

## EL IMPACTO DE LA INSERCIÓN LABORAL DE LA MUJER EN EL CHILE CONTEMPORÁNEO

### THE IMPACT OF WOMEN'S INSERTION INTO THE WORKFORCE IN CONTEMPORARY CHILE

**Priscila Pardo\***

Trabajadora Social

**Soledad Jiménez**

Trabajadora Social

**Daniela Fuentes**

Enfermera Matrona

---

Artículo recibido el 9 de julio, 2007. Aceptado en versión corregida el 9 de octubre, 2007

#### **RESUMEN**

*El artículo que a continuación se presenta corresponde a una revisión de literatura que tiene por objetivo analizar cómo la incorporación de la mujer a la fuerza del trabajo influye en los cambios que ocurren actualmente al interior de la familia chilena: la revisión histórica del rol, las diferencias de género producto de la inserción de la mujer al trabajo, el conflicto en torno a la existencia o inexistencia de equidad laboral, la tensión que se produce en la familia, el surgimiento de políticas públicas que influyen la inserción y los cambios al interior de la familia producto de todos estos fenómenos. Los resultados de este trabajo ponen en evidencia la necesidad de flexibilizar las rigideces y asumir el trabajo femenino desde otra perspectiva más amplia, que enfatice la idea del trabajo y del desarrollo personal sin descuidar la vida familiar, flexibilizando los roles y asumiendo como una aspiración que hombre y mujer en el hogar poseen tareas compartidas. Fundamental resulta el hecho de que el logro de estas acciones requiere de una apertura social a nuevas formas de trabajo, lo que se traduce en beneficios para toda la familia. **Palabras Clave:** Mujer, trabajo femenino, inserción laboral.*

#### **ABSTRACT**

*The following article is a literature review, performed with the objective of analyzing how women's incorporation into the workforce influences current trends in Chilean families: a historical revision of roles, gender differences as a product of women in the workforce, the conflict created by the existence or nonexistence of equality in the labor market, tension in the family structure, the emergence of public policy related to this insertion and the changes in the family structure as a product of these phenomena. The results of this study demonstrate the need for flexibility and a wider perspective in relation to women in the workplace, emphasizing the need to focus on the work itself, and personal development that does not exclude family. Additionally there is a need for more flexibility of roles so that both men and women share household responsibilities. Fundamental in the interpretation of these results is the acknowledgement that the achievement of these actions requires social change and opening up to new types of work, benefiting the entire family. **Key words:** Women, workplace insertion, women and the labor market.*

---

\* Correspondencia e-mail: pparado\_lagos@yahoo.es

## INTRODUCCIÓN

Diferentes posturas han intentado explicar el fenómeno de la inserción laboral de la mujer y su influencia en la familia, considerando que desde tiempos remotos se le ha asignado a esta un estricto rol y posición en el núcleo familiar, con funciones difícilmente delegables y sujetas a la exhaustiva mirada no solo de la propia familia, sino también del Estado y la Iglesia. Este papel asignado tradicionalmente a la mujer era el de un rol más bien conservador, con una normada y rígida descripción de sí misma y de sus quehaceres, en que la mujer cumplía un rol de mantención y organización de la vida social, delegando la crianza de los hijos y la administración del hogar (Salinas, 2005).

Las normas y valores culturales tradicionales, que sustentan el orden de género dominante, han definido diferentes pautas de conducta esperadas de las personas en distintas etapas del ciclo vital y diferentes posiciones familiares, dependiendo de su sexo. Dichas pautas han ido variando paulatinamente a medida que se han producido cambios en el desarrollo económico y social de los países, se ha ido aceptando una mayor participación de las mujeres en la esfera pública (Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL], 2000).

Familia y trabajo aparecen como actividades antagónicas para las mujeres y complementarias para los hombres. Esto ocasiona negociaciones y diferencias de intereses al interior de los hogares, principalmente en la etapa de la vida en pareja y la crianza de los hijos (Gálvez & Sánchez, 1997).

Pese a lo anterior, en estas últimas décadas surge la necesidad femenina de cambiar el patrón establecido y volcarse a actividades tendientes al desarrollo de sí misma, la vida laboral, los estudios entre otros, lo que Giddens (s.f., citado en Tironi, 2005) denomina "la gran revolución del siglo XX: la emancipación de la mujer". Esta incorporación de las mujeres al mercado de trabajo puede considerarse que

tiene carácter "estructural", por cuanto se trata de una tendencia de largo plazo al crecimiento, explicada entre otros factores, por los cambios demográficos, la mayor educación formal de las mujeres y la permanencia en el mercado laboral (CEPAL, 2000).

El objetivo del presente trabajo es analizar cómo la incorporación de la mujer a la fuerza del trabajo influye en los cambios que ocurren actualmente al interior de la familia y reflexionar en torno a las exigencias que este cambio impone a los equipos interdisciplinarios. Para esto, la metodología consistirá en revisar aspectos generales que nos orienten a evaluar la evolución histórica del rol, las diferencias de género producto de la inserción de la mujer al trabajo, el conflicto en torno a la existencia o inexistencia de equidad laboral, la tensión que se produce al interior de la familia, el surgimiento de políticas públicas que influyen la inserción y los cambios al interior de la familia producto de todos estos fenómenos.

## Incorporación de la mujer al trabajo

Una de las transformaciones estructurales más importantes que se ha producido en la segunda mitad del siglo XX en los países occidentales ha sido la incorporación masiva de la mujer al mercado laboral (Moreno, 2004). Este hecho supone una redefinición de la clásica división del trabajo familiar, así como de las estrategias laborales y económicas adoptadas por los miembros de las familias (Saraceno, 1994 citado en Moreno, 2004).

Los estudios en los últimos años sobre la situación laboral de la mujer han introducido la dimensión familiar, ya que la bibliografía laboral de la mujer ha estado estrechamente relacionada con la situación familiar (Moreno, 2004), los que a continuación pasaremos a detallar.

En el caso concreto de los países del sur de Europa, el escaso desarrollo que ha tenido la política familiar de servicios familiares dirigidos a la infancia y a la tercera edad ha dificultado la compatibiliza-

ción familiar y profesional y, por lo tanto, esto ha repercutido de forma negativa en el empleo de la mujer y en la reproducción (Moreno, 2004).

La debilidad de los Estados de Bienestar en Europa del sur (King, 2000 citado en Moreno, 2004; Bettio & Villa, 1998 citados en Moreno, 2004), en lo referente al limitado desarrollo que han tenido las políticas familiares, ha sido interpretada por numerosos autores como la principal causa de la segregación laboral de género existente en los países mediterráneos, que a su vez ha acentuado el familiarismo patriarcal que caracteriza a las economías familiares mediterráneas. Las relaciones patriarcales de dominación propias de las economías mediterráneas se han producido históricamente por medio de la segregación laboral en el empleo y el desigual reparto del trabajo familiar entre géneros (Moreno, 2004).

Sin embargo, el modelo de políticas sociales de este país se inserta en lo que se denominan el régimen de bienestar mediterráneo, ya que las políticas sociales se caracterizan, al igual que en España, Italia y Grecia, por el corporativismo, la fragmentación, asistencialización, clientelismo y por la limitada política familiar de compatibilización laboral y familiar (Moreno, 2004).

Los Estados de Bienestar en cuanto al desarrollo de políticas sociales y de empleo ha contribuido, en estos países, a acrecentar el "facilismo" y el "patriarcalismo" que refuerzan las figuras del varón sustentador y la mujer cuidadora y familiar, y detrimento de su participación laboral (Moreno, 2004).

En toda América Latina ha habido un fuerte aumento de la participación femenina en la fuerza del trabajo. En la década de los ochenta se incorporaron en la región a la fuerza de trabajo, 10 millones de mujeres, superando con creces la tasa de aumento de incorporación de nuevas fuerzas laboral masculina. Mientras en los años sesenta ningún país de América Latina tenía tasas de participación laboral fe-

menina que superara el 20%, hoy en día ninguno tiene tasas inferiores al 20% y muchos tienen tasas que superan el 30%, llegando en zonas urbanas a sobrepasar el 50%. En Chile se estima que la Población Económicamente Activa [PEA] femenina creció en las últimas dos décadas en un 83% mientras que el PEA masculino lo hizo en un 58% (Servicio Nacional de la Mujer [SERNAM], 2002c). El 65,6% de las personas forman parte de la "población económicamente activa" (77,5% de los varones y 44,9% de las mujeres). Dentro de la "población económicamente inactiva", casi la mitad de las mujeres declaran dedicarse a los quehaceres del hogar. Son pocas las personas que estudian (8%) y, menos aún, las que estudian y trabajan (3,4% de los varones y 0,8% de las mujeres) (SERNAM, 2002b).

Chile se ha caracterizado en los últimos años por su estabilidad económica, política y social, sin embargo y producto de los procesos globalizadores en los cuales está inserto el Estado chileno, se empiezan a evidenciar los aspectos negativos y su impacto en las condiciones de vida de los y las chilenos/as. En efecto, si bien en términos generales el país ha crecido económicamente a un promedio de 5,5%, este crecimiento no ha beneficiado a la mayoría de la población, más aún, se concentra en el 10% más rico (Convención sobre Eliminación de todas las Formas de Discriminación hacia las Mujeres [CEDAW], 2006).

Durante los últimos doce años, según la información de la Encuesta de Caracterización Sociodemográfica [CASEN], mientras el 20% más rico de los hogares ha concentrado alrededor de un 56% de los ingresos monetarios, el 20% más pobre solo ha captado cerca de un 4% de los mismos. En particular, mientras el 10% de los hogares más ricos alcanza una participación en el ingreso en torno al 41%, el 10% más pobre solo recibe un 1,5% del ingreso monetario, generándose altos grados de inequidad social (CEDAW, 2006).

En relación a lo anterior, se observa que el 50,73% de la población chilena son mujeres y el empleo femenino ha crecido en Chile en las últimas décadas hasta alrededor de 2 millones 250 mil mujeres que forman parte de la fuerza de trabajo del país, frente a 1 millón 400 mil lo hacían en 1990 (CEDAW, 2006). El aumento de 980 mil más mujeres en la fuerza de trabajo en todo el período responde a un fuerte incremento de la ocupación femenina, de 940 mil mujeres, y también un aumento en el número de desocupadas de alrededor de 40 mil, todo ello medido en los trimestres octubre diciembre de cada año (SERNAM, 2005).

Es necesario aclarar en este punto que el principal lugar de trabajo para las mujeres es su hogar (27,6%), a diferencia de los hombres con un 10,1%. El 33,6% de los hombres y solo el 21% de las mujeres trabajan en la calle (SERNAM, 2005).

La incorporación plena a la sociedad mediante el trabajo y la igualdad de derechos es un objetivo anhelado por las mujeres. En ello perciben algo más que la obtención de ingresos, también ven la posibilidad de afirmar su individualidad y promover su desarrollo personal (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo [PNUD], 2002).

Al verse enfrentadas a un mundo más amplio, las mujeres redefinen la imagen de sí mismas. En ese nuevo escenario descubren capacidades propias antes negadas por el rol tradicional que les era impuesto, con lo que el resultado es una autoestima más elevada (PNUD, 2002).

Las mujeres están aportando la fuerza de trabajo necesaria para enfrentar los desafíos que la globalización ha puesto a Chile. El trabajo les otorga ventajas que las ayudan a una mejor integración social y familiar, lo que se traduce en una mayor autonomía de decisiones, disponibilidad de ingresos generados por ellas, aumento de su autoestima y mayor valoración social (Gálvez & Sánchez, 1997).

Otra repercusión de la incorporación masiva de las mujeres al trabajo es el

cambio en la concepción del hogar y la vida familiar, desde la imagen de una pareja que hace de núcleo y donde la responsabilidad de proveer recursos es exclusiva o principalmente masculina, a una de responsabilidades compartidas cuando hay una pareja, o exclusiva de uno u otra cuando no la hay (Gálvez & Sánchez, 1997).

Los profundos cambios ocurridos en el mundo del trabajo, entre los cuales se inscribe la creciente participación de las mujeres en este, no se ha traducido en una redefinición de las relaciones de género y por ende, de la división sexual del mismo. La realización del trabajo reproductivo sigue estando a cargo de las mujeres, lo que a menudo las pone frente a la disyuntiva de “ser madre y esposa” o “trabajadora” (SERNAM, 2002b), lo que Montenegro (1995) expone en el hecho de que la incorporación de la mujer al campo laboral no significa un cambio de rol, sino la adición de uno nuevo al tradicional.

### **División por género del trabajo entre mujeres y hombres**

La demanda de trabajo tiene estructuras y ritmos de variación relacionados con la estructura y crecimiento de la producción y de la productividad, es decir, con factores económicos y técnicos, pero, al mismo tiempo, su estructura, niveles y jerarquías están impregnados por la cultura de género que se expresa de muy diversas maneras. La historia y los cambios de la demanda conforman las desigualdades, las oportunidades y sus crecimientos, el hábitat donde se puede alojar la diversidad de mujeres que trabajarán remuneradamente en cada momento histórico (Gálvez & Sánchez, 1997).

La presente incorporación de la mujer al mercado del trabajo ha planteado un desafío a los roles tradicionales, llevando a hombres y mujeres a cuestionar los ámbitos de acción para los cuales muchos de ellos fueron socializados. Se observan sin embargo resistencia, principalmente de parte de los hombres para participar en un

proceso de redistribución de las responsabilidades derivadas del proceso de reproducción social (SERNAM, 2002c).

Por otra parte, el SERNAM (2004) refiere que la división social del trabajo por sexo y la ideología que la sustenta, constituyen los principales obstáculos de género que enfrentan las mujeres para participar en el mercado de trabajo en condiciones de igualdad.

De Riso (2001) confiere a la familia una compleja “estructura-proceso” social y Montenegro (1995) afirma que la familia ocupa una posición central mediadora, funcionando como nexo primario entre el individuo y los otros sistemas sociales. Morandé (1995) atribuye una central importancia al rol socializador de la pareja en la crianza de los hijos, con una postura bastante más conservadora que el anterior, calificando como requisito fundamental de sociabilización familiar la existencia de ambos padres en matrimonio. De acuerdo a De Riso (2001), las modificaciones en el sistema de producción y empleo con la consiguiente salida de la mujer del hogar y la aparición de guarderías, aún no está suficientemente estudiado. Importancia cobra en este punto el rol de la crianza de los hijos históricamente asignado a la mujer, que ha sido delegado al sistema educacional, al sistema comunicacional, al sistema social, etc. (Montenegro, 1995).

Los roles más tradicionales asignados a las mujeres enfatizan la dimensión de subordinación que incluyen la dedicación a las tareas domésticas, exclusión del mundo público y sometimiento a las opiniones de los hombres. Los contenidos atribuidos a los roles femeninos están sujetos a un mayor cuestionamiento que los masculinos (autoridad, protección y proveedor) (SERNAM 2002c).

La distribución sexual del trabajo que asigna a las mujeres la labor doméstica y de cuidado no remunerado y a los hombres el trabajo remunerado y la persistencia de concepciones sobre la dependencia de las mujeres a sus maridos, lo que la hace acreedora a beneficios por ser “es-

posa de” se convierte para ellas en fuente de inseguridad en un mundo donde no solo el empleo, sino también los matrimonios se vuelven más inestables (CEDAW, 2006).

La existencia de mecanismos de discriminación de géneros asociados a la maternidad, la presencia física y la edad de las mujeres, así como la desvalorización de la mujer como trabajadora. En este sentido, la presencia de hijos pequeños, la posibilidad o no de contar con formas adecuadas de cuidado y el estímulo de la pareja cuentan como formas fundamentales que juegan a favor o en contra de la participación de la mujer en el mundo laboral (SERNAM, 2002b).

Por lo anterior, las mujeres se abrieron camino en el trabajo remunerado utilizando las ventajas que tienen en su desempeño doméstico. En toda su historia, ha sido más fácil para ellas concentrarse en los trabajos que “son adecuados” para mujeres, facilitando su incorporación al trabajo remunerado. Incluso el progreso tiende a seguir por ese camino: cada vez que conquistan un nuevo espacio, las mujeres se relocalizan en (o son relegadas a) funciones asociadas a su rol doméstico y reproductivo (Gálvez & Sánchez, 1997).

La aceptación de las mujeres en el mercado de trabajo se dio entonces sin mayor dificultad en ocupaciones y oficios que pueden ser considerados como una extensión de su rol doméstico y suelen denominarse y considerarse como “femeninas” (CEPAL, 2000). Es importante recordar que en la historia del trabajo es una constante cultural el que las ocupaciones tiendan a ser definidas en términos de “ocupaciones para hombres” y “ocupaciones para mujeres” (Gálvez & Sánchez, 1997).

Pese a lo anterior, la división social del trabajo por género ha establecido barreras al acceso de las mujeres al trabajo remunerado; se trata de obstáculos por el lado de la oferta vinculados principalmente al trabajo doméstico que deben realizar al interior de sus hogares, el cuidado y

crianza de los hijos y de los enfermos, entre otros (CEPAL, 2000).

Lo que se ha denominado segregación sexual del trabajo se superpone a un sistema de valores que, partiendo de una valoración inferior para los trabajos del hogar se oye decir: ¡hasta una dueña de casa lo puede hacer!, tendiendo a subvalorar aquellas actividades desempeñadas por mujeres. Con ello se añade un obstáculo más a la incorporación de las mujeres al trabajo remunerado de carácter cultural, que se refleja claramente en las brechas salariales entre los sexos que actúa desincentivando a las mujeres, haciéndolas más pobres aún con iguales méritos que los hombres (Gálvez & Sánchez, 1997).

En los dos últimos años, uno de cada dos nuevos empleos es ocupado por una mujer. No obstante, la tasa de participación laboral de la mujeres (38%) es comparativamente menor que la de los países desarrollados e incluso más baja en comparación con la media de América Latina que gira en torno a un 45% y está por muy debajo del 70% exhibido por los hombres (CEDAW, 2006). Los hombres tienen como actividad dominante el trabajo remunerado, aun cuando es destacable que una proporción no despreciable de ellos 13%, declare "quehaceres del hogar" como actividad principal, situación que también se aleja de las pautas tradicionales de género (SERNAM, 2004).

Al indagar acerca de la experiencia reportada por los empleadores, estos sugieren que hombres y mujeres no desarrollan las mismas actividades al interior de un trabajo y tampoco existen actividades o labores totalmente femeninas o totalmente masculinas con las mismas características que pudieran ser comparadas (SERNAM, 2002a). Del mismo modo, la hipótesis de que los mayores costos no salariales de las mujeres justificarían sus menores remuneraciones, parece sustentarse más en imágenes de género, es decir, en representaciones de las identidades masculi-

nas y femeninas producidas social y culturalmente (SERNAM, 2002a).

En relación a lo mismo, el mecanismo que establece la diferenciación más evidente entre hombres y mujeres al interior de un trabajo es el referido a las licencias de maternidad. Pese a que el costo de cada licencia pre y postnatales no corre por parte del empleador, sino que es cancelado con cargo al Estado, los empleadores sostienen que la ausencia podría afectar la productividad de la empresa, debido a que la o el reemplazante tendría menos experiencia y conocimiento del puesto de trabajo al que llega (SERNAM, 2002a).

Por otro lado, la disconformidad con el horario de trabajo que expresa un tercio de las trabajadoras responde a distintos motivos que muestran con claridad la vigencia de un orden de género que hace que las mujeres sean y se sientan responsables de las actividades reproductivas. En la práctica el cuidado de los hijos y los quehaceres del hogar suponen para las mujeres una absorción real de muchas horas diarias de actividad domésticas (SERNAM, 2002b).

No hay que olvidar además que la división sexual del trabajo todavía predominante en el país lleva a que las mujeres se incorporen al mercado del trabajo sin abandonar los roles tradicionalmente asignados a ellas lo que se traduce en discriminación durante y después de su vida laboral. De allí que en el caso particular de las mujeres no se pueda ignorar que su grado de participación laboral se ve influido por el trabajo doméstico y de cuidado (CEDAW, 2006).

Por último, es importante mencionar que la percepción de desigualdad en la relación conyugal, el cuestionamiento sobre las desigualdades "naturalizadas", tales como considerar que la crianza de los hijos y el trabajo doméstico son tareas exclusivamente femeninas, así como una sexualidad femenina cada vez más desligada de la reproducción, constituyen temas que preocupan a las personas y de-

mandan un accionar desde las políticas públicas (Núñez, 2006).

### **Falta de equidad en el trabajo de mujeres y hombres**

En general, los cambios que en la última década han afectado a las mujeres en términos de una mayor incorporación a lo público no necesariamente han sido aparejados de cambios en el ámbito de la reproducción social y biológica, lo que afecta directamente al goce y ejercicio de los derechos de las mujeres en igualdad de condiciones con los hombres, más aún de aquellas con menor ingresos y que se ubican en los tramos más bajos (CEDAW, 2006).

En este contexto se inserta la segregación por género del mercado de trabajo. Las mujeres no tienen las mismas oportunidades para acceder a todos los trabajos, aun cuando su nivel educativo sea similar al de los hombres. Su acceso se limita a una menor gama de ocupaciones, especialmente de menor jerarquía y remuneración, configurándose un mercado con ocupaciones "típicamente femeninas" y ocupaciones "típicamente masculinas" (SERNAM, 2004).

En la literatura con perspectiva de género se sostiene que las mujeres se sitúan en aquellos fragmentos del mercado laboral que presentan mayores cambios y mayor inestabilidad. Ellas se localizarían en actividades estacionales, con jornadas a tiempo parcial, sin contrato escrito y sin protecciones de previsión y salud, en mayor proporción que los hombres. Las hipótesis surgen tomando en cuenta mediciones de fenómenos que ocurren en el resto del mundo, ante la falta de información estadística de nivel nacional (SERNAM, 2005).

Si bien no se deben subestimar los efectos positivos del aumento de la participación laboral de las mujeres aún en condiciones de trabajo precarias, es importante señalar que la precariedad laboral que afecta a un alto porcentaje de mujeres, por tener trabajos inestables, mal

pagados y con escasa protección social, constituye un riesgo para la salud y bienestar actual a mediano y largo plazo (CEDAW, 2006).

Grandes son los obstáculos que enfrentan las mujeres, el mercado del trabajo las segrega por el hecho de ser mujeres, la sociedad las señala como sostenedoras de familia incompleta y el Estado no las ha considerado al momento de diseñar las políticas públicas (SERNAM, 1994).

Las dificultades que enfrentan las mujeres que intentan conseguir trabajo remunerado o conservar el que tienen, se debe en parte a las concepciones de género tradicionales, que sostienen que el papel principal de la mujer es ser esposa, madre y ama de casa. Asimismo, se vinculan con creencias y temores en el mundo empresarial respecto al efecto que la maternidad, aunque sea como mera posibilidad, puede tener en el costo de contratación de mujeres y en su desempeño laboral, ya que estas estarían en constante tensión y preocupadas por lo que ocurre en sus hogares (SERNAM, 2002b).

La división sexual del trabajo, que asigna a la mujer el trabajo doméstico como responsabilidad principal y la ideología en que se sustenta, parecen ser los principales determinantes del menor acceso de la mujer al trabajo productivo o remunerado y de su inserción segregada en el mercado de trabajo (SERNAM, 2004).

Las personas opinan que compatibilizar trabajo remunerado y responsabilidades domésticas es un problema central para las mujeres, principalmente para las que están en edades fértiles, las cónyuges y las con hijos menores. Este grupo considera que su trabajo remunerado les dificulta realizar las tareas del hogar y estar con sus hijos, al tiempo que, si estuviera en sus manos, elegirían trabajos de tiempo parcial (SERNAM, 2002b).

A pesar de las declaraciones mayoritariamente favorables al trabajo de la mujer casada, las prácticas cotidianas se fundan en la cultura tradicional, que avala com-

portamientos negativos de los cónyuges hacia el trabajo de la mujer, tales como: sentir que se limita el poder que el hombre ejerce a través del dinero, ofender su modelo de masculinidad y su capacidad de proveer los recursos para el hogar considerar que la mujer que trabaja desatiende sus obligaciones domésticas, manifestar inseguridad ante la fidelidad de la mujer si esta trabaja fuera de casa, temer que exprese más derechos a exigir "colaboración" o compartir responsabilidades domésticas, cuestión que está fuera de la identidad masculina porque puede ser una competencia deshonrosa si a ella le va mejor y gana más (Gálvez & Sánchez, 1997).

Ellas reciben una remuneración menor que los hombres por igual trabajo y tienen menos posibilidades de ascenso. Además, su inserción laboral es dependiente de la inserción laboral del marido pues deben adecuarse a sus horarios y lugares de residencia (PNUD, 2002).

Por lo anterior, la esperanza de una mayor retribución por mayor educación se ve frustrada en parte cuando se compara el ingreso obtenido por hombres y mujeres con igual escolaridad: las diferencias son sistemáticamente en favor de un ingreso superior para los hombres (Gálvez & Sánchez, 1997).

Recientemente se ha observado el surgimiento de algunas nuevas ideas tendientes a una mayor equidad de género sobre la base de la opinión que algunos hombres podrían asumir responsabilidades en el cuidado de los hijos. No obstante, hay que tener en cuenta que estas tendencias al cambio se enfrentan a una organización del trabajo y una sanción social del medio que actúa como fuerzas disuasivas para poner en práctica esta disposición (SERNAM, 2002b).

Por último, cabe destacar que en los últimos años ha surgido con mucha fuerza el concepto de capital humano, que vuelca la mirada de las políticas de superación de la pobreza de los gobiernos, no solo a crear más empleos sino que a au-

mentar tanto del nivel de instrucción como la calidad de la educación (Torche, 2001).

### **Tensión frente a la familia**

La apertura de nuevas opciones para la mujer, asociadas a la modernidad e industrialización, con sus mayores posibilidades de desarrollo personal y autonomía por su incorporación al mercado del trabajo, aumento del nivel educativo y la disminución de la fecundidad, no se ha visto acompañada de un proceso similar de reestructuración de las responsabilidades domésticas (SERNAM, 1994).

Pese a los cambios en el país en las últimas décadas, no se han alterado significativamente, ni en la práctica, ni en el imaginario social, uno de los factores más importantes que influyen en la discriminación laboral de las mujeres: los roles atribuidos a mujeres y hombres. En consecuencia, esto no se ha traducido en una división más igualitaria del tiempo de trabajo pagado y el no pagado entre los sexos. De este modo, la solución de las tensiones entre ámbito laboral y familiar sigue estando casi exclusivamente en manos de las mujeres (CEDAW, 2006).

Existen actualmente nuevas tensiones frente a las imágenes de familia. En ellas ya no se espera que la mujer atienda al marido o cuide sola a los hijos, sino que se convierta en el pilar de sus proyectos de individualización. En las nuevas imágenes acerca del rol familiar de la mujer se le exige crear un ambiente que estimule la autoestima de los hijos, las capacidades de aprendizaje, el espíritu de superación, la habilidad de relacionarse con otros y de atenerse a las reglas y la generación de un espacio de reconocimiento y realización emocional para el marido (PNUD, 2002).

Las mujeres jefas de hogar o cónyuges son las que con mayor fuerza enfrentan el dilema entre ambos trabajos, su compatibilización o el sacrificio del remunerado. A pesar de la evidencia de los números y de que cotidianamente presenciamos la masividad de las mujeres en el trabajo remun-



nerado, la cultura cambia con lentitud. Las mujeres reciben y emiten mensajes contradictorios en relación con su identidad actual (Gálvez & Sánchez, 1997).

Con relación a lo anterior, el cambio en los proyectos individuales de las mujeres que conforman una transformación cultural en la sociedad, afectan lo cotidiano y por lo tanto, se inserta en un movimiento de larga duración. En otras palabras, hay un cambio en la sociedad "en cuyo seno se están redefiniendo las relaciones entre hombres y mujeres y la vinculación entre la vida familiar y laboral" (Gálvez & Sánchez, 1997).

Las transformaciones en la estructura familiar de nuestra sociedad obligan a una mirada más fina sobre lo que estos cambios han producido en el nivel de vida y bienestar de sus miembros (SERNAM, 1994). Las mujeres están demostrando que, aunque fragmentariamente, evolucionan hacia un cambio en su vida cotidiana y en su cultura que les permita participar como ciudadanas no limitadas por roles y estereotipos sexuales en la vida económica, pero la organización de la producción en Chile todavía no contempla que, si los trabajadores que proveen ingresos a sus familias son de ambos sexos, también hombres y mujeres son responsables de cumplir con otros deberes hacia sus familias (Gálvez & Sánchez, 1997).

Respecto al grado de conformidad con las jornadas de trabajo, las mujeres lamentan no dejar tiempo disponible para otras actividades, entre ellas, el trabajo reproductivo, tareas del hogar y cuidado de los niños (SERNAM, 2002b). Las mujeres trabajadoras no se desprenden totalmente de las obligaciones domésticas, pero su reparto y la carga que asumen es diferente según si viven con su familia de origen o si ya han formado su propio hogar (Gálvez & Sánchez, 1997).

Solo en la medida que se formulen políticas públicas a favor de la familia con perspectiva de género, no desaparecerán las tensiones anteriormente señaladas.

### **Papel histórico de la familia en Chile y el desarrollo de políticas públicas**

La Constitución Política de Chile (2005), no se limita a declarar solamente el carácter de núcleo fundamental de la familia, sino que, además, contempla un conjunto de normas que intentan fortalecerla y protegerla. De esta forma, se reconocen tratados que afectan directamente a distintos miembros de las familias, como son la ratificación de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1989 citado en Núñez, 2006).

Sin embargo, en Chile la familia ha sido y sigue siendo un campo de debate ideológico ya que coexisten en la sociedad dos discursos y visiones respecto del modelo de familia y el rol que a las mujeres en él cabe. El primero, reforzado por los 17 años de dictadura, basado en el matrimonio, modelo que se acepta como único y excluyente. De acuerdo a este modelo, la familia es una institución en sí misma que no responde ni debe responder a procesos de democratización y que más bien promueve la distribución tradicional de roles para las mujeres. En este sentido la incorporación de las mujeres al mundo del trabajo es vista como una necesidad coyuntural que en ningún caso niega su asignación ideológica a las labores de la crianza y el cuidado de la familia. Para esta visión, los derechos humanos de las mujeres, en particular en el ámbito privado, constituyen una amenaza y atentado contra la cultura y la idiosincrasia chilena. Una segunda visión es aquella que plantea al individuo como base de la sociedad dotado de derechos independientemente de los lugares o roles que en ella ocupe. Para este segmento de la población, mayoritario por cierto, no existe un único modelo de familia y todos resultan igualmente válidos. Reconocen la situación de discriminación en la que han vivido históricamente las mujeres en el ámbito familiar (CEDAW, 2006).

Es importante mencionar hechos destacables como lo ocurrido en el año 1992,

momento en que el Presidente Aylwin convoca la constitución de la Comisión Nacional de la Familia –organismo de carácter plural– al que se encomendó realizar un diagnóstico de la situación de las familias y la elaboración de propuestas para incorporarlas en el diseño de políticas públicas (Núñez, 2006). También es importante mencionar que el año 1994 fue proclamado como el Año Internacional de la Familia por parte de Naciones Unidas, y al recientemente creado Servicio Nacional de Mujer le corresponde, como organismo público, asumir la tarea de coordinar las acciones preparatorias que aseguran la participación de Chile en esta efeméride (Núñez, 2006).

Estos dos hechos marcan un impulso destacado en relación con la situación de las políticas públicas y el tema familia, ya que se adquiere una fuerte toma de conciencia sobre la complejidad de las estructuras familiares y sus dinámicas, al tiempo que incentiva la necesidad de desarrollar acciones que permitan difundir, ampliar la cobertura y coordinar las iniciativas que se encuentran abordando los problemas y necesidades de las personas, especialmente de las familias pobres, desde el sector público (Núñez, 2006).

Una preocupación relevante ha sido la revisión del cuerpo jurídico que nos rige y proponer reformas legales que fortalezcan a las familias y garanticen derechos a sus miembros. Entre ellas se destacan las leyes de Violencia Intrafamiliar 19.325 de 1992, la modificación del Código Civil, en materia de Filiación, Ley 19.585 de 1998 y la Ley 19.620 de 1999 sobre Adopción (Núñez, 2006).

Discutible es la puesta en marcha de las iniciativas anteriormente señaladas, ya que a pesar del discurso, estas individualizan a los integrantes de la familia con políticas segregadoras. De esta forma la transversalidad de las mismas no posee una mirada sistémica ni integradora.

En respuesta a esto, el régimen de bienestar socialdemócrata se caracteriza por tener una generosa política de ayudas

económicas dirigidas a las familias, una eficiente infraestructura de servicios familiares y un sector de servicios ampliamente desarrollado, factores que explicarían, en parte, las elevadas tasas de empleo femenino (Moreno, 2004).

El desarrollo de las políticas familiares ha tenido una incidencia positiva en el empleo femenino ya que han contribuido a potenciar la compatibilización familiar y laboral, así como el proceso de integración de la mujer al mercado laboral (Moreno, 2004).

En el mismo sentido, el costo de la reproducción parece resultar especialmente elevado, el desarrollo de las políticas familiares orientadas a favorecer la compatibilización laboral y familiar puede contribuir, por un lado, a minimizar el costo laboral y económico que supone la reproducción y, por el otro, potenciar la incorporación de la mujer al mercado laboral (Moreno, 2004).

### **Cambios en la familia**

El capitalismo amplía el mercado, llama a trabajar a toda la familia y crece en parte produciendo más servicios sustitutos del trabajo doméstico en los hogares. Consecuente con lo anterior, el modelo familiar actual tiende a valorar el aporte de más ingresos, de mayor posibilidad de consumo, lo que es más favorable al trabajo de las mujeres y a familias de tamaño más reducido que hacen posible mantener un estándar de vida más alto (Gálvez & Sánchez, 1997).

De acuerdo con las pautas culturales vigentes, una pareja unida legalmente, integrada por un padre proveedor, una madre dedicada al trabajo doméstico e hijos, aparece como el modelo de familia “ideal” y/o “normal”, supuestamente dominante como estructura familiar. La presencia de esos miembros en el hogar constituye el denominado hogar nuclear, el que va sufriendo modificaciones a medida que se suceden los acontecimientos demográficos que van definiendo las distintas etapas del ciclo de la vida de las familias (CEPAL, 2000).

De esta forma, una hipótesis a considerar sería que la baja de la tasa de nupcialidad de los hombres corresponde efectivamente a una preferencia por otro tipo de unión, mientras en la mujeres representa en primer lugar una postergación en sí, las mujeres preferirían crecientemente prolongar sus años de estudios y consolidar su vida laboral antes de iniciar una unión y probablemente también su ciclo reproductivo (CEPAL, 2000).

Para poder comprender adecuadamente las causas de esta reducción, en los países occidentales es preciso hacer referencia al significado que hoy tienen los hijos para las familias, ya que está estrechamente relacionado con el costo de estos. Los economistas insisten en el costo de oportunidad que suponen los hijos es mucho mayor que los beneficios que aportan, los cuales suelen ser de carácter casi exclusivamente cualitativo, es decir, en términos de satisfacción psicológica y afectiva. Nos encontramos, así, con el costo de los hijos incluye dos facetas. Por una parte, el costo económico referente a la manutención (hijos como consumidores de bienes y servicios) y el costo de los servicios relacionados con su cuidado (hijos como consumidores de tiempo) (Moreno, 2004).

Otra de las causas que explicarían esta reducción es el hecho de que poder estudiar o capacitarse es de gran interés para las trabajadoras sin hijos menores, las muy jóvenes o las mayores y las que no son jefas de hogar, es decir aquellas que tienen menos interferencia o responsabilidades en el ámbito familiar y pueden preocuparse de mejorar sus capacidades y conocimientos (SERNAM, 2002b). Se ha observado que la educación marca diferencias en la tasa específica de fecundidad, alcanzando esta su mayor valor (2.2 hijos/as) entre las mujeres con 4 a 6 años de educación y 0.7 en aquellas con más de 17 años de estudio (SERNAM, 2004).

El trabajo provoca también un cambio visible en las mujeres, lo que se traduce en ganancias en su seguridad, en su for-

ma de comunicación y en una relación de mayor independencia respecto a los hijos (Pardo, s.f. citado en Gálvez & Sánchez, 1997). Las experiencias exitosas, estables y prolongadas incentivan un cambio cultural que impregna las relaciones al interior del hogar (Gálvez & Sánchez, 1997).

Cabe señalar que las renunciadas son un costo directo para las mujeres y sus familias, pero también un costo social porque se pierde su aporte productivo para un uso social. Integrar a las mujeres plenamente al trabajo es un objetivo no cumplido si no va acompañado por todas las acciones que disminuyan la discriminación y hagan intercambiables a trabajadores y trabajadoras (Gálvez & Sánchez, 1997).

La incorporación femenina al mercado del trabajo es un proceso paralelo a las políticas de flexibilización en la región, ya que la inserción mayoritaria y creciente se produce en tareas de bajo control o de nulo nivel de calificación, en el sector informal y sin cobertura de seguridad social (Messing, 2002). De esta forma, las relaciones familiares adquieren también un nuevo significado, es decir, si las tareas domésticas dejan de ser la única actividad, entonces se valoran más los momentos de encuentros y afecto, así como las actividades compartidas entre los miembros de la familia (PNUD, 2002).

## **CONCLUSIÓN**

Las distintas transformaciones que se han producido al interior de la familia chilena contemporánea no parecen corresponder a una nueva concepción de roles, sino que las personas se ven más bien enfrentadas a roles no deseados ni elegidos.

Nos parece relevante mencionar que la salida de la mujer al trabajo remunerado es una tendencia que hoy parece irreversible y que sin duda ha significado una serie de beneficios para ella. Por un lado ha mejorado la imagen de sí misma, ha equiparado su dignidad en relación al hombre y se ha desarrollado personalmente al abrírsele un mundo de posibili-

dades laborales y de desarrollo personal. Considerando que su vida se ha prolongado y que tempranamente ya no tiene hijos que cuidar, la realización de una actividad extrahogareña le permite paliar la soledad y seguir sintiéndose útil en la vida. Desde el punto de vista social, el trabajo femenino constituye claramente un aporte no solo a mejorar las condiciones de vida de la familia, sino que contribuye al desarrollo económico del país.

Desde el punto de vista más ecológico, distintas evaluaciones y estudios indican que la articulación entre programas sociales y familias es compleja y problemática, en la medida que las políticas y programas sociales existentes se concentran en el individuo y en muchas ocasiones de forma simultánea, sin un necesario ajuste de sus diseños y prácticas de implementación, a la heterogeneidad de los grupos familiares en cuanto a estructura, dinámicas internas y culturas locales.

Un Estado moderno, con los avances logrados en estos años y con los compromisos nacionales e internacionales adquiridos, debe transitar desde una lógica de "mujer y familia", hacia una de "sociedad y familia". Mantener a la familia adosada a las mujeres sería un error y constituiría un importante retroceso en el avance de los derechos de las mujeres y también de una sociedad más equitativa, con igualdad de oportunidades, que enfrenta sus desafíos de desarrollo incorporando a todos sus miembros sin exclusión. A pesar de la persistencia de rasgos del modelo tradicional, en que la mujer no trabaja o su trabajo es "secundario", creemos que afortunadamente emergen nuevas representaciones sociales cargadas negativamente referidas a las mujeres que se quedan en la casa. El estatus de la mujer que trabaja tiene cada vez más prestigio frente al de la dueña de casa y la oposición entre familia y trabajo no es natural, no ha sido una constante histórica.

La proporción de mujeres que se dedican por entero a los quehaceres domésticos de su hogar ha ido disminuyendo, lo

que implica cambios en las formas de vida que interpelan los roles típicos de mujeres y de hombres. El trabajo, la escuela, el comercio, la salud, tendrán que ir adaptándose a una menor disponibilidad de tiempo de las mujeres, que continúan a cargo de otras obligaciones, además y a pesar de desempeñar trabajos remunerados.

Sin embargo, este cambio de rol ha significado también fuertes tensiones familiares derivadas de los desajustes en el rol, cierta confusión a nivel cultural y falta de adecuación de las estructuras sociales, por lo que las tensiones se traducen en síntomas que se expresan no solo en la mujer, sino que a nivel de cada uno de los integrantes de la familia.

Tal vez la solución pasa por flexibilizar las rigideces y por asumir el trabajo femenino desde una perspectiva amplia, que enfatice la idea del trabajo y del desarrollo personal sin descuidar la vida familiar, la flexibilización de los roles del hombre y de la mujer para que cada uno de ellos lo llegue a desempeñar indistintamente cuando sea necesario, asumiendo ambos que el hogar y los hijos son tarea compartida no solo en los hechos sino como aspiración. Esto no puede conseguirse sin la necesaria apertura social a nuevas formas de trabajo, respetando los horarios laborales, flexibilizándolos o generando trabajos de tiempo parcial o a distancia, todo lo cual se traducirá no solo en beneficios para la mujer, sino también para la familia.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Chile, Servicio Nacional de la Mujer, Departamento de Estudios y Estadísticas. (1994). *De mujer sola a jefa de hogar: género, pobreza y políticas públicas*. Santiago: Autor.
- Chile, Servicio Nacional de la Mujer, Departamento de Estudios y Estadísticas. (2002a). *Encuesta de remuneraciones y costos de la mano de obra, análisis por sexo*. Documento de Trabajo N° 75. Santiago: Autor.

- Chile, Servicio Nacional de la Mujer, Departamento de Estudios y Estadísticas. (2002b). *Habla la gente: Situación de las mujeres en el mundo laboral*. Documento de Trabajo N° 77. Santiago: Autor.
- Chile, Servicio Nacional de la Mujer, Departamento de Estudios y Estadísticas. (2002c). *Hombres y mujeres: Cómo ven hoy su rol en la sociedad y la familia*. Documento de Trabajo N° 78. Santiago: Autor.
- Chile, Servicio Nacional de la Mujer, Departamento de Estudios y Estadísticas. (2004). *Mujeres Chilenas, tendencias en la última década*. Segunda Parte: Situación relativa de las mujeres, CENSOS 1992-2002. Santiago: Autor.
- Chile, Servicio Nacional de la Mujer, Departamento de Estudios y Estadísticas. (2005). *Incorporación y segregación de las mujeres en nuevas formas de trabajo*. Santiago: Autor.
- Chile, Ministerio Secretaría General de la Presidencia. Biblioteca del Congreso Nacional. (2005). *Fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Constitución Política de la República de Chile*. Recuperado el 3 de octubre, 2007 de <http://www.bcn.cl/leyes/pdf/actualizado/242302.pdf>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2000). *Las mujeres chilenas en los noventa: hablan las cifras*. Santiago, Chile: autor.
- Convención sobre Eliminación de todas las Formas de Discriminación hacia las Mujeres (2006). *Informe sombra CEDAW: Chile 2003-2006*. Recuperado el 21 de junio, 2007 de [http://www.cladem.org/espanol/regionales/monitoreo\\_convenios/informe%20CEDAW%202006.pdf](http://www.cladem.org/espanol/regionales/monitoreo_convenios/informe%20CEDAW%202006.pdf)
- De Riso, S. (2001). Familia y crisis en el fin de siglo: permanencia y cambio. En E. De Jong, R. Basso & M. Paira (Eds.). *La familia en los albores del nuevo milenio. Reflexiones interdisciplinarias: un aporte al trabajo social* (pp. 71-81). Buenos Aires, Argentina: Espacio.
- Muñoz, M., & Reyes, C. (1997). *Una mirada al interior de la familia. ¿Qué piensan hombres y mujeres en Chile?, ¿Cómo viven en pareja?, ¿Cómo son los padres?, ¿Qué sienten los hijos?* Santiago, Chile: Ediciones de la Pontificia Universidad Católica de Chile.
- Gálvez, T., & Sánchez, F. (1997). *Prospectiva y mujer: Tendencias y proyecciones del trabajo remunerado de la mujer*. Unidad de estudios prospectivos del Ministerio de Planificación y Cooperación. Santiago, Chile: Ministerio de Planificación y Cooperación.
- Núñez, N. (2006, octubre). *Políticas públicas, familia y género. Una experiencia desde la Fundación de la Familia de Chile*. Trabajo presentado en la Reunión de Expertos en gestión y financiamiento de las políticas que afectan a las familias, realizado en la Sala Celso Furtado, CEPAL, Santiago, Chile.
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2002). *Desarrollo humano en Chile: nosotros los chilenos, un desafío cultural* (pp. 204-233). Santiago, Chile: autor.
- Salinas, R. (2005). La pareja: comportamientos, afectos, sentimientos y pasiones. En R. Sagredo & C. Gazmuri (Eds.). *Historia de la vida privada en Chile*. Tomo II: El Chile moderno de 1840 a 1925 (pp. 59-81). Santiago, Chile: Taurus-Aguilar.
- Tironi, E. (2005). La familia en tensión. En E. Tironi (Ed.). *El sueño Chileno. Comunidad, familia y nación en el Bicentenario*. (pp. 84-104). Santiago, Chile: Taurus.
- Torche, A., & Sapelli, C. (2001). The mandatory health insurance system in Chile: Explaining the choice between public and private insurance. *International Journal of Health Care Finance and Economics* 1, 97-110.