que teorías, ideas y supuestos tienen sus orígenes (Tarrés, 2004).

De este modo, lo cualitativo se erige como la metodología que más se adecua a los requerimientos de esta investigación. Ésta –de manera general, pero más aún en problemáticas relacionadas con trabajo y mujeres, que conllevan una carga política mayor que otras temáticas-, debería abordarse desde la historicidad de los procesos sociales, desnaturalizándolos, centrándose en aquello sustantivo, entendiendo el trabajo y el género como *campos* divididos, contrapuestos y en lucha. La idea es ir más allá de modelos reduccionistas, en que se desvían los problemas políticos de fondo, a lo técnico y mecánico (Pérez, 2010).

Para Iñiguez (2008), los métodos cualitativos se acompañan de una articulación de cuatro dimensiones, que implican un cambio de sensibilidad en la investigación social. La primera es la “Sensibilidad histórica”, en que los procesos sociales se conciben enmarcados en circunstancias históricas y por tal, sus características responden a éstas. La segunda es la “Sensibilidad cultural”, que refiere a las particularidades intersubjetivas, normativas y reglamentarias de cada cultura, las que no deben ser ignoradas a la hora de producir una investigación aplicada. La tercera es la “Sensibilidad política”, en que se parte de la base que toda investigación es una práctica social y no natural, por lo que se hace necesario explicitar los efectos políticos de la investigación, siendo promotora o inhibidora del cambio social. Por último, la cuarta es la “Sensibilidad contextual”, referida a la consideración del entorno físico y social en la que se está produciendo la investigación.

Desde estos fundamentos, lo cualitativo se presenta con la capacidad de adecuarse a la problemática de estudio, haciendo de la investigación un proceso flexible. Así también, permite que el/la investigador/a se involucre de manera personal en la producción de datos, debiendo reflexionar constantemente en el proceso investigativo (Tarrés, 2004).

Esto implica un interés particular por el trabajo con la subjetividad y la comprensión de las experiencias de otros. En tal sentido, los métodos cualitativos no permiten una generalización extensiva de los resultados, pero sí hacen posible un estudio más intensivo y detallado (Carrasco y Mayordomo, 2000), en otras palabras, *“los estudios cualitativos no generalizan sus resultados a una población. Su objetivo no es definir la distribución de variables en el universo, sino establecer las relaciones y los significados de un tema determinado en una sociedad”* (Tarrés, 2004, p. 19).

La metodología cualitativa de estudio se hace especialmente relevante en temáticas relacionadas con el mundo del trabajo por variadas razones. En una primera instancia, permite comprender el trabajo como un lugar de construcción de significados, discursos y subjetividades, lo que conlleva ir más allá de las miradas de los y las trabajadores (as) como recurso a ser gestionado, quedando la importancia exclusivamente en el ámbito de producción económica (Stecher, 2009). De esta manera, es posible visibilizar la heterogeneidad de posiciones sociales – mujeres, indígenas, peruanas, chilenas, etc.- significados y producciones discursivas, al interior del mundo laboral. Así se da cuenta de vivencias y trayectorias vitales y laborales altamente desiguales y muchas veces, excluyentes.

Lo anterior se enmarca en contextos socio-históricos. En lo que refiere a las últimas décadas, el desarrollo de lógicas de producción y acumulación capitalista, de carácter global y flexible, ha generado reestructuraciones progresivas en la esfera del trabajo, habiendo articulaciones entre transformaciones sociales y políticas y los cambios de carácter laboral. De esta forma, la metodología cualitativa puede dar un acercamiento mayor a las transformaciones y formas que adquieren los procesos socio-productivos en América Latina, en que la flexibilidad laboral ha significado principalmente la precarización de los empleos y la desregulación de los mercados laborales (De la Garza, 2002).

### **VI.1. Tipo de estudio**

Esta investigación tiene un alcance descriptivo, vale decir, busca pormenorizar situaciones, sobre diversos aspectos del fenómeno social a estudiar. Así, *“Los descriptivos se centran en recolectar datos que muestren un evento, una comunidad, un fenómeno, hecho, contexto o situación que ocurre”* (Hernández, Fernández, Baptista, 2003, p. 120).

## **VI.2. Estrategia de producción de datos**

### Entrevista Cualitativa.

De manera general, la técnica de la entrevista puede definirse como *“un mecanismo controlado donde interactúan personas: un entrevistado que transmite información, y un entrevistador que la recibe, y entre ellos existe un proceso de intercambio simbólico que retroalimenta este proceso”* (Vela, 2004, p. 66). De esta forma, la entrevista permite la comprensión de aspectos subjetivos y su interacción con entornos institucionales, lo que favorece el otorgamiento de significados (Vela, 2004).

Como instrumento de investigación se utilizó la entrevista abierta semi directiva. Ésta consiste en una pauta de temáticas relevantes a tocar, pero no de preguntas directrices de la entrevista (Valles, 1999). Al no ser estructurada, permite un alto grado de profundidad y libertad (Vela, 2004).

## **VI.3. Participantes de la investigación**

Para este estudio, el universo consistió en mujeres insertas en el mercado laboral con al menos un año de trabajo, así como también mujeres que llevaran menos de 6 años jubiladas. Todas trabajadoras de organizaciones públicas, de clase media de la ciudad de Santiago de Chile. Por su lado, la muestra consideró a 12 mujeres que contaran con las características señaladas, y que además tuvieran un trabajo flexible, ya sea en términos de contrato –bajo un régimen a honorarios- o en términos funcionales. Las especificaciones muestrales se detallarán más adelante.

### **VI.3a. Edad, trabajo y organizaciones públicas**

Las experiencias que configuran nuestro propio historial, los criterios cognitivos y conductuales, los efectos de los diferentes contextos sociales en que nos movemos, entre otros, son parte de una serie de componentes que van definiendo variables decisivas en las diferentes etapas de la vida (Izquierdo, 2005).

En las personas -y más aún en el período de la adultez- los cambios en las competencias transcurren a distintos ritmos, y las interacciones entre ellos generan una cierta estabilidad. De esta forma, *“las diferencias en los cambios indican que el desarrollo adulto puede manifestarse multidireccionalmente, es decir, en algunas competencias de manera estable y en otras aumentando o disminuyendo”* (Izquierdo, 2005, p. 602).

El período de la adultez se caracteriza por el trabajo y la productividad (Bordignon, 2006). En este sentido, es relevante estudiar las experiencias laborales de mujeres, no sólo en términos de inserción en el mercado, sino cómo se han ido generando las respuestas a las nuevas formas del empleo y las significaciones que ellas dan al trabajo en sus vidas (Yáñez, 2004).

Lo anterior posibilita la develación del rol de la agencia humana en la construcción de los acontecimientos y las relaciones existentes entre cambios socioeconómicos y los subjetivos. Además, si a esto agregamos el estudio de la temática en distintas generaciones de trabajadoras se enriquece el análisis, toda vez que permite visualizar la influencia de las configuraciones sociales en las identidades, libertades y restricciones en cada una de ellas (Yáñez, 2004).

#### Trabajo en organizaciones públicas.

Carlos Portales (2009), señala que el sector público ha privilegiado la contrata por períodos anuales –con su consecuente inestabilidad-, por sobre la planta, que implica tiempo indefinido y el despido por sumario. Para el autor, esto se debe a que esta flexibilidad permite el control de gastos,

Contando con una dotación de personal suficiente sin aumentar el número de funcionarios sujetos a las rigideces del Estatuto

Administrativo. Es decir, el sector público se maneja con un sistema laboral dual, en el que conviven la inamovilidad de los trabajadores de planta con la flexibilidad que se obtiene mediante la utilización del régimen a plazo fijo (Portales, 2009, p. 368).

Sin embargo, no debemos dejar pasar que este sistema tiene profundas consecuencias en la desigualdad de género en el proceso de reorganización del trabajo y en la manera en que afecta éste en la vida cotidiana (Mauro y Yáñez, 2005). De igual manera, la inequidad de género forma parte de la estrategia flexibilizadora del mercado laboral, en términos de la necesidad de muchas mujeres de compatibilizar trabajo remunerado con el reproductivo, además de la diferente atribución de valores, estabilidad y protección a ocupaciones tradicionalmente femeninas y masculinas (Mauro y Yáñez, 2005).

### **VI.3b. Problemática de la clase media**

Chile cuenta con uno de los índices más altos de desigualdad respecto al ingreso. Si a esto se suma la amplia autoidentificación con la llamada clase media, hacen más difícil su conceptualización (Espinoza y Barozet, 2008). A esto debemos sumarle que más del 70% de la población en Chile se autodefine de clase media, lo que no concuerda con datos que indican que ésta no iría más allá del 45% (Méndez, 2008).

En la actualidad, la llamada clase media, sin ser pobre ni rica, apela al capital educacional para construir un espacio propio en la jerarquía social, no sufre los embates de las clases más populares, pero tampoco tienen seguridad en su posición social. Sufren de altos niveles de precariedad, inestabilidad y protección social limitada (Espinoza y Barozet, 2008).

Cabe destacar que la forma actual de este grupo social tiene sus orígenes en las décadas de los 70 y 80, en que el Estado chileno expulsa a la clase media de su alero, por sobre todo a docentes y trabajadores/as del área de la salud, *“reduciendo la calidad y la cobertura del empleo público. Los trabajos de servicio pasan a ejercerse de forma dependiente en el sector privado, con contratos y sistemas de protección social más precarios, que redundan en una mayor inestabilidad laboral”* (Espinoza y Barozet, 2008, p. 3). De esta forma, se configura una tarea compleja hablar de estratificación social a partir de un solo factor determinante, ya sea la ocupación, el ingreso o el nivel educacional.

En relación al criterio de ingreso familiar mensual, Méndez (2008), explica que la clase media se encuentra constituida por los grupos C2 y C3, los que perciben entre \$550.000 y \$1.500.000 respectivamente. Sin embargo, definir la clase media a partir a esta sola variable, tiene la dificultad de que no se establece una centralidad clara para la sociedad chilena, ya que en la base hay un sesgo de distribución. Incluso, Espinoza y Barozet (2008), sostienen que existirían dos estratos medios, uno en torno a la media y el otro alrededor de la mediana, por lo que no es viable, al menos para este estudio, definir la clase media en base a este único factor.

El nivel ocupacional es un criterio utilizado internacionalmente y que aporta información no sólo respecto al quehacer de las personas, sino también sobre su ingreso y nivel educativo. En particular, la clase media desde esta óptica, se caracteriza por ser asalariada, que depende del sueldo para vivir y suelen tener algún tipo de contrato que les asegura el ingreso (Espinoza y Barozet, 2008).

Para León y Martínez (2001), dentro del sector medio asalariado se encontrarían: empleados de comercio; la burocracia estatal tradicional alta; la burocracia estatal tradicional media; la burocracia estatal tradicional baja; la burocracia estatal moderna alta; la burocracia estatal moderna media; la burocracia estatal moderna baja; la burocracia moderna servicios privados alta; la burocracia moderna servicios privados media; y finalmente, la burocracia moderna servicios privados baja.

Por último, existe el supuesto de que en todas las sociedades existiría algún tipo de nexo entre nivel ocupacional y logros educacionales. En Chile, nuevamente se hace compleja esta variable, ya que en la palestra se encuentra el debate respecto a si la educación cumple con reducir la desigualdad y aumentar la movilidad social (Espinoza y Barozet, 2008). De cualquier modo, podría pensarse que la expansión del sistema educacional en sí, no lleva a priori la reducción de las desigualdades de clase (Atria, 2004).

No obstante lo anterior, dentro del grupo medio, sí existen diferencias notorias en torno al nivel educacional. Así, en la clase media –alta, el 50% ha tenido una escolaridad mayor a los 12 años, mientras que el grupo medio – bajo, sólo el 25% ha logrado dichos años de escolaridad.

### **VI.3c. Especificaciones de la muestra de la investigación**

Se utilizó un muestreo en bola de nieve, consistente en identificar casos de interés, partiendo por contactos que conocen otros casos que pueden servir a la investigación (Iñiguez, 2008). De este modo, se trabajó con 12 discursos de mujeres trabajadoras de organizaciones públicas.

Cabe señalar que la muestra estuvo constituida de 10 participantes, cuyas edades se organizaron por cohortes generacionales. Así, se entrevistaron mujeres que estuvieran al comienzo de su carrera laboral; en la media de la misma; y que la hayan finalizado, pudiendo generar reflexiones en torno a ésta.

Junto a lo anterior, se integraron dos entrevistas adicionales realizadas el año 2010, a trabajadoras de una de las organizaciones públicas involucradas en el trabajo de campo para la presente investigación. Ambos relatos son atingentes y pertinentes a la problemática estudiada. La decisión de incluirlas radica en que aquellas realizadas en el 2012 no mostraron variaciones en torno al cambio de gobierno ocurrido el año 2010.

Como criterio muestral, las participantes debían ser mujeres, con y sin hijos, de clase media y trabajadoras de organizaciones públicas. Tal como fue explicado anteriormente, los criterios para definir la clase media se basaron en el ingreso, la ocupación, la educación y el lugar de residencia, entendiendo que no es factible la definición de este grupo a partir de un solo factor (Espinoza y Barozet, 2008).

Además de lo anterior, otra característica fundamental era que contaran con algún tipo de flexibilidad, ya sea funcional o contractual. La primera dice relación con el uso de la fuerza de trabajo en el proceso del mismo (De la Garza, 1997). Para efectos de este estudio, se tomará la flexibilidad funcional nivel micro, que ocurre en el lugar de trabajo, en la organización o en el departamento. Todo lo cual afectaría la regulación de conflictos, las leyes laborales y la seguridad social, entre otros (De la Garza, 1997). La segunda, hace referencia a la flexibilidad externa numérica, la cual se basa en contrataciones atípicas como contratos a plazo fijo, contratas, temporales, honorarios, entre otros (Yañez, 1999

Cabe señalar que una de las dificultades principales encontradas en el proceso de trabajo de campo fue la poca disponibilidad de tiempo de las mujeres que podían ser eventuales participantes. En este sentido, a pesar de existir una importante cantidad de personas que calzaban con los criterios muestrales y que se interesaron en participar en el estudio, en muchos casos, la sobrecarga de trabajo hizo imposible la compatibilidad del tiempo para concertar o concretar las entrevistas.

#### TABLA DE POSICIÓN DE SUJETOS

<b>Entrevistas realizadas año 2010</b>							
NOMBRE	EDAD	OCUPACIÓN	ÁMBITO	EDUCACIÓN	HIJOS/AS	COMUNA	FLEXIBILIDAD
Ester	30	Catalogadora	Hacienda	Técnica	2	Santiago	Honorarios
Aída	40	Catalogadora	Hacienda	Técnica	1	La Florida	Honorarios

<b>Entrevistas realizadas año 2012</b>							
NOMBRE	EDAD	OCUPACIÓN	ÁMBITO	EDUCACIÓN	HIJOS/AS	COMUNA	FLEXIBILIDAD
Mónica	65	Profesora	Educación	Universitaria	3	La Reina	Funcional
Andrea	45	Ingeniera	Hacienda	Universitaria	2	Providencia	Honorarios
Paz	34	Psicóloga	Educación	Universitaria	0	La Florida	Funcional / Contrata
María	36	Secretaria	Educación	Técnica	2	La Granja	Funcional / Contrata
Ana	65	Profesora	Educación	Universitaria	2	La Reina	Funcional
Sofía	33	Abogada	Educación	Universitaria	0	Providencia	Contrata
Paula	28	Psicóloga	Salud	Universitaria	0	Ñuñoa	Honorarios
Sandra	42	Catalogadora	Hacienda	Técnica	2	San Joaquín	Honorarios
Erika	50	Secretaria	Educación	Técnica	2	Quilicura	Funcional / Contrata
Camila	34	Antropóloga	Educación	Universitaria	0	Ñuñoa	Funcional / Contrata

En total, 5 de las entrevistadas –contando del 2010 y 2012 - realizaban labores bajo el régimen de convenio a honorarios, 4 a contrata y 5 contaban con flexibilidad funcional, de las cuales 3, además se encontraban a contrata. A su vez, cuatro no tenían hijos, mientras que ocho sí y siete eran profesionales universitarias, en contraste con cinco que eran técnicas. Cabe señalar que dentro de estas últimas sólo una era técnica egresada de instituto profesional.

En relación a los ámbitos, siete se desempeñan en educación, aunque dos lo hicieron en secundaria y cinco en universitaria. Cuatro mujeres trabajaban en Hacienda y una en una dependencia del Ministerio de Salud.

### **VI.3d. Estrategia de análisis de información**

Para el tratamiento de los datos, se utilizó Análisis de Contenido Cualitativo, método del cual hay variadas definiciones, dependiendo de la tradición desde la cual se erigen. De manera general, se puede entender como un grupo de técnicas interpretativas del sentido latente de los textos. De esta forma, no sólo este tipo de análisis queda circunscrito a lo manifiesto del material, sino también se hace necesario profundizar en la interpretación y el contexto social en que se produce la información (Andréu, 2000).

Para Andréu (2000) se trata de un marco de aproximación empírica, en el cual existe un análisis controlado del proceso comunicativo entre el texto y el contexto, y que conlleva un conjunto de reglas de análisis. El autor destaca cuatro ventajas principales: 1. Se puede determinar qué parte del acto comunicativo interpela al comunicador (sentimientos, experiencias, etc.) 2. El procedimiento permite dividir el material en unidades de análisis que facilitan su interpretación 3. Permite generar categorías de análisis que fomentan la construcción de ideas fundamentales 4. Da criterios de validez, toda vez que pueden triangularse los resultados con estudios similares. Además, la codificación posibilita un mejor acercamiento y conocimiento al texto a analizar.

En este último aspecto, cabe destacar que los resultados fueron sometidos a criterios de validez. Se utilizó la triangulación como herramienta, y consistió en la presentación de estos a las participantes. Todas manifestaron conformidad con los datos obtenidos, por lo tanto, es posible afirmar que poseen la fidelidad y veracidad necesarias para los fines de esta investigación. En tal sentido, Bonilla-Castro y Rodríguez (2005), sostienen que la validez interna estará dada, por una parte, por la credibilidad de los resultados, y por otra, por la coherencia de estos con la investigación. De la misma manera, la validez externa se provee en tanto los resultados obtenidos permitan ser aplicados a grupos similares, principalmente, porque no se funda en criterios estadísticos, sino en la posición social de los/as sujetos.

Como forma de organizar y dar validez interna a los resultados, se procedió de la siguiente manera:

- Transcripción de las sesiones de entrevistas: A partir del audio, las grabaciones se transcribieron, pasando de lo oral a lo escrito. Dicha transcripción hace posible una familiarización con el material y una primera impresión global.

- Identificación de las principales categorías de análisis: Primeramente, se preparó el material y se analizó el texto en su totalidad. En una segunda etapa, se utilizó el programa computacional ATLAS ti para la codificación y categorización de datos.

- Análisis de información latente: Luego de la categorización, se procedió a generar interpretaciones de aquello subyacente al relato.

### **VI.3e. Consideraciones éticas**

A modo de regular los aspectos éticos de la investigación, consideré tres aspectos fundamentales: confidencialidad, transparencia en los resultados y claridad de los objetivos. En lo referido al primer aspecto, se utilizó un consentimiento informado que dio cuenta de los objetivos de investigación y del compromiso de anonimato y resguardo de la identidad de las participantes. Esto debió ser firmado tanto por la entrevistadora como por la entrevistada. A su vez, la situación de entrevista fue absolutamente privada, de tal modo que no hubo terceros involucrados.

En relación a lo anterior, se encuentra el segundo punto, que consiste en la triangulación de información para validar los datos y para hacer transparente el proceso investigativo a las participantes. De igual manera, no se hizo uso de la información para fines ajenos a la misma.

Por último, la claridad en los objetivos refiere a que se dieron a conocer a las participantes, antes de comenzar la producción de entrevistas. Esto, principalmente, para evitar la manipulación de los mismos con fines de conveniencia de la investigadora.

## **TERCERA PARTE: ANÁLISIS Y REFLEXIONES**

## **VII. ANÁLISIS**

El análisis aquí presentado, surge a partir de las citas más relevantes de acuerdo con las problemáticas planteadas en los apartados anteriores.

El grupo de mujeres con quienes trabajé posee características sociales específicas, ya descritas, no pretendiendo con los resultados generalizar o extrapolar sus conclusiones a otros grupos de mujeres. Más bien, se busca dar ciertas claves de lectura al momento de analizar conjuntos sociales de características similares -a modo de validez externa-, tomando en consideración los límites propios de todo estudio.

Del análisis de las entrevistas obtenidas, es posible desprender cuatro categorías: Figura de trabajadora sufriente: desprotección e inestabilidad; Ser trabajadora en Chile: maternidad, salud y vejez; Jefaturas y conflictos laborales: masculinización de mujeres; y por último, Mujeres y mandato social: luchas y tensiones.

### **VII.1 Figura de trabajadora sufriente: desprotección e inestabilidad**

Existe una opinión generalizada en las entrevistadas, en que las condiciones actuales de empleo en el Estado son precarias. De esto podrían derivarse analíticamente tres formas de precariedad asociadas al mundo del trabajo, que se encuentran altamente interrelacionadas: la precariedad por tipo de contrato; precariedad asociada al género y la precariedad por sueldo.

“Uno desarrolla una personalidad de trabajadora sufriente” (Paz, 34 años).

En esta cita se engloban los tres tipos de precariedad sufrida por las mujeres. Hace referencia, no a una tipología psicológica de personalidad, sino a un modo de ser adquirido por las reiteradas situaciones laborales de inestabilidad e inseguridad, el que se normaliza como parte de la vida cotidiana de las trabajadoras. Así, experimentar situaciones de abuso, malos tratos y discriminaciones es parte del panorama, no dando cabida a la posibilidad de denuncia, ni siquiera para pensar en formas distintas de vivir el trabajo.

Esto concuerda con lo planteado por Godoy, Stecher y Díaz (2007), respecto a que el trabajo cumple un rol fundamental en los referentes identitarios y en la construcción de la subjetividad. De esta forma se ve afectada la vida cotidiana de las trabajadoras y se va construyendo un modelo laboral abusivo.

En relación a la precarización por tipo de contrato, se desprenden dos grandes situaciones: la primera es la de los convenios de honorarios y la segunda, la de los a contrata.

Es que cuando uno está a honorarios, está propensa a que si tú le caes mal, por cualquier cosa pueden despedirte. Se termina el convenio en tal fecha, lo hacen por tiempo ¿cierto? Se terminó y se terminó no más po'. Y quedas desprotegida. No es tan así tampoco el contrato. Cuando estás a contrata también es anual, también es impredecible lo que pueda pasar al año siguiente (Erika, 50 años).

La entrevistada da cuenta de la inestabilidad propia del honorario. La desprotección lleva a que por cualquier motivo, que no necesariamente debe responder a uno de carácter laboral, se puede generar un cese del servicio prestado. El contrato otorga algo más de protección, sin embargo, se hace la salvedad de que el futuro de quien trabaja a contrata, al igual que el honorario, es impredecible. El contrato a plazo fijo puede no renovarse, cumpliendo todos los plazos estipulados, dejando en la incertidumbre a quien está bajo esta vinculación. De igual forma, puede encontrarse la cláusula expresa que el contrato puede darse por terminado, si la función prestada deja de ser requerida por la organización.

Cabe destacar que la función principal de las boletas de honorarios es generar pagos por una prestación de servicio, sin generar un vínculo con la organización a la cual se le presta. El meollo del problema es que esta figura se utiliza muchas veces como un tipo de vinculación permanente, despojando a las trabajadoras de los derechos que conlleva el contrato laboral, como es la seguridad social.

A pesar de que la ley regula el tiempo en que las y los trabajadoras/es pueden estar a honorarios y con contrato fijo, hay quienes pueden estar años en esta situación. Tanto mujeres como hombres pueden sufrir las consecuencias de los honorarios, aunque hay efectos particulares que nos afectan directamente a nosotras.

De manera general, el paso de honorarios a contrata, si bien se configura como un paso hacia la protección (por el derecho a seguridad social que da el contrato), no está exento de problemas:

Lo que deberían haber hecho es que la gente que tenía tantos años de antigüedad trabajando a honorarios, deberían haberle respetado todos esos años de antigüedad. Y que quedai expuesta a una situación laboral que empieza de cero (Erika, 50 años).

El trabajo a honorarios, al ser legalmente una prestación de servicios externa, no lleva consigo la figura de “años de antigüedad”, por lo que a pesar de haber trabajado 5 o más años, no se contabilizan de manera formal a la hora de obtener beneficios o postular a otro trabajo. Esto es especialmente delicado en aquellas trabajadoras que se encuentran más cerca de la edad de jubilación, toda vez que no pueden acceder a bonos por años de servicio, además que las posibilidades de encontrar otro trabajo se ven reducidas por la edad. Por otro lado, en edades más jóvenes, muchas veces la aceptación de las condiciones laborales iniciales se lleva a cabo por la imposibilidad de encontrar otro empleo, vale decir, se cumple el dicho “cualquier trabajo es mejor que nada”.

El contrato a honorarios tampoco cuenta con protección en el caso de tener un accidente laboral, lo cual se hace extremadamente delicado cuando se lleva años trabajando cotidianamente en la institución. Adicionalmente, como aconteció con uno de los trabajos relatado por una entrevistada, involucraba horarios nocturnos y situaciones de alto riesgo, como asaltos.

Por su parte, el contrato a plazo fijo expone de igual manera la incertidumbre, en tanto la renovación de éste se realiza posteriormente a la evaluación de la trabajadora, a finales de cada año.

Entonces, yo estoy a contrata, pero mi cuestión es de enero a diciembre. Sí, generalmente deberían renovarte la contrata, ¿me entendí o no? Pero igual hay algo psicológico o hay algo (...) Yo todos los años en diciembre tengo que someterme a la posibilidad... no es un contrato indefinido (Camila, 34 años).

Se hace la clara distinción entre el contrato a plazo fijo y el indefinido. Se da por hecho la renovación del contrato, en una suerte de compromiso implícito entre el empleador y la trabajadora; sin embargo, la incertidumbre y la inseguridad están presentes en la relación contractual. La contrata se configura como una forma de estructurar el empleo en el sector público, a modo de evitar el nombramiento de planta. En este sentido, el Estado se vislumbra como un mal empleador que no sólo desprotege a quienes trabajamos para él, sino también nos precariza, utilizando distintas formas de evasión en el cumplimiento de derechos y aspectos básicos en la relación laboral, como son la previsión social y la estabilidad en el empleo. Tal como lo señala Pucci (2003), el riesgo y la incertidumbre se configuran como elementos relevantes en las relaciones laborales actuales.

En particular, en el ámbito académico ya no existe la llamada “carrera académica”, pero parte de las mujeres entrevistadas han dedicado su vida profesional a este ámbito, trabajando en un comienzo de manera gratuita y sin ningún reconocimiento institucional al trabajo realizado. En otras palabras, no existen como trabajadoras profesionales para el sistema universitario, por ejemplo, como docentes, aunque realicen clases como catedráticas e informalmente se les reconozca como tales. Por lo tanto, no acumulan años de antigüedad ni pueden colocar formalmente en su currículum académico esta labor. Tampoco reciben remuneración ni mucho menos pago de seguridad social, aunque cumplan con todas las tareas que exige tal quehacer, vale decir, cumplen con deberes sin ningún derecho ni existencia de protección social alguna.

Lo anterior conlleva muchas veces una sobrecarga importante de trabajo, toda vez que el proyecto a futuro es poder ingresar al trabajo universitario bajo condiciones laborales de reconocimiento profesional, por lo que esto se traduce, en algunos casos, en excesivas actividades de índole académica, como la presentación en congresos, publicaciones e investigaciones, las que muchas veces son financiadas por las mismas mujeres. En este sentido, este trabajo subsidia las deficiencias estructurales del sistema educacional

universitario estatal, que aprovecha la gratuidad de esta importante labor, precarizando a quienes lo realizamos.

Estuve trabajando en la Chile... entre las ayudantías, mi primera ayudantía la hice el año 97 como estudiante, a mí nunca me pagaron por las ayudantías, del 97 hasta el 2009 gratis, haciendo los cursos, en el fondo de mi corazón yo siempre quise estar aquí en la Chile, ahora no sé...ahora ya no tanto, pero antes me sentía como el gallo de la ventana de Cinema Paradiso, como que en algún momento te van a decir que sí y te van a abrir la ventana, no me importa que llueva, que llueva, porque al final como si a la otra persona, o la Institución le importaras tú, mejor no hubiese dejado que pasara tanto frío bajo la lluvia. (Paz, 34 años)

En la cita, la entrevistada utiliza a modo de metáfora la escena de la película "Cinema Paradiso" para ejemplificar la espera que significa, en este caso por más de diez años, ser reconocida y poder obtener un contrato de trabajo, a costa de la precariedad que le precede. Se realiza la reflexión sobre la importancia que tiene la trabajadora para la institución, en donde si fuese importante no dejaría que la misma pasara por la inestabilidad, inseguridad y falta de reconocimiento por el que se pasa. La paradoja es justamente esa: el Estado es la institución que debiera otorgar más protección laboral a quienes trabajan para él, sin embargo, ocurre todo lo contrario.

A esto se suma la discriminación al interior de la academia por las temáticas de estudio:

En las coordinaciones de área o en las reuniones, que finalmente las entregas de los beneficios son bastante discrecionales y que tienen que ver con un tema de género, ¿me entendí? Porque se apoyan más a los hombres, se apoyan más a quienes estudian no temas de Género (Camila, 34 años).

Las temáticas de género tienen un estatus menor que otros temas de estudio, lo que calza también con que las primeras tienden a ser estudiadas por mujeres, mientras que los hombres se concentran en otras áreas, lo que se traduce en menor financiamiento y reconocimiento.

Por otro lado, la desprotección del Estado hacia las trabajadoras se evidencia también en temáticas relacionadas con el embarazo y la maternidad, a modo de precarización por género. La primera, se asocia al pre y postnatal, los que a pesar de ser un derecho, no todas las mujeres trabajadoras pueden acceder. La segunda, respecto al cuidado de los hijos, lo que sigue siendo una responsabilidad principalmente femenina.

El embarazo no es protegido legalmente para las trabajadoras que boletean, ya que la ley, al suponer que esta modalidad es meramente una prestación de servicios temporal, externa y sin dependencia ni horarios, no contempla el pago del derecho a pre y postnatal, a licencias médicas relacionadas con el embarazo ni el fuero maternal correspondiente. El problema de esto es, como se ha visto, que en el sector público hay una cantidad importante de trabajadoras a honorarios, que cumplen funciones en las instituciones cotidianamente y que se les deja desprovistas de cualquier tipo de derecho y beneficio. Por lo tanto, llegada la hora se hace complejo el panorama, toda vez que se debe cuidar las últimas semanas de embarazo y los primeros meses del/ a hijo/a, en que debe darse lactancia exclusiva, a libre demanda y donde el lactante necesita de mayores cuidados y protecciones. Sin embargo, esto es difícil de llevar a cabo, si no se cuenta con un empleo seguro y estable. Estas trabajadoras se enfrentan a la disyuntiva de cuidar de su hijo/a o trabajar, ya que de lo contrario no tendrían dinero para subsistir.

O sea, yo tengo otros amigos que también trabajan en el Estado, amigas, que le dicen: “ya, si te vamos, te vamos a recontratar”, no sé po', que llevan 4 años trabajando, “te vamos a recontratar cuando vuelvas con tu hijo”. Y tú decí, o sea, lo mínimo es que me conserví mi puesto de trabajo (Sofía, 33 años).

En esta cita se aprecia la forma de como el Estado evita hacerse cargo de la maternidad de la trabajadora, desprotegiéndola en el período pre y postnatal, comprometiéndose a su recontratación una vez pasadas estas etapas. Si esto ocurriera en el sector privado, la organización pudiera ser duramente sancionada ante el incumplimiento de la ley, empero el mismo Estado que castiga a los privados, abusa de quienes trabajan para él.

En aquellos casos en que la trabajadora se encuentra contratada, muchas veces su embarazo se transforma en una complicación para el Estado empleador, en tanto se sigue pagando la remuneración a una persona ausente y además, en ocasiones debe invertir en

procesos de selección de otra persona reemplazante. En tal sentido, la contratación de un hombre no genera tanto costo, ya que no tiene derecho a prenatal y su postnatal es reducido en tiempo y dependiente de la voluntad de la madre de su hijo/a. Esto trae como consecuencia que se siga prefiriendo la contratación de un hombre antes que una mujer y se tenga la idea instaurada de que las mujeres son un problema por temas de maternidad.

De esta forma, se vislumbra que a pesar de existir leyes a favor de la protección de la maternidad, éstas son insuficientes, no bastan para que no se generen prácticas discriminatorias en contra de las mujeres. Adicionalmente a lo anterior, a las mujeres se les sigue sometiendo a un tipo de discriminación por estar en edad fértil –y luego se discrimina por tener mucha edad-, incluso no habiendo sido madres, son consideradas como madres en potencia:

La ley debe ser más clara y más precisa, en ese sentido como autoridades (...) aunque son miles las personas que salen “nosotros luchamos por la igualdad”, eso no existe, te conté de dos profesoras de historia, ¡qué tiene que ver en la entrevista de trabajo que tenga o no hijos, de un colegio de...entonces ellos dicen que no, que son más abiertos y aún está esperando que la llamen (Ana, 65 años).

La entrevistada evidencia que el problema no se resuelve con la generación pura de leyes, las que por cierto, muchas veces son ambiguas, sino que al parecer hay una valoración cultural mucho más arraigada con respecto a las mujeres y a la maternidad. La capacidad reproductiva de las mujeres incide directamente en su participación en el mercado laboral, donde el principio de igualdad entre mujeres y hombres no se cumple. Si la igualdad no es tal en el mundo laboral chileno, no basta con el principio liberal de la igualdad humana, en el cual todos los seres humanos deben ser tratados con dignidad y respeto (Dietz, 1987).

Se aprecia un castigo social a la maternidad por parte del sistema laboral y de previsión social, situación de la cual el Estado no se hace cargo, sino más bien, tiene una alta cuota de responsabilidad. En este sentido, el Estado ejerce, constantemente, una violencia institucional hacia los y las trabajadores /as, pero en mayor medida contra las mujeres, en donde se emplea el poder para someterlas a la voluntad del empleador, legitimándose en su práctica y generando un modelo normalizado a seguir.

El Estado al desproteger a las mujeres, causa un daño irremediable, toda vez que queda justificada la práctica violenta, llegando incluso al punto de desvirtuar las lógicas de protección y derecho. Estos actos violentos generan en la vida cotidiana de las trabajadoras problemas de salud, tanto físicos como psicológicos; vulnera los derechos básicos de toda persona, incluyendo los Derechos Humanos.

En apariencia, el único tipo de violencia que se identifica es el acoso sexual, no visibilizándose y silenciando otros tipos de violencia, como lo es el institucional por maternidad que las afecta directamente. En tal sentido, la Organización Mundial de la Salud (en Organización Panamericana de la Salud, 2003), define violencia como *“el uso intencional de la fuerza o el poder físico, de hecho o como amenaza, contra uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones”* (p. 4).

Por otro lado, se encuentra el cuidado de los hijos, responsabilidad que sigue siendo vista como exclusiva de las mujeres. En este sentido, resuena el objetivo del feminismo liberal, el cual plantea la necesidad de la inclusión de las mujeres al ámbito público (Beltrán, 2008); sin embargo, para esto es necesario que los hombres se hagan cargo también del ámbito doméstico (Idem), con el objetivo de otorgar mayores oportunidades de igualdad.

Ahora último yo sé que contratan una menos para no tener que hacer guardería (Mónica, 65 años)

Entonces significa que las leyes se escriben no más, pero no se usan como deben (Ana, 65 años)

La ley señala que aquellos empleadores que tienen más de veinte trabajadoras, deben proporcionar guardería a los hijos/as de éstas hasta los dos años de edad. Sin embargo, una de las entrevistadas muestra como, nuevamente, se evade la ley de manera “legal”, contratando menos del número de mujeres que exige la ley. Por su parte, la otra entrevistada apunta a la mala aplicación de las leyes, más que a la ley misma. Refiere a las prácticas que se llevan a cabo cotidianamente y que posibilitan que no se cumplan las leyes como debiera ser.

De manera general, el cuidado de los hijos es considerado por el Estado como una actividad del ámbito privado y de exclusividad femenina, –por la división sexual del trabajo- ya sea por ser la madre o familiar o bien como un trabajo doméstico remunerado. La distribución del tiempo de aquellas mujeres que además de hacerse cargo del cuidado de los hijos, trabajan remuneradamente, conlleva una mayor complejidad, toda vez que sufren una sobrecarga de trabajo y mayor desgaste de energía.

Las mujeres de la cohorte de mayor edad, señalaron que la subsistencia y la educación de sus hijos seguían siendo responsabilidad de ellas:

Yo con todo lo que ganaba no me alcanzaba tampoco para ir a pagar nada. Pagué un tiempo, me pasaron una plata, como 600 mil pesos, cubría en parte la deuda de la casa, pero después ya no pude. No, porque los gastos eran muchos. O decidía comer y alimentar al chico y alimentar al otro o trabajar, o pagar la plata de la casa. (Erika, 50 años)

En la cita se aprecia la disyuntiva respecto a la subsistencia. Por un lado se encuentra la manutención de los hijos y sus necesidades básicas, como la alimentación; y por otro, el pago de las deudas contraídas por la vivienda.

El endeudamiento es una problemática que atraviesa todas las cohortes de edad, ya sean de necesidades básicas, como de aquellas para mantener el estándar de vida. Dicho endeudamiento genera una dependencia al trabajo, que hace que las mujeres acepten los abusos y la violencia que se ejerce sobre ellas en el ámbito laboral, así como también imposibilita muchas veces que puedan cambiar de trabajo.

A nivel familiar, el endeudamiento puede traer problemas. Si a esto se le suma que la trabajadora se encuentra a honorarios, existe una imposibilidad de planificación, incluso de tener la certeza de que al siguiente mes puedan pagarse las deudas contraídas. Se vive en una constante incertidumbre respecto a lo que pasará en términos económicos en el futuro inmediato. Esto es especialmente relevante, toda vez que la vida cotidiana garantiza un orden social, bajo una normatividad rutinaria, la que sólo se visibiliza en períodos de crisis (Reguillo, 2000).

Cuando la seguridad que otorga este orden derivado de la cotidianeidad entra en crisis, todo el sistema se desestabiliza. La realidad siempre puede dejar de parecerlo, y dejar al descubierto su comilla, sombras de duda que llevan al sujeto más atrás de la institución, o destellos de deseo que le llevan más delante de lo real (Canales, 1999).

Me dijo que me habían subido las lucas y era bacán porque me habían subido como 400 lucas, y al otro mes vi que no estaban y yo me entusiasmé porque con esa plata me compré un colchón para mi pequeña cama, yo tengo una cama muy pequeña y dije ¡ahh voy a cambiar mi colchón! y... la cuestión es que al otro mes cuando caché que no estaba, fui a hablar con él y él fue súper despectivo conmigo, me trato súper mal. Y eso para mí fue súper doloroso, (...) estaba muy herida (Paz, 34 años).

La situación relatada, también se dio en otras entrevistadas, en distintas instituciones. Da la impresión que el sueldo no fuera algo tan relevante, o más bien, la violencia ejercida en una situación como ésta se encuentra bajo un modelo autorizado, que permite y se justifica que ocurra. Nuevamente, se vuelve a la inseguridad y a la imposibilidad de organización y planificación si no se sabe cuánto es el sueldo con el que se cuenta mensualmente, a modo de flexibilidad laboral.

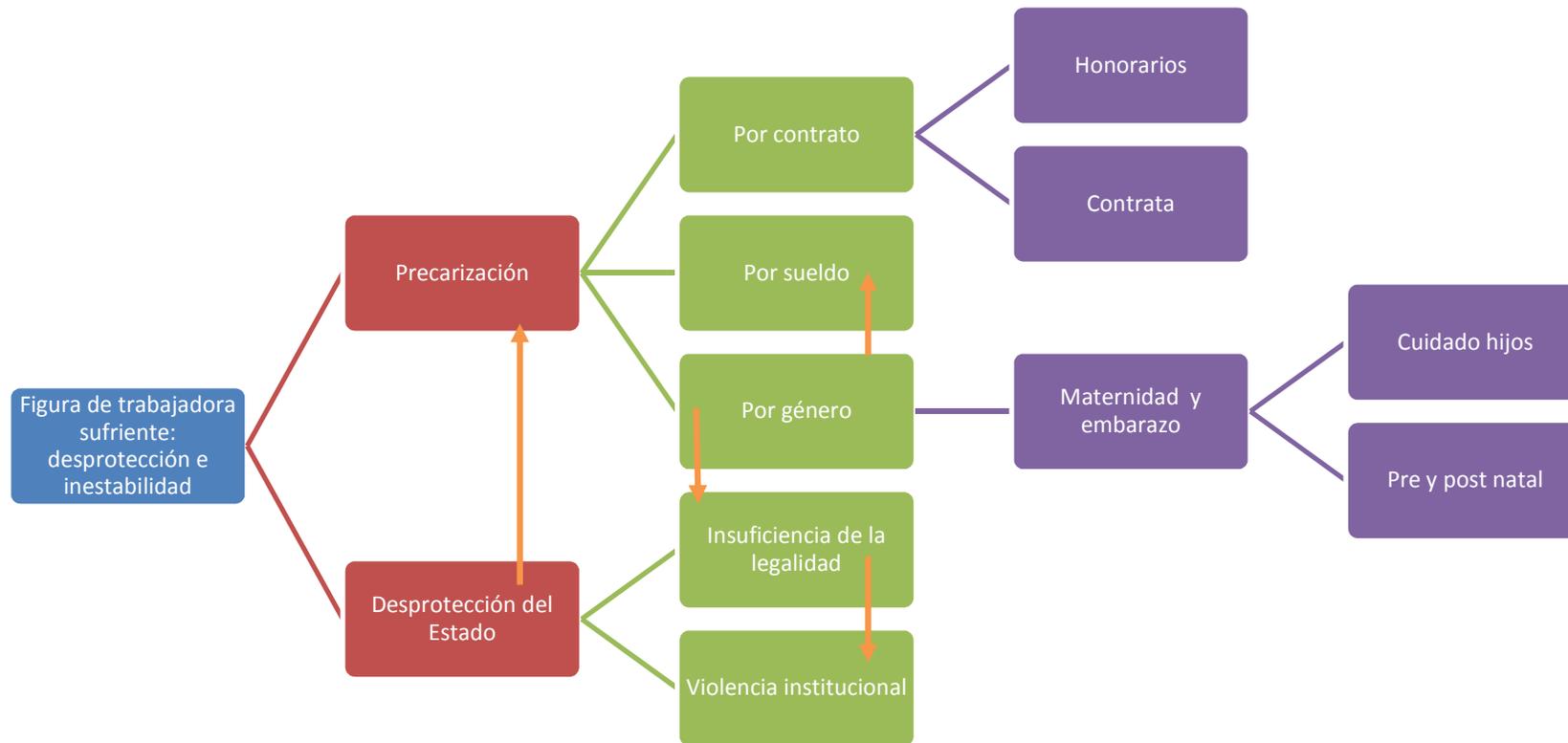
Lo anterior concuerda con la idea de que la flexibilidad laboral para las mujeres conlleva mayor grado de exclusión y marginación. La flexibilidad laboral desprotege y desvaloriza a las mujeres, haciéndolas más propensas a sufrir abusos laborales y colocando en riesgo el ejercicio de sus derechos como trabajadoras (Gómez, Dussert y Pérez, 2012).

En una situación como la descrita, no sólo se vulnera en términos monetarios a la trabajadora, sino también se juega con sus expectativas y deseos. En este caso, la entrevistada había adquirido un bien el cual tuvo que pagar pensando en que recibiría más dinero, cosa que no ocurrió.

En ocasiones, para poder tener dinero suficiente a fin de mes, las trabajadoras deben sobrecargarse de trabajo y acceder a la llamada flexibilidad funcional e incluso buscar otros lugares de trabajo adicionales. Aquí son recurrentes los llamado "pitutos" para poder tener un sueldo que alcance a fin de mes, aunque en algunas entrevistadas, sobre todo

en aquellas no profesionales, aun así no se alcanzan a cubrir todas las necesidades. En este sentido, para este grupo de mujeres el dinero no alcanza, por ejemplo, para pagar la educación universitaria de sus hijos, ya que ésta supera el sueldo percibido por la trabajadora.

FIGURA 3



Elaboración propia. Precarización y desprotección de las trabajadoras en el Estado

## VII.2 Ser trabajadora en Chile: maternidad, salud y vejez

De manera general, el trabajo se configura como una instancia de aprendizaje, independencia y reconocimiento. En este sentido, aparece en el discurso como algo beneficioso, a pesar de que la razón principal para trabajar sea la necesidad. La adquisición de nuevos conocimientos se aprecia como uno de los elementos positivos que, a la vez, puede generar nuevas oportunidades laborales.

Ante la eventualidad de quedar desempleada, lo aprendido en la especificidad de este trabajo sirve de herramienta para desenvolverse en diversos ámbitos laborales. Además, el discurso construye una imagen de fortaleza respecto a la organización en la que se lleva a cabo este aprendizaje.

Por otro lado, en el discurso aparece de manera relevante la valoración del trabajo como necesario para la subsistencia. En tal sentido, remite, en una primera instancia, al carácter de medio para llegar a un fin. Al ser una forma de subsistencia, el trabajo se transforma en un medio para seguir viva a pesar de lo exiguo que resulta su producto, por las dificultades para obtener de él lo más necesario.

Aquello que permite la subsistencia refiere a la remuneración recibida por el trabajo, lo que es parte de las condiciones que enmarcan la actividad productiva, vale decir, el empleo. Principalmente, la necesidad por la actividad laboral se basa en la manutención, educación y crianza de los hijos. En esta línea, el discurso se emite desde la posición de madre, antes que de trabajadora, en que lo fundamental es lograr financiar la educación de los hijos para que estos tengan una mejor calidad de vida, en comparación con las que ellas han tenido.

Sin embargo lo anterior, existen frustraciones, a modo de una segunda dimensión del trabajo:

Yo lo he pasado mal en esta, este trabajo, desde el primer mes. Y siempre estuve con la idea de "ya me voy a acostumbrar", "ya me voy a sentir bien" (...) y eso nunca ocurrió. (Paula, 28 años)

Hostigamiento, sí. Me hicieron mucho bullying, no sé si es bullying u otro nombre que le llaman cuando te hacen cosas laborales, pero era laboral (Erika, 50 años)

A pesar de los aspectos positivos que se reconocen del trabajo, lo que más resalta, de manera general, es esta segunda dimensión, en la cual se describen situaciones de malestar, enajenación, violencia, hostigamiento y desagrado personal. El estar constantemente validándose para lograr el reconocimiento de un trabajo bien hecho, en ocasiones genera desgaste y ansiedad. En algunos casos, a pesar de que dicho reconocimiento se cumplía, las trabajadoras seguían experimentando inseguridad, a modo de una incomodidad de encontrarse en un lugar que no es el que tradicionalmente se le ha dispuesto a las mujeres.

Sonia Montecino (2006), utiliza la categoría de “huacha”, como asimilable a la de “huacho”, en tanto incomodidad e ilegitimidad en lo público. Tal como señala: *“vivimos en la paradoja que al mismo tiempo que se expande su identidad en múltiples haces (madres, trabajadoras, profesionales, etc.), emergen nuevas opresiones y nuevos nudos aprisionan su posición”* (p. 154). La huacha irrumpe en lugares en el sistema diseñados para ser ocupados por hombres, lo que significa que las mujeres ingresan a una serie de códigos que no forman parte de su tradición, convirtiéndose en la primera ilegitimidad.

Tal como señala Andía (2007), las mujeres al tener más acceso al ámbito público, encuentran mayores posibilidades de reconocimiento, aunque, incluso, siempre con ciertas dificultades, debido a que esta entrada a lo público se ve condicionada por la esfera privada.

Otro aspecto relevante en la significación del trabajo para las trabajadoras, tiene que ver con el tipo de actividad que se realiza

Yo creo que nosotras las mujeres que estamos en género específicamente, y en las ciencias sociales, nos cuesta poner un límite. Por ejemplo, yo lo veía en mis colegas hombres, es como “la pega es la pega”. No sé, yo puedo estar hasta las 10 de la noche o

me puedo llevar efectivamente... yo no creo que seamos "las mujeres", pero de verdad nos llevamos mucha pega (...) Entonces yo puedo estar corrigiendo fichas constantemente o con las alumnas de pregrado, cuando tienen un rollo "bueno, ya" (Camila, 34 años)

La cita refiere a la sobrecarga laboral que se produce no sólo por las tareas relacionadas con la actividad productiva, sino también por las condiciones emocionales e inmateriales bajo los cuales se va dando el trabajo. La entrevistada apunta al género para hacer la diferenciación en el significado del trabajo. Para los hombres, éste sería más concreto, tendría límites más precisos y se remitiría a realizar la tarea asociada; mientras que para las mujeres los límites son más difusos y el trabajo es significado como la actividad productiva, las relaciones interpersonales, incluso fuera del lugar laboral.

A lo anterior se agrega la percepción de que las mujeres reciben menor remuneración, por un mismo trabajo, que los hombres. Esto, por una parte, el sólo hecho de ser hombres implica que realizan un trabajo de mejor calidad que las mujeres, por otra, que los hombres tendrían mayores y mejores capacidades. Otro aspecto relevante es la capacidad de negociación, en que también se percibe que ellos pueden hacerlo de mejor manera que las mujeres.

La diferencia de remuneraciones en torno al género, da cuenta de lo indicado por Nassbaum (en Pateman, 1996) respecto a que no basta con el principio de igualdad abstracta, ya que las leyes no han sido suficientes para evitar las limitadas oportunidades en los diversos ámbitos de la vida cotidiana que sufren las mujeres, en contraste con los hombres.

Fui a tres entrevistas y me dijeron que no, que eran un cacho las mujeres que programaban, con los proyectos que se pasaban de cierta hora en la noche había que mandarlas en taxi a la casa y eran una pérdida de plata para la empresa (...) En las tres entrevistas en que fui y me dijeron que no... Yo dije: "no... aquí yo me equivoqué de carrera, no debí haber estudiado esto, yo debí haber estudiado para secretaria" (Aída, 40 años)

Se aprecian dos argumentos para discriminar a las mujeres en el mundo laboral: en primer lugar, las aparentes dificultades que presenta el horario nocturno, toda vez que

éste implicaría un trato especial y privilegiado, puesto que para ello habría que contratar una movilización especial, por su vulnerabilidad y debilidad. Sin embargo, no se repara en que no sólo a la mujer debiera asegurársele el transporte, sino que a todo/a trabajador/a que labore más allá de las horas estipuladas.

El segundo argumento, apunta a la realización del trabajo, el que puede ser llevado a cabo por hombres y mujeres; sin embargo, se encuentra la imagen de que será hecho mejor por un varón, por el sólo hecho de ser varón. Situar a la mujer en una condición de inferioridad con respecto al hombre, se hace desde una posición de fuerza y de poder. Se desprende de las diferentes historias laborales como la mujer trabajadora aún no obtiene los mismos beneficios que el varón, y no solamente aquellos que tienen que ver con las remuneraciones. Están también los que dicen relación con el respecto a su condición humana y a sus derechos como persona.

Las distintas cohortes de edad experimentan problemas relacionados directamente con el ser mujeres. Así, las generaciones más jóvenes se ven tensionadas por la relación entre la maternidad y el trabajo, principalmente en lo que refiere al embarazo y el primer período de vida del/a hijo/a. Las generaciones medias, tienen el conflicto respecto al cuidado y educación de los hijos con mayor edad y de la seguridad social; mientras que las mayores, respecto a la pensión de jubilación que reciben de las AFP, donde se hace una reflexión respecto a la trayectoria laboral, la que incluye el castigo social a la maternidad, el paso del INP a la AFP y la discriminación sufrida en el sistema de salud chileno.

Respecto a la maternidad, la opinión más general fue la referida al corte y ausencia del trabajo, la que no es vista como un derecho de manera positiva, sino como una interrupción negativa en la carrera profesional

Tú al final no sabí cuándo ser mamá porque si te comillas "desapareciste" un año, no sé qué, no diste un curso, (...), entonces no sé qué y es como una carrera bien perversa para las mujeres. Entonces al final nunca sabí cuál es el minuto para irte porque además te lo ven así, ¿no? No piensan que es un minuto, que es legítimo, sino que es como "te fuiste", la reinserción. Te dicen: "Ay,

sí, felicitaciones", pero también hay por detrás como "Ah, nos vas a dejar un año", ¿me entendí? "Esta hueona es un cacho" (...) es todo un rollo en lo académico como "pucha, bueno, pero ojalá que te embaracé, ¿me entendí? y que coincida semestralmente tu prenatal" (Camila, 34 años).

Se da cuenta de la problemática particularmente en el mundo académico, en que el trabajo más grueso –como son las clases en pre y postgrado- se divide en semestres. Por esto, la entrevistada señala que el ideal por parte de la Universidad sería que el embarazo coincidiera con la planificación del año académico, encontrándose posicionado el trabajo primero que la maternidad o proyectos personales de las trabajadoras. Este posicionamiento se legitima a partir de la autoridad y es transmitido a las mujeres como un mandato a tomar en cuenta si se desea quedar embarazada.

Por otro lado, se aprecia cómo se tilda la carrera académica como perversa para las mujeres, justamente por el hecho de exigirles implícitamente no ausentarse por pre y postnatal, en ningún momento de la carrera, por lo que asumir el proyecto de maternidad significa arriesgar el proyecto académico, que tal como se veía en la primera categoría, implica abusos y precariedad en pos de un reconocimiento intelectual y profesional.

Además de lo anterior, se encuentra instaurada la idea –tal como se vio en la categoría anterior- que las mujeres que se embarazan se transforman en un obstáculo o impedimento a las organizaciones para su funcionamiento. Se encuentran de manera contrapuesta el mandato social de la maternidad, como una experiencia positiva en la vida, y el corte en la trayectoria laboral que se transforma en un problema para la institución y el empleador, dada la ausencia que significa. Adicional a esto, se percibe una alta competencia al interior del mundo académico, por lo que interrumpir la carrera implica complejizarla aún más.

Lo anterior concuerda con lo indicado por Montecino (2006), quien explica que la maternidad es obstáculo y a la vez poder que marca la diferencia a fuego entre mujeres y hombres. La oposición entre maternidad y trabajo remunerado, muestra el conflicto entre el estatus femenino y el contrato.

En aquellas mujeres que han pasado por el embarazo encontrándose trabajando, aprecian complicaciones en éste producto del trabajo, y viceversa. En general, la sobrecarga laboral, con el estrés que ella conlleva se encuentra a la base del primer tipo de problemática asociadas:

Fue el primer embarazo fue bastante difícil, lo pase bastante mal, me dio de hecho preeclampsia que es una enfermedad de la presión arterial, estuve con licencia médica el último mes que estuve embarazada porque tenía que tener reposo absoluto y la niña no se me desarrollaba normalmente, por el mismo estrés que tenía en la pega, jornada laboral muy larga, trabajaba desde las ocho y media hasta las siete y cuarto, de lunes a viernes (...) me costó tener otra hija; la idea mía era tenerlas juntitas, así criarlas juntitas, entonces pero me demoré cuatro años para poder decidirme a tener la segunda (María, 36 años).

Nuevamente, se aprecia cómo el trabajo afecta directamente los proyectos personales de las mujeres, en particular los referidos a la maternidad. A partir de la experiencia relatada se modifican los planes que se tenían del comienzo. En tal sentido, las mujeres muchas veces deben decidir entre ocupar la posición de trabajadora o la de madre, en la que esta última es pospuesta –en el caso de que se decida serlo- a la espera del mejor momento para dar un alto laboral.

Las entrevistadas que tienen hijos, señalaron que a pesar de encontrarse con embarazos avanzados, la carga laboral no se alivió, a pesar de las complicaciones como preeclampsia o malestares propios del embarazo. En el caso de las profesoras, éstas deben estar muchas horas de pie, por lo que la hinchazón en estos es frecuente en el embarazo.

Esto puede llegar a puntos críticos, como el riesgo vital del hijo que se espera o de la vida de la propia trabajadora, incluso para aquellas que llevan varios años trabajando en la institución. En este sentido, nuevamente el tipo de contrato adquiere relevancia, toda vez que la protección al embarazo y la maternidad está dada, en gran parte, por éste. De esta

forma, se construye el discurso a partir de una posición de vulnerabilidad. Se relata el hecho que la discriminación por el tipo de contrato trajo consigo una situación límite. El contrato a honorarios dio pie para la discriminación, en comparación con una mujer con contrato indefinido o de planta. En este sentido, el contrato discriminaría por la falta de beneficios y garantías hacia las trabajadoras.

En relación a lo anterior, la falta de beneficios y de seguridad es algo recurrente en los discursos. El contrato se construye como un instrumento de reproducción de desigualdades sociales, en donde, particularmente, el contrato a honorarios no hace sino legalizar la precariedad del empleo, ya que, considerando el discurso, no otorga seguridad social, derecho a indemnización ni ningún tipo de beneficio y estabilidad.

El cuidado de los hijos de mayor edad, es un problema al que se enfrentan mujeres de las generaciones medias:

O sea, de partida ¿quién iba a ver a la niña? El pecho ¿a qué hora?  
Entonces es una decisión... O sea, yo también quería disfrutarla (...)  
entonces yo dije: no, me voy a quedar yo a cuidar a mis hijos. Y  
después quedé embarazada de Pedro. (Sandra, 42 años)

En el discurso se posiciona primeramente como madres, antes que trabajadoras. En algunos casos, la responsable del cuidado recae en las madres, hermanas e incluso hijas mayores de las participantes, en otros, en ellas mismas como elección propia o familiar, en que se requiere que la mujer cese el trabajo remunerado. Ninguna de ellas tuvo una trayectoria laboral continua durante toda la vida; pero en la mayoría de los casos el trabajo llegó cuando estuvo presente la necesidad de trabajar. Cabe destacar, que esto concuerda con la idea de que el liberalismo no da respuesta ni se hace cargo del conflicto de la inseguridad y la inestabilidad que viven las mujeres que trabajan por necesidad (Cyfer, 2010).

La cita da cuenta de lo que ya se vislumbraba teóricamente: las tensiones existentes entre el trabajo remunerado y el doméstico, se configuran como el principal motivo para la

deserción o baja participación de las mujeres en el mercado laboral (Comunidad Mujer, 2011; PNUD, 2010).

En el discurso se construye una imagen de seguridad, la que básicamente tiene relación con alguna situación emergente. Se da por sentado que las madres o hermanas de las entrevistadas sabrán qué hacer con sus nietos o sobrinos ante una emergencia, en contraste con las salas cunas o personas externas a la familia, que se construyen bajo una imagen de negligencia e indiferencia ante tales situaciones. En el caso de tener hijos adolescentes, de igual manera se cuenta con las madres o suegras, aunque en menor medida.

El cuidado de los hijos es una experiencia cargada tradicionalmente por las mujeres, justificadas y legitimadas desde el discurso biomédico, a través de teorías e ideas como el apego y el instinto. Esto tiene efectos importantes, toda vez que normativiza una forma de ser madre y de crianza de hijos, culpabilizando a aquellas que no cumplen con lo indicado por el discurso hegemónico. Esto genera una desigualdad de género, ya que dicho discurso responsabiliza casi exclusivamente a las mujeres de este ámbito confinándolas a él.

Hay que recordar lo planteado por Ortner (2006), según la cual las mujeres han sido asociadas a la naturaleza, encontrándose más cerca de ésta; no obstante, la dominación masculina y el patriarcado se fundamentan en dinámicas de poder, factores corporales y disposiciones funcionales. Si tomamos esta idea, podemos pensar en los efectos políticos de aquellos discursos científicos que confieren a las mujeres un rol exclusivo en el cuidado y crianza de los hijos. Sandra Harding, sostiene que la racionalidad científica se encuentra en todas las formas de acción y pensamiento, tanto de nosotros/as mismos/as en nuestro quehacer cotidiano, como de las instituciones que rigen la vida pública (Harding, 1996). Así, la racionalidad científica se construye como una ideología, la ideología de la modernidad (Pérez, 2010). El discurso acerca de cómo debe ser llevado el apego y cómo funciona el “instinto materno” está arraigado en el quehacer cotidiano de las personas, legitimado por la autoridad científica.

Respecto a la previsión social y el sistema de salud, las cohortes más jóvenes no otorgan mayor relevancia en su vida cotidiana al cotizar en las Administradoras de Fondos de

Pensiones (AFP) para la jubilación. Estas mujeres se enfocan más en “empezar que en terminar”, refiriéndose a que deben hacer frente a las necesidades presentes en la construcción de un proyecto personal, familiar, de pareja o colectivo.

Para la cohorte de mediana edad, la previsión social es relevante, aunque para aquellas mujeres que están o han estado años a honorarios existe una preocupación mayor. Esto principalmente por la pensión aproximada a recibir, la cual se vislumbra baja, toda vez que las cotizaciones han sido discontinuas, dado los tipos de contratos que se les han generado. Existe la preocupación por un futuro incierto de lo que se hará cotidianamente con una pensión menor al sueldo actual.

Cabe recordar que el sistema de ahorro previsional es de carácter obligatorio e individual, en la que la administradora actúa de manera competitiva y privada con los fondos acumulados. Se excluyen de este sistema a las Fuerzas Armadas y a los/as trabajadores/as que se encuentran bajo el régimen antiguo –cabe destacar que los/as nuevos/as trabajadores/as no pueden afiliarse al sistema antiguo, sólo a las AFP-.

Cuando yo entré no existían ni las AFP ni las Isapres, así que era empleada pública y cotizaba en la Caja de Empleados Públicos, pero cuando empezaron con este asunto de las AFP a nosotros nos llevaron en masa a cambiarnos del sistema y a empezar a cotizar en las AFP aparte que no teníamos idea y fuimos los primeros casi en ser traspasados, después algunos fueron traspasados muchos años después, nosotros fuimos los primeros en ser traspasados el año 81 o el 82, no me acuerdo cuál de los dos fue, fuimos los primeros, nadie tenía idea, pero nos llevaron, lo único que sé es que nos llevaron en masa para cambiarnos. (Mónica, 65 años).

Las Administradoras de Fondos de Pensiones son la antítesis del sistema de solidaridad. Tienen fines de lucro y por ley, el/la trabajador/a debe cotizar el 10% de su sueldo, más un porcentaje que obliga la AFP para los gastos de administración. No obstante, la pensión que se recibirá sin que se conozca su monto hasta el final de la vida productiva, no hace

sino profundizar las desigualdades y la precarización. Las acciones de las administradoras se encuentran en manos de consorcios transnacionales y de holdings financieros internos.

La entrevistada da cuenta del movimiento “*en masa*” de trabajadores que fueron trasladados de sistema en plena dictadura militar. La idea principal de este cambio, por parte de quienes estuvieron a la cabeza de éste, fue tener poder sobre los recursos que eran producidos por la fuerza de trabajo, sin considerar las características de ésta. Es decir, sólo se veló por el mercado.

Es impotencia ahora, más que cuando estaba trabajando, porque ahora tengo más bajo mi jubilación porque decidí tener una jubilación indefinida (...) en este sistema cuando jubilamos es terrible, me angustia decir que, oye, trabajé 40 años para esto...no y ahora es angustiante, porque yo al principio cuando me pasó todo esto hasta depresión tuve (...) es harto lo que baja, demasiado, y nunca más te dan ni un aguinaldo, ni un...y ¿cuánto dan? (Ana, 65 años).

Se desprende de que al no tener altos ingresos durante la trayectoria laboral y contar con lagunas previsionales, la pensión por vejez es muy baja, lo que se traduce en una mala calidad de vida en un período de ésta, en que las personas debieran descansar y ser retribuidas por su aporte laboral en su trayectoria vital, todo lo cual puede afectar las expectativas de vida.

Por lo anterior, en las generaciones más jóvenes se aprecia una alta desconfianza en las AFP, pensando alternativas para ésta, como el ahorro previsional en cuentas privadas o la compra de propiedades en la juventud, para vivir de las rentas que éstas proporcionen en la vejez.

En torno al sistema de salud, gran parte de las entrevistadas son cargas de algún familiar, el cual, en casi todos los casos es el marido. Esto por dos motivos: el primero es el contrato. Aquellas mujeres que se encuentran a honorarios, no cotizan en Isapre ni FONASA; mientras que el segundo motivo es por el bajo sueldo que perciben. Hay que recordar que se realiza un descuento del 7% para la previsión de salud, al ser el sueldo

bajo, el monto de dinero destinado a salud es menor que los planes que ofrecen las Isapres. En otras palabras, para acceder a una salud de mejor calidad, es necesario cotizar un plan de mayor costo, que cubra ante cualquier necesidad de salud, ya sea de forma ambulatoria o de hospitalización.

Gran parte de las mujeres participantes prefieren cotizar en el sistema privado de salud, arguyendo que el sistema público es de menor calidad, toda vez que son menores los recursos destinados, mayor el atochamiento de personas, al igual que el tiempo de espera por atención médica.

Estuve en tres ISAPRES, pero en esta ya llevo varios años, muchos años, ya no me cambiaría a no ser que me suban mucho no me voy a salir de ahí, a no ser que ya me suban tanto, tanto, que yo decida irme a FONASA, ¿Por qué no me he ido a FONASA?, es por este asunto de que hay que esperar, y me da miedo de que algún día me dé una enfermedad y me den hora para un año más ¿te fijas?, no me gusta FONASA como es, me da miedo (Mónica, 65 años).

La entrevistada refiere su sentir respecto al sistema de salud pública. El miedo es el principal motivo para no ser parte de FONASA, a pesar del alto monto que debe pagar en la Isapre.

Otro aspecto relacionado, es la discriminación que sufren las mujeres en los planes de salud. Aquellas de generaciones mayores, hacen la reflexión de que han sido discriminadas durante toda su trayectoria laboral. Cuando se encontraban activas, los planes tenían mayor costo, toda vez que se encontraban en edad fértil. Cabe recordar, que antiguamente las Isapres contaban con planes diferenciados, “con útero” y “sin útero”, donde los primeros eran más costosos y cubrían en el caso de embarazo o algún problema relacionado con el aparato femenino, como el cáncer de útero; mientras que el segundo no cubría ninguna de las situaciones anteriores, dejando a las mujeres en la desprotección absoluta. Actualmente, a las mujeres en edad fértil se les sigue cobrando más que a los hombres de la misma edad y a pesar de que ya no existe la distinción “con o sin útero”, los planes son “con o sin maternidad”, en el cual las mujeres que desean

tener hijos, deben desembolsar mayor cantidad de dinero para que la Isapre cubra los gastos del embarazo y parto.

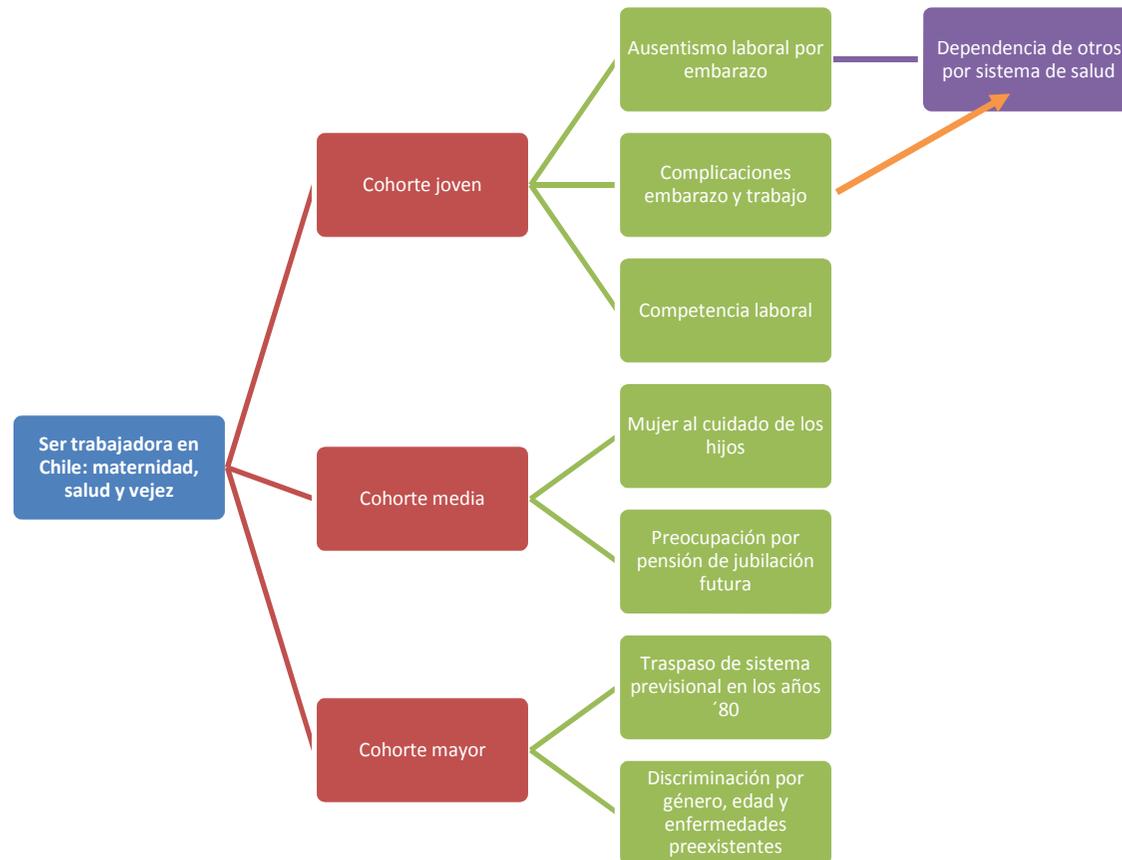
Por otro lado, las mujeres de cohortes mayores, indicaron que en la actualidad se las discrimina por la edad, por lo que los planes se encarecen anualmente y son bajas las posibilidades de cambiarse de Isapre, ya que éstas podrían no aceptarlas por edad o enfermedades preexistentes.

Un día me pasó algo muy, muy, muy sencillo, digamos. Me salió un, me tiré un cuerito de la orilla de un dedo y cuando, en donde iba no me atendían. Fui aquí al que está aquí dentro de... SEMNDA y no, no me podían atender porque no era funcionaria, era honoraria. Después fui a un centro médico. Se había pasado el tiempo de la tarjeta y tampoco me atendían, así que después tuve que ir donde mi mamá que dónde estaba yo registrada, a la municipalidad donde estaba registrada en él, en ese consultorio, y en ese consultorio me atendieron (Erika, 50 años).

La cita muestra la desprotección de salud en que se encuentra una trabajadora a honorarios. En la Institución en la que lleva años trabajando no la atienden por no estar contratada, vale decir, para efectos legales y de beneficios, no existe relación contractual alguna; en el centro médico tampoco la atendieron ya que la tarjeta que servía para tal fin se encontraba expirada, y al ser sistema privado, y no tener previsión de salud, hubiera tenido que costearlo particularmente, por lo que no le quedó más alternativa que acudir al consultorio en el que se encontraba registrada.

Este caso concuerda con el problema planteado por Pateman (1990), del estatus de individuo que siempre estaría puesto en duda en las mujeres. La inestabilidad y la incertidumbre en la esfera laboral, pone en jaque la posición de ciudadanas, lo que remite al problema fundamental en relación a la condición de individuos. A su vez, mediante el análisis realizado, es posible sostener aquello señalado por Cyef (2010), respecto a que el liberalismo está estructurado a partir de relaciones de clase y relaciones patriarcales, las cuales se encuentran silenciadas e invisibilizadas bajo una apariencia universal, por lo que liberalismo y patriarcado se encontrarían estrechamente vinculados (Pateman, 1996).

FIGURA 4



Elaboración propia. Tensiones relacionadas con la coorte generacional y el trabajo.

### VII.3 Jefaturas y conflictos laborales: masculinización de mujeres

En todas las cohortes de edad se encontró al menos un conflicto con las jefaturas, derivadas de situaciones de arbitrariedad. Se desprende que dichas situaciones se atribuyen, por parte de las entrevistadas, a los grados académicos, al género, a características personales, a aspectos políticos y a la apariencia.

Es que a nosotros cuando, por ejemplo, hay una reunión y hay una presentación, por ejemplo, cuando se presentó ella: ¡ah! yo soy Ingeniera en Informática, ¿cachai? Es como... siempre estarte restregando “no, es que yo... no importa lo que tú digai o hagai, yo sé más porque yo tengo esto, yo tengo este título”, ¿cachai? “Y aunque yo esté equivocada, yo si tengo el título y yo estoy bien en lo que te estoy diciendo”, ese es el punto (Sandra, 42 años).

En esta cita se deriva que la legitimación del poder de la jefatura es meritocrática, está en función de sus grados académicos, lo que podría permitirle ser discriminadora y una agente de exclusión.

De aquí se desprende que la calificación del trabajo viene dada por la categoría de profesional o no profesional: el no ser profesional permite que ante cualquier error, la responsabilidad recaiga sobre él o ella. En contraste, el trabajo realizado por un/a profesional, por este sólo hecho, asegura una perfección carente de errores. Esto mantiene relaciones de exclusión. Sin embargo, a pesar de que la obtención de un título profesional se configura en el discurso como una herramienta de discriminación, también se construye como un recurso de legitimación.

No obstante lo anterior, se aprecia una construcción de trayectorias laborales marcada por abusos, con diferentes matices, en distintos tipos de empleo, buscándoles una justificación que les diera el sello natural, haciendo de los malos tratos algo inherente al derecho del jefe.

Es que él lo hacía notar, se notaba la diferencia, o sea era un explotador, nos hacia trabajar horas extras y no las pagaba, y si no hacías horas extras no tenías la camiseta del Liceo puesta, había que ser incondicional de él, y como yo no era... (Mónica, 65 años).

Se aprecia el posicionamiento diferenciado entre “ellos” y “nosotros”, respecto a aquellos/as incondicionales de la jefatura y aquellos/as que no. A partir de la autoridad conferida, el jefe distingue entre uno/a y otro/a, tomando medidas con los/as trabajadores/as que no corresponden a su grupo, principalmente la de la desvinculación de la Institución, solicitándole al organismo comunal que administra la educación, sacar de la dotación docente del establecimiento a tales o cuales personas. En el caso de que los/as profesores/as se encuentren a contrata, estos quedarían cesantes, toda vez que no se les renueva el contrato.

Por otro lado, el derecho al pago del trabajo de horas extras, no es tal, en nombre de la lealtad al trabajo y a la institución. La entrevistada utiliza la expresión “*la camiseta puesta*” para expresar esta situación. En general, los conflictos laborales se manifiestan principalmente con la autoridad, más que con los compañeros, alumnos o colegas. Esto por las atribuciones que se le da a la autoridad, las que muchas veces no son percibidas como parte del liderazgo propio de quien ejerce el cargo, sino como una arbitrariedad que en ocasiones respondía a las relaciones políticas y no a competencias técnicas.

Estuve bien mal, estuve bien mal, porque llegué al enfrentamiento de “o lo haces, o te vas” (María, 36 años).

Los relatos dan cuenta de la construcción de una posición de inferioridad, en relación con la posición de superioridad de los jefes. En este sentido, se le da al empleo, en términos organizacionales, un marcado acento de inferioridad y falta de categoría en comparación con el estatus de un jefe. Esta construcción también refiere a la toma de decisiones y a “la última palabra dada”. En cuanto a la construcción de las relaciones sociales, los discursos apuntan al trato de las personas que merced a su ubicación jerárquica, tienen sobre las personas que están bajo su dependencia.

Se da cuenta de una personalización del poder, vale decir, el acento en el discurso recae en características personales para explicar el actuar.

Es que el tema con ella fíjate, es una persona muy rígida, muy rígida y que tiene cierta tiranía para con el resto (...) sola, soltera, cero relaciones, cero, muy rígida, muy apegada a la religión, que eso también la rigidiza, yo no estoy en contra de la religión pero hay temas que...muy cerrada, con un ego impresionante, con una falta

de humildad impresionante, con un doble discurso (Andrea, 45 años).

La entrevistada da una explicación del autoritarismo de la jefatura a partir de un análisis de la personalidad que ella misma realiza. Por un lado, explica las características como la rigidez en la personalidad y por otro el por qué de dicha rigidez. Se explicita y utiliza como argumento la soltería de la jefa, para argumentar su rigidez y su falta de asertividad en las relaciones interpersonales. Cabe destacar lo común que es echar mano al estado civil para explicar el actuar de las mujeres. La soltería es equivalente a la amargura, a la rigidez, con un tinte muy negativo, de ahí el dicho popular “quedarse para vestir santos”, por lo que se desprende que la forma de no tener dichas características de connotación negativa, es estando al lado de un hombre, dando por entendido que una mujer no debe estar sola.

En torno al poder y la temática de género, en el discurso de las mujeres entrevistadas aparecen dos tipos de referencias. La primera, dice relación con la diferencia en la exigencia del trabajo entre hombres y mujeres; la segunda, a la posición que adoptan en el discurso las propias mujeres respecto a las que ocupan cargos superiores.

Respecto a la primera, no hay mayor mención a diferencias de género en cuanto al trabajo en Instituciones públicas; sin embargo, se hacen notar diferencias en la distribución de la carga laboral basada en el género. En este aspecto, el trabajo femenino se posicionaría en el discurso como en desventaja frente al trabajo masculino.

En torno a la segunda, la conflictividad puede desagregarse de la manera siguiente: a) descalificación de la mujer como jefa, per se; b) jefa que genera conflictos interpersonales mediante chismes; c) auto sobrevaloración de las jefas, a partir de la apariencia d) descomposición de las relaciones interpersonales a partir de mujeres, caracterizadas metafóricamente como “víboras” en un caso.

Se generaliza la visión de relaciones interpersonales basadas en la apariencia. De acuerdo con lo que se expresa, este comportamiento social se manifestaría en relación con la imagen corporal de las personas, de su aspecto físico y presentación personal. Esto se asocia con la posición de autoridad, la que comprendería no sólo atribuciones respecto a lo estrictamente laboral, sino también tener mejor apariencia, en términos de vestimenta.

Se reconoce la complejidad de la relación jefatura – mujer:

Yo creo que para una mujer llegue a una jefatura, hay muy poco, no conozco ninguna mujer de cerca que ejerza buena jefatura porque si estás en una jefatura y ejerces cien por ciento, dejaste de lado tu casa, tu familia (Sandra, 42 años).

La cita hace clara alusión a la relación trabajo – familia, donde se asocia familia a mujer. Habría una disyuntiva entre ser madre, esposa, o cumplir algún otro rol familiar, y tener a cargo una jefatura o puesto laboral directivo. Se hace notar que para las mujeres en altos cargos, la doble –incluso triple- jornada laboral es muy extensa, la que incluso merma la calidad de una y otra.

Se aprecia como la doble presencia de las mujeres en el ámbito laboral y familiar –que por cierto se da de una forma más marcada que en el hombre- cobra una importancia fundamental en cómo se experimenta subjetivamente el trabajo. Así, el trabajo doméstico –como el cuidado de personas y las tareas de orden y limpieza del hogar, entre otras- y el trabajo remunerado condicionan la calidad de vida de las mujeres.

En relación a lo anterior, es importante notar que las estrategias de organización empleadas al interior de la familia, dicen relación con la adaptación, mas no con el cuestionamiento de la distribución de las responsabilidades domésticas. Se sigue la doble jornada femenina, o el apoyo doméstico, que en muchas ocasiones es el reemplazo de una mujer por otra.

Es que sabí que yo no las entiendo, no sé por qué pasa. Porque se les suben los humos a la cabeza o porque no sé, se ven... como... bueno, es lo mismo a otro nivel, por la cantidad de plata que ganan, sabí que no entiendo. O por el poder que tienen, por el manejo del poder que tienen y digamos, que como... yo aquí le digo el Olimpo, porque está lleno de dioses, aquí todos los hueones son jefes. Y todos digamos, ganan mucha plata (Sandra, 42 años).

La cita apunta directamente a las jefaturas femeninas. Se desprende de los discursos, que en general, el poder se ejerce a partir de violencia simbólica. Se encontrarían

relacionadas la temática del poder con la cantidad de dinero que reciben; sin embargo, las mujeres están optando a puestos de poder, aunque los hombres siguen siendo en su mayoría quienes acceden a ellos.

En estos casos, las mujeres en altos cargos directivos ven redefinida su identidad social, en la que las posiciones se configuran de una nueva manera, donde su carrera profesional adquiere otra relevancia, frente a otros ámbitos de la vida. No obstante, al ser una posición nueva socialmente, muchas veces se traduce en experiencias contradictorias, en que los únicos referentes identitarios son masculinos, por los que las características femeninas son ocultadas.

Está mal entendido el rol de la jefatura, se masculinizaran mucho (Ándrea, 45 años).

Si la tiranía, se masculinizan mucho, porque hacen eso (Sandra, 42 años).

Se están resignificando las formas de ser hombre y mujer, al igual que ciertos espacios tradicionalmente masculinos, todo lo cual supone procesos sutiles y lentos de cambios socioculturales. Así, cabe preguntarse cómo se ejerce el poder y la autoridad en mandos femeninos, si es que estos han logrado desprenderse de lo masculino. Los discursos muestran que, en general, las mujeres que ocupan cargos directivos o de alto mando se masculinizan, por lo que las lógicas masculinas de fondo bajo las cuales se ha ejercido el poder tradicionalmente, siguen manteniéndose.

A pesar de que hay cada vez más mujeres en cargos directivos, éstas no cuentan con una identidad propia socialmente, por lo que se configura una nueva funcionalidad al sistema, que las identifica con aquello extraño, anormal e incluso negativo. En este sentido, se pudo apreciar que los discursos apuntan a una estigmatización de las jefaturas femeninas como agresivas, con nula capacidad de liderazgo y toma de decisiones.

Al jefe le pagan un coaching, estamos hablando de millones de pesos en coaching para enseñarle a una tipa a no maltratar, eso es lo que pasa, no están bien reclutadas, bien elegidas, porque se están fijando sólo en cosas técnicas y no es así, una jefatura tiene que tener mucho más que eso (Ándrea, 45 años).

La estigmatización de las mujeres en el poder produce que muchas veces no puedan acceder a puestos de mayor jerarquía, lo cual dependerá de la organización en la que se trabaje, pero sí puede implicar un límite en los ascensos a los cuales ellas pueden optar. El discurso hegemónico sobre la identidad femenina es crucial en este caso, el que dictamina cuáles son los proyectos de vida aceptados para las mujeres, cuáles son los éxitos, estereotipos, entre otros.

No obstante lo anterior, el poder sigue siendo vinculado a lo masculino y al ejercicio de los hombres. En ocasiones las lecturas naturalistas y biologicistas sirven de sustento para esto, asociando naturalmente el poder a lo económico y lo racional, por lo tanto a los hombres, mientras que lo afectivo, emocional y hormonal a las mujeres.

El mercado laboral es eminentemente masculino, fue diseñado en base a ello y las mujeres se han integrado a él, sin mayores cuestionamientos, relegando a un segundo plano otros aspectos de la vida, como el tiempo personal y el familiar. Las mujeres han asumido el modelo de relaciones laborales masculino, bajo normas y supuestos patriarcales, debiendo decidir entre el trabajo o la familia. Incluso, en algunos casos la decisión respecto a la maternidad se ve sometida al arbitrio de las condiciones laborales, lo que lleva a que dicha decisión se aplace volviéndose cada vez más compleja de asumir.

Otro aspecto relevante a considerar es la simbolización y significación del conflicto. Por una parte se encontró la temática de la figura de la trabajadora conflictiva, y por otro, el conflicto laboral entre mujeres.

Se asume que existen ciertas prácticas en el trabajo que son categorizadas como conflictivas, como por ejemplo, el reclamo, la queja y el desacuerdo. Así, cuando se incurre en alguna de estas categorías es predecible un castigo o amonestación por la situación.

Yo levanté la voz una vez y también se me amonestó, y le dije, o sea por favor si nosotros acá, en este caso la Andrea alza la voz, reclama, se nos desvincula, anotación de demérito, (Andrea, 45 años).

La entrevistada da cuenta de dos formas de amonestación. La nota de demérito se realiza en relación a un hecho destacable negativamente respecto a la realización de las labores, ya sea por acción u omisión. Entre las acciones que caben dentro del demérito se

encuentran: el atraso en el cumplimiento del trabajo; infracciones a las instrucciones y el no acatamiento de prohibiciones de la legalidad. Cabe destacar, que dicha anotación no puede ser efectuada a trabajadores/as a honorarios, cosa que igual ocurre según lo reportado por la entrevistada. La nota de demérito queda registrada en la hoja de vida del/a trabajador/a, para la posterior calificación en el procedimiento de evaluación funcionaria o laboral.

El extremo del castigo es la desvinculación del trabajo, lo que se hace más fácil y factible cuando el/la trabajador/a se encuentra a honorarios –ya se vio como a pesar de que estos por ley no tienen jefatura directa ni cumplen horarios, se les exige irregularmente que cumplan con los mismos deberes que si se encontraran con una relación contractual, despojándolos/as de los derechos que dicha relación conlleva- ya que al no haber un contrato de por medio, puede desvincularse en cualquier momento y sin necesariamente dar explicaciones.

El reclamo o “derecho al pataleo” es percibido como negativo, como una irrupción al statu quo, que tensiona la reproducción cotidiana de la vida laboral. En este sentido, el conflicto en sí, no es visto con buenos ojos y se configura como algo que es necesario mitigar a la brevedad. En los discursos no se aprecia que el conflicto se percibiera como una oportunidad de cambio o incluso de innovación organizacional.

Después te ponen en una lista negra y no te contrata nadie. O sea, nadie en el Estado. Igual uno piensa: es difícil que exista eso, pero ¿qué sabemos? (...) No, no contraté que es conflictiva, nos demandó, no sé qué cosa (Sofía, 33 años).

Más allá de las amonestaciones o castigos que pueden darse en el sector público, otro aspecto es el imaginario, que se construye a partir de estos. En la cita se coloca en existencia una lista negra con nombres de personas que han sido conflictivas en sus respectivos lugares de trabajo, lo que serviría a nivel informal para impedir que esa misma persona genere conflicto en otros potenciales trabajos.

La existencia de una lista negra en el sistema público es una idea que carece de fundamentos reales, incluso la entrevistada reflexiona sobre lo difícil de esto; sin embargo, insiste en la duda, por lo que no lo descarta.

Nuevamente se coloca el conflicto como algo negativo, incluso como causal de no contratación. Cabe destacar que la demanda también se configura como parte del conflicto, donde el ejercicio de un derecho legítimo se transforma en una suerte de traición que debe ser castigada.

El proceso a seguir para una eventual desvinculación de la institución, comienza con una investigación. Una de las entrevistadas explicó que cuando ésta se llevó a cabo, los/as encargados/as de realizarla sólo tomaron en cuenta los testimonios de aquellos/as que estaban de parte de la jefatura, por lo que el reporte final se encontraba sesgado. Cabe destacar, que la desvinculación se hace en base a dicho reporte.

Lo que se desprende de la temática del conflicto, es que en la vida cotidiana de las mujeres trabajadoras de instituciones públicas, se pasan a llevar sus derechos, colocando en tela de juicio la figura de ser sujeto de derecho. No tiene que ver con ser anulada como persona, sino más bien, como portadora de derechos. “*Me dolió*” es una frase que se repite, en relación a una marca significativa que se actualiza en la producción misma de la trayectoria laboral.

Se le añade a la problemática el género, ¿qué ocurre cuando en un conflicto hay dos o más mujeres involucradas?, ¿tiene el mismo manejo que cuando son hombres en disputa?

Ahora hay que ver que dice la Contraloría para el fallo, porque lamentablemente en esta sociedad acá hay dos mujeres peleando y no falta el que dice “minas” (...) ahh esto es de mina, no pesco, chao (...) yo a ella la demandé por hostigamiento laboral (Andrea, 45 años).

Entonces ahí yo tenía mi furia, mi rabia y claro, era la rebelde, la conflictiva, muy pará en la hilacha porque se me daban órdenes y no las hacía (Andrea, 45 años).

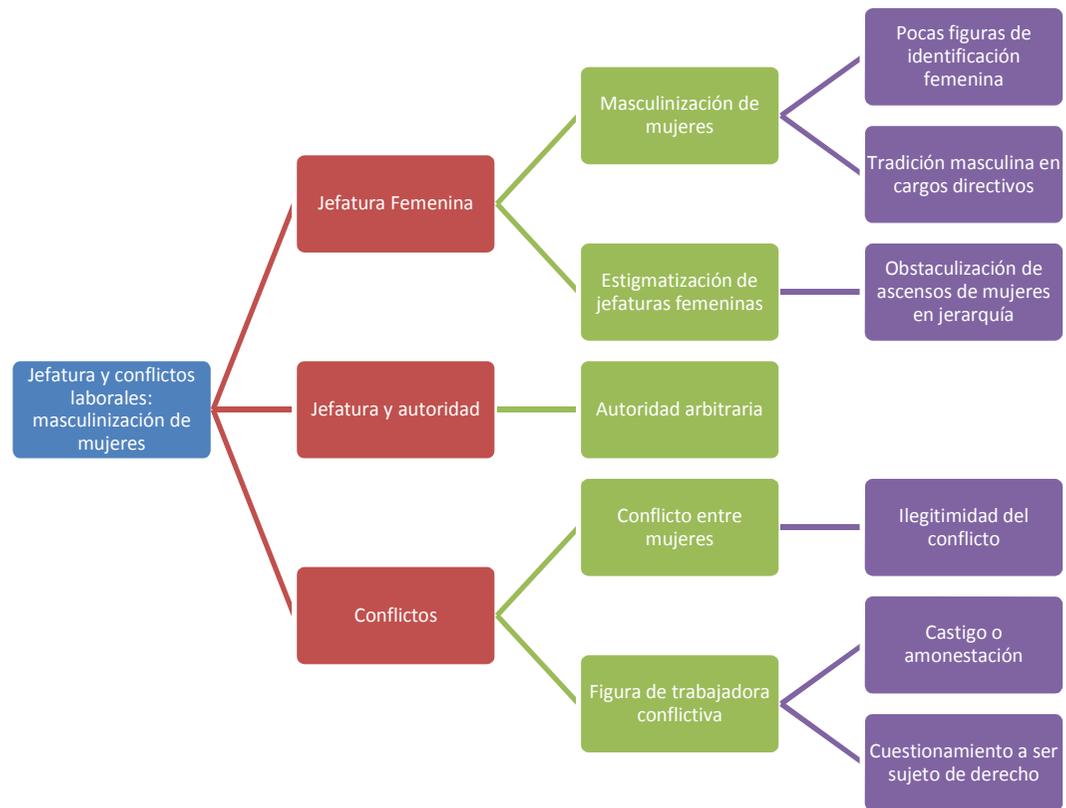
El hecho que dos sean las mujeres protagonistas de un conflicto le quita legitimidad a éste, toda vez que se asocia a la naturaleza femenina; nada serio puede desprenderse de él, pues más bien tiene un carácter hormonal y esencialista: “a las mujeres no hay que entenderlas, hay que quererlas”. Ahora bien, desde la más temprana infancia a las mujeres

se les inculca culturalmente la competitividad con otras mujeres: “la más linda”, “la más inteligente”, la cultura de “la mejor”, que genera grandes rivalidades y divisiones entre mujeres. Dada la injusticia percibida por la trabajadora, la forma de legitimación y defensa personal ante lo arbitrario es acudir al derecho, a la invocación de la ley. Sin embargo, a pesar de su utilización no es visto como una herramienta efectiva. La norma es percibida como un ideal, algo utópico, que no funciona del todo en la vida cotidiana y real.

Sabes que sinceramente no creo que pase nada (Ándrea, 45 años).

El conflicto y el reclamo incomodan, toda vez que evidencian que el cumplimiento del derecho no queda más que en un ideal social. Por lo tanto, las trabajadoras leen sus experiencias laborales cotidianas a partir de un mundo simbólico de la normativa y la ley, pero lo que debiera ser no se ajusta a sus vivencias, lo que a su vez, genera que los discursos sean teñidos de mayor vulnerabilidad social.

FIGURA 5



Elaboración propia. Jefaturas femeninas y conflictos laborales.

#### **VII.4 Mujeres y mandato social: luchas y tensiones**

El principal mandato social que se desprende es el del cuidado familiar, particularmente el de la maternidad. La conciliación de este aspecto con el trabajo se configura como un aspecto relevante a la hora de construir proyectos personales en las mujeres. Podría esquematizarse como un continuo que va desde la elección por el cuidado completo de la familia, hasta la absoluta imposibilidad de la atención, ya no sólo familiar, sino que de animales e incluso de las plantas al interior del hogar.

Más allá de las elecciones que cada una de las mujeres hace, lo delicado es, justamente, el tener que optar. El problema de fondo es que se debe decidir para así poder conciliar la esfera familiar con la pública, toda vez que el sistema vuelve dicotómica la vida social y cotidiana de las mujeres.

El horario sí era extraño, porque era de 12.30 a 9 de la noche y eso me pareció un poco difícil. El primer año cuando estuve trabajando acá dejé botado prácticamente al Marco, estaba en primer año medio. Pa' no pedir permiso acá, aquí no decía nada y no iba a las reuniones, entonces ese año el Marco repitió (Erika, 50 años).

El patriarcado y el capitalismo generan esta dicotomía. Esto concuerda con lo señalado por Pateman (1996) respecto a que el liberalismo ocultaría el patriarcado de la estructura social. A su vez, la división público/privado, tal como plantea Beltrán (1994), se trataría de un binarismo que supone la existencia de uno de los términos en presencia del otro, teniendo un carácter ideológico ya que cumple un rol fundamental en la asignación y reproducción de las jerarquías de valores.

En la mayoría de los casos, no es posible para las mujeres disfrutar de la maternidad y desarrollarse de manera íntegra en el trabajo remunerado, siendo en ocasiones la primera un obstáculo para el segundo. En este sentido, la dificultad está en el sistema de relaciones laborales, que es principalmente masculino, donde las mujeres siguen patrones diseñados bajo un modelo tradicional de roles de género.

Se aprecia en la cita, que el hijo de la entrevistada no es un lactante, sino un escolar, del cual ella sigue haciéndose cargo de manera exclusiva. Lo público y lo privado se encuentran mutuamente imbricados, donde lo segundo se configura como una limitante

para el acceso y mantención de las mujeres en lo público, por lo tanto, cuando se argumenta que la solución se encuentra en que éstas deben salir a este espacio y al trabajo remunerado, se parcializa el problema y se reduce, sin considerar el aspecto del trabajo doméstico, cuidado de personas, entre otras tareas, que recaen principalmente en las mujeres.

Por otro lado, se encontraron tres tipos de dependencia: dependencia al marido o pareja; dependencia a la jefatura; dependencia a las leyes o el derecho. Respecto al primer tipo, se suele dar con mayor frecuencia en relación a lo económico y a la previsión de salud, ya sea como carga o plan colectivo.

Inclusive la he tenido por el hecho de que también la parte personal influye mucho, ¿cachai? Ponte tú, yo... uno se casa, pero tú no compras un marido durante toda la vida, uno no sabe qué va a pasar. Entonces, ponte tú que te separas, tai en el aire. Ahí se queda sin previsión. Pucha, ya después más adelante no hay previsión de salud, no hay nada. (Sandra, 42 años).

Esto principalmente, con motivo a los bajos salarios percibidos por las trabajadoras, en que el del marido se transforma en el ingreso primero de la familia. Incluso, en un caso, la trabajadora se encontraba separada de su marido, pero aún así, éste seguía pagándole la previsión privada de salud, a ella y a su hijo.

En el segundo tipo de dependencia, existe una tendencia discursiva hacia la vulnerabilidad respecto a la relación con las jefaturas, que, además, son configuradas como arbitrarias y políticas, tal como se describió en la categoría anterior. No obstante, existe una dependencia hacia ellas, en la mayoría de los casos, que se da en relación a la estabilidad del empleo. Cuando la inseguridad e inestabilidad es producto del tipo de contrato, la esperanza de estabilidad se encuentra en la jefatura, que tiene la facultad de dar continuidad o desvincular a la trabajadora.

La tercera dependencia es la referida a las leyes y a los derechos que protegerían eventualmente de la arbitrariedad de la jefatura, a pesar que paradójicamente es la misma que permitiría la continuidad laboral. Por eso que ante una acción injusta que podría llegar a la desvinculación, la legislación vigente aparece como una posible protección. Sin embargo, el derecho existiría en el plano simbólico, donde actuaría de refugio ante

eventuales irregularidades, empero, en el plano real, el derecho no se llevaría a cabo a través del cumplimiento de las leyes. Por lo que se trataría de una dependencia más simbólica que real, pero que de igual manera, funciona como medio protector.

A pesar del discurso autonomista en el cual las mujeres con un trabajo remunerado serían lo suficientemente independientes como para mantenerse solas, en la cotidianeidad de ellas se muestra que es una afirmación a medias, ya que por un lado, la sobrecarga de trabajo que implica la doble jornada laboral, y por otro, la insuficiencia, poca regulación y precariedad de los empleos ofrecidos, impide tal independencia.

Por otra parte, el trabajo remunerado es un mecanismo de sublimación de los problemas personales, que hace más llevadera la vida cotidiana:

Me refugié en el trabajo, que el trabajo al final era como una anestesia en general para olvidar mis cosas personales (Mónica, 65 años).

La entrevistada construye su trabajo como un refugio de la vida privada, lo que una vez más muestra que lo público y lo privado se encuentran mutuamente relacionados, y que más bien su división no es sino una dicotomía funcional al liberalismo.

Las entrevistadas perciben los problemas personales y laborales, desde la óptica de la lucha. Prácticamente todas se posicionan discursivamente como luchadoras. Pareciera que ser mujer en Chile no es tarea fácil, más cuando a lo largo de la trayectoria vital se van acumulando las desigualdades. En este sentido, los frentes de lucha tienen que ver con lo laboral, con la familia y los valores.

El primero, se da especialmente en las profesoras, en quienes su discurso se ve altamente teñido por el relato de luchas gremiales por la desmunicipalización, la educación gratuita y de calidad y el aumento de los salarios. El resultado de esas luchas ha sido la ganancia de espacios perdidos en la dictadura militar, teniendo una marca fuertemente política.

Hemos ido subiendo con luchas gremiales, hemos ido ganando nuestros espacios porque eran muy bajos los sueldos, empezaron las protestas y yo me acuerdo de los paros iniciales para que nos subieran los sueldos, para que nos reconocieran los años que habían dejado de hacerlo, los cuales nosotros habíamos traspasado a la

municipalidad, reconocer ante todo el perfeccionamiento (...) la municipalidad es como el patrón de uno, un tema de que uno tiene que ser tratado a otro nivel, de ministerio, directamente con el ministerio, eso es indudable, entonces la cosa es que fuimos ganando espacio, espacio y bueno... con 40 años, con 40 años, recibir, recién, recibir 620 lucas es poco (Ana, 65 años).

No obstante las luchas, los resultados en algunos ámbitos no son lo del todo esperado. Para ganar 620.000 pesos, a jornada completa fueron necesarios 40 años de trabajo. El sueldo no iba a la par al costo de la vida, por lo que aún así, esta suma de dinero alcanzaría eventualmente para el consumo básico, pero no para tener una calidad de vida aceptable y ser un pilar económico familiar.

Por otra parte, el proceso de municipalización de la educación pública, generó evidentes pérdidas al mundo magisterial, que sumadas a lo que significó el cambio en el sistema previsional, transformó a las/los profesionales de la educación, primero, en empleados adscritos al Código del Trabajo, dándoles la condición durante años de trabajadores privados, para luego, una vez terminado el régimen militar y ya iniciada la transición democrática, tuvieran otra calidad al poseer una legislación exclusiva y propia para el sector.

Sin embargo, la relación de dependencia patronal pasa desde la autoridad municipal al Director o Directora del establecimiento, que asumen una especial condición autoasignada, como ser la persona que representa los intereses alcaldicios:

Yo quiero todo para ayer –dice una Directora- y si no son capaces de trabajar a mi ritmo, es mejor que pidan el traslado o yo informaré a la Dirección de Educación que no son aptos para el trabajo que YO requiero para mejorar la calidad de la educación de este Liceo. (Gómez, 1998, p. 144).

Y la situación se ha ido agravando, por cuanto las luchas por mejorar las condiciones salariales y previsionales se encuentran entorpecidas por las acciones de muchos de los/as docentes directivos/as, que a pesar de obtener los beneficios que se podrían lograr con los acuerdos con el gobierno, en el caso de las remuneraciones, por ejemplo, son los primeros opositores a esos movimientos reivindicativos, pues en la defensa de los

intereses patronales, no reparan en denunciar a los/as dirigentes o en señalar ante las autoridades municipales quienes son las o los “cabecillas” de las movilizaciones, que posibilitan “la pérdida de clases del estudiantado”.

El deterioro remuneracional y las bajas pensiones han llevado al gremio docente a obtener pequeñas mejorías, como un bono especial para las jubilaciones bajas, persistiendo en el tiempo la lucha por obtener el reconocimiento de la llamada “deuda histórica”, que corresponde a una diferencia salarial que se produjo en el proceso de traspaso del Ministerio de Educación a las municipalidades, a partir del año 1981 y que concluyó en 1986. Tal deuda fue reconocida en un principio por los gobiernos post dictadura, para luego rechazar cualquier arreglo por la cuantía que significaba su pago, llegando, incluso, a ser reconocido ese derecho por la propia Comisión Interamericana de Derechos Humanos, sin que el gobierno actual haya reaccionado.

En el ámbito de las y los trabajadores docentes, existe la percepción de que la lucha laboral sirvió para los años en los que se era trabajador/a activo, en pleno ejercicio profesional, mas una vez llegado el momento de la jubilación, todo el esfuerzo puesto en las innumerables movilizaciones no se ve reflejado en sus actuales condiciones. Y aún más, pues las mujeres, con la legislación impuesta en dictadura, al desaparecer la Caja de Previsión de los Empleados Públicos, también perdieron el derecho a percibir las bonificaciones por hijo/a nacido/a. La jubilación se configura, así, como un momento vital de desprotección, real y simbólica, en que los derechos ganados tras años de luchas gremiales, desaparecen.

Respecto a la lucha en el frente familiar y valórico, se encuentra muy arraigada la imagen de la mujer que no se da por vencida

Si hay que seguir, seguir, seguir luchando pa' sacar una familia adelante (Erika, 50 años).

Con eso siempre en la conciencia de que tengo una hija mujer y ella tiene que ver un modelo en mi, de que una mujer no se rinde, la mujer trabaja, es honesta, de tantas cosas, de no abusar de la coquetería, de no usar mal esta magia que tiene la mujer, yo tengo que trabajar para ella (Andrea, 45 años).

La lucha valórica se da relacionada con la familiar. Si bien la segunda apunta a sortear los obstáculos que dificultan “sacar la familia adelante”, -como el tener trabajo, dar educación a los hijos/as, entre otros- la primera se construye en relación a ésta, que se puede apreciar en la segunda cita en que refiere a aspectos valóricos, pero en relación al modelo del “cómo” debe ser una mujer que se le transmite a la hija. Cabe destacar que la coquetería es construida como una herramienta propia de las mujeres, casi un arma natural de la cual ellas se pueden valer para conseguir sus propósitos.

Se valora que las mujeres trabajen remuneradamente. El trabajo se configura como un aspecto no grato en la vida cotidiana, pero que sirve como medio para conseguir algunas metas. De igual manera el trabajo se asocia a la honestidad, trabajar para ganarse la vida, versus otras formas de hacerlo. Es la forma legitimada socialmente.

Es importante el hecho que las mujeres entrevistadas reconozcan el trabajo doméstico no remunerado como tal:

Son dos trabajos porque tú tienes que trabajar afuera, cumplir afuera, y acá, tenerles la comida, tenerles la ropa y todo (Mónica, 65 años).

Socialmente, se asume que las responsabilidades domésticas recaigan en las mujeres, aceptándose que la figura masculina no las tenga y que cuente con espacios personales y trabajos externos al hogar. Incluso, el espacio personal e íntimo se vuelve difuso en relación al tiempo con su familia e hijo/a, asociando el tiempo personal con lo doméstico.

Para el liberalismo, las mujeres son útiles en el espacio de lo privado, donde se reproduzcan las condiciones para que sea el hombre el sujeto de contrato social. Así, a las mujeres se las asocia al ámbito privado, el que tiene una connotación de individuo. No obstante, no es la mujer la destinataria de dicha privacidad, más bien ella es la artífice de ese lugar para el goce de otro (Amorós, 1990).

En las mujeres existe un continuo entre el trabajo remunerado y el trabajo doméstico, referente a la prolongación del quehacer, a la ausencia de un corte entre lo que es el trabajo remunerado y el doméstico, la inexistencia de una desconexión que le permita ya no tan sólo disfrutar de alguna actividad placentera, sino que también descansar.

En relación a lo anterior, el apoyo y redistribución más equitativa de las tareas domésticas entre hombres y mujeres hace que éstas últimas puedan disfrutar de un tiempo personal

de calidad. Mientras más equitativa es la organización de lo doméstico, mayores son las posibilidades de acceder a mejores empleos y de contar con tiempos de descanso y recreación propios. Existe la percepción de que en la sociedad actual, a pesar de los avances en términos de igualdad de género, los hombres hacen descansar ciertas responsabilidades relacionadas con los hijos y con lo doméstico, en los hombros de las mujeres.

La sobrecarga de trabajo doméstico puede influir en el tipo de ofertas laborales a las que las mujeres acceden, de igual forma en las oportunidades de ascensos y en sus condiciones laborales.

Se aprecia que las mujeres tienen una alta carga de trabajo, pero también una alta carga social, a modo de mandato de género. Los roles que cumplen socialmente son múltiples y a menudo está la idea de que su realización debe ser perfecta:

Me asumo ahí como mujer, como superhéroe o capa, que la podemos en todas. Y yo creo que eso nos está jugando súper en contra, porque tenís que ser o buena mamá o buena pareja o buena amante o buena en la cama, buena en el trabajo, buena profe, buena amiga, buena, buena hija, buena hermana y de verdad no podís (Camila, 34 años).

No existe posibilidad de no ser buena o dejar algún rol de lado. A las mujeres se les exige rendir adecuadamente en todos los planos de la vida cotidiana, lo que lleva a un desgaste psicológico y físico. Está la percepción de la imposibilidad de detenerse, de tener que seguir en esta dinámica, la que por cierto, muchas mujeres se autoexigen como parte de lo que la sociedad espera de ellas para ser reconocidas.

La autoexigencia en pos de conseguir un ideal de mujer, existe en el imaginario pero no se condice con el plano real. Este ideal se vuelve, en muchos casos, autoflagelante, donde nunca hay un término y los fracasos no pueden ser parte de la dinámica. En términos laborales, las mujeres profesionales, sobre todo las académicas, están constantemente mirando nuevos horizontes laborales, lo que se traduce muchas veces en un pozo sin fondo, ya que no hay un límite, siempre hay más por alcanzar para ser reconocidas.

Un segundo mandato, más tradicional que el anterior, y que históricamente se ha configurado como central en la identidad femenina es la maternidad. Para todas las mujeres entrevistadas la maternidad ha sido un tema, al menos de reflexión. De las que no tienen hijos, hay quienes sí desean serlo y aquellas que se encuentran en una tensión al respecto. Cabe destacar que ninguna de las entrevistadas señaló de manera tajante y decidida el no querer tener hijos como proyecto de vida.

Estamos esperando volver del viaje, porque para mí por lo menos, es muy importante tener una red cercana para que me acompañe en ese proceso. Sería muy difícil estar embarazada, los dos solos allá sin tener a nadie de la familia, los amigos cerca, que te hagan cariño en la guata, que te regalonee, que te compartan sus experiencias y todo eso. Sería muy duro, así que de poder planificarlo, está planificado para la vuelta (Paula, 28 años).

Entonces, claro, yo ahora puedo tener hijos, tengo pareja, ¿me entendí? O sea, comillas, tengo todas las piezas del rompecabezas para poder ser madre. Si ese rompecabezas lo vengo teniendo, pero después no puedo tener hijos y después me arrepiento, o sea, esa es la cuestión que tengo. Uno no puede tener hijos porque después se arrepienta, ¿me entendí o no? (Camila, 34 años).

En la primera cita, la entrevistada señala que espera tener hijos a la vuelta de un viaje que debe hacer. La maternidad no se construye como un ámbito individual de la mujer, sino como algo a compartir entre toda una red de apoyo y contención, como puede ser la familia, amigos, etc. Lo que finalmente se busca, es no hacer de la maternidad una experiencia solitaria, sino más colectiva, aprendiendo de las vivencias de otras y otros.

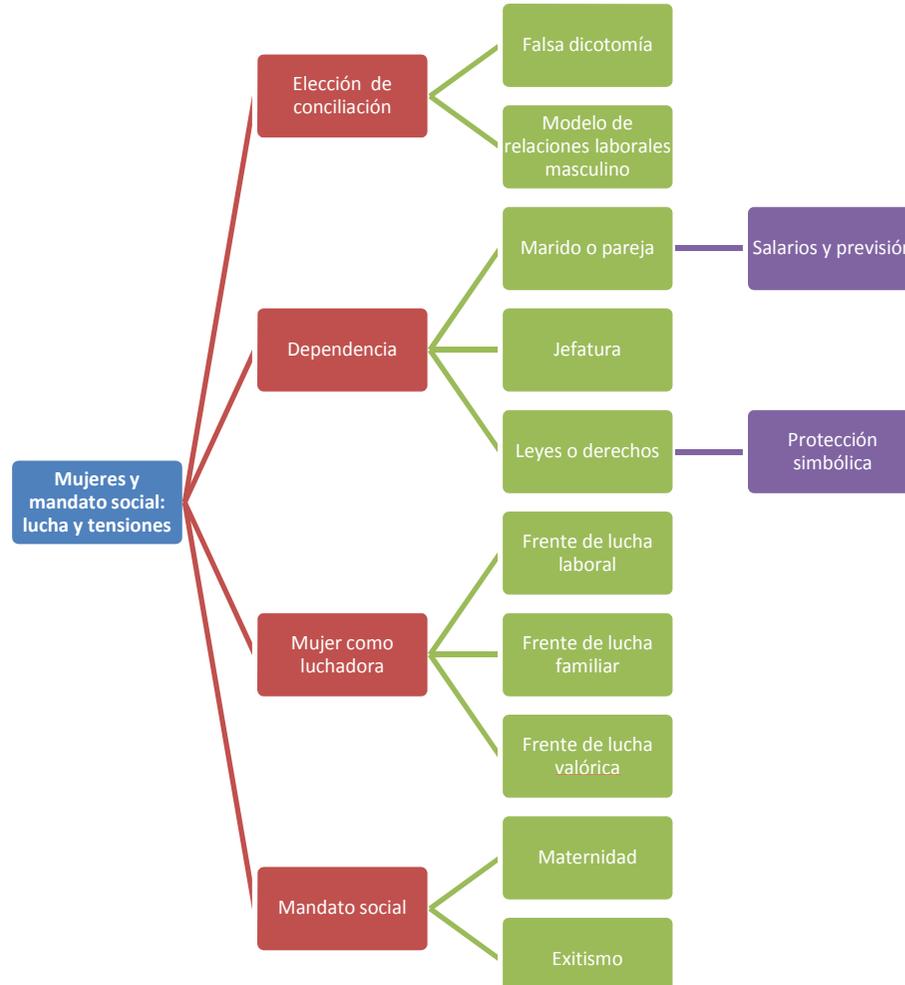
La segunda cita, muestra la tensión existente en relación al ser o no madre. A diferencia de la primera, aquí se está frente a la duda. Son múltiples los factores que se aprecian en los discursos, que colocan a las mujeres ante la incertidumbre de la maternidad, una de ellas es el origen del deseo. Ser madre por deseo propio o por mandato social.

También se encuentra el miedo respecto al aplazamiento de la maternidad. En las mujeres profesionales se aplaza en la mayoría de los casos por razones de índole laboral o de

pareja. Respecto al primer motivo, ya se han esgrimido algunos de los argumentos, como el salario, la carrera profesional, el ausentismo laboral, entre otros.

Respecto a las razones de pareja, la tendencia general de las entrevistadas que no son madres es que si deciden serlo debe ser en pareja, vale decir, que la maternidad sea apoyada por un padre, en donde las responsabilidades sean compartidas. Ninguna de las entrevistadas planteo el deseo de ser madres a pesar de no tener un padre para el/la hijo/a, todas se refirieron al tema como una temática de pareja y familiar.

FIGURA 6



Elaboración propia. Mujeres y mandato social.

## VIII. CONCLUSIONES

El trabajo es una experiencia social que se configura bajo variados significados, que se relacionan con una serie de aspectos reales y simbólicos, en los cuales se manifiestan las prácticas y discursos que aluden, por una parte a los roles tradicionales de género, donde la maternidad –tanto material como ideal - cruza y tiñe toda la experiencia, laboral y cotidiana, y por otra, a la autonomía que se ve tensionada por los obstáculos construidos por un Estado liberal, al cual le es funcional un sistema laboral basado en el rol de padre proveedor y mujer cuidadora. Dicho sistema fue diseñado en base a las necesidades masculinas, todo lo cual queda plasmado en las vivencias cotidianas de las mujeres trabajadoras, que dan cuenta de las desigualdades y desventajas que sufrimos en el mundo laboral.

Fue posible apreciar que las desigualdades varían en las diferentes cohortes etarias, mas, al final de la carrera laboral, se produce una acumulación de ellas, que hace que las trayectorias laborales fueran catalogadas más negativa que positivamente. Cabe destacar que existe un punto de inflexión respecto a las desigualdades de género, que es posible observarlas en los discursos de las participantes de mayor edad, y es que la imposición del modelo neoliberal de Estado, en la dictadura militar, fue un duro golpe para las mujeres, quienes se vieron pasadas a llevar en sus derechos como trabajadoras y como mujeres.

De esta forma y volviendo al comienzo de la investigación y a la problemática inicial, que buscaba analizar los contrastes producidos entre el discurso del feminismo liberal y los discursos de mujeres de la Región Metropolitana, en relación a su cotidianidad en el trabajo dentro del Estado liberal chileno, llegamos al final, estableciéndose algunas dimensiones categoriales que sirvieron para el análisis del material discursivo.

Se logró apreciar que el discurso del feminismo liberal y sus alcances no son del todo reales en la cotidianidad de las mujeres. Todas ellas trabajan o trabajaron en el ámbito público, lo que hizo aumentar las desigualdades y las percepciones de vulnerabilidad en el Estado, toda vez que lo doméstico sigue siendo un espacio femenino, el cual se define, entre otras cosas, por la falta o ausencia de lo masculino, siendo ellos los encargados tradicionalmente de lo productivo.

El Estado liberal coloca trampas al feminismo, ya que mediante los mecanismos que ha creado para no hacerse cargo de sus responsabilidades de base, -como son otorgar un trabajo digno y estable, respetar y velar por un pre y post natal seguro y tranquilo, disminuir las brechas salariales y de oportunidades entre hombres y mujeres, entre otras-, atenta directamente contra los trabajadores/as, pero donde las mujeres nos vemos doblemente perjudicadas, por un lado al ser víctimas de aparatos que dan nula seguridad, tanto en las condiciones materiales de empleo como en la configuración subjetiva del trabajo en la cotidianeidad, y por otro, al ser mujeres, en donde el sistema liberal chileno, a través de prácticas e instituciones nos coloca en una posición desventajosa, a la vez que nos subvalora. En este sentido, concuerdo con Pateman (1996), en que el liberalismo se funda en las relaciones patriarcales y de clase, mas oculta las primeras bajo una apariencia universal e igualitaria.

Ahora bien, paradójicamente me parece que el Estado liberal también discrimina y comete desigualdades con los hombres, toda vez que al recaer el cuidado y la educación de los/as hijos/as en las mujeres, se excluye implícitamente a los primeros de esta tarea. La paternidad se encuentra subvalorada y a disposición de la maternidad, así los hombres sólo pueden gozar de un corto tiempo de postnatal, siempre y cuando la madre transfiera parte de su postnatal al padre:

La Ley N°20.545 permite que los padres sólo puedan acceder al postnatal en su última etapa (nunca inmediatamente después del parto). En este contexto, tendrán derecho a fuero el doble del período correspondiente a la jornada completa o a un máximo de doce semanas si lo utiliza de modo parcial (se contarán a partir de los diez días antes de que se inicie el permiso). Cabe recordar que el nuevo postnatal mantiene vigente los cinco días de permiso que por ley tienen los padres de un recién nacido y que deben tomarse después del parto (Chile Atiende, 2013).

En otras palabras, el padre no tiene derecho por sí a disfrutar de un tiempo largo con su hijo/a, sino más bien, la paternidad queda subordinada a la decisión de la madre. A su vez, el tiempo es de un máximo de 6 semanas (mes y medio) en el caso de tomarlo a jornada completa y de 12 (tres meses) a media jornada, bastante menos de lo que las mujeres accedemos. De esta forma, los hombres quedan sujetos a los roles tradicionales que los

confina a lo productivo, limitándoles las posibilidades de disfrutar de los primeros meses de vida de su hijo/a.

El liberalismo le coloca trampas al feminismo, y no hace más que invisibilizar las relaciones patriarcales y de dominación de lo femenino a lo masculino, lo que convierte al feminismo liberal en una paradoja. Si bien tanto el liberalismo como el feminismo se fundan en las mismas ideas de base (Pateman, 1991), en el fondo serían incompatibles. Esto queda demostrado en las experiencias relatadas por las participantes en la investigación, quienes a partir de diversas temáticas como la maternidad, la salud, la vejez, las relaciones contractuales, etc. dan cuenta de un sistema viciado que pone en jaque las condiciones de individuos y de ciudadanas de las mujeres.

Tal como se vio, la igualdad es uno de los principales postulados del liberalismo, es decir, todos/as los individuos/as, por el hecho de ser iguales ante la ley, tendrían las mismas oportunidades, lo que en el sistema laboral chileno no se da, específicamente en el sector público, donde debería, al menos en el ideal, haber mayor protección al ser trabajadoras del Estado. Tal como señala Frigolet (en Fundación Sol, 2013) el Estado chileno se ha convertido en el peor empleador que un/a trabajador/a puede tener. En este sentido, ¿quién o qué nos protege del Estado?

Además de lo anterior, se ha construido desde el discurso hegemónico que las mujeres se encontrarían en igualdad de condiciones que los hombres, ya que tienen acceso a lo público. Lo que no se dice, es que dicho acceso se ve determinado muchas veces por la esfera privada. Esto concuerda con lo señalado por Andía (2007), en que la división público/privado favorece la reproducción de la valoración jerárquica entre los géneros, atribuyéndoles a las mujeres un estatus inferior al de los hombres.

Se pudo apreciar que la construcción de lo privado se levanta como aquello individual, oculto y cerrado; mientras que lo público equivale a lo colectivo, visible y abierto, tal como lo plantea Rabotnikof (1998). En este sentido, la dicotomía público/privado es absolutamente patriarcal, lo que se vuelve una segunda trampa al feminismo, es decir, si es patriarcal y va en directo desmedro de las mujeres, a quienes se les confina por tradición al ámbito privado, no es posible que el feminismo lo utilice como conceptos fundamentales de sus propuestas.

Por otro lado, el feminismo liberal plantea que regulando legalmente lo público –hay que recordar que según esta corriente, el Estado no debe inmiscuirse en el ámbito privado- se soluciona en gran medida el problema de la desigualdad, mas quedó demostrado que dichas leyes funcionan a nivel simbólico, como ideal de derecho, construidas en éste y adquiriendo un carácter real en base a la legalidad. Así, las leyes deberían regular lo que se percibe como injusticias, empero, sucede un conflicto, ya que a pesar de que se acude a las leyes para la protección, como son las denuncias en Contraloría, -lo que sería la configuración real de la construcción simbólica- existe la percepción de que no se logra nada realizando la tramitación, lo que sería la otra contraparte real del conflicto. En tal sentido, las leyes, a pesar de existir, son absolutamente insuficientes.

Dicho en otras palabras, ante situaciones de injusticia, desprotección legal o denegación de derechos, el o la funcionario/a fiscal recurre a lo que dictamine el ente contralor, lo que cercena la posibilidad de recurrir a los Tribunales de Justicia, por ejemplo, toda vez que la propia ley no lo permite. Además, las resoluciones o dictámenes que pudieran emitir ambas instancias en torno a una materia no son vinculantes, por lo que no aseguran, en la práctica, la justicia ideal a que hace referencia la llamada “igualdad ante la ley”.

En relación a lo anterior, por una parte tenemos el discurso oficial y hegemónico que nos habla de las bondades de un sistema laboral flexible, que ofrecería a mujeres y hombres la libertad para elegir un proyecto de vida propio, apoyaría la maternidad, toda vez que permitiría trabajar desde otros lugares y en horarios menos rígidos, así también, promete personas más “felices”, toda vez que éstas pueden elegir flexiblemente los trabajos que desean ejercer. Sin embargo, esto no sería tal en Chile. No es posible afirmar que la flexibilidad laboral es buena o mala per se, sino más bien, a la luz de las experiencias relatadas, nos es factible plantear que en el país la flexibilidad laboral se ha convertido en un mecanismo de opresión y precariedad que bajo una apariencia inocua, es profundamente perversa.

Los discursos no hacen sino corroborar la manera en que se han ido fortaleciendo y articulando nuevas maneras de relación entre el trabajo y el capital, o entre asalariados/as y empresa, sea ésta privada o pública. Porque cuando se formulan políticas de empleo basadas en la flexibilidad laboral, en contratos a honorarios sin prestaciones sociales, en el desarrollo de la microempresa familiar y en la creación de “emprendedores”, no sólo se está pensando en el desarrollo económico nacional, sino

que también en las potencialidades que tiene un mundo laboral con estas características, carente de dinámica como movimiento social.

La inexistencia de organización sindical, la ausencia de conflictos masivos, la falta de cohesión para la expresión de las necesidades o de los reclamos, garantizan un modo de producción sin conflictos ni lucha de clases; armónico y en paz. De qué otra manera se puede entender, por ejemplo, que el propio Estado dé empleos precarios, mantenga a trabajadoras en la mayor inestabilidad, sin siquiera asegurarles licencia médica o fuero maternal en caso de quedar embarazadas.

### Líneas futuras de Investigación

En la investigación que se está finalizando estudiamos los discursos de mujeres en torno al trabajo en el Estado liberal chileno, a la luz del discurso del feminismo liberal, dejando en esta línea un punto de interés para el desarrollo de nuevos estudios, como podrían ser los relacionados con el trabajo y el mercado laboral masculino, relevando sus discursos para contrastar las construcciones sociales respecto al trabajo y al empleo con mayor énfasis en el género.

En relación con lo anterior, surgen interrogantes acerca de la construcción de las trayectorias laborales en hombres. ¿Cómo se posicionarán desde la paternidad en sus discursos? ¿Se construirá la experiencia de la paternidad con igual naturalización que en las mujeres? ¿Cómo se vivencia el liberalismo en el trabajo masculino? ¿Cómo se construyen los discursos en torno a las condiciones laborales en hombres? ¿Cuán central es el trabajo en la vida cotidiana y la identidad de los hombres? ¿Cómo se configura el trabajo con las llamadas nuevas masculinidades? Estas son sólo algunas preguntas que pueden surgir a partir del presente estudio y que dan pie a nuevas líneas investigativas, más allá de las tradicionales aseveraciones que muestran a los hombres desde una rígida posición de proveedor.

Considerando los discursos de las mujeres trabajadoras en el Estado liberal chileno, conocidos en esta investigación, podrían proyectarse posibles investigaciones en este mismo ámbito, pero en la esfera privada. Las características del trabajo en el sector público difieren, evidentemente, del privado, sin embargo, dependiendo del tipo de

contrato, en el público se aplican de manera supletoria las normas del Código del Trabajo. De esta manera, la relación contractual no está sólo amparada por los dictámenes de la Contraloría General de la República, sino que también por los de la Dirección del Trabajo. Por lo tanto, existen similitudes respecto a las condiciones de empleo que bien podrían investigarse comparativamente.

Por último, dentro de la esfera pública, es relevante investigar qué ocurre en torno al empleo y el trabajo con aquellas personas que son titulares o de planta, cuyos nombramientos de funcionarios públicos generan un tipo de relación absolutamente diferente al que establecen con el Estado quienes tienen contratos por un tiempo determinado o a honorarios. En otras palabras, de qué manera se resuelven las preguntas formuladas en esta investigación en la llamada “burocracia fiscal”.

## IX. BIBLIOGRAFÍA.

- Amorós, C. (1990). *Mujer. Participación, cultura política y Estado*. Buenos Aires: Ediciones de la flor.
- Andía, B. (2007). Lo personal es político: una lectura de lo público y lo privado. *Boletín Generando*, 1 (10), 1- 13.
- Atria, R. (2004). *Estructura ocupacional, estructura social y clases sociales*. Santiago: CEPAL.
- Andréu, J. (2000). Las técnicas de Análisis de Contenido: Una revisión actualizada. Extraído el 12 de diciembre de 2013 en: [public.centrodeestudiosandaluces.es/pdfs/S200103.pdf](http://public.centrodeestudiosandaluces.es/pdfs/S200103.pdf)
- Banco Mundial. (2012). *Informe sobre el desarrollo mundial. Igualdades de género y desarrollo*. Extraído el 01 de abril de 2013 en: <http://www.worldbank.org>
- Beltrán, E. (1994). Público y privado (sobre feminismos y liberales: argumentos en un debate acerca de los límites de lo político). *Doxa* 15 – 16, 389 – 405.
- Beltrán, E. (2008). Feminismo liberal. En Elena Beltrán y Virginia Maquieira (eds.), *Feminismos. Debates teóricos contemporáneos*. Madrid: alianza editorial.
- Bertomeu, M.; Domènech, A. (2007). Público y privado: republicanismo y feminismo académico. Extraído el 05 de abril de 2013 en: <http://www.sinpermiso.info>
- Bonilla – Castro, E; Rodríguez, P. (2005). *Más allá del dilema de los métodos: la investigación en ciencias sociales*. Bogotá: Grupo Editorial Norma.
- Bordignon, N. (2006). El desarrollo psicosocial de Eric Erikson. El diagrama epigenético del adulto. *Revista lasallista de investigación*, 2 (2), 50 – 63.
- Canales, M. (1999). Sociología de la vida cotidiana. En, Leonela Cucurella (Ed.), *Pensar lo cotidiano*. Quito: Ediciones Abya – Yala.
- Carrasco, C.; Mayordomo, M. (2000). Los modelos y estadísticas de empleo como construcción social: la encuesta de población activa y el sesgo de género. *Política y Sociedad*, 34, 101 – 112.
- Carter, I. (2010). Libertad negativa y positiva. *Astrolabio. Revista internacional de filosofía*, 10, 15 – 35.

- Castel, R. (2001): *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*. Avellaneda: Paidós.
- Chile Atiende (2013). *Nuevo postnatal*. Extraído el 24 de julio de 2013 en: <http://www.chileatiende.cl/fichas/ver/8647>
- Ciriza, A. (2010). Sobre las significaciones de la libertad y la propiedad: una revisión feminista de Locke a la luz de algunos dilemas del presente. *Revista de Sociología e Política*, 18 (36), 93 – 114.
- Comunidad Mujer (2012). Mujer y trabajo: Servicio doméstico, la ocupación que emplea más mujeres en Chile. *Serie Comunidad Mujer*, 14, 1- 11.
- Cyfer, I. (2010). Liberalismo e feminismo: igualdad de género en Carole Pateman e Martha Nussbaum. *Revista de Sociología e Política*, 18 (36), 135 – 146.
- Dietz, M. (1987). El contexto es lo que cuenta: feminismo y teorías de la ciudadanía. *Debate feminista*. Extraído el 29 de marzo de 2012 en: [www.debatefeminista.com/PDF/Articulos/elcont284.pdf](http://www.debatefeminista.com/PDF/Articulos/elcont284.pdf)
- Durán, G.; Kremerman, M. (2013). El “trabajo sucio” de las mujeres. *El mostrador*. Extraído el 25 de marzo de 2013 en: <http://www.elmostrador.cl/noticias/pais/2013/03/08/el-trabajo-sucio-de-las-mujeres/>
- De la Cruz, C. (2009). *Consecuencias económicas del conflicto trabajo-familia: desafíos para las políticas públicas*. Tesis de Maestría no publicada, Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas. Departamento de Ingeniería Industrial. Universidad de Chile.
- De la Garza, E. (1997) Trabajo y Mundos de Vida. En Hugo Zemelman (Coord.) *Subjetividad: Umbrales del Pensamiento Social*. Madrid: Anthropos.
- De La Garza, E. (2002). Problemas actuales de la crisis del trabajo. En Eugenia Holo (Ed.), *Cambios del trabajo. Condiciones para un sistema de trabajo sustentable*. Santiago: CEM.
- De las Heras, S. (2009). Una aproximación a las teorías feministas. *Universitas. Revista de Filosofía, Derecho y Política*, (9), 45 – 82.
- Esping Andersen, G. (1993). *Los tres mundos del Estado de Bienestar*. Valencia: Edicions Alfons el Magnànim.
- Espinoza, V.; Barozet, E. (2008). ¿De qué hablamos cuando decimos “clase media”? Perspectivas del caso chileno. *Expansiva*, 142, 1 – 35.

- Favela, A.; Calvillo, M. (2013). Liberalismo y postmodernidad. *Estudios políticos*, 13, 55 - 69.
- Fundación Sol. (2013). Casi 1 millón de chilenos serían “falsos asalariados”. Extraído el 07 de abril de 2013 en: <http://radio.uchile.cl/2013/02/09/casi-1-millon-de-personas-serian-falsos-asalariados>
- Fundación Sol. (2013). Minuta de empleo N° 31. Extraído el 07 de abril de 2013 en: <http://www.fundacionsol.cl/wp-content/uploads/2013/04/Minuta-Empleo-DEF-13.pdf>
- Gardey, D. (1998). Perspectivas históricas. En Margaret Maruani, Chantal Rogerart, Teresa Torns (Dir.), *Las nuevas fronteras de la desigualdad. Hombres y mujeres en el mercado de trabajo*. París: Icaria.
- Garfinkel, H. (2006). *Estudios en etnometodología*. Barcelona: Anthropos.
- Godoy, L.; Stecher, A.; Díaz X. (2007). Trabajo e identidades: continuidades y rupturas en un contexto de flexibilización laboral. En Rocío Guadarrama y José Luis Torres (Coords.), *Los significados del trabajo femenino en el mundo global. Cuadernos A,27, Temas de innovación social*. ANTHROPOS y Universidad Autónoma Metropolitana, México: España.
- Gómez, R. (1998). *El Liceo Municipal. Crisis del orden educativo y del modelo pedagógico*. Santiago: Ediciones del Colegio de Profesores de Chile.
- Gómez, C.; Dussert, D.; Pérez, K. (2012). Sin tiempos: entre la jornada de trabajo femenino y la maternidad en un contexto laboral flexible. *Laboreal*, 1. Extraído el 26 de julio de 2012 en: <http://laboreal.up.pt/revista/index.php?id=48u56oTV65822358:852366682>
- Hernández, S.; Fernández C.; Baptista, P. (2003). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Instituto Nacional de Estadísticas. Cifras Mensuales. Extraído el 25 de marzo de 2013 en: [http://www.ine.cl/canales/chile\\_estadistico/mercado\\_del\\_trabajo/nene/cifras\\_trimestrales.php](http://www.ine.cl/canales/chile_estadistico/mercado_del_trabajo/nene/cifras_trimestrales.php)
- Íñiguez, L. (2008). *Métodos cualitativos*. Extraído el 15 de junio de 2010 en: <http://psicologiasocial.uab.cat/lupicinio>
- Izquierdo, A. (2005). Psicología del desarrollo de la edad adulta. Teorías y contextos. *Revista Complutense de Educación*, 16 (2), 601 – 619.

- Kabeer, N. (1998). ¿Se puede tratar el cáncer con “curitas”? : puntales teóricos de mujeres en el desarrollo (MED). En Naila Kabeer, *“Realidades trastocadas. Las jerarquías de género en el pensamiento del desarrollo*. México: Paidós.
- Kremerman, M. (2013). Marco Kremerman, Economista de la Fundación Sol: “En Chile la dignidad del trabajador es un tema de segundo orden”. *El rastro*. Extraído el 25 de marzo de 2013 en: <http://noticias.rastro.com/?p=9093>
- Landau, M. (2006). Laclau, Foucault, Ranciere: entre la política y la policía. *Nueva época*, 52, 179 – 197.
- León, A.; Martínez, J. (2001). *La estratificación social chilena hacia fines del siglo XX*. Santiago: CEPAL.
- Lindón, A. (1997). El trabajo y la vida cotidiana. Un enfoque desde los espacios de vida. *Economía, sociedad y territorio*, N° 1, pp. 177 – 198.
- Lope de Vega, F. (1940). *Fuenteovejuna*. Argentina: Sopena.
- Mackinnon, C. (2005). Feminismo, marxismo, método y Estado: hacia una teoría del Derecho feminista. En Oscar Mejía (Dir.), *Crítica jurídica. Teoría y sociología jurídica en los Estados Unidos*. Facultad de Derecho. Bogotá: Universidad de los Andes.
- Maruani, M. (1998). Introducción. En Margaret Maruani, Chantal Rogerart, Teresa Torns (Dir.), *Las nuevas fronteras de la desigualdad. Hombres y mujeres en el mercado de trabajo*. París: Icaria.
- Maruani, M. (2007). Tiempo, trabajo y género. En Carlos Prieto (Ed.), *Trabajo, género y tiempo social* (p. 85 – 91). España: Hacer – Complutense.
- Mauro, A.; Yáñez, S. (2005). Trayectorias laborales y previsión social en Chile en un contexto de flexibilidad. Resultados de una investigación longitudinal. *Cuadernos de Investigación N° 1*. Santiago: CEM.
- Méndez, M. (2008). Clases medias y ética de la autenticidad. Tensiones en torno al sentido de pertenencia. Extraído en junio, 03, 2012, de <http://www.encuesta.udp.cl/descargas/enc2008/07-clases-medias-y-etica-de-la-autenticidad.pdf>
- Miguélez, F.; Torns, T. (1998). Introducción al análisis del trabajo y de la vida cotidiana. *Papers*, 55, pp. 9-25.
- Mill, J. (2005). *El sometimiento de las mujeres*. Madrid: EDAF.

- Montecino, S. (2007). *Madres y huachos. Alegorías del mestizaje chileno*. Santiago: Catalonia.
- Narbona, K. (2013). Desigualdad y terrorismo laboral. *El mostrador*. Extraído el 05 de abril de 2013 en: <http://www.elmostrador.cl/opinion/2013/04/05/desigualdad-y-terrorismo-laboral/>
- Organización Panamericana de la Salud, (2003). *Informe mundial sobre la violencia y la salud*. Washington: Organización Mundial de la Salud.
- Ortner, S. (1979). ¿Es la mujer con respecto al hombre lo que la naturaleza con respecto a la cultura? En *Antropología y Feminismo*. España: Anagrama
- Ortner, S. (2006). Entonces, ¿es la mujer al hombre lo que la naturaleza a la cultura? *AIBR Revista de Antropología Iberoamericana*, 1 (1), 12 – 21.
- Pateman, C. (1991). Feminismo y democracia. *Debate feminista*, 1 (1), 3 – 23.
- Pateman, C. (1996). Críticas feministas a la dicotomía público/privado. En Carme Castells (comp.). *Perspectivas feministas en teoría política*. Barcelona: Paidós.
- Pérez, C. (2010). *Desde Hegel*. Santiago: LOM.
- Phillips, A. (1996). ¿Deben las feministas abandonar la democracia liberal? En Carme Castells (comp.). *Perspectivas feministas en teoría política*. Barcelona: Paidós.
- Phillips, A. (2009). El feminismo y el liberalismo nuevamente: ¿tiene razón Martha Nussbaum? *Debate feminista*, 39, 130 – 151.
- Portales, C. (2009). Estudio sobre estatuto administrativo, remuneraciones y calificaciones en el personal del gobierno central de Chile. Extraído el 28 de noviembre de 2012 en: [www.reformadelestado.cl/media/archivos/20100114135554.pdf](http://www.reformadelestado.cl/media/archivos/20100114135554.pdf)
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2010). *Informe de desarrollo humano en Chile. Género: los desafíos de la igualdad*. Extraído el 04 de mayo de 2012 en: <http://www.desarrollohumano.cl>
- Pucci, F. (2003). Sociedades de riesgo y mundo del trabajo en el Uruguay contemporáneo. En Enrique Mazzei (comp.). *El Uruguay desde la sociología. Integración, desigualdades sociales, trabajo y educación*. Facultad de Ciencias Sociales. Departamento de Sociología., UDELAR.

- Rabotnikof, N. (1998). Público – privado. *Debate feminista*, 9 (18), 3 – 13.
- Reguillo, R. (2000). *La clandestina centralidad de la vida cotidiana*. Extraído el 5 de abril de 2012 en:  
<http://rolandoperez.files.wordpress.com/2009/02/laclandestinacentralidaddelavidacotidiana-por-rossanareguillo.pdf>
- Rawls, J. (1973). *A Theory of Justice*. Cambridge: Harvard University Press.
- Rockefeller, L. (1964). *La fuerza de la idea democrática*. México: U.T.E.H.A.
- Rodríguez, M.; Fernández, C. (2010). Empleo y maternidad: el discurso femenino sobre las dificultades para conciliar familia y trabajo. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 28 (2), 257 – 275.
- Rotterdam, E. (1974). *Elogio de la locura*. México: Editorial Diana.
- Sennett, R. (2005). *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Barcelona: Anagrama.
- Sennett, R. (2006). *La cultura del nuevo capitalismo*. Barcelona: Anagrama.
- Stecher, A. (2009). El análisis crítico del discurso como herramienta de investigación psicosocial del mundo del trabajo. Discusiones desde América Latina. *Universitas Psychologica*, 1, 93 – 107.
- Sotongo, P.; Delgado, C. (2006). La intersubjetividad social, las estructuras sociales objetivadas y las subjetividades sociales individuales. Extraído el 19 de enero de 2013 en:  
<http://biblioteca.clacso.edu.ar/gsd/collect/clacso/index/assoc/D1523.dir/11CapituloVIII.pdf>
- Tarrés, M. (2004). *Observar, escuchar y comprender. Sobre la tradición cualitativa en la investigación social*. México: FLACSO.
- Teimil, I. (2011). Críticas feministas a la democracia liberal. *Eikasía. Revista de Filosofía*, 5 (39), 13 – 37.
- Valles, M. (1999), *Técnicas cualitativas de investigación social*. Madrid: Síntesis.
- Várnagy, T. (2000). El pensamiento político de John Locke y el surgimiento del liberalismo. Extraído el 02 de abril de 2013 en:  
[biblioteca.clacso.edu.ar/ar/libros/moderna/cap2.pdf](http://biblioteca.clacso.edu.ar/ar/libros/moderna/cap2.pdf)

- Vega, L. (1940) *Fuenteovejuna*. Editorial Sopena Argentina.
- Vela, F. (2004). Un acto metodológico básico de la investigación social: la entrevista cualitativa. En María Luisa Tarrés (Cord.), *Observar, escuchar y comprender. Sobre la tradición cualitativa en la investigación social*. México: FLACSO.
- Villegas, M.; González, F. (2011). La investigación cualitativa de la vida cotidiana. Medio para la construcción de conocimiento sobre lo social a partir de lo individual. *Psicoperspectivas*, 10 (2), 35 – 59.
- World Economic Forum. (2012). *The global gender gap report*. Extraído el 01 de abril de 2013 en: <http://www.weforum.org>
- Yáñez, S. (1999). *Consideraciones sobre flexibilidad laboral planteadas desde una mirada de género*. Extraído el 20 de noviembre de 2010, en: [http://www.cem.cl/pdf/flexibil\\_laboral.pdf](http://www.cem.cl/pdf/flexibil_laboral.pdf)
- Yáñez, S. (2004). La flexibilidad laboral como nuevo eje de la producción y la reproducción. En Rosalba Todaro, y Sonia Yáñez (ed). *El trabajo se transforma. Relaciones de producción y relaciones de género*. Santiago de Chile: CEM Ediciones.

## ANEXOS

### Anexo nº1

#### DIMENSIONES Y ÁREAS TEMÁTICAS DE LA INVESTIGACIÓN

ÁMBITOS	DIMENSIONES - PREGUNTAS BASES	INDICADORES
1.- Liberalismo y trabajo	<p>¿Ha pensado en su jubilación?</p> <p>¿Se ha sentido discriminada por el tipo de contrato?</p> <p>¿Siente que las condiciones están dadas si es que Ud. se enfermara?</p> <p>¿Cómo se siente con su tipo de contrato?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tipo de contrato</li> <li>- Condiciones laborales</li> <li>- Tipo de previsión social</li> <li>- Tipo de previsión de salud</li> </ul>
2.- Construcción ámbito público/privado	<p>¿Cómo distribuyen las tareas domésticas y el cuidado de los hijos?</p> <p>¿De qué manera afectan las responsabilidades domésticas en el trabajo remunerado?</p> <p>¿Cómo afecta el trabajo remunerado en la familia y el hogar?</p> <p>¿Cómo se maneja la seguridad y la estabilidad del trabajo en la familia?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Percepción de la responsabilidad del cuidado de los hijos</li> <li>- Tipos de dependencia</li> <li>- Percepción de la relación familia/trabajo</li> <li>- Responsables de las tareas domésticas</li> </ul>
3.- Conflictos laborales y soluciones	<p>¿Qué tipo de conflicto ha tenido en el trabajo?</p> <p>¿Cómo ha solucionado los conflictos que ha tenido en el trabajo?</p> <p>¿Cómo describiría su jefatura?</p> <p>¿Ud. Siente que su jefe/a tienes las herramientas para el cargo?</p> <p>¿Se ha sentido discriminada en sus derechos por ser mujer?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Percepción de efectividad de la ley</li> <li>- Percepción de la influencia de género en los conflictos laborales</li> </ul>
4.- Mandatos de género	<p>¿Cómo percibe que realiza su trabajo?</p> <p>¿Desea ser madre?</p> <p>¿Cómo se imagina la maternidad?</p> <p>¿Siente que se le reconoce su trabajo?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de hijos</li> <li>- Percepción de la maternidad</li> <li>- Percepción de la realización de su trabajo</li> </ul>

## **Anexo n°2**

### **SINTESIS DE LAS ENTREVISTAS**

#### **Paula, 28 años**

Psicóloga. Trabaja en un proyecto de intervención psicosocial, perteneciente al Ministerio de Desarrollo Social, en una comuna del sector oriente de Santiago. La entrevistada señala que desde que era estudiante había deseado trabajar en el sector público, pero ahora, no quiere seguir ahí ya que se desilusionó de éste. La principal razón es que no tiene ningún tipo de seguridad en el empleo, se encuentra a honorarios y sus horarios de trabajo, en algunas ocasiones eran de 19.00 a 22.00 hrs. Comenta que a una colega la asaltaron y no tuvo ninguna protección, ni apoyo por parte del proyecto.

En relación al trabajo, señala que éste le produce una gran ansiedad, pero es algo que sabe, tendrá que hacer durante toda su vida. A su vez, a pesar de ser percibida como alguien que realiza bien sus labores, se siente constantemente insegura de éstas.

Al estar a honorarios, no pudo acceder a una serie de trámites comerciales, ni tampoco cuenta con previsión de salud, siendo carga, en la isapre, de la madre. La jubilación aún no es relevante, en tanto se concentra en empezar; sin embargo, señala que tiene una alta desconfianza en las AFP, por lo que ve más factible invertir en propiedades y vivir de esas rentas.

Paula no tiene hijos y es casada. Al momento de la entrevista tenía planes de viajar con su marido a Estados Unidos, ya que él iba a hacer una pasantía en la NASA. Esto le daba temor a la entrevistada, toda vez que no quería tener que trabajar en empleos que ella daba por superados, como el de mesera. No tiene hijos, pero desea ser madre, a la vuelta del viaje de dos años, principalmente porque no quiere vivir el proceso sola, necesita de su red familiar y de amistades, quienes la contengan y la apoyen.

#### **Ester, 30 años**

Catalogadora. Trabaja en una institución dependiente del Ministerio de Hacienda. Ella trabaja en Santiago y en Talca, en una institución pública de esta ciudad. Tiene un hijo, al que deja al cuidado de su madre cada vez que debe viajar a la capital. Su marido se encuentra cesante, por lo que ella es la proveedora.

En ambos trabajos se encuentra a honorarios, en Talca hace alrededor de 10 años en esta situación. Ella percibe que sufrió de discriminación cuando estuvo embarazada, en que debió trabajar hasta el último día, por no tener derecho a prenatal. Relata que fue una experiencia traumática, ya que estuvo a punto de perder al bebé. No tuvo cobertura de salud, por lo que además, se sintió absolutamente desprotegida.

En relación al trabajo en Santiago, ella lo percibe con un mejor clima laboral que en Talca, aludiendo a que son más equipo, a pesar de que tampoco tiene ninguna protección social. Explica que la difícil situación social y económica que vive afecta directamente su relación de pareja, ya que es una sobrecarga la que ella debe sufrir para poder mantener a su marido y a su hijo.

### **Sofía, 33 años**

Abogada. Trabaja en una universidad estatal y en el sistema privado. No tiene hijos ni pareja, vive sola en un departamento que arrienda en el sector oriente de Santiago. Afirma que no puede cuidar a seres humanos, ni animales, ni siquiera plantas, ya que no tiene tiempo.

En el primer lugar de trabajo pasó de honorario a contrata hace un par de meses desde el momento de la entrevista. En el segundo lugar, tiene contrato indefinido hace unos años. Este trabajo es el que le proporciona estabilidad y seguridad, que de no existir, explica, toda la situación sería diferente.

La entrevistada señala al Estado como un muy mal empleador, en el que incluso pueden existir “listas negras”, donde estén los nombres de todos/as aquellos/as que han reclamado o denunciado irregularidades o derechamente abusos laborales. Esta lista funcionaría para la no contratación de las personas que se encuentran en ella, por conflictivas. A pesar de que Sofía lo manifiesta como una posibilidad y no como algo real, sí mantiene en la duda su existencia.

De igual forma, relata experiencias de amigas que también trabajan en el sector público. Una de ellas, al estar embarazada, se le dijo que se le volvería a contratar una vez que tuviera a su hijo, para despojarla de todo derecho a fuero maternal, así como también a pre y postnatal. A otra amiga, se le renovaba el contrato cada dos meses por militar en el Partido Comunista, lo que producía en ella un sentimiento de persecución constante.

### **Paz, 34 años**

Psicóloga. Trabaja en una universidad estatal. Ha estado en diversos cargos durante cortos periodos. Actualmente se desempeña como académica bajo contrata. Relata que para hacerse un sueldo que alcance para satisfacer sus necesidades, ella debe realizar varios trabajos, incluso viajar todas las semanas a Copiapó, lo que le implicaba un desgaste físico y psicológico importante.

En relación a las condiciones laborales, aduce que trabajó alrededor de 10 años de manera gratuita para la universidad, haciendo clases de manera informal (de manera no

reconocida por la institución), con el fin de que en algún momento fueran a reconocer su trabajo y así, poder entrar de manera formal a la academia.

En uno de los cargos que había desempeñado se le dijo que recibiría más sueldo de lo que hasta ese momento recibía. Paz, comenzó a contar con ese dinero y adquirió bienes que había pospuesto (como cambiar el colchón), comprándolos con tarjeta de crédito. Al mes siguiente, en la liquidación de sueldo no aparecía el monto prometido, por lo que la entrevistada fue a preguntar al jefe de personal qué había ocurrido. Éste desconoció el trato hecho un mes antes, lo que produjo un profundo malestar en la entrevistada, así como también mayor sobrecarga de trabajo para poder costear las deudas adquiridas.

Comenta que en trabajos anteriores sintió discriminación por género, al recibir menos sueldo que un hombre realizando el mismo trabajo. No es algo que se haya dado de manera manifiesta, vale decir, que le hayan explicado que por ser mujer recibiría menos, pero que es lo que ella deduce.

Paz no tiene hijos y vive con su madre, a la que cuida. Explica que no tiene cómo hacerse cargo de un bebé, que no están las condiciones para esto, pero que de igual modo la maternidad es un tema que ella se ha planteado.

### **Camila, 34 años**

Antropóloga. Trabaja como académica en una universidad estatal, en temáticas de género. Comenzó a formarse en esta área desde que estudiaba en pregrado, realizando ayudantías. Actualmente se encuentra a contrata, pero con un problema de horas de trabajo.

La entrevistada comenta y describe la sobrecarga de trabajo que tiene, entre el curso de pregrado, postgrado y trabajos en terreno, a punto tal, que a veces desconoce el lugar donde se guardan las cosas en su casa. Reflexiona que las mujeres (además de pertenecer a la disciplina de las Ciencias Sociales), tienen más sobrecarga porque prestan mayor atención a los aspectos emocionales del trabajo, por ejemplo, a los problemas que pueden tener los/as estudiantes. Los hombres colocarían más límites entre su vida personal y la laboral, mientras que en las mujeres dicho límite es más difuso.

También da cuenta de los diferentes mecanismos por parte de la Institución, para precarizar a las trabajadoras, así como también de qué manera los temas de género son subvalorados en la academia.

La entrevistada es carga en la isapre de su marido, porque a pesar de encontrarse a contrata, su sueldo no alcanza para pagar un buen plan de salud. Es él quien proporciona la mayor cantidad de dinero. En este sentido, Camila señala que los roles son bastante tradicionales, lo que viene muy bien en Chile. Respecto a las imposiciones para la jubilación, ella lo plantea como un chiste, dado lo bajo del monto.

Camila es casada sin hijos. Reconoce que la maternidad se ha transformado en un cuestionamiento en su vida. Anteriormente no lo era, pero ahora, con el paso de los años sí. Principalmente, porque ella con su marido son una pareja que vive una vida adulta, lo que un hijo podría tensionar, así como también, que el deseo de la maternidad se debe a uno propio o a un mandato social. Sin embargo, por otro lado, se cuestiona la posibilidad de que ya no pueda tener hijos y no sepa cómo es dicha identidad, y si no le acomoda no tener hijos, cuando ya no pueda tenerlos.

### **María, 36 años**

Secretaria en una universidad estatal. Su relación contractual es de contrata. Realiza diversas funciones, teniendo más de tres jefaturas a la vez. Ella relata un conflicto con una de éstas, en que la situación fue tan compleja que llegó al punto de “lo haces o te vas”. La entrevistada pensó en irse, pero necesitaba el trabajo, en donde la paga es buena (en relación al nivel educacional que tiene) y algunos horarios flexibles, por lo que se quedó.

María ha trabajado, prácticamente toda su trayectoria laboral, en instituciones educacionales superiores. En la anterior, estuvo sin sueldo alrededor de 5 meses, esperando a que la situación de la universidad mejorara, lo que no ocurrió. Esto desencadenó una crisis matrimonial, ya que quedaron una serie de deudas impagas, como la del crédito hipotecario. En ese lugar tuvo sus dos hijos/a. Con la primera, tuvo muchos problemas en el embarazo, producto del estrés y la sobrecarga laboral. Sufrió de preeclampsia y fue embarazo de alto riesgo, tanto para el bebé, como para ella. Esto tuvo repercusiones en sus planes de tener otro hijo/a seguido, por lo que el siguiente embarazo lo tuvo en un periodo largo de tiempo.

Antes de casarse, sufrió de acoso sexual por parte de un jefe, quien acostumbraba esto con las trabajadoras. El mismo que hizo que el primer embarazo fuera complicado. En la actualidad, ante el primer conflicto laboral que tuvo, se sintió profundamente desprotegida por parte de la Institución y del Estado.

### **Aída, 40 años**

Catalogadora. Trabaja en una institución dependiente del Ministerio de Hacienda. Se encuentra a honorarios. Para la entrevistada el trabajo es un medio de subsistencia, que implica sufrimiento. Anterior a este trabajo, ella se desempeñó en el sector privado, donde experimentó, en diferentes organizaciones, discriminación por ser mujer. Relata que la llamaban para entrevistas y en la misma conversación le decían “las mujeres programadoras son un cacho”. Ella no entendía para que la llamaban y se replanteó en más de una oportunidad la carrera que había estudiado. Sentía que ella se había equivocado al elegir programación, ya que en ninguna parte la contrataban por ser mujer.

Esto generó que la entrevistada no buscara más trabajo, dado que se encontraba desesperanzada en encontrarlo.

En el actual ella refiere a lo complejo que han sido las jefaturas, sobre todo cuando han sido mujeres las que han estado en dichos cargos. La modalidad de trabajo es a través del teletrabajo, que a ella le acomodaba mucho, ya que tenía un hijo de dos años al que criaba sola, por lo que estar en la casa trabajando le permitía compatibilizar ambas tareas.

Aída es separada, y su hijo no es de su ex marido. Sin embargo, él la tiene a ella y a su hijo como cargas en la isapre, por cuanto su sueldo no alcanza para tener un buen plan de salud, considerando que además se encuentra a honorarios, y que la única forma de acceder a una mejor cobertura de salud es cotizando como independiente. Respecto a las imposiciones en la AFP, no son un tema actualmente, toda vez que no se encuentra estable y su hijo es muy pequeño y necesita la totalidad del sueldo que recibe.

### **Sandra, 42 años**

Catalogadora. Trabaja en una institución dependiente del Ministerio de Hacienda. Se encuentra a honorarios, por lo que no tiene previsión de salud por sí misma, ni impone en la AFP. Es carga de su marido para tener salud, aunque esto la incomoda de cierto modo, toda vez que se plantea el qué pasaría con ella si se llegaran a separar.

Tiene un hijo y una hija. Cuando nació la mayor, Sandra con su marido decidieron que ella no volvería a trabajar para cuidar a la niña. A los dos años nació su hijo, por lo que la vuelta al mundo laboral se hizo más lejano. Sin embargo, una ruptura matrimonial obligó a la entrevistada a volver a trabajar. Durante este período, los/a hijos/a fueron cuidados por una familiar, lo que de igual manera dejaba intranquila a Sandra.

Actualmente, se encuentra con su marido y sus hijos son mayores de edad. La modalidad de trabajo actual es de teletrabajo, lo que para ella es cómodo, ya que puede estar más en contacto con sus hijos/a y a la vez se mantiene al margen de los conflictos de la organización.

Sandra, en reiteradas ocasiones menciona que tiene la esperanza de que las condiciones laborales mejoren, aunque reconoce que les han contado todo tipo de “cuentos”. Por otro lado, existe una tensión respecto a las jefaturas, y sobre todo a las mujeres en éstas, las que son calificadas como “víboras”.

### **Andrea, 45 años**

Ingeniera. Trabaja a contrata en una institución del Ministerio de Hacienda. Al momento de la entrevista, se le había notificado que su contrato no se renovarían. Este hecho se debe a que tuvo numerosos conflictos con su jefatura y fue catalogada de conflictiva.

Incluso, la entrevistada colocó una denuncia en Contraloría en contra de su jefa por abuso laboral. A pesar de esto, ella comenta que piensa que no habrá ninguna medida de justicia al respecto.

Los conflictos generaron tal estrés en la entrevistada, que ésta sufrió de una trombosis en el pie, además de problemas psicológicos, lo que fueron tratados por un profesional del área, pero que antes de que se le diera el alta, la jefatura negó el permiso para que Andrea pudiera retirarse antes para el tratamiento. La entrevistada señala que las jefaturas femeninas se masculinizan en cargos de poder.

Andrea es divorciada hace un año y vive con sus dos hijos. La razón principal para la separación fue el maltrato psicológico que recibía de su ex pareja. Mientras estuvo con él, no trabajó ya que se sentía insegura, y su deseo principal era ser madre; sin embargo, cuando lo fue tampoco salió al mercado laboral.

### **Erika, 50 años**

Secretaria en una universidad estatal. Su relación contractual es de contrata, aunque hasta hace un par de meses era a honorarios, condición que mantuvo durante años. Comenta que dentro de la Universidad, antes trabajaba en otro Departamento, donde tenía conflictos con sus colegas y con la jefatura. Además, el horario de trabajo se extendía hasta la noche, lo que muchas veces se tradujo en desprotección e inseguridad.

Comenta que cuando entró a trabajar a este lugar, por el horario, no pudo prestar atención a lo que ocurría con su hijo, por lo que éste repitió de curso. Algo similar ocurrió con el hijo mayor, al que tuvo que enseñar cuando era pequeño a irse y devolverse a la escuela solo, como consecuencia de que ella debía trabajar en un mall del sector oriente.

Actualmente es separada y su expareja quiere quitarle la casa en la que vive, a lo que ella responde que luchará por su familia. Cuando se le preguntó por la protección de salud y de jubilación, ella comenta que cuando estaba a honorarios se sentía desprotegida. Relata una situación que le ocurrió con una pequeña infección en un dedo, donde no la quisieron atender en la universidad (al no ser funcionaria y estar a honorarios, a pesar de cumplir con todos los deberes de una persona contratada); tampoco la atendieron en el sector privado, por lo que tuvo que ir al consultorio, después de sufrir la discriminación y burocracia del sistema.

### **Mónica, 65 años**

Profesora jubilada. Trabajó en un liceo perteneciente a la Corporación Municipal de una comuna del sector oriente. Durante sus últimos años, la relación con el director del establecimiento fue complicada, toda vez que ella no era partidaria de las decisiones que

él tomaba. Relata que en su último año ahí, el director dispuso colocarla a disposición de la corporación para que fuera reubicada en otro u otros establecimientos. Ella presentó a esta institución una carta denunciando lo ilegal de aquella disposición, lo que hizo que ésta quedara sin efecto y la entrevistada pudiera jubilar en el mismo liceo.

Relata cómo fue el proceso de municipalización, y cómo ella con parte de sus colegas lucharon contra este cambio.

En relación a la jubilación, ella recibe una pensión del INP, ya que pudo cambiarse de la AFP. Esto hizo que su pensión fuera más alta que lo que hubiese sacado por el sistema privado. Respecto a la salud, Mónica cotizaba en el sistema privado. Indicó que había discriminación durante toda la trayectoria laboral, ya que cuando estaba en edad fértil, el plan de salud era más costoso por la misma razón, y actualmente lo era por la edad y las enfermedades preexistentes. Por estas últimas no era viable cambiarse de isapre, ya que según la entrevistada, no la aceptarían en ninguna.

Era casada y tenía tres hijos. Mientras ella trabajaba, a los dos primeros los cuidaban familiares mujeres, mientras que con el tercero, contrató una mujer para que lo cuidara. El tiempo de trabajo no le alcanzaba para cumplir con todas las tareas que tenía, por lo que se llevaba el trabajo a su casa.

### **Ana, 65 años**

Profesora jubilada. Trabajó en un liceo perteneciente a la Corporación Municipal de una comuna del sector oriente. Durante sus últimos años, la relación con el director del establecimiento fue complicada, toda vez que ella no era partidaria de las decisiones que él tomaba.

Al ser profesora de artes, comenta que es complicado hacerse de un horario completo en el sistema, ya que son pocas horas a la semana las que se tienen por curso. Relata cómo fue su experiencia en contra de la municipalización de la educación, todas las marchas y las luchas que ella dio. De igual forma, describe el proceso por el cual, en este período mucho de sus colegas quedaron cesantes, al reestructurarse el sistema educacional.

Se encuentra jubilada por la AFP. La pensión es muy baja, por lo que recibe dinero de una aseguradora, que le proporciona más estabilidad que la de la Administradora de Fondo de Pensiones. Respecto a la salud, ella cotiza en Fonasa, y señala que hay discriminación hacia las mujeres, tanto en la AFP, como en las isapres.

Ana es casada, con dos hijos. Cuenta que siempre se le respetó el pre y postnatal, pero que era mucho el cansancio con el primero los últimos meses de trabajo, producto de tener que estar mucho tiempo de pie dando clase.

## **CONSENTIMIENTO INFORMADO**

### **I. INFORMACIÓN:**

Usted ha sido invitada a participar de manera voluntaria, en su calidad de informante clave, en la investigación de Tesis: “Feminismo liberal y trabajo en el estado chileno: experiencias cotidianas de mujeres en un contexto laboral flexible”, llevada a cabo por la Ps. Constanza Gómez Rubio, para obtener el Grado de Magíster en Estudios de Género y Cultura, de la Universidad de Chile.

El objetivo principal es analizar la articulación entre liberalismo y trabajo, en el contexto de flexibilidad laboral, de mujeres que se desempeñan o se han desempeñado en organizaciones públicas de la Región Metropolitana.

Su participación consiste específicamente en la realización de una entrevista de una hora y media cronológica de duración, con la finalidad de contextualizar las temáticas de trabajo, género y vida cotidiana.

La investigadora se compromete a compartir con usted los resultados obtenidos en el estudio, una vez finalizado éste.

Usted tiene derecho a hacer las preguntas que le parezcan pertinentes y a retirarse en el momento que le parezca necesario. Se le solicitará previamente la grabación digital de la entrevista, ante lo cual tiene la libertad de aceptar o negarse.

Finalmente, cabe destacar que mediante este documento se asegura la confidencialidad de sus respuestas dentro de esta investigación, ya que los resultados no serán individualizados y las entrevistas serán analizadas en conjunto con las de otras participantes.

## FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO:

He sido invitada a participar en el estudio "Feminismo liberal y trabajo en el estado chileno: experiencias cotidianas de mujeres en un contexto laboral flexible". Entiendo que mi participación consistirá en una entrevista cuya finalidad es contextualizar la temática de trabajo, el género y liberalismo. He leído la información del documento de consentimiento. He tenido tiempo para hacer preguntas y se me ha contestado claramente. No tengo ninguna duda sobre mi participación.

Nombre Participante:

---

---

Firma Participante

Fecha: \_\_\_\_\_